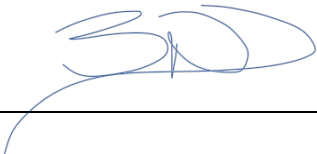


Código de Ética y Conducta

XTREME MINING LIMITADA

Edición: Enero 2025

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Juan Pablo Álvarez Gerente de Recursos Humanos	Natalia Díaz G. Jefe de Compliance- EPD	Víctor Rojas F. Gerente General
		

Índice

Contenido	Página
1.- Introducción	3
2.- Nuestra Visión y Misión.	
2.1.- Nuestra Visión.	3
2.2.- Nuestra Misión	3
2.3.- Razones Inspiradoras de este Código	4
3.- Presentación	
3.1.- Objetivo.	5
3.2.- Alcance del código de ética.	5
3.3.- Denuncias respecto a infracciones al código de ética.	5
3.4.- Interpretación de este código.	5
4.- Principios Fundamentales	
4.1.- Integridad Personal	6
4.2.- Ambiente Laboral y Seguridad en el Trabajo	6
4.3.- Representación de la empresa	7
4.4.- Política de Fraude	7
4.5.- Política Conflicto de interés	8
4.6.- Protección de los bienes de la empresa	8
4.7.- Uso de bienes de la empresa con fines personales	9
4.8.- Atenciones y regalos	9
4.9.- Relación con proveedores	10
4.10.- Relación con clientes	10
4.11.- Sustentabilidad y relación con el medio ambiente	11
4.12.- Manejo de la información	11
4.13.- Leyes especiales, ley 20.393, ley 21.595, ley 21.015, ley 21.643	12
4.14.- Conductas éticas a promover	12
4.15.- Respeto de la libre competencia	13
5.- Organismos	
5.1.- Comité de ética	14
5.2.- Miembros del Comité de ética	15
5.3.- Mail directo y formulario de denuncia	15
5.3.- Proceso de investigación	15
5.4.- Propiedad intelectual	16
6.- Entrega y Recepción	
6.1.- Integración	16
6.2.- Recepción de Conformidad	16
 Anexo 1: Formulario de Denuncias Código de Ética.	 17
Anexo 2: Recibo Código de Ética.	19

1.- Introducción.

XTREME MINING LIMITADA, tiene por finalidad establecer criterios de conducta para todos sus integrantes. Por cierto, dichos códigos de conducta representan los valores y principios que forman parte del desarrollo filosófico y del aprendizaje que hoy la organización ha adquirido e internalizado en la dinámica empresarial y humana. En consecuencia, ha decidido crear normas escritas que se expresan en este documento llamado Código de Ética y Conducta.

En este orden de ideas el Código de Ética y Conducta entrega las normas básicas de comportamiento que se espera internalizar en toda la organización.

2.- Nuestra Visión y Misión

2.1.- Nuestra Visión es: Posicionar a **XTREME MINING LIMITADA** como un proveedor de excelencia en la Elaboración, Suministro e Instalación de Hormigón para la construcción y la gran minería de Chile.

La misión de **XTREME MINING LIMITADA** es proporcionar servicios de excelencia que satisfagan a nuestros clientes, en la Elaboración, Suministro e Instalación de Hormigón.

Por esto, nuestra organización pone a disposición de sus **CLIENTES**, soluciones constructivas innovadoras que cumplan sus requerimientos y aporten valor agregado a sus proyectos, utilizando tecnología de vanguardia, mejorando continuamente sus procesos y especializando permanentemente su recurso más valioso, las personas.

2.2.- Nuestra Misión: La misión de **XTREME MINING LIMITADA** es proporcionar servicios de excelencia que satisfagan a nuestros clientes, en la Elaboración, Suministro e Instalación de Hormigón. Por esto, nuestra organización pone a disposición de sus **CLIENTES**, soluciones constructivas innovadoras que cumplan sus requerimientos y aporten valor agregado a sus proyectos, utilizando tecnología de vanguardia, mejorando continuamente sus procesos y especializando permanentemente su recurso más valioso, las personas.

