MOLYMET®

Código de Conducta

MOLYMET BELGIUM® MOLYMETNOS® MOLYNOR® MOLYMET GERMANY® MOLYMEX® CARBOMET ENERGÍA S.A. GEONUTS® INMOBILIARIA SAN BERNARDO S.A.

Contenido

Código de Conducta

1. Cartas Presidente Ejecutivo y Vicepresidente ____ 03
2. Visión de la Organización ____ 05
3. Descripción General ____ 11
4. Temas que aborda el Código de Conducta ____ 15

Acoso Laboral ____ 16
Acoso Sexual ____ 18
Anticorrupción ____ 20
Autoridades Gubernamentales y Públicas ____ 22
Cambio Climático ____ 24
Competencia Leal ____ 26
Comunicaciones Internas, Externas y Redes Sociales ____ 28
Conflictos de Interés ____ 30
Cuidado de Nuestros Activos e Identidad ____ 32
Derechos Humanos ____ 34
Diversidad, Inclusión y No Discriminación ____ 36

Economía Circular ____ 38
Propiedad Intelectual ____ 40
Regalos ____ 42
Respeto y Contribución a la Comunidad ____ 44
Responsabilidad e Impacto Medioambiental ____ 46
Seguridad de la Información ____ 48
Seguridad y Salud Ocupacional ____ 50
Selección y Relación con Proveedores y Contratistas ____ 52
Transparencia ____ 54
Viajes de Negocios ____ 56

1 Cartas Presidente Ejecutivo y Vicepresidente

Carta del Presidente Ejecutivo sobre la Integridad

"Hoy enfrentamos un entorno regulatorio más exigente, con normativas como la Ley de Delitos Económicos o la Ley Karin, que refuerzan la necesidad de actuar con transparencia, respeto y responsabilidad en todos los ámbitos. Se trata de desafíos que deben ser asumidos con convicción y como una oportunidad para seguir elevando nuestros estándares".

Estimados colaboradores,

En Molymet, nuestros valores no solo definen quiénes somos, sino también cómo actuamos. La ética, la integridad y el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos son pilares esenciales para construir una organización confiable, sostenible y respetuosa con su entorno.

El presente Código de Conducta establece los principios que guían nuestro actuar diario. Su cumplimiento no es solo una responsabilidad individual, sino un compromiso colectivo que fortalece nuestra cultura corporativa y resguarda nuestra reputación.

Hoy enfrentamos un entorno regulatorio más exigente, con normativas como la Ley de Delitos Económicos o la Ley Karin, que refuerzan la necesidad de actuar con transparencia, respeto y responsabilidad en todos los ámbitos. Se trata de desafíos que deben ser asumidos con convicción y como una oportunidad para seguir elevando nuestros estándares.

El desarrollo sostenible que promovemos en cada una de nuestras acciones requiere, además, del cuidado del medioambiente, del bienestar de las personas y del compromiso irrestricto con los derechos humanos. Solo así podremos proyectar nuestro legado con orgullo y consistencia.

En este camino, los canales de denuncia adquieren un rol fundamental. Son una herramienta segura y confidencial para alertar sobre situaciones que puedan atentar contra nuestros principios. Su uso responsable es clave para mejorar continuamente como organización.

Les invito a conocer, respetar y aplicar este Código en cada decisión que tomen. Contamos con el compromiso de todas y todos para construir un entorno laboral íntegro, justo y alineado con los más altos estándares de conducta.

Confiamos en ustedes para seguir haciendo de Molymet una empresa de la que nos sintamos orgullosos.

Confiamos en ustedes para seguir haciendo de Molymet una empresa de la que nos sintamos orgullosos.

Edgar Pape
Presidente Ejecutivo

Claudia Avendaño, palabras de nuestra Vicepresidenta Corporativa de Cumplimiento y Riesgo

