

PROTOCOLO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Este Protocolo forma parte del Modelo de Prevención de delito de la Ley 20.393 vigente en la Compañía desde enero de 2021.

PROTOCOLO PARA PREVENIR EVENTUALES CONFLICTOS DE INTERÉS EN MINERA HMC S.A.

INTRODUCCIÓN

Minera HMC S.A. a través de su Código de Ética y Modelo de Prevención de Delitos, establece que existe un conflicto de interés cuando los intereses o circunstancias personales de un trabajador o directivo pueden interferir o contraponerse con los intereses de la empresa, es decir, cuando existen “intereses incompatibles u opuestos”. Lo anterior, permite presumir que podría existir una falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten.

I. OBJETIVO

Informar al personal de Minera HMC S.A. que, en toda gestión o actuación que con ocasión de su cargo deba realizar, le asiste la obligación de evitar situaciones en que se produzca un conflicto de interés. Ello significa que en aquellos casos en que los intereses personales pudieren hallarse en contraposición a los intereses empresariales, debe informar a su superior jerárquico y/o al Oficial de Cumplimiento dicha circunstancia, e inhabilitarse de intervenir en la decisión del asunto en conflicto.

II. ALCANCE

Este protocolo es aplicable a los miembros del Directorio, Gerentes, Subgerentes, Superintendentes y Jefes de Área, y en general a todo el personal, cualquiera sea su nivel jerárquico en la organización o asesores externos que actúen en representación de la Compañía y en todas sus dependencias o faenas, respecto a las decisiones comerciales y operativas que se adopten en el ejercicio de sus cargos.

La obligación indicada en el párrafo precedente, se aplica en cualquier caso, sea que la interacción se realice entre particulares o entre un particular y un funcionario de una entidad pública o empresa estatal.

III. CONFLICTO DE INTERÉS

Existen diversas fuentes de conflicto de interés. Este protocolo es una guía para reconocerlos, sin perjuicio de que el propio trabajador debe hacer siempre un autoanálisis para develar si se encuentra en alguna situación de conflicto. Ante la duda, se invita a los trabajadores a realizar las consultas al Oficial de Cumplimiento.

El conflicto de interés puede ser real, potencial o aparente.

1. Conflicto de interés real: se produce cuando un trabajador se encuentra en alguna de las situaciones de parentesco o relaciones societarias prevista por la ley.

Es así, como nuestro Código Penal establece limitaciones, en cuanto a transacciones entre personas naturales y empresas o entre empresas relacionadas, en la cual se desempeña uno de los altos directivos y su cónyuge, conviviente civil o un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad (artículo 240 N° 7, inciso segundo del Código Penal).

También existe un conflicto de interés real cuando la normativa interna lo califica como tal.

Para efectos del presente Protocolo, es persona en relación societaria con el trabajador o directivo de la Compañía:

- a) La persona jurídica en la que el trabajador/director posea directa o indirectamente el 10% o más del capital o la calidad de director;
- b) La persona natural o jurídica con la que el trabajador/director tenga negocios en común o en cuya propiedad o control participe en forma decisiva; y
- c) Otras personas que mantengan un vínculo con el trabajador/director que influya o pueda influir en su toma de decisiones en perjuicio de Minera HMC S.A.

2. Conflicto de interés potencial: se produce cuando un trabajador puede verse influido en el futuro por su interés personal, porque podría verificarse uno o algunos de los hechos y condiciones que la ley y la autorregulación de la Compañía indican como fuente de conflicto de interés. Por ejemplo, una pareja de novios, que en el corto plazo se casarán.

Igualmente, se entiende que existe un potencial conflicto de interés de un trabajador en una actividad o negocio, cuando ésta haya de celebrarse entre la Compañía y un familiar o una persona relacionada con dicho trabajador, que se considere cercano aun cuando esté fuera de la línea de parentesco detallada en el conflicto de interés real.

3. Conflicto de interés percibido o aparente: se refiere a situaciones en las cuales existen condiciones que pueden restar imparcialidad o dar apariencia de ello en las decisiones de negocios que deba tomar cualquier trabajador de la empresa, aun cuando dichas condiciones no estén entre aquellas que las disposiciones legales vigentes o la normativa interna califican expresamente como fuente de conflicto de interés. Ejemplo, amistad, relaciones de pareja, ex relaciones de cualquier tipo, relaciones societarias en distintos porcentajes a los mencionados anteriormente, etc.

A este respecto, se reconoce que sus causales no pueden identificarse exhaustivamente y su tratamiento no puede regularse y controlarse con medios y procedimientos específicos. Sin perjuicio de lo anterior, es deber de todo trabajador que considere o sienta encontrarse

una situación de conflicto de interés percibido, adoptar las medidas generales de información e inhabilidades establecidas en este Protocolo.

