

MILPO

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECEPCION Y TRATAMIENTO DE DENUNCIAS

Definición

El Comité de Auditoria del Directorio de Compañía Minera Milpo S.A.A. (en adelante Milpo) ha establecido procedimientos para la recepción y tratamiento de denuncias, con relación a actividades ilegales o fraude, incluyendo malos manejos contables o asuntos de auditoria dudosos u otras supuestas violaciones o transgresiones de leyes aplicables, de políticas empresariales y código de ética de Milpo, (en adelante, cualquiera de ellas “Acto de Mala Conducta”).

A través del presente procedimiento usted puede, de manera simple y segura, informar y notificar cualquier Acto de Mala Conducta.

Aplicación

Esta política se aplica a todas las locaciones y subsidiarias de Milpo.

¿Quién debe usarla?

Cualquier trabajador o persona vinculada directamente a Milpo (incluyendo contratistas, consultores y socios comerciales) que tenga información sobre un Acto de Mala Conducta o requiera información de cómo proceder con respecto a un posible Acto de Mala Conducta y desea presentar una denuncia con relación a un Acto de Mala Conducta.

¿Dónde solicitar ayuda?

Como primera opción el trabajador de Milpo deberá -dentro de lo posible- comunicar, analizar y denunciar cualquier sospecha o conocimiento de un Acto de Mala Conducta a su supervisor. Si a su mejor juicio su supervisor no ha respondido apropiadamente a la sospecha o al conocimiento del Acto de Mala Conducta, el trabajador de Milpo deberá contactar al siguiente nivel más alto de supervisión. En todo caso, si ni el supervisor ni el siguiente nivel de supervisión responden adecuadamente, o si a su mejor juicio es altamente inconveniente involucrar a su supervisor o al siguiente nivel de supervisión, deberá seguir el procedimiento para la recepción y tratamiento de denuncias que se describe más adelante.

La denuncia de la sospecha o el conocimiento de un Acto de Mala Conducta darán inicio a un procedimiento interno serio, diligente y responsable de cautelar los intereses de Milpo y de sus trabajadores y termina, en el caso que se haya comprobado el Acto de Mala Conducta, en graves sanciones para aquellos que se encuentren responsables. En la denuncia se deberá suministrar suficiente información, fehaciente, fidedigna y certera acerca de la sospecha o el conocimiento de un Acto de Mala Conducta.

¿Debo dar mi nombre?

Al comienzo de la denuncia NO, siempre y cuando se brinde información precisa (datos, pistas) y suficiente para iniciar una investigación, verificar y comprobar

la denuncia recibida. Luego, avanzada la misma y, de ser necesario, se requerirá dar su identificación y se mantendrá en estricta reserva. Una denuncia completa, con el nombre del denunciante y la voluntad de éste de cooperar con la investigación, permite una investigación certera. La confidencialidad se mantendrá hasta el más alto nivel posible.

A fin de proteger a todas las personas involucradas en la denuncia, no se tomará ninguna acción disciplinaria o legal basada sólo en una denuncia; la denuncia sólo tiene mérito si se comprueba el Acto de Mala Conducta. Solamente los hallazgos legítimos y comprobados resultarán en acciones.

¿Por qué es importante el procedimiento?

La compañía tiene como compromiso dirigir negocios conforme a las leyes de la República y los reglamentos y directivas organizacionales. El presente procedimiento, con el apoyo de todos los trabajadores y personas vinculadas a la empresa, es una forma efectiva de informar de Actos de Mala Conducta y tomar acción sobre ellos.

¿Qué debería informar?

En general se deberá informar de cualquier sospecha o conocimiento de Actos de Mala Conducta, es decir de aquellas violaciones a las leyes, políticas empresariales, y al Código de Ética de Milpo. Entre otros, se deberá informar de sospechas sobre violaciones relacionadas a:

Aspectos financieros, contables, control interno y auditoría

- Malos manejos contables
- Negocios o actividades fraudulentos, actos dolosos y robos
- Malversaciones
- Malas acciones que involucren a trabajadores, contratistas y socios comerciales, que impliquen pérdidas económicas a Milpo
- Incumplimientos o mala aplicación de controles internos contables

Buen Gobierno Corporativo

- El código de ética y de conducta de Milpo
- Conflictos de intereses
- Sobornos, corrupción, coimas, regalos
- Transacciones comerciales corruptas
- Divulgación de información confidencial o transacciones bursátiles con información privilegiada
- Consumo de drogas o alcohol o que estén bajo las influencias de los mismos en el centro laboral
- Influencia ilegal sobre autoridades oficiales y contribuciones políticas

Cumplimiento de leyes y otros

- Piratería de software
- Derechos de autor / propiedad intelectual
- Ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual
- Leyes sobre seguridad y salud ocupacional
- Leyes y reglamentos ambientales
- Leyes de exportación / importación

- Otras leyes aplicables, como la libre competencia

Procedimientos

1. Recepción de denuncias

1.1. Las denuncias se recibirán a través de la página web de Milpo www.milpo.com. Se deberá completar el formato que se muestra en la web, siguiendo las instrucciones del caso.