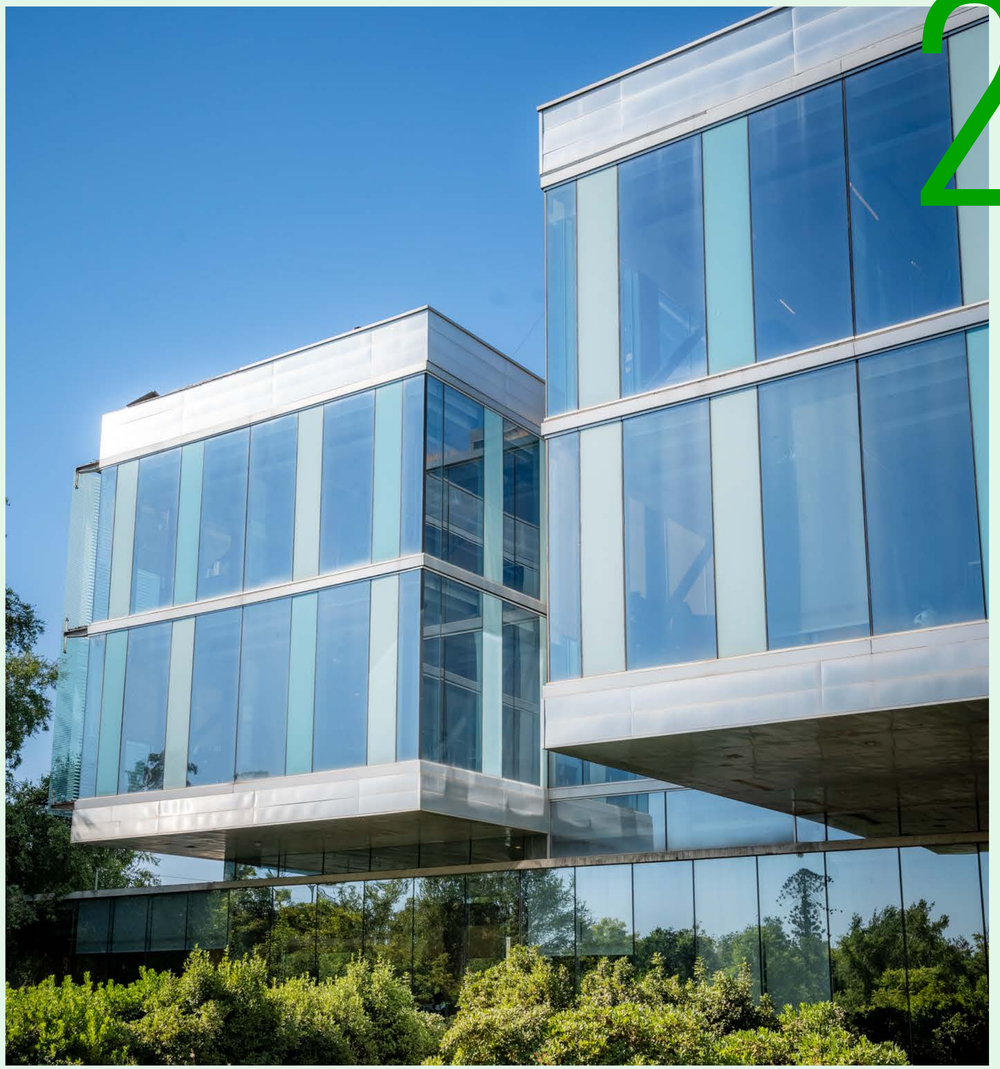
Molymet y sus filiales desde siempre se han preocupado por la integridad y entorno ético de sus actividades, lo que se refleja en el actuar de sus colaboradores y de la continuidad de nuestro legado como compañía.

La creación de este Código de Conducta es la recopilación de los principales valores y principios definidos en nuestras políticas internas, siendo una herramienta que permite declarar una guía de comportamiento que orienta nuestro quehacer profesional y la toma de decisiones.

En estos tiempos es de gran importancia definir nuestros lineamientos internos y cultura. Por lo mismo la implementación del Código es un hito estratégico, que forma parte fundamental en la interacción dentro de nuestros equipos, entregando el marco y las herramientas a situaciones que identifiquen o afecten el quehacer laboral diario. El rol del líder es fundamental, ya que es la primera vía en el levantamiento de “posibles irregularidades que el trabajador este cometiendo.” De no ser posible lo anterior, contamos con la Línea Ética, canal anónimo y administrado externamente, lo que permite dar garantías de confidencialidad para estas situaciones.

Dejo extendida la invitación a seguir conscientes y atentos a cualquier situación que veamos, y no esté en línea con nuestro Código, teniendo en cuenta que nuestro comportamiento, ya sea por acción o por omisión, siempre se debe alinear a lo establecido por nuestra compañía. Enfatizando que todos los colaboradores que conformamos Molymet y sus filiales, continuemos con nuestra actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de incumplimiento de los principios éticos.

Contamos con ustedes.



