



MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

---

# REGLAMENTO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

---

1.02.P02.RG03 Rev.4



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

### CONTENIDO

REGLAMENTO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL.....	3
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	3
Art. 1.- Objetivo.....	3
Art. 2.- Alcance.....	3
CAPITULO II. CONDUCTA HONESTA Y ÉTICA.....	3
Art. 3.- Compromiso.....	3
Art. 4.- Estándares Éticos.....	3
CAPITULO III. CUMPLIMIENTO CON LA LEY.....	4
Art. 5.- Cumplir todas las Leyes, Normas y Regulaciones Vigentes.....	4
Art. 6.- Entendimiento.....	4
Art. 7.- Responsabilidad.....	4
Art. 8.- Informar.....	4
Art. 9.- Dudas.....	4
Art. 10.-Leyes Aplicables.....	5
Art. 11.- Consultas a un Nivel Superior.....	5
CAPITULO IV. CONFLICTOS DE INTERÉS.....	5
Art. 12.- Prohibición.....	5
Art. 13.- Existencia de Conflicto de Interés.....	5
Art. 14.- Otras fuentes de Conflicto de Interés.....	5
Art. 15.- Ejemplos.....	5
Art. 16.- Preguntas sobre Conflictos de Interés.....	6
Art. 17.- Directivas relativas a la recepción de regalos.....	6
Art. 18.- Otras Prohibiciones.....	6
Art. 19.- Intereses de la Empresa.....	6
Art. 20.- Permisos.....	6
CAPITULO V. CONFIDENCIALIDAD.....	7
Art. 21.- Información Confidencial.....	7
Art. 22.- Mantener la Confidencialidad.....	7
Art. 23.- Obligación legal de revelar Información Confidencial.....	7



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

CAPITULO VI. TRATO JUSTO .....	7
Art. 24.- Obligación al Trato Justo .....	7
Art. 25.- No Ventajas Injustas.....	7
CAPITULO VII. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA.....	7
Art. 26.- Protección y Uso Adecuado .....	7
Art. 27.- Uso limitado a fines Empresariales .....	7
CAPITULO VIII. INFORMACIÓN PÚBLICA .....	7
Art. 28.- Reportes Públicos.....	7
Art. 29.- Respuestas Exactas .....	8
Art. 30.- Libros, Registros, Cuentas y Estados Financieros.....	8
Art. 31.- Comunicación de deficiencias en Controles Internos o Fraudes .....	8
CAPITULO IX. CADENA DE REPORTE.....	8
Art. 32.- Conducta Empresarial .....	8
Art. 33.- Obligación de Reportar .....	8
ART. 34.- ACCIONES.....	8
Art. 35.- Responsabilidad por las Acciones Disciplinarias .....	9
Art. 36.- Acciones Disciplinarias .....	9
Art. 37.- No Represalias.....	9
Art. 38.- Informes sobre supuestas violaciones a este Reglamento .....	9
Art. 39.- Inicio de Investigación.....	9
Art. 40.- Involucramiento .....	9
Art. 41.- Aclaraciones sobre violaciones a este Reglamento .....	10
CAPITULO X. ENMIENDAS Y EXCEPCIONES .....	10
Art. 42.- Responsabilidades por la Enmienda y Excepción.....	10
Art. 43.- Divulgación de Enmiendas y Excepciones.....	10
ANEXO .....	10



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

### REGLAMENTO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

#### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

##### Art. 1.- Objetivo

Las actividades de Minera San Cristóbal S.A. (la “Empresa”) deben ser realizadas con honestidad e integridad y de acuerdo con los más altos principios éticos y legales, evitando cualquier acto de corrupción. Minera San Cristóbal S.A. define como “Corrupción”, a cualquier acción que transgreda las normas legales vigentes y los principios éticos de la Empresa.