2.3.- Razones Inspiradoras de este Código

Desarrollo Personal, Espiritual y Material de todos y cada uno de los miembros de la Organización:

La sociedad impulsada en gran medida por la convivencia humana en todas y cada una de sus facetas permite el mayor o menor desarrollo de las personas, dentro de esto la relación laboral no puede sólo ser un afán de estabilidad y crecimiento material. Más bien debe ser una instancia integrada de reflexión espiritual y cognitiva, atesorando día a día los momentos que permiten compartir aspiraciones de una sociedad más justa y consiente en busca permanente del respecto, empatía y verdad de los actos y hechos cotidianos, logrando en definitiva por actos recurrentes una convivencia más sana, justa, consciente y evolucionada.

Los trabajadores por su parte, son en cada momento el fiel reflejo de la organización que integran y por ende van transmitiendo a la sociedad, los avances, desarrollo y conductas que forman parte de su aprendizaje diario. Es decir, como ocurre en cada hogar la empresa forma y

debe formar parte de esta contante evolución. En consecuencia, transmitir de manera formal los valores y conductas esperadas representa un gran avance en la uniformidad del diálogo y de la dinámica empresarial.

Transmitir y promover valores tales como: la humildad, el respeto, la perseverancia, la empatía, la solidaridad y el aprendizaje continuo, son por cierto, lo que nos mueve a desarrollar esta transcripción y difusión de conductas morales al interior de nuestra compañía.

3.- Presentación

3.1.- Objetivo

Este código, expresa los valores, normas y principios con los cuales nos relacionaremos en la empresa. Por tanto supone el pleno conocimiento de cada uno de los trabajadores en post de una organización sana, honesta y de cultura transparente.

3.2.- Alcance del código de ética

Este código de ética describe las obligaciones básicas que tenemos cada uno de nosotros con la empresa, a partir de los conceptos de ética y buena conducta que la Gerencia de Recursos Humanos espera sean aplicados por todos y cada uno de los trabajadores.

Es deber y responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la empresa conocer, cumplir y hacer cumplir cabalmente las disposiciones de este código.

3.3.- Denuncias respecto a infracciones al código de ética

Las denuncias realizadas por los trabajadores deberán ser escritas en el “formulario de denuncias de ética” respectivo y enviada vía correo electrónico a: denuncias@xtrememining.cl, Para denuncias de forma anónima, podrán realizarla a través de nuestro link www.xtrememining.cl/denuncias

La Gerencia de Recursos Humanos, junto al encargado de prevención de delitos de la empresa serán responsables de la revisión diaria de las denuncias realizando una investigación inicial, indicando si procede la entrega de esta a la comisión de ética de Xtreme Mining.

3.4.- Interpretación del código

Las personas de la empresa deberán utilizar siempre su sentido común y buen juicio a la hora de enfrentar situaciones relacionadas que pudiesen ocasionarles legítimas dudas y buscar orientación sino tiene claro como proceder en un caso particular.

Las normas contenidas en este código toman como base además las leyes y reglamentos aplicables a la conducta de las personas en sus relaciones con la empresa, como queda establecido en los contratos individuales de trabajo, reglamento interno de higiene y seguridad, políticas y procedimientos internos. A la inversa, debe entenderse que en aquellas materias en que no exista regulación especial en este código, se aplicarán integralmente las disposiciones legales y reglamentos vigentes, las cuales suplirán su silencio y/o complementarán su contenido. La empresa podrá establecer, cuando lo juzgue necesario y bajo circunstancias particulares, requisitos más estrictos de conducta a su personal, lo que se informará siempre por los canales formales.

Las consultas o dudas de interpretación del presente código, deberán ser dirigidas a su respectiva Jefatura o Gerencia, incluyendo la Gerencia de Recursos Humanos y área de compliance.

4.- Principios Fundamentales

4.1.- Integridad Personal

Se espera de las personas miembros de Xtreme Mining Limitada que mantengan sólidos principios en todas sus actuaciones, no solo en lo relativo a ella, sino también en su ámbito personal.

La empresa espera de sus trabajadores una conducta honesta y responsable en todos los ámbitos del quehacer diario. Esta conducta debe prevalecer en cualquier circunstancia.

Nadie de la empresa podrá solicitar ni instruir a trabajador alguno actuar indebidamente, según las leyes y las normas de conducta establecidas en este código. Las personas que estén siendo presionadas por jefes o superiores a actuaciones indebidas, deberán acudir a través del “formulario de denuncias éticas y conducta”, para que tal situación sea conocida y debidamente resuelta.