Se debe tener presente que los conflictos de intereses *per se* no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se traten y se proceda internamente en forma adecuada y oportuna. Lo importante es la forma en la cual cada uno de los obligados por el presente protocolo maneja y administra su conflicto, **de modo de permitir un comportamiento imparcial y un cumplimiento irrestricto de la normativa interna** que debe regir las actuaciones de todos los trabajadores de la empresa, en especial la alta administración.

Cabe destacar, que frente a un conflicto de intereses, el interés personal no se circunscribe única y exclusivamente a un interés de carácter económico, sino que en general, está asociado a cualquier beneficio que pueda percibir un trabajador o director de HMC, ya sea directa o indirectamente, entendiéndose este último como el beneficio que percibe cualquier persona vinculada por relaciones de parentesco, afectividad o negocios con un miembro de la empresa.

Las personas que se encuentren en algún tipo de situación de conflicto de interés deben buscar la orientación del Oficial de Cumplimiento, cuando enfrenten una situación que pueda comprometer, de cualquier forma, su independencia en el cumplimiento de sus deberes o pueda ser percibida como tal.

IV. RIESGOS PENALES DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Principalmente el conflicto de interés deriva de las limitaciones señaladas en el delito de negociación incompatible. Sin perjuicio, el conflicto de interés podría generarse desde acciones relacionadas con corrupción entre privados o cohecho. Asimismo, el no declarar un conflicto en una operación comercial que resulte perjudicial para el patrimonio de la empresa, podría tener a su vez, características del ilícito de la administración desleal.

a) Administración desleal

Se comete cuando, teniendo a cargo la salvaguardia o gestión del patrimonio de otro, le causa perjuicio, por haber ejercido abusivamente sus facultades o por haber ejecutado actos contrarios al interés del titular del patrimonio.

b) Cohecho

Consiste en ofrecer, prometer o entregar intencionalmente un pago o beneficio a un funcionario público, con la finalidad de que éste realice u omita la realización de una

determinada actuación oficial.

c) Corrupción entre privados

Sanciona a quienes soliciten, acepten, ofrezcan o den un soborno para favorecer, en el ejercicio de sus labores, la contratación de un oferente por sobre otro

d) Negociación incompatible

Consiste en interesarse en cualquier, negociación, actuación, contrato u operaciones por administradores, gerentes o directores que toman interés debido a su cargo o funciones.

Las personas señaladas en este protocolo, tendrán también la obligación de informar de inmediato cualquier situación que pueda ser considerada como un potencial conflicto de interés y no deberán esperar a que les sea solicitado en la declaración anual.

Asimismo, en la ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas, en su artículo 50 bis, se señala una obligación para el Comité de Directores de establecer procedimientos de actuación ante conflictos interés. Sin perjuicio de que esta obligación es para sociedades anónimas abiertas, Minera HMC S.A. asimila su estándar a aquellas con mayor regulación.

V. CONTROLES PARA EVITAR LA OCURRENCIA DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Mediante el presente Protocolo de Conflicto de Interés, se establecen -con propósitos preventivos e ilustrativos- algunas prohibiciones generales a los trabajadores y ejecutivos de la Compañía que deben ser consideradas al momento de sus decisiones comerciales, operacionales u otras en el desempeño de su cargo.

Los conflictos pueden surgir durante el curso normal de las relaciones comerciales debido a un cambio en las circunstancias.

1. La revelación de información reservada o confidencial, que tomare conocimiento con motivo de su trabajo y que pueda causar perjuicio grave a la Empresa. La información considerada confidencial no puede ser compartida con terceros. Más información en la Política de Confidencialidad.
2. Divulgar a terceros resultados de licitaciones, precios de cotizaciones, conocimientos operacionales, tecnologías, innovaciones, métodos, datos de

producción, geológicos, metalúrgicos entre otros que se obtengan por la gestión de su cargo.

3. Usar para beneficio personal información confidencial o privilegiada de la Empresa.
4. Aceptación de gratificaciones u obsequios para favorecer la contratación de un contratista o proveedor por sobre otros.
5. Participar en negociaciones de cualquier tipo en la que el trabajador tenga un interés propio o algún familiar cercano de tipo financiero, laboral o de consultoría.
6. Aceptar regalos u otro tipo de beneficios de organizaciones públicas o privadas, con las que la Minera HMC S.A. pueda tener negocios.
7. Tener relación personal con otras personas, instituciones o empresas de las cuales pueda obtener ventajas personales, cuando este actuar sea ilegal o contrario a la ética y en perjuicio de la Compañía.
8. Tener relación personal con otros individuos, instituciones o empresas, que se puedan beneficiar con decisiones comerciales que se tomen dentro de Minera HMC S.A.
9. Tener relaciones personales o comerciales que puedan afectar los intereses de la Compañía, prestar servicios con empresas que compitan con Minera HMC S.A, proveedores o contratistas presentes o potenciales.
10. Comprar acciones, partes sociales en empresas de la competencia, que puedan tener interés contrario a Minera HMC S.A.

