

Código de Conducta, Política de Valores Éticos y Anticorrupción

Objetivo

Este Código de Conducta, Política de Valores Éticos y Anticorrupción (la “Política”) establece los estándares de conducta esperados de todos los directores, ejecutivos, colaboradores, consultores y contratistas (cada uno, un “Representante”) de Lundin Mining Corporation y sus filiales (conjuntamente, la “Sociedad” o “Lundin Mining”), en el desarrollo de los negocios y asuntos de la Sociedad.

Se espera que todos los representantes mantengan y mejoren el posicionamiento de la Sociedad como miembro ético de la comunidad empresarial, y por consiguiente son responsables de dar cumplimiento a esta Política.

Aunque las diversas materias de que trata esta Política no cubren el espectro completo de las actividades de los Representantes, son indicativas del compromiso de la Sociedad con respecto al mantenimiento de altos estándares de conducta, siendo una descripción del tipo de comportamiento que se espera de cada Representante en toda circunstancia.

Todas las consultas de los trabajadores, ejecutivos y directores que se relacionen con esta Política deberán dirigirse a Recursos Humanos, su supervisor, o al Fiscal o Secretario Corporativo de la Sociedad. Todas las consultas de consultores y contratistas deberán ser dirigidas al colaborador encargado de supervisar su trabajo (el “Colaborador Supervisor”). Adicionalmente, todos los Representantes deberán leer, comprender y observar la Política de Divulgación y Confidencialidad de la Sociedad; Política de Periodo de Restricción; y la Política de Delación.

Una contravención de esta Política puede ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin aviso previo o sin indemnización por falta de aviso previo.

Principios Generales

La Sociedad y sus Representantes, personalmente y en representación de la Sociedad, cumplirán las leyes, políticas y demás normas que sean aplicables a la Sociedad o su negocio.

Cuando existan dudas sobre la aplicación o interpretación de cualquier requerimiento legal o regulatorio, o de esta política, los colaboradores remitirán la duda a su supervisor; los directores a Recursos Humanos, al Fiscal o Secretario Corporativo de la Sociedad; y los consultores y contratistas remitirán la materia al Colaborador Supervisor. El supervisor, Recursos Humanos o el Colaborador Supervisor, según fuera aplicable, deberán, en caso de dudas, solicitar la asesoría del Fiscal o Secretario Corporativo de la Sociedad, para determinar si se debe consultar a un asesor externo con respecto a la materia de que se trate. Muchas de las actividades de la Sociedad están sujetas a leyes complejas y cambiantes en varios países, las cuales afectan el comercio nacional e internacional. La ignorancia de la ley, en términos generales, no será una defensa válida respecto de la contravención de esas normas. Existirá una contravención incluso cuando los contratos o acuerdos no se hayan celebrado por escrito, por cuanto es posible inferir contravenciones de la conducta de las partes.

Conforme con ello, los Representantes deben asegurarse con debida diligencia de que su conducta no pueda ser interpretada como una contravención de las leyes y normas aplicables a los asuntos de la Sociedad en cualquier jurisdicción donde desarrolle sus actividades comerciales.

Lugar de Trabajo y Relaciones Entre Colaboradores

A. PRINCIPIOS

La Sociedad vela por asegurar que la salud y seguridad de sus colaboradores, contratistas y consultores sea la primera y más importante prioridad en todo lo que hagamos. La Sociedad promueve el bienestar de las personas en las comunidades que nos reciben. La Sociedad trabaja proactivamente en eliminar los riesgos de salud y desarrollar lugares y ambientes de trabajo seguros, adhiriendo a los siguientes principios:

- (a) La seguridad en los lugares de trabajo de la Sociedad es una condición inamovible, y además es una responsabilidad mutua y compartida entre todos.
- (b) Se espera que los colaboradores, contratistas y consultores evalúen constantemente los riesgos e impactos de las operaciones y que integren estas consideraciones a la planificación y toma de decisiones operacionales con el objeto de prevenir lesiones, enfermedades o daños a la propiedad o medioambiente. Cualquier problema o inquietud relativa a materias medioambientales o de seguridad deberá ser informada a su supervisor.
- (c) La Sociedad reconoce el derecho de los colaboradores a formar o afiliarse a sindicatos de conformidad con las leyes y principios de cada país.
- (d) Los colaboradores, contratistas y consultores deberán ser tratados con respeto y dignidad, sin ningún tipo de acoso.
- (e) La Sociedad no incurre en, ni condona, el trabajo forzoso, obligatorio o infantil de cualquier especie, y velará por asegurarse de que estas condiciones no se presenten en nuestra fuerza de trabajo.

B. DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Buscamos cultivar una cultura positiva en el lugar de trabajo, basada en una comunicación abierta y honesta, con respeto, dignidad, confianza recíproca y oportunidades basadas en los méritos.

La Sociedad no tolerará ningún tipo de discriminación o acoso de acuerdo a esta Política. Queda estrictamente prohibida cualquier discriminación basada en la edad, raza, género, estado civil, nacionalidad, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidad o basada en cualquier otra característica personal amparada por la normativa de derechos humanos.

C. SUSTANCIAS PROHIBIDAS

La Sociedad tiene una política de “tolerancia cero” con respecto al uso de drogas y consumo de alcohol y otras sustancias durante la jornada laboral o que afecte el desempeño laboral. La contravención de esta política podría ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin aviso previo o sin indemnización por falta de aviso previo

En ciertas circunstancias podrá autorizarse el consumo de alcohol, tales como eventos patrocinados por la Sociedad en lugares ubicados fuera de las faenas mineras, siempre que se reciba autorización previa de un alto ejecutivo, o del director de proyecto o mina, según fuera aplicable.

Anti-Corrupción y ética Comercial

La Sociedad no efectuará, ni permitirá que nadie efectúe en su representación, pagos ilegales de cualquier tipo, directa o indirectamente. Queda estrictamente prohibido el uso de los fondos o activos de la Sociedad, o el uso del cargo de un Representante, para cualquier objetivo ilícito o indebido. Cualquier participación directa o indirecta en sobornos, cohechos, aportes indirectos u otros pagos indebidos similares queda expresamente prohibida, independiente de si la conducta se efectúa en el interés de la Sociedad.

A. RELACIONES CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Cualquier tratativa entre los Representantes de la Sociedad y un funcionario público deberá efectuarse de una manera tal que no comprometa la integridad ni tenga un impacto negativo en la reputación de cualquier funcionario o empleado público, en la Sociedad, o en sus entidades relacionadas. Incluso la apariencia de una conducta inapropiada durante las tratativas con funcionarios públicos es indebida e inaceptable.

Queda estrictamente prohibido dar, ofrecer, o acordar dar un “beneficio” de cualquier tipo a un “funcionario público” para influenciar el comportamiento de un empleado del gobierno o de una organización pública, u obtener una ventaja comercial de cualquier tipo. Queda estrictamente prohibido pedir, y conscientemente permitir, a otra persona – un agente o cualquier otro tercero – dar, ofrecer o acordar dar un beneficio a un funcionario público para tales objetos indebidos. Estas prohibiciones aplican independientemente de si el funcionario público es quien solicita el beneficio. La contravención de estas prohibiciones constituye una contravención de la ley en los países en que opera Lundin Mining.

Un “beneficio” incluye cualquier servicio, regalo, soborno, preferencia en la contratación, y determinadas donaciones de caridad, donaciones políticas o patrocinios. “El término “Funcionarios públicos” incluye líderes de comunidades, miembros de un partido político, candidatos políticos, parientes de agentes gubernamentales, miembros de una familia real, empleados de empresas pertenecientes al estado y empleados de organizaciones internacionales públicas como las Naciones Unidas.

La Sociedad mantendrá libros y registros precisos y fieles, y asimismo controles internos para disuadir la corrupción y el soborno. Todos los Representantes son responsables de seguir los procedimientos de la Sociedad relativos a la ejecución y reporte de transacciones comerciales.

B. RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

La Sociedad deberá tratar de manera justa y legítima con todo cliente, proveedor y contratista independiente al comprar o proveer bienes o servicios. Al adjudicar contratos, la Sociedad y sus Representantes considerarán factores tales como la necesidad de los servicios, el costo total, la calidad y la confiabilidad. La Sociedad espera que sus socios comerciales

compartan sus valores y tengan protocolos similares que regulen la conducta y el comportamiento de sus empleados. Se encuentra prohibido incurrir en soborno comercial, incluyendo el dar o recibir coimas.

C. CONTRIBUCIONES Y ACTIVIDADES POLÍTICAS

Se encuentra prohibido el uso directo o indirecto de los fondos, bienes o servicios de la Sociedad como contribuciones a partidos políticos, campañas o candidatos a elección a cualquier nivel gubernamental.

D. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Los Colaboradores no aceptarán gratificaciones, favores o regalos de ningún tipo que tengan más de un valor nominal mínimo. Los representantes no deben solicitar ni aceptar regalos, pagos, servicios, honorarios, viajes estrictamente de placer u hospedaje, privilegios de valor especial o préstamos de cualquier persona (salvo por personas en el negocio crediticio, bajo términos convencionales) o de cualquier organización o grupo que tenga o busque tener negocios con la Sociedad o cualquiera de sus filiales, o de un competidor de la Sociedad o de cualquiera de sus filiales.

Los Representantes no podrán otorgar, directa o indirectamente, en representación de la Sociedad, regalos de alto valor, ni proporcionar entretenimiento ni beneficios excesivos a otras personas. Los Representantes, cuando sus deberes se lo permitan, podrán otorgar regalos, favores y entretenimiento modesto a personas cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- (a) no consistan en efectivo, bonos o valores negociables, y sean de valor limitado, para que no puedan ser considerados como sobornos, recompensas o pagos inadecuados;
- (b) sean realizados en calidad de práctica comercial general y aceptada;
- (c) cumplan con la sección “Relaciones con Funcionarios Públicos” precedente, no contravengan ninguna ley, y sean realizados en conformidad a prácticas éticas generalmente aceptadas; y
- (d) de ser posteriormente conocidos por el público, su otorgamiento no debe avergonzar a la Sociedad o a sus receptores.

E. CONFLICTOS DE INTERÉS

Los Representantes deben evitar toda situación en la cual sus intereses personales puedan entrar en conflicto con sus deberes frente a la Sociedad, o con el interés económico de ésta. Un conflicto de interés surge cuando la actividad económica personal de una persona se encuentra en conflicto con los mejores intereses de la Sociedad, o bien cuando influencia de manera adversa el desempeño adecuado de sus obligaciones, deberes y responsabilidades frente a la Sociedad y sus accionistas.

Los Representantes deben evitar adquirir cualquier interés o participar en cualquier actividad que

- (a) despoje a la Sociedad del tiempo o atención requerida para cumplir sus deberes debidamente durante los horarios laborales;
- (b) cree una obligación o distracción que afectaría su juicio o habilidad para actuar sólo en los mejores intereses de la Sociedad;

- (c) esté en conflicto con el interés económico de la Sociedad; o
- (d) viole cualquier disposición de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (Canadian Charter of Rights and Freedoms).

Cuando el empleado desee un empleo secundario, él o ella deberá comunicar dicha intención a su supervisor, quien podrá otorgar una aprobación especial por escrito, siempre que no exista conflicto de interés o interferencia con el desempeño de sus funciones. Esta disposición no aplica a los directores de la Sociedad.

Cada Representante de la Sociedad que tenga responsabilidades ejecutivas, de administración o supervisión tiene la obligación de asegurar que las acciones y decisiones adoptadas bajo su supervisión estén libres de la influencia de cualesquiera intereses que puedan ser razonablemente considerados como en conflicto con aquellos de la Sociedad.

F. DERECHOS HUMANOS

La Sociedad está comprometida con el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos a lo largo de todos sus proyectos y operaciones. El reconocimiento y respeto de los derechos humanos es un componente esencial de la conducta y valores éticos de la Sociedad, el cual subyace a nuestro compromiso de conducta comercial ética y responsabilidad social donde sea que operemos.

La Sociedad integra el respeto a los derechos humanos en sus prácticas y procesos comerciales que informan su toma de decisiones, incluyendo estándares y procedimientos que promueven la debida diligencia relativa a derechos humanos. La Sociedad informará sobre temas de derechos humanos en sus informes de sustentabilidad anuales.

La Sociedad tiene el compromiso de llevar a cabo sus actividades comerciales de manera consistente con nuestro apoyo a los derechos humanos a través de la adherencia voluntaria a varios principios internacionales. Por favor referirse a la Política de Minería Responsable (Responsible Mining Policy) y al Informe de Sustentabilidad (Sustainability Report) de la Sociedad para mayor información.

Medio Ambiente y Comunidad

La Sociedad tiene la intención de explorar minerales y extraer metales de una manera medioambientalmente responsable, por lo cual se adhiere a las siguientes reglas:

- (a) Ninguna operación de la Sociedad será considerada efectiva o íntegra sin la debida atención a la salud, seguridad, medioambiente y la comunidad.
- (b) La Sociedad deberá desarrollar e implementar planes para el uso y recuperación de terrenos que, en la medida practicable, devuelva al terreno a su condición o estado anterior, de una manera consistente con las prácticas aceptadas de la industria, y cumpliendo con las aprobaciones regulatorias locales.
- (c) La exploración será llevada a cabo con cuidado al medioambiente y respeto por los intereses de los propietarios de tierras y otras partes interesadas.
- (d) La Sociedad deberá esforzarse por economizar el uso y reutilización de energía proveniente de fuentes sustentables.
- (e) Se deberán diseñar y construir instalaciones con el propósito de lograr sustentabilidad a largo plazo y la mayor seguridad posible en contra de perturbaciones.