Este Reglamento de Ética y Conducta Empresarial (el “Reglamento”) ha sido adoptado para estipular principios escritos y orientación para promover:

- a) Una conducta ética y honesta, incluyendo el manejo ético de conflictos de interés reales o aparentes entre relaciones personales y profesionales;
- b) El cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones gubernamentales vigentes;
- c) La divulgación de información completa, justa, precisa, oportuna y entendible en los informes y documentos que la Empresa registra o presenta;
- d) La elaboración inmediata de informes internos sobre infracciones del Reglamento a la persona o personas apropiadas identificadas en el Reglamento; y
- e) La rendición de cuentas en cuanto al cumplimiento del Reglamento.

##### Art. 2.- Alcance

Este Reglamento es aplicable a los directores, gerentes, empleados y trabajadores de la Empresa, colectivamente las “Personas Cubiertas”.

#### CAPITULO II. CONDUCTA HONESTA Y ÉTICA

##### Art. 3.- Compromiso

La Empresa está comprometida con el cumplimiento de los más altos estándares éticos para lograr sus intereses corporativos y espera que las Personas Cubiertas cumplan esos estándares.

##### Art. 4.- Estándares Éticos

En términos generales, algunos de los estándares éticos con los que la Empresa está comprometida y por los cuales todas las Personas Cubiertas son responsables individualmente, son los siguientes:

- a) Dirigir los negocios de la Empresa en cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones gubernamentales vigentes.
- b) Actuar éticamente en todas las transacciones con contratistas, proveedores, clientes, empleados y otros.
- c) Evitar situaciones donde los intereses personales están o parecen estar en conflicto con los intereses de la Empresa.
- d) Utilizar y proteger responsablemente los activos de la Empresa, incluyendo las propiedades, equipos, instalaciones, fondos e información.
- e) Mantener confidencialidad de la información privada y no aprovechar esta información para fines de beneficio personal.



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

Algunos de estos estándares éticos son tratados posteriormente con más detalle.

### CAPITULO III. CUMPLIMIENTO CON LA LEY

#### **Art. 5.- Cumplir todas las Leyes, Normas y Regulaciones Vigentes**

La Empresa y todas las Personas Cubiertas deberán respetar y cumplir todas las leyes, normas y regulaciones vigentes de Bolivia.

Con relación a lo anterior, en concordancia con las leyes vigentes y aplicables en Bolivia, las Personas Cubiertas garantizan que, en relación con sus servicios a la Empresa, no han efectuado ni efectuarán pagos o regalos u ofertas o promesas de pagos o regalos de ninguna naturaleza, directa o indirectamente a ningún personero de cualquier Gobierno ni a una agencia o entidad del mismo bajo ningún motivo.

El Anexo lista las conductas prohibidas y tipificadas como delitos en el Código Penal con relación a la recepción o entrega de regalos, reconocimientos protocolares, comidas y gastos de viaje, mismas que deben ser observadas por las Personas Cubiertas.

#### **Art. 6.- Entendimiento**

La Empresa está sujeta a requisitos legales que son numerosos y complejos. Todas las Personas Cubiertas deberán entender aquellas leyes que sean aplicables en el desarrollo de sus trabajos y tomar las medidas para asegurar que las operaciones de la Empresa en las que participan se realicen en conformidad con esas leyes.

#### **Art. 7.- Responsabilidad**

Cada Persona Cubierta es responsable personalmente del cumplimiento de la Ley. Si las Personas Cubiertas no cumplen con el contenido y espíritu de las leyes, ello podría derivar en responsabilidad civil o penal tanto personal como corporativa.

#### **Art. 8.- Informar**

Cada Persona Cubierta tiene la responsabilidad de informar a su supervisor, gerente o director (según lo indicado en el Capítulo 8), sobre cualquier comportamiento o conducta relacionado a las actividades o negocios de la Empresa que pueda constituir un delito y/o inobservancia a leyes aplicables.