2 Visión de la Organización

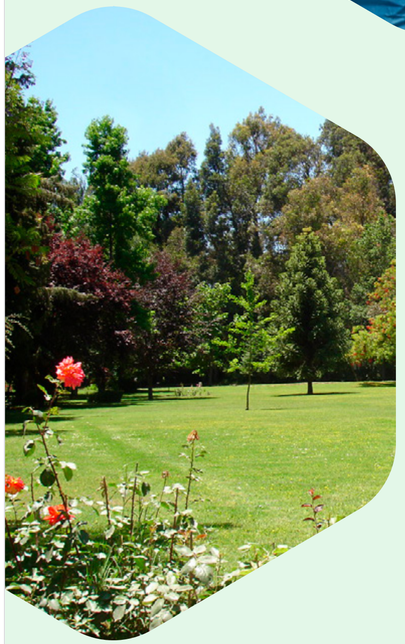
El presente Código de Conducta tiene como objetivo declarar los principios éticos desde los cuales se desprende todo nuestro actuar institucional, desde el propósito que inspira nuestra cultura, negocio y el rol de la compañía en la sociedad, hasta todas las normas que nuestros colaboradores deben seguir en su actuar y en sus decisiones.

Este documento también se basa en todos aquellos acuerdos y compromisos que hemos adquirido a nivel internacional con las distintas organizaciones que velan por la ética, la seguridad, el respeto de las personas, sus derechos y la sustentabilidad.

Este código plantea, no solo un conjunto de normas que definen las acciones de los colaboradores, sino que también presenta una guía que nos orienta a generar relaciones siempre con los más altos estándares éticos, y a promover las mejores prácticas en todo lo que se realiza en Molymet y sus filiales.

Propósito

El propósito de Molymet es “**crear valor para la evolución de la humanidad, a través de productos desarrollados por personas que piensan en el bienestar del planeta”**, el cual considera como un eje trascendental la ética en cada acción y decisión que tomemos.



Valores Organizacionales y Principios de Actuación

Nuestra empresa y sus personas se centran y alinean con su propósito, valores y principios en cada iniciativa de corto, mediano y largo plazo que permiten la materialización de nuestros desafíos. Es compromiso y responsabilidad de cada persona, que es parte y se relaciona con Molymet, reflejar esta esencia desde un cumplimiento legislativo, pero también, desde la sustentabilidad.

Valores de Molymet y sus filiales

Integridad

Actuamos de manera coherente con lo que decimos y pensamos. Actuamos de forma ética. Cumplimos con la palabra empeñada. Actuamos con rectitud, veracidad y transparencia. Promovemos una relación tolerante sin discriminación alguna. Somos conscientes que el respeto es la base de las relaciones interpersonales y empresariales sólidas.

Excelencia

Obtenemos resultados superiores, buscamos la máxima eficiencia en nuestros procesos. Nos hacemos cargo de nuestro trabajo con responsabilidad, compromiso y siempre cumplimos con nuestros objetivos. Orientamos nuestro trabajo para la mejora continua de nuestros índices de productividad, eficiencia y costos. Somos comprometidos, nos hacemos cargo de nuestro trabajo con responsabilidad.

Trascendencia

Generamos valor en el tiempo. Comprendemos el compromiso que tenemos con la sociedad. Apostamos por el desarrollo profesional de las personas que conforman nuestros equipos. Apoyamos activamente a las comunidades a las que pertenecemos. Colaboramos y aportamos con soluciones efectivas a nuestros clientes. Nuestro legado será el presente de las futuras generaciones.

Sustentabilidad

La seguridad es siempre primero: cero accidentabilidad es nuestro lema. Promovemos y mantenemos los más altos estándares de seguridad. Velamos por el cuidado de las personas. Cumplimos y superamos las regulaciones vigentes, generando así un ambiente de confianza. Minimizamos el impacto ambiental de nuestra operación. Respetamos nuestro entorno natural y social.

Confidencialidad

Velamos por el resguardo y confidencialidad de la información. Sabemos que la información de nuestro negocio es uno de nuestros principales activos. Hacemos un uso responsable del conocimiento de la compañía.

Innovación

Apostamos por la innovación. Estamos a la vanguardia de las nuevas tecnologías. Nos orientamos a la obtención de nuevos y mejores productos. Creemos en la investigación y en el desarrollo permanente de nuevas soluciones, como forma de contribuir positivamente a los cambios de nuestro entorno y del mercado.

Principios de Actuación

Como se expresa en la Política sobre Valores Organizacionales y Principios de actuación -la cual es la esencia y guía de todas las operaciones y procesos de todo el negocio- es relevante la hoja de ruta de este Código de Conducta porque:

1. Promueve y sólo acepta la libre competencia, con miras de ir más allá de las regulaciones nacionales e internacionales en su cumplimiento.

