








	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 1 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS



JU-GRH-POL-002

Fecha	Descripción	Nombre	Posición	Firma
31-05-2022	Elaborado por	Angela Ruiz de Somocurcio	Gerente Legal y de Cumplimiento / Encargada de Prevención	 Carmen María Villarán Ascenzo Superintendente de Cumplimiento Legal y Regulatorio Gerencia Legal 
14-06-2022	Revisado por	Alfredo Casas Valverde	Gerente de Recursos Humanos	 Alfredo Casas Valverde Gerente de Recursos Humanos Gerencia de Recursos Humanos 
14-06-2022	Revisado por	Juan José Granda Paseta	Gerente de Asuntos Corporativos	 Juan José Granda Paseta Gerente de Asuntos Corporativos Gerencia de Asuntos Corporativos 
14-06-2022	Aprobado por	Luis Argüelles Macedo	Gerente General	

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 2 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		



Histórico Control de Cambios:

Revisión	Fecha de Aprobación	Elaboró	Revisó	Aprobó	Control de cambios Realizados
0	03/08/2020	A. Ruiz de Somocurcio	A. Casas	E. Rodríguez	<ul style="list-style-type: none"> Creación del documento para su implementación.
1	10/06/2022	A. Ruiz de Somocurcio	A. Casas	L. Argüelles	Reflejar cambios adoptados en la sesión del -ahora- Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de Marcobre S.A.C. de fecha 6 de mayo de 2022, en relación a la denominación del citado Comité, su conformación, funciones de la Encargada de Prevención y manejo de denuncias.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 3 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

CONTENIDO

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. DESARROLLO	5
7. REGISTROS	8
8. ANEXOS	8

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 4 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

1. OBJETIVO

La presente Política tiene como objetivo establecer un marco de referencia que deben seguir los colaboradores de Marcobre S.A.C. (en adelante “MARCOPRE”) para prevenir y tratar adecuadamente los potenciales, reales o aparentes conflictos de intereses con proveedores y/o terceros en general que tengan algún vínculo comercial con MARCOBRE.

Esta política forma parte del Sistema de Cumplimiento (Modelo de Prevención) de MARCOBRE y se ha elaborado en base a las disposiciones generales establecidas en el Código Corporativo de Ética y Conducta de Brea, en el Código de Ética y Conducta de MINSUR S.A., en el Código de Ética y Conducta de MARCOBRE y en aplicación de las disposiciones de la Política de Atracción y Selección de Marcobre.

2. ALCANCE

La presente Política es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de MARCOBRE que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentran expuestos a potenciales situaciones de conflicto de interés.

Asimismo, MARCOBRE fomenta que los terceros con los que realiza negocios desarrollen y apliquen valores éticos que sean coherentes con nuestros estándares de cumplimiento. MARCOBRE tomará las medidas oportunas cuando considere que éstos no han cumplido con nuestras Políticas y/o sus obligaciones contractuales

3. DEFINICIONES

Colaboradores:

Todos los trabajadores directos que pertenecen a MARCOBRE, ejecutivos, administradores, apoderados y, en general, toda persona que ostente un cargo en la compañía.

Conflicto de interés:

Situación que surge cuando el interés personal (directo o indirecto) de un determinado colaborador influye (o tiene capacidad de influir) en el desempeño de sus obligaciones laborales. Es por ello que se genera (o se genera potencialmente) un conflicto entre los intereses personales del colaborador y los derechos e intereses de MARCOBRE. Esto se podría traducir en daños a los derechos e intereses, propiedad y/o reputación de la compañía.

- Conflicto de interés real: El colaborador se enfrenta a un conflicto real y existente.
- Conflicto de interés potencial: El colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses.
- Conflicto de interés percibido: El colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho no sea así.



Familiares:

Se consideran familiares aquellos que tengan vínculo hasta cuarto grado consanguinidad y segundo grado de afinidad.

Parentesco por consanguinidad y afinidad:

Debe distinguirse entre el parentesco por **consanguinidad** y el parentesco por **afinidad**.