Por su parte, se deja establecido que un actuar inadecuado bajo las normas de este código no es justificable, aun cuando su objetivo o su resultado sea un beneficio para la propia empresa.

4.2.- Ambiente Laboral y Seguridad en el Trabajo

Nos preocupamos por asegurar que el ambiente laboral esté libre de maltrato físico o psicológico.

Velamos por la integridad física de nuestros compañeros de trabajo mediante la promoción de una cultura de prevención.

Respetamos y hacemos respetar las disposiciones y política de seguridad de Xtreme Mining Limitada. Asimismo, reportamos cualquier situación que ponga en riesgo a nuestros compañeros de trabajo, los ambientes de trabajo o las locaciones en donde tenemos operaciones.

Actuamos en concordancia con las exigencias legales de seguridad y de salud ocupacional.

Exigimos la misma diligencia a nuestros visitantes, proveedores, clientes y a toda persona que realice actividades en nuestras instalaciones.

Buscamos el bienestar de nuestros compañeros de trabajo, por lo que procuramos tener un estilo de vida saludable libre del uso de drogas y del exceso de alcohol.

En este ámbito, constituye un objetivo permanente velar por la seguridad ocupacional de sus trabajadores, procurando reducir en forma continua y progresiva los riesgos de las operaciones.

Para ello se cuenta con procedimientos que permitan minimizar los riesgos inherentes a nuestra actividad, evaluando todos los procesos, y adoptando oportunamente las medidas correctivas que sean necesarias, proporcionando información efectiva y una capacitación oportuna respecto los temas de seguridad.

4.3.- Representación de la Empresa

Los trabajadores de la empresa obran por cuenta de ella exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Queda prohibido, por lo tanto, actuar bajo el nombre de Xtreme Mining Ltda., cuando no ha sido autorizado para ello.

Será la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos las únicas autorizadas para emitir opiniones a medios públicos, participar en actividades de organizaciones sociales comunitarias y de cualquier tipo, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades, efectuar declaraciones, etc. Especial cuidado deberán tener para relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas, para lo cual siempre será necesario verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con estas autoridades representando a la empresa.

Deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal cuando actos propios pudieran confundirse con actuaciones por cuenta de la empresa, no está permitido el uso de papelería, tarjetas de visita o timbres de la empresa para comunicaciones a título personal.

4.4.- Política de Fraude.

De acuerdo a las políticas de la Empresa, es importante establecer en forma clara que se tiene cero tolerancia a los actos fraudulentos o ilegales y de corrupción cometidos por ejecutivos o trabajadores ya sea participando en forma directa o bien ocultando información con dichos fines. Ante el hecho que la empresa se vea enfrentada a este tipo de acto, estos se analizarán e indagarán por el comité de ética y se investigaran hasta llegar a su conclusión lógica, incluyendo las acciones legales que correspondan.

Los ejecutivos y trabajadores son responsables de informar a sus gerentes o niveles superiores, de todos los casos sospechosos de fraude o actos ilegales, a través del canal de denuncias correspondiente al hecho: www.xtrememining.cl/denuncias Ley 20.393, Ley 21.595, Ley 21.015 y Ley 21.643.

En primer orden, la administración tiene la responsabilidad de establecer e implementar los mecanismos de control interno que impidan y detecten fraudes. La administración es también responsable de comunicar las indagaciones efectuadas a sus niveles superiores y al área de Compliance.

De igual modo, la empresa no permitirá comportamientos indebidos por parte de los ejecutivos y trabajadores de Xtreme Mining Ltda., que se orienten a la obtención de beneficios ilegales para él o para sus familiares más cercanos. Lo anteriormente mencionado tiene relación directa con los procesos de negociación y administración de cualquier contrato o acuerdos establecidos con terceras partes por la empresa. Ver también políticas de conflicto de intereses y políticas de regalos y atenciones.

4.5.- Conflictos de interés.