2. La integridad es la base de nuestra empresa y el día a día de las operaciones. La corrupción y las malas prácticas comerciales jamás serán aceptadas.

3. La sustentabilidad está integrada en la esencia de la Compañía. Siempre velamos por el cuidado de todos nuestros grupos de interés internos y externos.

4. No está permitido el uso de información privilegiada para un beneficio propio, y que transgreda la igualdad de oportunidades del mercado.

5. Impulsa la transparencia y veracidad de la información corporativa que es difundida, y se evitará todo conflicto de interés.

6. Se potencia la diversidad y la no discriminación, donde la equidad y la meritocracia son un eje central.

7. Molymet trabaja con una mirada de largo plazo, siempre atentos al impacto que tengan las acciones de todos los colaboradores sin dejar de lado los grupos de interés externos.

Suscripción a acuerdos internacionales

Molymet considera como referencia y se adhiere a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual se complementa directamente con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 2011, ambos de las Naciones Unidas. Además, vela por los Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción.

De la misma manera, se suscribe a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales ha seleccionado específicamente a algunos de estos según el impacto de las operaciones y la Estrategia Corporativa de Sustentabilidad. También, se alinea a las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, fundamentalmente a través de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y una Política Social y Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Respetamos y cumplimos las leyes y costumbres locales donde se sitúan las filiales.

Desde el 2009 mantiene activo un Modelo de Prevención de Delitos certificado, el cual aborda las exigencias y recomendaciones que la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas describe. Este modelo de prevención además se ve complementado por otros aspectos del cumplimiento para así mantener una visión integral, como lo son los valores éticos y la probidad.

3 Descripción General

Para Molymet es esencial mantener los estándares de integridad más altos durante todas las interacciones con los grupos de interés. Eso significa cumplir con las leyes y con las políticas, normas, pautas y procedimientos en todos los países en donde se opera.

Objetivo

Guiar, entregar lineamientos concretos y reforzar la cultura organizacional respecto a la ética e integridad en Molymet.

Alcance

Este Código de Conducta considera a todas las personas que forman parte de Molymet y sus filiales, a sus colaboradores, junto a sus diversos grupos de interés, comunidades, proveedores, contratistas, autoridades y clientes.

Informar situaciones en contra de nuestros valores

Molymet prevé que los colaboradores informen las faltas de conducta o las infracciones éticas, utilizando varias herramientas y recursos creados especialmente para dicho fin. En caso de preguntas o dudas, o si es necesario informar una falta al Código de Conducta, se debe comunicar en primera instancia a la jefatura directa. En caso de no darse la oportunidad para hablar con la jefatura directa, o si se ha hecho sin obtener respuesta satisfactoria, se debe solicitar orientación al Jefe de Cumplimiento y Riesgo, o bien dirigirse a nuestra Línea Ética https://molymet.ines.cl/molymet/formulario/, en donde recibirá las instrucciones de cómo efectuar la denuncia en la plataforma.

Molymet se ha comprometido en proporcionar asistencia en lo que respecta a los informes sobre el cumplimiento y la ética. Existen instrucciones adicionales disponibles en este documento sobre su uso y cómo proceder.

A través del Código de Conducta se entregan lineamientos y ejemplos de casos concretos que pueden ayudar a clarificar qué se debe hacer y cómo actuar ante circunstancias que puedan ser poco claras.

Sin embargo, es probable que existan situaciones que no estén cubiertas en este documento y, ante la duda de cómo actuar, se debe comunicar a la jefatura directa.

La compañía se compromete a que siempre se procederá teniendo en consideración que las personas no actúan de mala fe, teniendo la convicción que existe una disposición positiva para el cumplimiento del Código de Conducta.