#### **Art. 9.- Dudas**

Si una Persona Cubierta tiene dudas o preguntas sobre si su conducta o la conducta de otras personas puede dar lugar a responsabilidad personal o penal, la Persona Cubierta debe obtener orientación y asesoramiento específicos de su supervisor, gerente o de su director o del Gerente General.



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

### **Art. 10.-Leyes Aplicables**

Este Reglamento no resume todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a la Empresa y sus empleados, funcionarios y directores, la Persona Cubierta debe consultar a su supervisor, director o al Gerente General de la Empresa, sobre leyes, normas y regulaciones aplicables para obtener información adicional.

### **Art. 11.- Consultas a un Nivel Superior**

Si la Persona Cubierta cree que las instrucciones del supervisor o gerente podrían infringir la ley vigente, debe consultar con el supervisor (nivel inmediato superior) o director, o el Gerente General.

## **CAPITULO IV. CONFLICTOS DE INTERÉS**

### **Art. 12.- Prohibición**

Los conflictos de interés son prohibidos como política de la Empresa, excepto según pautas aprobadas por el Gerente General de la Empresa.

### **Art. 13.- Existencia de Conflicto de Interés**

Existe un “conflicto de interés” cuando el interés personal de una persona interfiere o entra en conflicto de cualquier forma con los intereses de la Empresa o los deberes de la persona con la Empresa.

### **Art. 14.- Otras fuentes de Conflicto de Interés**

Los conflictos de interés también pueden surgir cuando una persona, o miembros de su familia, reciben beneficios personales indebidos como resultado de su posición en la Empresa o cuando tiene un interés personal que puede afectar negativamente su objetividad o la toma de una decisión de negocios sólida y ética.

### **Art. 15.- Ejemplos**

Por ejemplo, un conflicto de interés puede existir si una Persona Cubierta:

- a) Acepta un regalo, servicio, pago u otro beneficio de un valor más que nominal de la competencia, un proveedor o cliente de la Empresa, o de cualquier entidad u organización con la cual la Empresa hace negocios o pretende hacer negocios; siempre que las reuniones de negocios normales patrocinadas por clientes o proveedores sean permisibles;
- b) Presta a o se presta de, o tiene algún interés importante (patrimonial o de otro modo) en la competencia, un proveedor o cliente de la Empresa, o en cualquier entidad u organización con la cual la Empresa hace negocios o pretende hacer negocios;
- c) Acepta una retribución (de cualquier tipo) por servicios efectuados para la Empresa de cualquier fuente que no sea la Empresa;
- d) Se desempeña como director, gerente, socio, consultor o tiene cualquier otra función importante con la competencia, un proveedor o cliente de la Empresa, o en cualquier entidad u organización con la cual la Empresa hace negocios o pretende hacer negocios;
- e) Actúa como corredor, agente u otro tipo de intermediario para beneficio de una tercera parte en transacciones que involucran a la Empresa o sus intereses;
- f) Compite con la Empresa a sabiendas; o



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

- g) Tiene negocios importantes fuera de la Empresa que no permiten a la Persona Cubierta dedicar el tiempo y la atención apropiados a sus responsabilidades con la Empresa.

### **Art. 16.- Preguntas sobre Conflictos de Interés**

Los conflictos de interés no siempre están bien definidos; por ello, si la Persona Cubierta tiene una pregunta, deberá consultar a su supervisor, gerente o director.

### **Art. 17.- Directivas relativas a la recepción de regalos**

A efectos de este Reglamento se entiende como regalo a “algo entregado voluntariamente sin pago como contraprestación; para celebrar un acontecimiento o como gesto de buena voluntad”.