Los conflictos de intereses suelen presentarse cuando trabajadores de la empresa en posición de incidir en sus políticas y decisiones, así como sus cónyuges o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Hijos, padres, conviviente o pareja, hermanos, amigos y abuelos de la persona y cónyuge), tienen una inversión significativa o un cargo directivo o gerencial en otra empresa con la cual la organización mantiene relaciones comerciales. Presentándose un caso de conflicto de interés, la persona de la empresa que se encuentre en esa situación deberá abstenerse de tomar decisiones de la empresa, comunicándolo a su jefe superior directo para que las decisiones sean tomadas por quien tenga facultades para ellos y no tenga este tipo de conflicto.

Es responsabilidad de cada persona de la organización informarse cabalmente de sus potenciales conflictos de interés. Y evitar toda situación que constituya o pueda llegar a constituir un conflicto de intereses entre las partes involucradas en una acción o decisión. El conflicto de intereses se provoca ante la existencia de un interés primario, de carácter pecuniario, financiero o de otra índole, distinto del interés que le corresponde a la persona en el cumplimiento de sus funciones en la empresa. Una situación como la descrita puede influir indebidamente en la necesaria objetividad e integridad en la toma de sus decisiones, al sobrevenir una contraposición entre los intereses propios y los de la empresa.

En caso de identificarse un caso de conflicto de intereses, la persona expuesta debe dar cuenta inmediata, por escrito, a su superior jerárquico y abstenerse de participar de cualquier acto que potencialmente pueda verse afectado por dicha condición. Para más información dirigirse a las políticas de conflictos de interés, deberes y prohibiciones y procedimientos de resolución de conflictos de interés.

4.6.- Protección de los Bienes de la Empresa

La información es un activo importante, esencial para la continuidad del negocio, por lo que debe ser tratada adecuadamente, en cuanto a su confidencialidad, integridad y disponibilidad. Es información confidencial toda aquella que pertenece o ha sido confiada a Xtreme Mining Limitada

y que no es de dominio público, cuya divulgación a terceros puede ser perjudicial para los intereses de la empresa, para los intereses de terceros o bien, tenga restricciones legales o contractuales; Es información confidencial, por ejemplo: estados financieros e información de producción, datos o proyecciones económicas, información técnica, planes de adquisición, enajenación o fusión, planes de expansión, estrategias, contratos importantes, cambios relevantes en la administración y otros desarrollos corporativos. También se considera información confidencial aquella que no es de general conocimiento al interior de la empresa. Del mismo modo, las personas miembros de la compañía deben cuidar los bienes de la misma, ya que son precisamente ellos los que respaldan el trabajo productivo y estable.

Debe procurarse que el desgaste de los activos no vaya más allá del que se deriva de su uso apropiado.

No está permitido prestar ni ceder activos sin debida autorización.

La propiedad de procedimiento e ideas generadas por personas en actividades remuneradas por la empresa corresponde a Xtreme Mining Ltda. El uso no autorizado de estos activos intangibles de la organización, incluso por quienes hubieran sido sus generadores queda prohibido, en todos los casos se deberá consultar al jefe superior para resolver las dudas al respecto.

No está permitido retirar de la empresa documentos ni información, aun cuando la persona allí sido el generador de tal información. Esto aplica particularmente a la información contenida en computadores y dispositivos electrónicos destinados al trabajo de las personas.

Se entiende por información privilegiada cualquier información referida a Xtreme Mining Ltda., a sus negocios, o a los valores emitidos por ella, que no haya sido divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos o en el valor de sus activos. Asimismo, es información privilegiada toda aquella información a la que el Representante Legal o administrador le haya conferido tal carácter.

4.7.- Uso de Bienes de la empresa con fines Personales

Queda prohibido el uso no autorizado de bienes de la empresa para situaciones personales o que no corresponden al trabajo establecido en la organización. Cualquier autorización para su uso debe ser canalizada de manera formal con su jefatura directa.

4.8.- Atenciones y Regalos

Las personas de la empresa no deben ofrecer o dar regalos a funcionarios públicos nacionales o extranjeros y/o a privados, así como recibirlos de parte de los mismos cuando dichos regalos pudieran ser percibidos como un incentivo o compromiso, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de Xtreme Mining Ltda.

Cuando el valor de los objetos recibidos supere 3 Unidad de Fomento, estos deberán dejarse a disposición de Gerencia General en forma inmediata y seguir los pasos de nuestra política de regalos y obsequios, publicada en nuestra pagina web.