Información y Registros Financieros

La Sociedad mantiene un alto estándar de exactitud e integridad en sus registros financieros. Éstos registros son la base de la administración de los negocios de la Sociedad, y son cruciales para el cumplimiento de sus obligaciones frente a empleados, clientes, inversionistas y otras partes, como asimismo para cumplir con requerimientos regulatorios, tributarios, de información financiera y otros de carácter legal. Los Representantes que realicen entradas en registros comerciales o que emitan informes regulatorios o financieros en representación de la Sociedad tienen la responsabilidad de presentar toda la información de manera verídica, acertada y oportuna. Ningún Representante ejercerá ningún tipo de influencia sobre, ni coercerá, engañará, manipulará de cualquier manera o intentará manipular a los auditores de la Sociedad.

La Sociedad mantiene todos sus registros en conformidad a las leyes y regulaciones aplicables a la retención de registros comerciales. El término “registros comerciales” cubre una amplia gama de archivos, registros, planes de negocio, recibos, políticas y comunicaciones, incluyendo en formato impreso, electrónico, de audio, microficha o microfilm, ya sean mantenidos en hogares o en el trabajo. La Sociedad prohíbe la destrucción no autorizada o manipulación de cualesquiera registros, sean escritos o en formato electrónico, en aquellos casos en que la Sociedad se encuentre obligada por la ley o una regulación gubernamental a mantener dichos registros o cuando tenga motivos para conocer de una investigación gubernamental o litigio tentativo o pendiente que diga relación con dichos registros.

Recursos e Información de la Compañía

A. CONFIDENCIALIDAD

Los Representantes deben mantener la confidencialidad de la información que les ha sido confiada por la Sociedad o sus clientes, salvo cuando su divulgación haya sido autorizada o impuesta por ley. La información confidencial incluye toda la información no pública que pueda ser de utilidad para competidores, proveedores o clientes o que pueda ser dañina para la Sociedad o sus socios, proveedores, clientes y asociados, en caso de ser divulgada.

B. USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los representantes que tengan acceso a información confidencial no tienen permiso para usar o compartir dicha información para efectos de realizar operaciones bursátiles o para ningún fin otro salvo realizar los negocios de la Sociedad. Toda la información no pública sobre la Sociedad o sus socios ha de ser considerada información confidencial. El usar información no pública para beneficio personal o para dar sugerencias a otros que puedan realizar una decisión de inversión sobre la base de esta información no solamente es poco ético, sino que también ilegal. Se ruega revisar la Política de Período de Restricción y la Política de Delación de la Sociedad para mayores detalles sobre las restricciones a la comercialización bursátil y uso de la información de la Sociedad.

Denuncia de Infracciones

Si un Representante estima que se ha producido o se está produciendo una infracción a la presente Política, dicha persona deberá realizar una denuncia personalmente o anónimamente, siguiendo los procedimientos establecidos más abajo, en la Sección I – Procedimiento de Denuncia o usando el proceso de denuncia establecido en la Política de Delación de la Sociedad (y/o los demás procedimientos alternativos aplicables). Las consideraciones establecidas en la Sección I que digan relación con asuntos tales como la prohibición de represalias, seguimiento y trato especial para denuncias en

particular, son aplicables tanto para las denuncias de infracciones o infracciones sospechadas a las disposiciones de la presente Política.

Procedimiento de Denuncia

Los colaboradores que deseen presentar una denuncia o inquietud relativa a las materias cubiertas en la presente Política (“Asuntos Relativos al Código de Conducta”) usando medios internos, pueden presentar su denuncia o inquietud a su supervisor inmediato; los asesores y contratistas pueden presentar dichas denuncias o inquietudes al Colaborador Supervisor. Si resulta impracticable presentar una denuncia o inquietud al supervisor inmediato o al Colaborador Supervisor, según corresponda, o si no resuelve el asunto de manera que sea satisfactoriamente razonable para el empleado, el asesor o contratista, entonces dicho empleado, asesor o contratista podrá elevar el asunto al interior de la cadena gerencial de la Sociedad.