Con el fin de evitar riesgos a la Empresa que puedan emerger como resultado de la recepción de regalos cuantiosos entregados por contratistas, proveedores u otros a Personas Cubiertas con o sin una expectativa de recibir como contraprestación un trato preferencial, la recepción de regalos por parte de las Personas Cubiertas está sujeto a las siguientes directivas:

- a) No recibir regalos en dinero en efectivo o equivalentes al dinero en efectivo (ej. cheques, títulos valores, etc.);
- b) No aceptar gastos de viaje y alojamiento. Si se trata de un viaje de negocios legítimo, la Empresa pagará por los gastos del viaje para las Personas Cubiertas;
- c) En viajes de negocios, aceptar gastos por alimentación (ej. almuerzos o cenas) de los anfitriones si está permitido;
- d) Si se recibe un regalo (excepto dinero en efectivo o equivalentes) valuado en más de USD 100 (Cien 00/100 Dólares de los Estados Unidos de América), el recipiente debe asegurarse que el contratista o proveedor no espera favores como contraprestación;
- e) Si la Persona Cubierta sospecha que el regalo en cuestión está siendo entregado bajo la expectativa de recibir un trato preferencial, entonces debe reportar la situación de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.

### **Art. 18.- Otras Prohibiciones**

También está prohibido a las Personas Cubiertas:

- a) sacar ventaja personal de oportunidades que pertenecen a la Empresa o que son descubiertas (reveladas) a través del uso de bienes, información o la posición de la Empresa;
- b) usar bienes, información o la posición de la Empresa para beneficio personal; y
- c) competir con la Empresa.

### **Art. 19.- Intereses de la Empresa**

Las Personas Cubiertas tienen el deber con la Empresa de promover los legítimos intereses de la Empresa cuando surja la oportunidad.

### **Art. 20.- Permisos**

El Presidente o el Gerente General tendrán la autoridad para evaluar y permitir alguna situación relacionada a un conflicto de interés real o aparente.



## **MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.**

### **CAPITULO V. CONFIDENCIALIDAD**

#### **Art. 21.- Información Confidencial**

La información confidencial incluye toda la información privada que puede ser usada por los accionistas o competidores existentes o nuevos de la Empresa, o que pudiera dañar a la Empresa si es revelada.

#### **Art. 22.- Mantener la Confidencialidad**

Las Personas Cubiertas deben mantener la confidencialidad sobre la información que les fue confiada por la Empresa, excepto cuando la divulgación es requerida legalmente.

#### **Art. 23.- Obligación legal de revelar Información Confidencial**

Cuando sea factible, las Personas Cubiertas deberán consultar al Gerente General de la Empresa si creen que tienen una obligación legal de revelar la información confidencial.

### **CAPITULO VI. TRATO JUSTO**

#### **Art. 24.- Obligación al Trato Justo**

Cada Persona Cubierta deberá tener un trato justo con los empleados, funcionarios, clientes, proveedores y competidores de la Empresa.

#### **Art. 25.- No Ventajas Injustas**

Ningún empleado debería tomar ventaja injusta de nadie por medio de manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, declaraciones falsas de hechos importantes u otra práctica injusta.

### **CAPITULO VII. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA**

#### **Art. 26.- Protección y Uso Adecuado**

Todas las Personas Cubiertas deberán proteger los bienes de la Empresa y asegurar su uso eficiente.

#### **Art. 27.- Uso limitado a fines Empresariales**

El robo, descuido y desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Empresa. Todos los activos de la Empresa deberán ser usados solamente para fines empresariales legítimos.

### **CAPITULO VIII. INFORMACIÓN PÚBLICA**

#### **Art. 28.- Reportes Públicos**

Es críticamente importante que los reportes públicos de la Empresa sean precisos y oportunos. Se le puede pedir a una Persona Cubierta que proporcione la información necesaria para asegurar que los informes públicos de la Empresa sean completos, justos y entendibles.



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

### **Art. 29.- Respuestas Exactas**

La Empresa espera que las Personas Cubiertas tomen muy en serio esta responsabilidad y que den respuestas exactas rápidamente a las preguntas relativas a los requisitos de divulgación pública de la Empresa.