De acuerdo con las políticas de la empresa, a nombre de esta, se podrán hacer entrega de obsequios y regalos corporativos. Estos deben representar adecuadamente la imagen de Xtreme Mining Ltda. Y su destino debe corresponder exclusivamente a clientes o proveedores.

Debe de cuidarse que, al hacer invitaciones a cenas o eventos con motivo de asuntos de trabajos, estas puedan ser entendidas como un compromiso, una influencia indebida, o que por su carácter naturaleza o frecuencia, ello pudiera ser interpretado como la voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterios de terceros.

Xtreme Mining Ltda. Se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la organización para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus trabajadores.

En caso de duda sobre esta materia, se deberá comunicar a con cada jefatura directa y consultar el procedimiento sobre las políticas de regalos y atenciones de Xtreme Mining Ltda. llenando el anexo correspondiente.

4.9.- Relación con Proveedores.

Existe la obligación de relacionarse con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita. Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa. Se solicitará a los proveedores estar conformes en el cumplimiento de las normas de la ley 20.393 y sus modificaciones, se les hará envío de nuestro Modelo de prevención de delitos junto a este Código.

La relación entre las personas de la empresa y los proveedores debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses de Xtreme Mining Limitada. En el marco de una relación justa y transparente. Esto significa no asumir compromiso alguno ni parcialidad con respecto a un proveedor, debiendo siempre privilegiar criterios de utilidad, calidad, oportunidad y presupuesto, favorables para la empresa.

La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la empresa, debiendo seleccionar sus propuestas por medio de factores objetivos, tales como competencia, oportunidad, precio y calidad. Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección y demostrables ante las instancias superiores de la organización. En ningún caso aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

Debe evitarse hacer negociaciones con empresas o personas sobre las cuales exista alguna duda razonable respecto de su probidad o principios éticos.

4.10.- Relación con clientes

El compromiso con la satisfacción de los clientes de la empresa se deberá reflejar en el respeto de sus derechos, establecidos en los contratos comerciales, y en la búsqueda constante de soluciones que satisfagan a ambas partes, siempre acorde a los objetivos de desarrollo y rentabilidad de la organización.

Es una acción indebida favorecer con beneficios económicos, directos o indirectos, a funcionarios, a clientes, a representantes o personas de influencia en clientes, para a su vez ser favorecidos en contratos, servicios licitaciones o ventas de cualquier tipo Xtreme Mining Limitada rechaza tales conductas.

A fin de preservar el más alto grado de confianza por parte de nuestros clientes, la empresa adhiere a una política de tratar toda información de carácter comercial y de negocios obtenida a partir de sus relaciones comerciales, como propiedad confidencial de los clientes. La empresa no divulgará información relacionada con estos negocios o sus resultados, sin el consentimiento de estos. Se exceptúan los casos en que una revelación le ha sido solicitada por un cliente u ordenada legalmente. Este compromiso continuará aun concluida la relación comercial o laboral.

4.11.- Sustentabilidad y relación con el medio ambiente

La empresa y cada uno de sus trabajadores están comprometidos en el desarrollo de su actividad de una manera sustentable y con la debida protección y conservación del medio ambiente.

Considera en su actuar los aspectos relevantes a la conservación de recursos naturales y al respeto y protección del medio ambiente de las zonas donde se ejecuten las obras, adoptando buenas prácticas, valores y compromisos. Asimismo, dentro de sus políticas se contempla el cumplimiento de las exigencias legales y administrativas existentes y la aplicación de estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes al respecto.

Cada persona de la empresa debe internalizar en sus acciones cotidianas una actitud compatible con la sustentabilidad de la actividad y la protección y conservación del medio, teniendo presente el cumplimiento de la legislación vigente y las normas de la empresa emitidas al respecto.

4.12.- Manejo de la Información

La información de las operaciones de la empresa y de sus clientes es confidencial, por lo cual su divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de Xtreme Mining Limitada o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones con esta. La política de la empresa limita el número de acceso a información privilegiada y tiende a minimizar a los intermediarios entre la generación y divulgación de dicha información.