Integridad

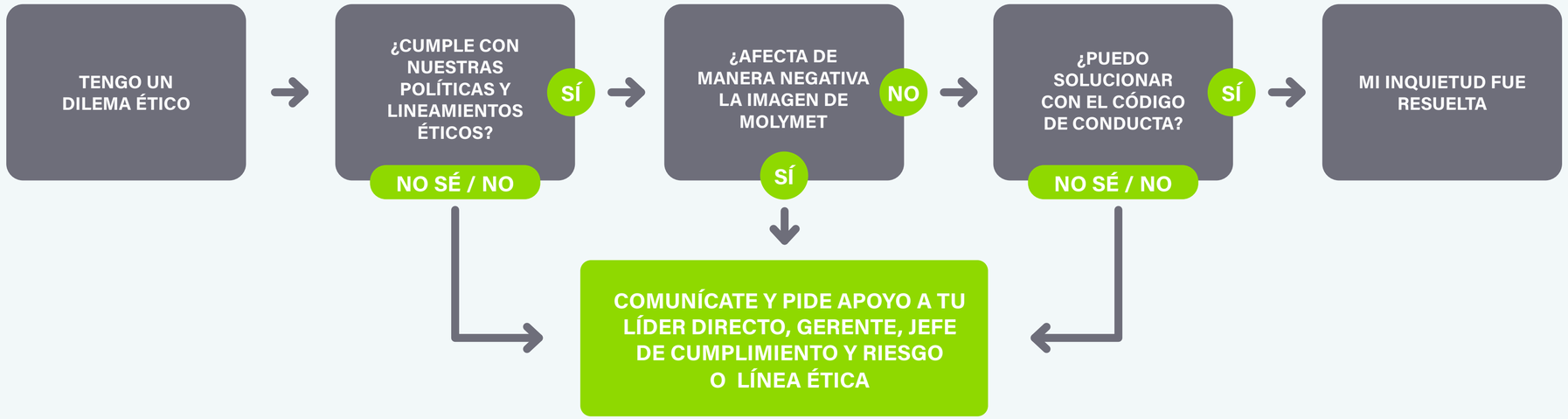
Es obligación brindar un trato justo a los clientes, proveedores, competidores y a nuestros colaboradores. Nadie debe beneficiarse de las personas o situaciones mediante la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de los hechos o cualquier otra práctica de trato injusto.

Protección y no represalia

La reputación de integridad de Molymet es un activo de gran valor. Se debe informar cualquier sospecha o certeza de violación a las políticas internas o del Código de Conducta. Si algún colaborador considera que es víctima de algún tipo de represalia por haber seguido el Código de Conducta, o cuestionado por haber informado un incumplimiento; debe utilizar las herramientas o recursos que se indican en este Código para informar de manera inmediata. Nuestra compañía no tolerará que se apliquen represalias a aquellas personas que defiendan el compromiso de la Compañía con la integridad.

Evaluación de una situación ética

Considerando que el Código de Conducta tiene como propósito el promover un correcto actuar de todos los colaboradores y colaboradoras de Molymet, cualquier persona que considere encontrarse en un dilema ético, lo puede analizar de la siguiente manera:



Contactos y recursos

Existen distintos canales de comunicación que la compañía entrega a todos sus grupos de interés para que puedan transmitir una situación o dilema ético:

- Jefatura directa
- Línea Ética

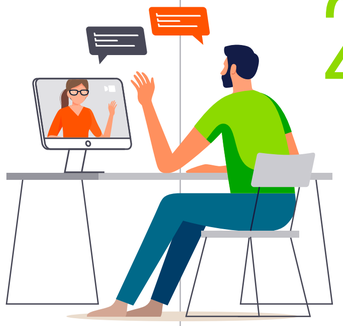
https://molymet.ines.cl/molymet/formulario/

Procedimiento ante una comunicación de una situación ética

Cada denuncia que vaya en contra de la ética y nuestro Código de Conducta, será evaluada en un proceso confidencial, empático, transparente y de respeto.

1 Contacto

Si conoces de una situación comunícate con la Línea Ética.



2 Denuncia

Debe ser clara, precisa y veraz, entregando de manera objetiva todo lo que se tenga conocimiento de esta situación.

3 Investigación

Se recaudará toda la información que tengan las personas relacionadas al caso. El equipo responsable de este proceso hará la investigación, pudiendo o no ser apoyado por un experto u otras personas.

4 Solución y medidas

Considerando la envergadura e investigación del caso, se entregará una solución oportuna y justa. Esta puede ser desde una reunión de advertencia, una amonestación escrita y/o verbal, hasta el término del contrato.