Cualquier miembro de la administración a quien se presente dicha denuncia o inquietud deberá tratar el asunto de manera confidencial e involucrará solo a aquellos individuos que deban estar al tanto para efectos de realizar una investigación. Generalmente, el reporte de una denuncia o inquietud respecto al Código de Conducta solo será divulgada a aquellas personas que deban saberlo para debidamente llevar a cabo una investigación del asunto.

En ningún caso podrá la Sociedad tomar o amenazar con tomar acciones en contra del Representante como represalia por realizar la denuncia o divulgar o reportar de buena fe información en conexión a Asuntos Relativos al Código de Conducta. Sin embargo, si el individuo denunciante se vio involucrado en el evento denunciado, dicho individuo podrá ser sometido a las medidas disciplinarias apropiadas, aún cuando haya sido él o ella quien haya puesto el asunto en conocimiento de la Sociedad. Bajo tales circunstancias, la Sociedad puede considerar la conducta del denunciante como un factor atenuante al momento de aplicar medidas disciplinarias. Se prohíbe represalias para quienes de buena fe informen Asuntos Relativos al Código de Conducta. Se impondrán medidas disciplinarias a quienes incurran en represalias, las cuales pueden incluir la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin previo aviso ni indemnización por falta de aviso previo.

La Sociedad, de manera permanente, divulgará las políticas y procedimientos para presentar denuncias e inquietudes sobre Asuntos Relativos al Código de Conducta de manera confidencial, y si se prefiere, anónima. Esto puede lograrse por medio de publicaciones en sitios web, números telefónicos, direcciones de correo electrónico y/o direcciones de correo comunicadas a los representantes e incluida en posters desplegados en locaciones a las cuales los Representantes tengan acceso regularmente, o la denuncia puede ser presentada en un sobre sellado dirigido al Presidente del Comité de Auditoría o el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y Nominación.

Si una persona que informa una denuncia o inquietud con respecto a Asuntos Relativos al Código de Conducta solicita hacer un seguimiento sobre el trato del asunto y ha proporcionado su información de contacto para esos efectos, la persona que reciba la denuncia deberá comprometerse a informarle sobre el estado de la denuncia y su resolución.

El Presidente del Comité de Auditoría o del Comité de Gobierno Corporativo y Nominación podrá solicitar trato especial respecto de cualquier denuncia, incluyendo el involucramiento de los auditores externos, abogados externos u otros asesores de la Sociedad. Todas las denuncias serán documentadas por escrito por la(s) persona(s) designada(s) para investigar la denuncia, quien deberá reportar al Presidente del Comité de Auditoría o Comité de Gobierno Corporativo, según corresponda. Dicha documentación será marcada “Privilegiada y Confidencial”, e incluirá el informe original de la denuncia, el nombre del denunciante, salvo que la denuncia sea anónima o se haya solicitado anonimidad, un resumen de la investigación, copia de cualesquiera informes que hayan sido emitidos en relación a la denuncia, un registro de cualesquiera comunicaciones con el denunciante y un resumen de la resolución de la denuncia. Dicha documentación será puesta a disposición para su inspección por el Comité de Auditoría, el Comité de Gobierno Corporativo y Nominación, la alta administración (en caso de ser apropiado) y los auditores y abogados externos de la Sociedad. La

divulgación de dicha información a cualquier otra persona, y particularmente a terceros, requerirá de aprobación del Gerente General de la Sociedad o el Presidente del Comité de Auditoría y/o el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y Nominación, según corresponda, de manera de garantizar que la confidencialidad de dicha información sea mantenida de manera apropiada.

De manera anual, o alternativamente, cuando sea solicitada por el Directorio, el Presidente del Comité de Auditoría redactará un informe al Directorio resumiendo todas las denuncias recibidas durante el año anterior, todas las denuncias no resueltas que se encuentren pendientes, la manera en que dichas denuncias están siendo abordadas, y el resultado de cualesquiera investigaciones y medidas correctivas que hayan sido aplicadas.

Aplicación a Directores y Ejecutivos

Los principios de conducta y valores éticos descritos en la presente Política serán aplicables a directores y ejecutivos de la Sociedad, con las revisiones que sean necesarias para facilitar dicha aplicación.

Revisión de la Política

La Sociedad revisará la presente Política regularmente para garantizar que ésta se encuentre cumpliendo con su propósito. La Política puede ser sometida a modificaciones, basado en los resultados de la revisión.

Aprobado por el Directorio el 22 de marzo de 2018.

Última revisión realizada el 21 de febrero de 2024.