El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Maricao, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 5 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

En el siguiente **cuadro** se reflejan los **grados de parentesco**, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

Grados	Titular/Cónyuge			
1	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4	Primos	–	–	–

Sistema de Cumplimiento (Modelo de Prevención):

Sistema ordenado de normas, mecanismos y procedimientos (contenidos en códigos, políticas entre otros) de prevención, vigilancia y control, implementados por MARCOBRE con el fin de mitigar razonablemente los riesgos de comisión de delitos y promover una cultura ética institucional.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Política Corporativa de conflicto de interés de Minsur S.A. (HR-RRL-001).

5. RESPONSABILIDADES

El Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos son los responsables de la aprobación de la presente política.

Los gerentes y líderes son responsables de difundir, cumplir y exigir a sus equipos el cumplimiento total de la presente política.

Los colaboradores son los responsables de la aplicación incondicional de la presente política y actuarán según los principios contenidos en el Código de Ética y Conducta de MARCOBRE.

Las excepciones a las disposiciones de la presente política deberán ser autorizadas por el Gerente General, el Gerente de Recursos Humanos y la Encargada de Prevención, y/o en coordinación del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de MARCOBRE de considerarse conveniente



6. DESARROLLO

6.1. CONFLICTO DE INTERÉS

Un conflicto de interés surge cuando un colaborador de MARCOBRE, tiene un interés personal, financiero o de otra índole (directamente o a través de algunos familiares directos, o terceros) que interfiere o pudiera interferir con su objetividad, eficiencia o el cumplimiento diligente de sus obligaciones frente a MARCOBRE.

Todo colaborador debe evitar cualquier situación en la que sus intereses personales estén (potencial o realmente) en conflicto con sus obligaciones frente a la empresa, por lo que deberá asumir la responsabilidad de actuar con integridad y ser consistente con los valores y los principios fundamentales contenidos en el Código de Ética y Conducta de MARCOBRE.

Un conflicto de interés puede ser directo cuando es el propio colaborador de MARCOBRE quién presenta el conflicto, será un conflicto de interés indirecto cuando éste provenga de un familiar inmediato o cercano del colaborador de MARCOBRE.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 6 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

Los conflictos de interés incluyen, entre otros, por ejemplo:

- Tener intereses y/o ser propietario y/o ser titular y/o de manera directa o indirecta, de una empresa o entidad que haga o busque tener algún tipo de relación comercial con la empresa donde labora.
- Contratar servicios o comprar bienes a empresas únicamente porque están relacionadas directa o indirectamente con familiares o terceros con interés personal.
- Obtener un beneficio económico personal aprovechando el cargo que ocupa en la empresa.
- Dedicar un tiempo considerable a la atención de carácter personal dentro del horario de la empresa (negocios, estudios, asesorías o segundos empleos).

6.2. OTROS CONFLICTOS DE INTERÉS CON PROVEEDORES

Los colaboradores de MARCOBRE deben evitar incurrir en los siguientes conflictos de interés:

- **Intereses financieros:**

Respecto a inversiones:

No está permitido que un colaborador o sus familiares (*) realicen inversiones en Empresas de la competencia, proveedores o clientes si éstas pudieran perjudicar la capacidad del colaborador para tomar decisiones objetivas al desempeñar sus funciones en MARCOBRE, por lo tanto, no está permitido:

- Que los colaboradores tengan o realicen inversiones en empresas de la competencia en las que participen en la toma de decisiones.
- Que los colaboradores realicen inversiones en proveedores con los que el colaborador negocie o a los que supervise en el ejercicio de sus funciones.
- Que los colaboradores realicen inversiones en empresas cuyos dueños sean clientes de MARCOBRE y que se encuentren en posición de tomar decisiones respecto a este vínculo comercial (precio, cantidades u otras condiciones).

- **Supervisión de un miembro de su familia:**

Está prohibido que un colaborador contrate, supervise o influya en los términos y las condiciones de contratación o evaluación de algún familiar, ya sea que labore dentro de la empresa o en una empresa proveedora de servicios. En ningún caso se debe supervisar empresas relacionadas con familiares.



6.3. REPORTE DE POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS

Todos los colaboradores de MARCOBRE deben presentar la Declaración Jurada del Código de Ética y Conducta (o el documento que se elabore para estos fines) donde deben declarar cualquier potencial conflicto de interés al momento de su contratación, para evaluación del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de MARCOBRE.