Dado lo anterior, es responsabilidad de todo trabajador guardar con la debida seguridad todo documento y/o valores a los que tenga acceso, siguiendo con estricto apego a la normativa interna. Toda vez que una revelación de esta información se entienda necesaria por parte de una persona de la empresa debido a motivos comerciales, se debe obtener autorización correspondiente de la Gerencia General y/o la administración.

Es de responsabilidad de trabajador reconocer y aceptar el carácter esencial que tiene la obligación que aquí se da a conocer, en perfecto conocimiento de sus derechos y obligaciones y que dice relación con la necesidad de mantener en adelante la más total y absoluta reserva y secreto de todo cuanto pueda llegar a su conocimiento o a que pueda él tener acceso en forma directa o indirecta y que diga o pueda decir relación con los negocios o actividades particulares o generales del Empleador, de sus sociedades filiales y coligadas y demás personas naturales y jurídicas que forman parte del "Grupo Empresarial" del Empleador.

En especial, en todo aquello que dice relación con los clientes y proveedores de la empresa y con información de y para tales clientes y proveedores, planes de inversión y de desarrollo, instrumentos financieros, informes y análisis internos, materias primas, productos y subproductos y sus derivados, precios, contratos e información comercial, tecnología, experimentos, derechos, patentes de invención, modelos de utilidad, diseños industriales y marcas comerciales, sistemas operativos, métodos de producción y demás aspectos, antecedentes e información, sea cual sea su naturaleza y que en definitiva resulte ser de aquella información que es propia de Xtreme Mining Limitada y que el trabajador sabe o debe razonablemente saber o presumir que la empresa no tiene interés alguno en que la misma sea divulgada a o conocida u ocupada por personas diferentes.

En consecuencia y respecto de lo anterior, deberá actuar con extrema cautela y discreción en el uso y divulgación de dicha Información y sólo compartir la misma con aquellos otros trabajadores de la empresa que deban también y necesariamente conocer la misma para el cumplimiento de sus funciones propias en beneficio de la organización.

4.13.- Leyes especiales, Ley 20.393, Ley 21.595, Ley 21.015, Ley 21.643

Conforme a estas leyes especiales de diversidad e inclusión, ley de delitos económicos, ley de responsabilidad penal de la persona jurídica y ley de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, tales conductas descritas en estos cuerpos legales, son conductas indebidas, todas de carácter ilícito, sobre las cuales se deja expresa constancia que Xtreme Mining Limitada, prohíbe cualquier conducta en aquellas contempladas. Los delitos están señalados en la Ley y la empresa ha divulgado tal información que se encuentra conocida por todas las personas.

La prohibición de incurrir en los delitos tipificados en estas Leyes aplica también a proveedores y en general a quienes prestan servicios a la empresa sin ser parte de esta, para lo cual la organización deja establecidas estas obligaciones en los respectivos contratos de trabajo y/o anexo correspondiente.

4.14.- Conductas éticas a promover

Algunas de las principales conductas éticas a seguir por las Personas conforme a este Código, son las siguientes:

- a) Cumplir las políticas, directrices, procedimientos internos de Xtreme Mining Limitada y de la legislación vigente.
- b) Entregar oportuna, veraz, exacta y completa, la información requerida por auditores y calificadores, como así mismo, la información requerida por el Representante legal o administración.
- c) Colaborar con las investigaciones destinadas a establecer responsabilidades en la gestión de la Organización.
- d) Cumplir con la legislación y/o regulación aplicable, en especial las referidas a los procesos de contratación y ejecución de contratos de venta de productos, de compra de bienes y servicios, y de operaciones financieras de Xtreme Mining Limitada.
- e) Prevenir los riesgos a la salud y a la integridad física y mental de las personas, como, asimismo, prevenir el daño al medio ambiente, flora, fauna y a los recursos naturales.
- f) Respetar la cultura, el patrimonio y las costumbres propias de cada comunidad vecina a las operaciones en donde realiza sus actividades la empresa.
- g) No discriminar por sexo, nacionalidad, religión, origen étnico, condición social, ideas políticas, naturaleza de contrato, discapacidad, edad, entre otros.
- h) No acosar a personas, entendiéndose como acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que atentan contra la dignidad, salud o integridad de la persona. Del mismo modo, se entiende como acoso todo requerimiento de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y cuyo rechazo amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.
- i) No maltratar a las personas ni ejercer cualquier otra forma de explotación, incluyendo el trabajo infantil.
- J) Proteger siempre las propiedades, derechos, intereses, crédito, reputación, responsabilidades e información confidencial o privilegiada del Grupo.
- k) Actuar con total ausencia de conflicto de interés, con independencia y con la máxima prudencia y profesionalismo en cada uno de los procesos de contratación y administración de contratos con clientes y proveedores de bienes y servicios.
- l) Proceder con probidad en todo momento procurando una conducta honesta, leal y comprometida con los valores del Grupo y nuestro respeto a los Derechos Humanos