4 Temas que aborda el Código de Conducta

- Acoso Laboral
- Acoso Sexual
- Anticorrupción
- Autoridades Gubernamentales y Públicas
- Cambio Climático
- Competencia Leal
- Comunicaciones Internas, Externas y Redes Sociales
- Conflictos de Interés
- Cuidado de Nuestros Activos e Identidad
- Derechos Humanos
- Diversidad, Equidad de Género, Inclusión y No Discriminación
- Economía Circular
- Propiedad Intelectual
- Regalos
- Respeto y Contribución a la Comunidad
- Responsabilidad e Impacto Medioambiental
- Seguridad de la Información
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Selección y Relación con Proveedores y Contratistas
- Transparencia
- Viajes de Negocios
- Sostenibilidad Corporativa y Debida Diligencia

Acoso Laboral

Respetarnos y cuidarnos es parte de nuestro sello como organización, por lo que prohibimos tajantemente cualquier tipo de situación o conducta que pueda ser considerada acoso laboral, agresión y/u hostigamiento constante por parte de un líder, colaborador u otra relación de trabajo.

Esta postura se encuentra explícita en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo, el Acoso laboral es:

"Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada" [1]

[1] *https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html*

Debemos

- Contribuir y fomentar un lugar de trabajo libre de acoso laboral, agresión y/u hostigamiento.
- Tener empatía y tratar a cada persona con la que se relaciona laboralmente (líderes, equipos u otras personas) como nos gustaría que nos trataran a nosotros.
- Respetar y acordar tiempos y modalidades de trabajo dentro y fuera de la jornada para alinear expectativas, acciones y responsabilidades.

NO Debemos

- Dañar la relación laboral que tengo con mis pares o líder.
- Quedarme en silencio si me siento incómodo en una relación de trabajo o si soy testigo de una situación de acoso laboral.

Infórmate

Si tienes una duda/ preocupación o quieres denunciar un asunto relacionado a **Acoso laboral**, comunícate con tu líder, o Área de personas o Gerencia General de la Filial, o Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo.

Herramientas y recursos para obtener más información

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Cómo realizar una denuncia

La forma de efectuar una denuncia es a través de ***https://molymet.ines.cl/molymet/formulario/***

Acoso Laboral

Caso 1

Reiteradamente el líder de un colaborador le asigna trabajos fuera de horario laboral, le exige resultados mucho más precisos en comparación a sus compañeros y nunca queda conforme con sus entregables.

¿Qué debo hacer?

Invita a tu compañero a conversar sobre esta situación con su líder, generando un diálogo de confianza y transparencia, respecto de como se siente y las expectativas del trabajo esperado.

Caso 2

Un grupo de colaboradores hacen constantemente chistes burlándose de cuestiones de raza, religión, y otras diferencias personales. Considero que algunos de ellos son ofensivos y me preocupa que otros piensen lo mismo.

¿Qué puedo hacer para ayudar?

El humor tiene mucho que ver con el gusto personal, y las personas muchas veces hacen chistes que no son apropiados para el lugar de trabajo. Es posible que las personas no se percaten de que algunos de los chistes puede insultar o degradar a otros.
Debe hablar con la persona involucrada y explicarle cómo se siente. Si la reacción que tiene ante su pedido es negativa, deberá hablar con el líder. Los chistes, comentarios verbales, gestos, ridiculización, violencia verbal o física que constituya un hostigamiento sistematico al trabajador, perjudican nuestro entorno laboral.

Acoso Sexual

Porque el abuso de cualquier tipo está en contra de nuestros principios y esencia como compañía, no aceptaremos ningún tipo de conducta o situación relacionada con acoso sexual.

Esto se aborda específicamente en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, donde consideramos como acoso sexual las principales situaciones:

- **Coerción sexual:** donde un superior abusa de su poder y exige a un subordinado que conceda alguna actividad o acción de carácter sexual, para que pueda acceder o mantener algún beneficio laboral.
- **Proposiciones sexuales no consentidas:** tiene relación con invitaciones sexuales u otro tipo de solicitud verbal, no verbal y/o física, con el objetivo de hostigar, intimidar, abusar y limitar laboralmente a una persona; instaurando un ambiente de trabajo hostil, principalmente, entre pares.
- **Manifestaciones habituales de acoso sexual:** tales como buscar un beneficio laboral a cambio de favores sexuales, intimidar a través de un comportamiento no deseado por la víctima, uso de cualquier término, palabra o conducta física de carácter sexual como insinuación y/o proposición sexual que afecte la dignidad de la víctima, y/o todo tipo de reacción agresiva y hostil producto del rechazo de las acciones previamente indicadas.

Debemos

- Contribuir y fomentar un ambiente laboral contra cualquier tipo de acoso sexual.
- Respetar siempre y no dar pie a situaciones incómodas o que pueden generar alguna reacción no deseable de la contraparte.
- Pensar antes de actuar: un comentario o gesto puede ser tomado de manera positiva o negativa por cada persona.
- Relacionarnos de manera profesional y respetuosa en los espacios de trabajo.