2. Procedimiento de revisión del Comité de Auditoría

2.1. Primera revisión - Al recibir una denuncia, el Comité de Auditoría procederá a revisarla y determinará si los asuntos contenidos son suficientes para garantizar una posterior revisión. Si la denuncia es consistente para investigarla, el Comité: (i) asignará al Auditor Interno que haga las gestiones para obtener más información al respecto, o (ii) asignará el caso a un departamento independiente y adecuado para iniciar la investigación respectiva. Si la denuncia es inconsistente, el Comité la desechará.

2.2. Procedimiento luego de primera revisión - Si el Comité determina realizar una posterior revisión de cualquier asunto en la denuncia, puede decidir notificar a cualquier miembro de la Gerencia de Milpo y solicitar que suministre cualquier información necesaria para dar respuesta o trámite a la denuncia. La Gerencia de área o de la unidad es la encargada de salvaguardar todas las pruebas documentarias y bienes de la compañía, haciendo lo posible por proteger los archivos financieros y el acceso a las redes y sistemas de computadores.

2.3. Procedimiento si la denuncia amerita revisión adicional - Si el Comité encuentra que la respuesta de Milpo amerita una revisión adicional o no es suficiente, el Comité puede hacer lo siguiente:

2.3.1. Solicitar la ayuda de los auditores externos, solicitando que ellos, en su representación, realicen una revisión de acuerdo con un propósito y oportunidad específico y emitan un informe especial al respecto.

2.3.2. Contratar una asesoría independiente para ayudar en dicha investigación, dependiendo de la gravedad, volumen de transacciones, que incluya temas muy técnicos y/o los montos involucrados fueran significativos.

2.3.3. Informar o someter el asunto al Directorio a fin de tomar un acuerdo del caso.

3. Prohibición de venganza

3.1. Los trabajadores que presenten inquietudes o denuncias legítimas no estarán sujetos a una sanción o acción disciplinaria. Si usted cree que será sancionado por informar o entregar información acerca de una inquietud legítima, deberá hacérselo saber a la gerencia.

3.2. Milpo no tolerará ninguna forma de castigo, acción disciplinaria, acción de represalia o venganza contra cualquier trabajador o persona vinculada como resultado de informar de buena fe del cumplimiento de las políticas y procedimientos de Milpo o por ayudar a resolver un acto de mala conducta, actividad ilegal o fraude que afecte a la empresa. Las formas prohibidas de venganza incluyen, pero no están limitadas a:

despido, suspensión, amenazas, negación de beneficios, hostigamiento u otra discriminación.

3.3. Cualquier trabajador debe informar a su gerente o supervisor directo sobre cualquier acción de venganza. Si los gerentes o supervisores no tomasen acción, los trabajadores podrían dirigirse al nivel gerencial más alto (Gerente General y/o Gerentes Corporativos) o dirigirse al Comité de Auditoría.

4. Destrucción de documentos u otros ítems

4.1. Los trabajadores deben tener conocimiento de que ellos pueden personalmente estar sujetos a responsabilidad criminal o acción disciplinaria de la compañía, si a sabiendas da falsa información, o alteran, destruyen, ocultan, o falsifican documentos, registros u otros ítems con el propósito de impedir, obstruir o influenciar en cualquier investigación de una supuesta violación de las normas de este documento.

4.2. Si un trabajador oculta una actividad impropia (ejemplo: no reporta un accidente) o da una declaración falsa para salvar a un compañero de trabajo, también será acusado y puede estar sujeto a acciones disciplinarias. Algunos ejemplos de acciones disciplinarias incluyen una advertencia oral o escrita, asesoría en casos de mala conducta, suspensión e incluso el despido.

5. Contactos

Para mayor información contactar a:

Miembros del Comité de Auditoría

Compañía Minera Milpo S.A.A.

Av. San Borja Norte N° 523, San Borja, Lima 41, Perú

o dirigirse a:

denunciascomiteauditoria@milpo.com

En todos los casos se mantendrá absoluta reserva y confidencialidad.