4.15.- Respeto de la Libre Competencia

La empresa promueve y respeta la libre competencia. Para nuestra empresa esto es un valor fundamental que gobierna todos y cada uno de los ámbitos de su quehacer económico. La competencia estimula la eficiencia y la creatividad, permitiendo establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantenemos relaciones comerciales; clientes, proveedores y competidores.

Las acciones competitivas deben regirse por los objetivos comerciales de la empresa y por consideraciones propias del mercado en que se actúa. No se permite hacer acuerdo alguno que pueda ser interpretado como colusión con nuestros competidores o proveedores que restrinja el libre comercio. Ante cualquier duda, las personas de la empresa deben consultar a su respectiva jefatura al momento de preparar y firmar acuerdos y contratos, o de realizar acciones que pudieran infringir leyes o regulaciones sobre comercio y competencia.

A pesar que los contactos con competidores son inevitables y pueden ser perfectamente legítimos, especialmente a nivel de organizaciones gremiales, es importante que en caso de cualquier duda sobre la naturaleza de los contactos con ellos se consulte con su respectiva jefatura. En todo caso, la forma más segura para prevenir situaciones de este tipo, es evitar reuniones u otro tipo de comunicaciones con competidores, a menos que se tenga plena certeza que las materias a tratar son diferentes a las que se relacionan con la libre competencia.

Las estrategias comerciales de la empresa deben orientarse a satisfacer las expectativas de los clientes, tratando legítimamente de ampliar su base de mercado, y de lograr la utilidad que las circunstancias del mercado permitan. Si la empresa tiene, o puede llegar a tener el poder de dominar un determinado mercado, se deberán tener precauciones adicionales en la adopción de medidas que pudieran ser interpretadas como intención de excluir o dañar a otros actores del mismo.

Por otro lado no se podrá realizar labores similares o, de alguna manera relacionadas con las que ejecuta el empleador, o cualquier actividad que tenga relación con el giro de la empresa, así como actividades relacionadas con aquellas que contrata la empresa con terceros, sea como proveedores, clientes, vendedores, compradores, prestadores de servicios o cualquier otra que relacione a la empresa con actividades de terceros, ni tampoco relacionarse o contratar por sí o por interpósita persona con las empresas del empleador en las calidades descritas previamente. Por ello se eleva a la calidad de esencial, sin excepciones, de no realizar, en tiempo alguno, ni en horas fuera de trabajo, ni en sábados y domingos, ni festivo ni en vacaciones, para ninguna empresa, persona jurídica de derecho público o privado o persona natural, ninguna labor de aquellas que realiza el empleador o que este podría realizar, según su giro social.

5.- Organismos.

5.1.- Comité de Ética.

El comité de ética tiene como responsabilidad asesorar al trabajador en materias éticas y conducta en la empresa y asegurar la debida aplicación y difusión de este código, para lo cual sus funciones son:

- a) Establecer y desarrollar procedimientos necesarios para el fomento de la conducta ética.
- b) Interpretar, realizar la gestión y supervisar las normas de actuación contenidas en el Código de Ética y otras normativas complementarias.
- c) Establecer mecanismos de difusión y capacitación en materias de carácter ético.
- d) Velar por el cumplimiento del Código de Ética y responder consultas en caso de existir duda respecto de una situación o conducta concreta.
- e) Recibir, conocer e investigar los reportes de irregularidades a que se refiere el Código de Ética, decretar las acciones a seguir y establecer las sanciones correspondientes, si corresponde.
- f) Resolver los conflictos que la aplicación del Código de Ética pudiera plantear.
- g) Actualizar y modificar el Código de Ética y la normativa complementaria asociada.
- h) Examinar y evaluar la pertinencia de estos estatutos y aplicar los cambios propuestos para aprobación.