NO Debemos

- Hacer o insistir en cualquier comportamiento que otra persona considere inapropiado o no deseable.
- Hacer comentarios provocadores sobre la apariencia de las personas.

Herramientas y recursos para obtener más información

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

¿A quién dirigirse?

Si tienes una duda/ preocupación o quieres denunciar sobre un asunto relacionado a **Acoso Sexua**l, comunícate ya sea con tu líder, Área de Personas, Gerente General, la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o la Línea Ética para recibir apoyo.

Acoso Sexual

Caso 1

Durante una reunión de equipo extra-laboral, uno de mis compañeros de equipo me comentó que nuestro líder le hizo ciertos comentarios que él considera inapropiados, pero tiene dudas en hablar de esto porque no quiere perjudicar su carrera profesional o que se rumoree en torno a la situación.

¿Qué debería hacer?

Motiva a tu compañero a que hable directamente con su líder y le comparta el desacuerdo con lo sucedido en la reunión. En el caso que el colaborador quede con dudas con la respuesta de su superior, puedes comunicar esto al área de personas para solicitar orientación o formalizar una denuncia de acoso a través de la Línea Ética.

Caso 2

En varias oportunidades un proveedor ha hecho gestos cariñosos que son incómodos y dice que si tengo una cita con él, podríamos llegar a un mejor acuerdo comercial.
Como es una persona externa a la compañía, no estoy segura de cómo proceder frente a mi líder y la empresa.

¿Qué debo hacer?

Hablar directamente con tu líder directo, ya que ninguna persona debe sufrir una situación de acoso de este tipo.

Anticorrupción

Somos íntegros en cada acción que realizamos, por lo que no aceptaremos y evitaremos cualquier conducta relacionada con la corrupción. Estas pueden ir desde el fraude, sobornos, coimas a instituciones o personas públicas/privadas, uso de bienes o dinero producto de actos ilícitos, hasta lavado de dinero, financiamiento al terrorismo, cohecho, delitos de carácter cibernético, o algún otro delito o práctica con estas características.

Esto está formalizado en nuestras políticas y procedimientos que abarcan la legislación actual, como también a todos nuestros públicos de interés; específicamente a través de nuestra Declaración Jurada Ley 20.393, Política sobre Valores Organizacionales y Principios de Actuación, y Política de Prevención de Delitos, entre otras, dirigidas a colaboradores, ejecutivos, directores, proveedores, contratistas y clientes.

Asimismo, poseemos un robusto modelo de gestión, seguimiento y cumplimiento sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas, con el objetivo de disminuir los riesgos a los que Molymet está expuesto en este tema.

Debemos

- Informar en el caso de presenciar o saber de alguna situación relacionada a la corrupción.
- Velar por el respeto y cumplimiento de las declaraciones juradas de proveedores, contratistas y clientes.
- Realizar revisiones anuales y mejoras al Modelo de Prevención de Delitos por una empresa externa.
- Corroborar que proveedores, contratistas y clientes, conozcan y cumplan nuestras políticas contra la corrupción.
- Cumplir con los protocolos definidos para la contratación de proveedores y contratistas, junto a la relación con clientes, antes de efectuar un contrato y/o transacción.

NO Debemos

- Esconder el origen ilegal de algún bien, compra, tenencia o uso.
- Entregar un objeto o dinero a alguna entidad pública o privada, sindicatos, colaboradores/as, proveedores, contratistas, clientes u otra persona o institución para influenciar una decisión, u obtener un beneficio propio o para nuestra compañía.
- Mantener un contrato o relación con un proveedor, contratista o cliente, sabiendo que ha actuado con otra entidad de manera corrupta.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Prevención de Delitos.
- Declaración Jurada de acuerdo a la ley 20.393 en Chile.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Anticorrupción

Caso 1

Acaba de salir en los medios de comunicación que un proveedor ha actuado de manera corrupta con otras empresas del mercado.

¿Debo mantener el contrato con este proveedor?

Molymet jamás se relacionará ni contribuirá con cualquier tipo de corrupción, por lo que se deben pausar los contratos hasta que se obtenga una sentencia legislativa.

Caso 2

Un cliente ofrece pagar un precio mayor de una factura y repartir para cada uno la mitad de esa diferencia. Me comenta que lo ha hecho con otras empresas.

¿Qué debo hacer?

