

Opermin



CÓDIGO DE CONDUCTA 2024



SOBRE NOSOTROS

- **NUESTROS INICIOS:**

Desde 1996, OPERMIN ha sido una empresa líder en minería subterránea, construcción de túneles, construcción civil y alquiler de maquinaria.

Respaldado por 28 años de experiencia y éxito en todos nuestros negocios, el paso de la internacionalización se ha dado con proyectos en 2 continentes. Estos logros son una referencia de la calidad, seguridad, ejecución e innovación de nuestros servicios.

- **NUESTRA MISIÓN:**

Obtener el máximo nivel de productividad en nuestras operaciones y la satisfacción de nuestros clientes, a través de una organización comprometida y competitiva, orientada a la cultura de servicio y seguridad, que genere los mejores indicadores financieros y de gestión

VALORES



CALIDAD



INNOVACIÓN



SEGURIDAD



EXCELENCIA



SOSTENIBILIDAD

OBJETIVO Y FINALIDAD

- **OBJETIVOS:**

El presente Código de Conducta de OPERMIN S.A.C., tiene como objetivo establecer los principios de comportamiento que debe seguir el colaborador, para regular sus conductas de manera consistente a los valores que practicamos en OPERMIN.

Cada colaborador es imagen de OPERMIN, por lo tanto, es responsabilidad individual de los cada uno conocer el presente código de conducta y cumplir sus políticas, principios y objetivos. Aquel colaborador que no cumpla con ello, estará sujeto a sanciones y medidas disciplinarias dentro del marco legal existente.

- **FINALIDAD:**

OPERMIN espera que todos sus colaboradores muestren los más altos estándares de comportamiento y desempeño en la conducción de los asuntos que le competen a la empresa. Los colaboradores deberán adoptar conductas que promuevan el fortalecimiento de la reputación de OPERMIN, en lo referente a la honestidad, integridad, respeto, responsabilidad, colaboración, esfuerzo y al fiel cumplimiento de sus obligaciones.

ALCANCE DEL PERSONAL

El Código de Conducta, se encuentra en el marco de los principios de integridad de la empresa y se aplica a todos los colaboradores de OPERMIN. Los colaboradores deberán estar conscientes que su accionar podría tener repercusiones en la imagen de OPERMIN y, por lo tanto, deberán abstenerse de realizar conductas que estén en contra del presente Código de Conducta.

Los colaboradores actuales de OPERMIN recibirán el Código de Conducta. Asimismo, se le entregará al nuevo colaborador antes del proceso de inducción, adicionalmente, una copia de este código de conducta estará disponible en un lugar visible de cada área de la empresa.

Como requisito para su contratación, todos los colaboradores estarán obligados a firmar una copia de este Código donde se constate de recibido y certifiquen que han leído y se adhieren a los términos de este Código, comprometiéndose con ello a cumplir a cabalidad.

PRINCIPIOS

- **CUMPLIMIENTO DE LA LEY:**

Los colaboradores deben cumplir todas las leyes aplicables a la actividad de OPERMIN, y en su accionar personal deben regirse bajo las leyes vigentes y no comprometerse en actos contrarios a las mismas. OPERMIN, está particularmente comprometida en cumplir todas las leyes, de salud, seguridad, responsabilidad social y otras propias de la actividad minera,

En el caso de haber conflictos o incertidumbre acerca de la aplicación o interpretación de cualquier requisito legal, los colaboradores deberán referir el asunto a su supervisor o buscar asesoría en el área de Gestión Humana.

- **PRESENTES Y ATENCIONES:**

Los colaboradores de OPERMIN no deberán ofrecer o dar presentes, brindar entretenimientos u otorgar beneficios de otra naturaleza a terceros a nombre de OPERMIN, salvo autorización expresa de la Gerencia General. Asimismo, no deberán usar su condición de colaborador para obtener beneficios personales de parte de individuos que hagan o busquen hacer negocios con OPERMIN o de otros colaboradores de OPERMIN.

PRINCIPIOS

- **SOBORNO:**

Los colaboradores están prohibido de recibir, dar u ofrecer sobornos u otras formas de compensación, a sus compañeros, familiares u otros. OPERMIN prohíbe cualquier pago ilegal o indebido, incluyendo coimas, regalos, favores y/o propinas a proveedores, jefes entre otros. El colaborador está obligado a reportar a todas las instancias (Gerente General, Jefe de RR.HH. y a otras jefaturas de la empresa) con las pruebas respectivas, cuando se haya ofrecido un soborno.