VI. PROCEDIMIENTO

Los trabajadores y directores tienen la obligación de asegurar, velar y privilegiar siempre el interés corporativo en sus decisiones y cuando ello se contraponga, deben informar oportunamente cualquier anomalía que le impida la realización eficiente de su trabajo mediante la Declaración de Conflicto de Interés al Oficial de Cumplimiento (Anexo N°1 o plataforma digital destinada para estos efectos), quien informará al Comité de Ética de Faena o Corporativo según corresponda, órgano que evaluará y resolverá de la posible incompatibilidad del trabajador, frente a una decisión particular declarada por éste.

El conflicto desaparece cuando el trabajador o director lo declara y se abstiene de participar en la decisión o proceso donde se produce el conflicto.

Específicamente con el objetivo de prevenir la ocurrencia de Conflicto de Interés, se declaran o establecen resumidamente los siguientes compromisos de carácter obligatorio a los trabajadores de la Compañía, en especial para aquellos que detentan cargos de administración y/o representación:

1. Los ejecutivos, gerentes, subgerentes, superintendentes y las jefaturas de área dejarán una Declaración Jurada de sus compromisos ajenos a Minera HMC S.A. que podrían generar conflicto de interés.

El formulario deberá completarse en las siguientes situaciones

- Al momento de ser contratadas las personas que realizan labores de jefatura, supervisión o cargos de responsabilidad
 - Con una periodicidad anual. (Dentro del mes de enero de cada año).
 - Dentro de los 30 días de asumido uno de los cargos susceptibles de declarar.
 - Dentro de los cinco días siguientes de ocurrido un hecho relevante o en los casos en que las personas señaladas conozcan u observen alguna situación que requiere ser declarada.
 - A requerimiento, por parte de la Gerencia de Operaciones o del Oficial de Cumplimiento en ejecución del Modelo de Prevención de Delitos, cuando se vislumbre una posible situación de conflicto.
2. El Comité de Ética analizará y calificará las situaciones personales presentadas por los trabajadores.
 3. El Oficial de Cumplimiento, llevará un archivo o registro de las declaraciones hechas por todos y cada uno de los afectados por potenciales conflictos de intereses. Copias de estas declaraciones serán archivadas en la gerencia de operaciones de la empresa, las cuales serán tratadas con estricta reserva y confidencialidad.
 4. Cuando se presente una situación evidente de conflicto de Interés, el involucrado se abstendrá de participar en la resolución del asunto a tratar.

VII. CONTROL INTERNO DEL PROTOCOLO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Con miras a garantizar el cumplimiento del presente protocolo, la alta administración en ejecución de su deber de dirección y supervisión podrá disponer la realización de auditorías periódicas de cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento, deberá difundir este protocolo entre los trabajadores y ejecutivos obligados a observarla e incluirá en su programa anual de actividades la verificación de la realización de las declaraciones.

VIII. POLÍTICAS RELACIONADAS

El presente Protocolo de Conflicto de Interés, se encuentra alineado con la siguiente normativa interna, respecto de la cual todo trabajador debe tener conocimiento y entendimiento:

1. Código de Ética
2. Manual de Prevención de Delito
3. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
4. Manual Corporativo de Abastecimiento y Contratos.
5. Guía de Conducta de Proveedores.
6. Procedimiento de Operación entre Partes Relacionadas.
7. Política de Confidencialidad.
8. Política de Regalos, Invitaciones y Viajes
9. Manual de Administración de Contratos

IX. INCUMPLIMIENTO Y SANCIÓN

El incumplimiento de este protocolo podría constituir una situación de infracción al Código de Ética de la empresa, y un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Manual de Prevención de Delitos, incorporado a los contratos de trabajo como cláusula esencial. El trabajador que incumpla el presente documento, podrá ser sancionado acorde a lo establecido en el capítulo de sanciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía.

Así también, en caso de que se cometa alguno de los ilícitos mencionados, el trabajador podrá ser sancionado penalmente de acuerdo con lo establecido en el Código Penal para cada uno de los delitos considerados en este protocolo.

X. DEBER DE DENUNCIAR

Cualquier trabajador o persona externa que tenga conocimiento de un caso de infracción de las leyes aplicables o del presente protocolo deberá comunicar su sospecha de inmediato, a través de los canales de denuncias habilitados para el efecto.

ANEXO Nº 1 DECLARACIÓN DE INFORMACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Señor
 José Miguel Ibáñez Anrique
 Gerente General
 MINERA HMC S.A.
Presente

Nombre declarante	
Cédula de identidad	
Cargo	
Fecha declaración	

Por el siguiente documento declaro lo siguiente:

Declaro no tener situaciones a informar como conflicto de interés real, potencial o aparente.	
Declaro que las siguientes situaciones que expongo, a mejor saber y entender, deseo queden registradas ya que podrían ser como conflicto de interés real, eventual y aparente * 1. 2. 3. 4.	

*Debe especificarse la situación y si corresponde nombre de las personas, parentesco, nombre de la empresa relacionada, sociedad, actividad, o relación con MINERA HMC S.A.

Recepcionado por: _____

--	--

C/C: Oficial de Cumplimiento