### **Art. 30.- Libros, Registros, Cuentas y Estados Financieros**

Todos los libros, registros, cuentas y estados financieros de la Empresa deben elaborarse con el detalle suficiente, deben reflejar apropiadamente las transacciones de la Empresa y deben cumplir con los requerimientos legales aplicables así como con el sistema de controles internos de la Empresa.

### **Art. 31.- Comunicación de deficiencias en Controles Internos o Fraudes**

Cada Persona Cubierta debe comunicar a su supervisor, gerente, director, Gerente General o al Presidente de la Empresa cualquier información que la Persona Cubierta pueda tener relacionada con:

- a) deficiencias importantes en el diseño u operación de los controles internos sobre los informes financieros que pudieran afectar adversamente la capacidad de la Empresa de registrar, procesar, resumir y comunicar datos financieros; o
- b) cualquier fraude, sea importante o no, que involucre a la gerencia, directores u otras Personas Cubiertas.

## **CAPITULO IX. CADENA DE REPORTE**

### **Art. 32.- Conducta Empresarial**

Cada Persona Cubierta debe Informar inmediatamente al superior como parte de la Conducta Empresarial.

### **Art. 33.- Obligación de Reportar**

Cada Persona Cubierta tiene la obligación de avisar inmediatamente a su supervisor, gerente o director sobre cualquier situación que pueda ir en contra de los valores de la Empresa, que pueda dañar la imagen corporativa de la Empresa, que signifique una violación a cualquier política de la Empresa (incluyendo este Reglamento), cualquier accidente o incidente. Con respecto al presente Reglamento, cualquier sospecha de violación a este Reglamento debe ser informada con prontitud al supervisor, gerente o director del área.

### **ART. 34.- ACCIONES**

Si un supervisor, gerente o director la Empresa reciben información sobre una supuesta violación de este Reglamento, deberán, directamente o a través de otros bajo su supervisión, incluyendo miembros de la gerencia y asesores externos:

- a) evaluar la gravedad y credibilidad de dicha información;
- b) si fuese necesario, iniciar una averiguación informal o una investigación formal en relación a ello;



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

- c) si fuese apropiado, preparar un informe escrito sobre los resultados de dicha averiguación o investigación, incluyendo recomendaciones sobre el tratamiento de dicho asunto;
- d) si fuese apropiado, hacer públicos los resultados de dicha averiguación o investigación (incluyendo la acción disciplinaria). Todo gerente, o director de la Empresa comunicará los resultados de dicha averiguación o investigación referente a una conducta ilegal o poco ética o una violación de este Reglamento al Gerente General o al Presidente de la Empresa.
- e) si fuese apropiado, recomendar los cambios a este Reglamento que consideren necesarios o deseables para prevenir violaciones similares de este Reglamento.

### **Art. 35.- Responsabilidad por las Acciones Disciplinarias**

La Gerencia hará cumplir este Reglamento por medio de acciones disciplinarias apropiadas. Determinará si las violaciones de este Reglamento han ocurrido y si fuese así, determinará las acciones disciplinarias a tomarse contra cualquier Persona Cubierta que haya violado este Reglamento.

### **Art. 36.- Acciones Disciplinarias**

Las acciones disciplinarias a disposición del Directorio y la Gerencia incluyen la orientación, reprimendas orales o escritas, advertencias, períodos de prueba o suspensión (con o sin pago), degradación o finalización del empleo.

### **Art. 37.- No Represalias**

La Empresa no permitirá represalias por informes hechos de buena fe sobre posibles violaciones al presente Reglamento.

### **Art. 38.- Informes sobre supuestas violaciones a este Reglamento**

Los informes sobre supuestas violaciones o inquietud, deberán:

- a) ser objetivos, en vez de especulativos o concluyentes,
- b) contener la mayor cantidad posible de detalles específicos para permitir una evaluación apropiada.
- c) señalar claramente toda la información que el empleado conozca sobre la supuesta violación.
- d) ser sincero y presentar toda la información que el empleado conozca respecto al alegato o la inquietud.
- e) contener suficiente información que corrobore para respaldar el inicio de una investigación.