Si durante el curso de la relación laboral un colaborador cree tener un conflicto de interés, o cree que los demás podrían pensar que sus actividades o relaciones generan conflictos de interés debe informar por escrito con prontitud a su jefe directo, el cual deberá reportarlo al área de Recursos Humanos y al área Legal, las cuales en coordinación con Auditoría Interna emitirán las recomendaciones correspondientes y lo elevarán a la Gerencia General y/o al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, de considerarlo necesario.

Asimismo, los colaboradores podrán denunciar potenciales conflictos de interés a través del Canal de Integridad, conforme a lo mencionado en el numeral 7 de la presente Política.

Se debe considerar si las actividades:

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 7 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

- Limitan el tiempo, la concentración el descanso que requiere para cumplir en forma adecuada sus asignaciones laborales en la empresa debido a su dedicación a temas personales.
- Interceder directa o indirectamente para que el familiar pueda beneficiarse.
- Afectar su buen juicio o capacidad de considerar cual es la mejor decisión para la empresa.

• **Tratamiento de conflictos de interés:**

A continuación, presentamos los principios generales de actuación que los colaboradores de MARCOBRE deben aplicar en cualquier caso de un potencial, real o aparente conflicto de interés:

- Abstenerse en las deliberaciones y en las tomas de decisiones vinculadas al conflicto de interés.
- Abstenerse de acceder a la información confidencial que pueda generar mayor controversia o un real conflicto de interés.
- Promover y actuar con transparencia y declaración proactiva sobre los potenciales, reales o aparentes conflictos de interés.
- Colaborar en la resolución de los conflictos de interés.

6.4 TRATAMIENTO DE INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Los incumplimientos a esta Política pueden resultar en la imposición de sanciones disciplinarias que describe el Capítulo XIX – Medidas Disciplinarias y Capítulo XXV – Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos y Canal de Integridad del Reglamento Interno de Trabajo.

Ningún colaborador será degradado a un cargo de menor jerarquía ni estará sujeto a sanciones u otras medidas disciplinarias por comunicar sospechas de violación de esta Política.

6.5 MECANISMOS DE COMUNICACIÓN



MARCOBRE promueve que los representantes, colaboradores, proveedores, contratistas y/o socios comerciales reporten conductas que consideren no éticas o que transgredan las normas y reglamentaciones aplicables, políticas y procedimientos internos y estándares de ética y conducta de la Empresa. Para ello, MARCOBRE ha puesto a disposición de todos el “Canal de Integridad”.

Esta es una vía de contacto disponible para que quienes quieran reportar alguna sospecha de una violación al Código de Ética y Conducta o a la presente Política de Conflicto de Intereses, lo hagan de forma abierta, confidencial y/o anónima al Canal de Integridad de la Empresa.

Los canales a su disposición son los siguientes:

- Número Telefónico: 0 800 18 114/ 219 - 7104 (Opción 1 y Código de Empresa 2015)
- Buzón de Voz; 0 800 18 114/ 219 - 7104
- Correo Electrónico: marcobre@canaldeintegridad.com
- Formulario web: www.canaldeintegridad.com/marcobre/
- Entrevista Personal y Buzón Físico: Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, San Isidro, Lima 27, Lima – Perú. Preguntar por: Sr. Rafael Huamán

Adicionalmente, en caso de duda sobre la aplicación de la presente Política, cualquier persona o entidad puede consultar a la Encargada de Prevención de la Empresa (encargadodeprevencion@marcobre.com) o al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de MARCOBRE.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcosina, Perú</small>
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS			
	Código: JU-GRH-POL-002	Versión: 1	Páginas: 8 de 8	
	Área: Recursos Humanos	Fecha: 31-05-2022		

6.6 MEJORA CONTINUA

MARCOBRE se compromete a mejorar continuamente las políticas y procedimientos de la compañía conforme a los estándares de cumplimiento corporativo y conforme a la normativa legal vigente.

6.7 VIGENCIA Y DIFUSIÓN

La presente Política está vigente a partir de su publicación y difusión. A partir de la fecha, la Política formará parte del proceso de inducción de todos los colaboradores.

7. REGISTROS

- No aplica.

8. ANEXOS

- No aplica.