5.2.- Miembros del Comité de ética y conducta

Se establece que los miembros del Comité de Ética Corporativo son:

- EPD (Encargado de Prevención de delitos)
- Gerente de Recursos Humanos.
- Secretariado (Representante de Depto. Seguridad y Salud Ocupacional.).

A falta de uno de estos miembros, la alta administración, nombrará un integrante en un numero impar.

5.3.- Canal de denuncias o Formulario de Denuncia

La empresa dispondrá de un "Mail Directo" (denuncia@xtrememining.cl) y/o un Canal de denuncias web, compuesto por un "Formulario de Denuncia", (www.xtrememining.cl/denuncias) el que será conocido por todos los trabajadores, los cuales podrán dar uso con toda protección

de identidad y confidencialidad, la finalidad será escribir su denuncia ante cualquier conducta que responsablemente les pueda parecer incorrecta por parte de personas de la organización. La denuncia responsable de actos que violen este código de ética, debe entenderse como una contribución a mantener un alto estándar ético de la empresa y bajo ningún punto de vista estará expuesta a represalias, ni a consecuencias negativas para quien estime necesario hacerlas.

5.3.- Proceso de Investigación

El sustento de la información dará las directrices de los pasos de investigación, sea por la cantidad del contenido a comunicar (personas, entidades, testigos, tipo de denuncia, pruebas, hechos comprobables, meras faltas, etc.)

Respecto a lo anterior, Xtreme Mining Limitada se compromete en utilizar todas las instancias que estén a su alcance para esclarecer con celeridad y transparencia cualquier hecho sujeto de investigación.

5.4.- Propiedad Intelectual

Es política de la empresa el respeto por la propiedad intelectual que terceros puedan tener sobre sus productos. Ello incluye especialmente el secreto industrial, los productos de software, etc., debiendo ser particularmente respetuosos del cumplimiento de la legalidad vigente.

6.- Entrega y Recepción

6.1 Integración

El presente Código forma parte integrante y rige la relación laboral entre la empresa y sus trabajadores quedando ellos y la empresa obligados a respetarlo y cumplirlo, y su infracción importa un incumplimiento de carácter grave de sus obligaciones. -

6.2 Recepción de Conformidad

Por este acto, declaro haber recibido conforme un ejemplar impreso o digital del Código de Ética que define los lineamientos y expectativas de conducta para todas las personas que trabajan en Xtreme Mining Limitada. Asumo el deber de cumplir con la obligación de leer y conocer en detalle el contenido del presente Código, y aplicarlo en la realización de todas mis funciones laborales. Adicionalmente, entiendo que es mi deber reportar cualquier irregularidad en relación a las conductas y obligaciones contenidas en el presente Código de Ética. En virtud de lo anterior, dejo constancia que Xtreme Mining Limitada me ha informado sobre el alcance de las normas contenidas en él y los efectos derivados de su eventual incumplimiento.

Anexo: 1

FORMULARIO DE DENUNCIAS CODIGO DE ETICA

I.- Información:

Fecha:
Nombre del que Denuncia:
Rut del que Denuncia:
Mail:
Fono Contacto:

II.- Describa la Denuncia: (comete de forma clara los términos y elementos, mientras mayor información mejor es la investigación)

III.- Comente las personas, grupo, áreas o entidades que se involucran en la denuncia mencionada.

IV.- Comente las personas que facilitarían información o testigos, su nombre, cargo y datos de contacto.

V.- Comente como se logra dar cuenta de lo denunciado. (Le ocurrió a usted, lo presencié, se lo comentaron, detalle la forma como sucede)

VI.- Comente a quien involucra lo denunciado y su relación con la empresa (quienes, entidades, institución, etc.)

Anexo: 2

RECIBO DE CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

Acuso recibo del Código de ética y conducta Xtreme Mining Limitada, el cual me comprometo a leer, conocer y respetar todas las normas que en él se indica.

Nombre: _____

RUT: _____

Fecha: _____

Firma del Trabajador

(Copia del trabajador)