### **Art. 39.- Inicio de Investigación**

La Empresa puede, a su discreción razonable, determinar el no iniciar una investigación si la denuncia contiene sólo alegaciones no específicas o generales sobre la comisión de faltas sin un respaldo objetivo apropiado.

### **Art. 40.- Involucramiento**

Para evitar dudas, la jurisdicción de la Gerencia incluirá, además de la Persona Cubierta que violó este Reglamento, a cualquier otro empleado involucrado en la falta como ser:

- a) personas que no pusieron el cuidado necesario para detectar una violación importante; y



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

- b) personas que retuvieron información importante sobre una sospecha de violación de este Reglamento cuando se les pidió divulgar dicha información.

### **Art. 41.- Aclaraciones sobre violaciones a este Reglamento**

Las situaciones que pueden significar una violación de este Reglamento podrían no ser siempre claras. Las Personas Cubiertas deben discutir sus preguntas o inquietudes sobre violaciones de leyes, reglas o regulaciones con el supervisor, gerente o director de área o con el Gerente General de la Empresa.

## **CAPITULO X. ENMIENDAS Y EXCEPCIONES**

### **Art. 42.- Responsabilidades por la Enmienda y Excepción**

Este Reglamento sólo puede ser enmendado por el Directorio o el Gerente General, y cualquier excepción o excepción implícita al mismo debe ser aprobada por el Directorio o el Gerente General.

### **Art. 43.- Divulgación de Enmiendas y Excepciones**

Todas las enmiendas y excepciones al Reglamento para un director o ejecutivo deben ser divulgadas al Presidente de la Empresa.

## **ANEXO**

- **Cohecho Activo:** Consiste en la entrega o promesa, directamente o por interpuesta persona, que realiza una persona particular a un funcionario público o autoridad, así como dádivas o cualquier otra ventaja, para hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones.
- **Enriquecimiento Ilícito de Particulares con Afectación al Estado:** Consiste en el incremento desproporcional del patrimonio de una persona natural respecto de sus ingresos legítimos afectando el patrimonio del Estado sin lograr desvirtuar tal situación. Aplicable también en caso de que los representantes o ex representantes legales de la Empresa, mediante actividad privada, hubieren incrementado el patrimonio de la misma, afectando el patrimonio del Estado y que no puedan demostrar que provienen de una actividad lícita. En este caso la Empresa puede quedar obligada a restituir al Estado los bienes que le hubiesen sido afectados además de los obtenidos como producto del delito y puede ser sancionada con una multa.
- **Favorecimiento al Enriquecimiento Ilícito:** Consiste en ocultar, disimular o legitimar el incremento patrimonial previsto en el apartado anterior, así como facilitar el nombre o participar en actividades económicas, financieras y comerciales.
- **Cohecho Activo Transnacional:** Consiste en prometer, ofrecer u otorgar en forma directa o indirecta, a un funcionario público extranjero, o de una organización internacional pública, beneficios como dádivas, favores o ventajas, que redunden en su propio provecho o en el



## MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

de otra persona o entidad, con el fin de que dicho funcionario actúe o se abstenga de actuar en el ejercicio de sus funciones para obtener o mantener un beneficio indebido en relación con la realización de actividades comerciales internacionales.

- **Receptación Proveniente de Delitos de Corrupción:** Consiste en el acto realizado después de haberse cometido un delito de corrupción mediante la ayuda al autor a asegurar el beneficio o resultado del mismo o recibir, ocultar, vender o comprar a sabiendas las ganancias resultantes del delito.
- **Contribuciones y Ventajas Ilegítimas:** Consiste en el abuso de la condición de dirigente o la simulación de funciones, representaciones, instrucciones u órdenes superiores, por si o por interpuesta persona, para exigir u obtener dinero u otra ventaja económica en beneficio propio o de tercero.