- **REGISTROS:**

Los colaboradores deberán cuidar que todo registro y reporte de información sea claro, comprensible, actual y completo, manteniendo debidamente archivados todos los documentos que soportan o respaldan tales registros e información. Deben mantener los libros, registros y estados financieros de OPERMIN reflejando apropiadamente las transacciones realizadas, de acuerdo con los requerimientos legales vigentes, normas internacionales y cumpliendo los sistemas de control interno. No se permitirá que haya fondos, pagos, obligaciones, cuentas de banco y activos no registrados o revelados. Está estrictamente prohibido el uso de los activos o fondos de OPERMIN para fines ilegales o propósitos impropios

PRINCIPIOS

- **CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Los colaboradores no deberán dar información confidencial a ninguna persona ajena a OPERMIN, excepto cuando esta revelación es autorizada por la Gerencia General de OPERMIN o si es requerido legalmente a hacerlo. El concepto “información confidencial” incluye toda la información que puede ser usada por proveedores o clientes de OPERMIN tales como, secretos comerciales, de seguridad, de tecnología, de investigación, lista de clientes y proveedores, información financiera y proyecciones financieras y planes de negocios.

El deber de preservar esta información confidencial continúa después que los colaboradores se hayan retirado de OPERMIN, asimismo, las personas que sin corresponderles tuvieron acceso a información confidencial de OPERMIN, deberán reportarlo, tan pronto conozcan de ello, a la Gerencia General. Del mismo modo, los colaboradores deberán respetar la confidencialidad de la información obtenida de proveedores, clientes y otros.

En caso de incumplimiento se podría iniciar un procedimiento de sanción por la comisión de faltas graves que podrían implicar sanciones o problemas legales por daños y perjuicios, de acuerdo a la gravedad de la afectación, según lo estipula el Reglamento Interno de Trabajo.

PRINCIPIOS

- **DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO:**

Los colaboradores apoyarán y promoverán la política de OPERMIN de proporcionar un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con respeto, cuenten con igualdad de oportunidades en base a sus méritos, y se mantengan libres de toda forma de discriminación, acoso y hostigamiento.

Cumpliendo estrictamente con la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual OPERMIN incorpora en sus directivas, reglamentos internos u otros documentos, brindando capacitaciones e informando a todos los colaboradores al respecto.

OPERMIN no admite prácticas discriminatorias, de acoso u hostigamiento de ningún tipo. Los colaboradores deberán mantener un ambiente de trabajo que promueva el respeto personal sin distinguir las diferencias de edad, origen, religión, raza, genero, edad, orientación sexual, cultura o capacidades físicas.

Los colaboradores que sientan que su lugar de trabajo no cumple con los principios mencionados anteriormente, deberán informar de inmediato al Departamento de Gestión Humana.

A NUESTRO PROVEEDORES

- **ÉTICA E INTEGRIDAD:** Los Proveedores no deben participar en ningún proceso ilegal o poco ético y se espera mantengan prácticas de negocios justas. Además, deberán de la manera oportuna proporcionar herramientas que permitan a sus empleados y contratistas informar incidentes relacionados a comportamientos poco éticos
- **SOBORNO:** Los Proveedores no deben ofrecer sobornos ni aceptarlos, tampoco deben influenciar a un tercero para que ofrezca o reciba sobornos en su nombre. Está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de soborno o coima; ofrecer o proporcionar cualquier objeto de valor a un tercero para un propósito inapropiado o para sacar ventaja injustamente; y ofrecer pagos de incentivos. Asimismo, los Proveedores deberán realizar esfuerzos razonables para prevenir los delitos de cohecho en todas sus formas y apoyar los esfuerzos para combatir la corrupción.
- **REGALOS Y ENTRETENIMIENTO:** Los proveedores no deberán ofrecer, aceptar o solicitar regalos, entretenimiento y hospitalidad que puedan ser considerado como un subterfugio para un soborno o si se considera que éstos podrían influir de manera incorrecta en las decisiones o perjudicar la objetividad de sus negocios.
- **LAVADO DE DINERO Y SANCIONES:** Los Proveedores no deben participar actividades, hacer negocios o celebrar acuerdos que puedan involucrar a Deloitte directa o indirectamente en actividades de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo. Los Proveedores deberán cumplir con las leyes vigentes y normativas y regulaciones de control comercial en la importación, exportación y transferencia de bienes y servicios.

INCUMPLIMIENTO

- Si cualquier colaborador se percatase de una posible violación del Código de Conducta deberá reportar inmediatamente dicho suceso al Jefe de su área y/o a la Coordinadora de Recursos Humanos, asimismo podrá utilizar los siguientes canales de comunicación:

Correo Electrónico:

denuncias@opermin.com, mreyes@opermin.com

Teléfono de Gestión Humana y Administración:

922038622 - 991986592

- El departamento de Recursos Humanos deberá investigar posibles violaciones al Código. Dichas sanciones podrán contemplar acciones disciplinarias que incluyan el despido del colaborador. En caso de que la violación implique cualquier actividad ilegal deberá ser reportada a las autoridades competentes.





📍 Calle Verrochio 182, San Borja, Lima, Perú

🌐 www.opermin.com

☎ +51 1 4368779 / +51 1 4368839

📍 South Africa

✉ contacto@opermin.com

☎ +27 (78) 866-9633

📍 Plot 10, Nationalist Way, Parklands,
Kitwe, Zambia

✉ contacto@opermin.com

☎ +260 212236515 / +260 965902741