Lo que ofrece el cliente va totalmente en contra de nuestros valores y Código de Conducta. Por lo mismo en estos casos debes notificar esta situación inmediatamente a tu líder, o al Gerente General de tu filial, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Caso 3

Un contratista ofrece pagar una comisión a un compañero que está encargado de evaluar las cotizaciones del producto que entrega, si es que adjudica a su empresa.

¿Qué debo hacer?

Lo que ofrece el contratista es delito y va en contra de los valores, probidad e integridad de la compañía, por lo que él no debe aceptar la propuesta. Notifica esta situación según corresponda a tu líder, Gerente General, Vicepresidencia de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Autoridades Gubernamentales y Públicas

Ser transparentes y éticos con el ámbito público es parte de nuestra esencia, por lo que delimitamos la relación de la compañía y sus ejecutivos con autoridades gubernamentales y/o funcionarios públicos, a través de nuestra Política de actuación de Molibdenos y Metales S.A. y filiales con el funcionario público, junto a la Política de Prevención de Delitos Ley 20.393.

Velamos por el cumplimiento de prácticas internacionales relacionadas, la legislación sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, y la normativa legal vigente respecto a la relación con autoridades gubernamentales y funcionarios públicos.

De esta manera, rechazamos cualquier tipo de situación de corrupción, soborno, cohecho u otra actuación con caracteres similares o que configuren delitos, relacionados con autoridades gubernamentales y/o funcionarios públicos, donde estén involucrados directores, ejecutivos y colaboradores, además de todos aquellos que actúen en nombre o representación de Molymet.

Debemos

- Dar cumplimiento con los deberes establecidos en las normas y leyes vigentes, junto a las políticas corporativas de Molymet.
- Declarar ante cualquier conflicto de interés con una autoridad gubernamental y/o funcionario público nacional o extranjero.
- Estar alerta ante cualquier situación riesgosa que podría relacionarse con corrupción, soborno, cohecho con autoridades gubernamentales y/o funcionarios públicos.
- Dejar constancia a través de un formulario de registro único, cada vez que exista una necesidad de reunirse y/o interactuar con un funcionario público nacional o extranjero.
- Comunicar a la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo, cada vez que se reúna o interactúe con un funcionario público nacional o extranjero.

NO Debemos

- Entregar cualquier tipo de pago o apoyo que beneficie a una autoridad gubernamental y/o funcionario público nacional o extranjero en nombre de la compañía.
- Aceptar cualquier tipo de pago directo proveniente de una autoridad gubernamental y/o funcionario público nacional o extranjero.
- Apoyar o financiar actividades políticas en nombre y con recursos de Molymet.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.
- Política de actuación de Molibdenos y Metales S.A. y filiales con el funcionario público.
- Política de Prevención de Delitos Ley 20.393

Autoridades Gubernamentales y Públicas

Caso 1

Un líder de la empresa propone a un grupo de colaboradores hacer una donación grupal para una campaña política electoral, a nombre de nuestra compañía, de cierto candidato y color político que, además, resulta ser su familiar.

¿Puedo hacerlo?

Esto relacionaría a Molymet con campañas políticas, por lo que se debe rechazar esta propuesta. Las opiniones y posturas de la compañía frente a la contingencia nacional, son canalizadas mediante las vías de comunicación definidas por la administración.

Caso 2

Un líder de la empresa cada cierto tiempo se debe reunir con funcionarios públicos, esto para cumplir el objetivo de algunos trabajos que sus funciones requieren.

¿Es correcto?

Si para cumplir con algunas de sus labores, necesita reunirse con funcionarios públicos, no hay impedimento para esto. Es muy importante que estés al tanto del formulario de registro único de estas reuniones, esta información debe ser reportada a la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo.

Cambio Climático

La mitigación y acción contra los efectos del cambio climático es nuestro deber y compromiso. Este tema es fundamental en nuestra Estrategia Corporativa de Sustentabilidad.

Consideramos distintas acciones y procedimientos por sobre la normativa, con el fin de anticiparnos, controlar y disminuir el impacto a nuestro entorno.

Producto de nuestra esencia como empresa, contribuimos a la descarbonización de la economía, ya que el molibdeno y renio son de por sí materiales sustentables.

Debemos

- Considerar en cada proceso y operación, los riesgos que pueda existir en torno al cambio climático.
- Analizar la mejora continua de los procesos y operaciones, para contribuir a la mitigación de los efectos del cambio climático.
- Considerar en nuestra gestión los objetivos globales, nacionales o internacionales en materia de cambio climático.

NO Debemos

- Pensar en un nuevo proceso, operación o proyecto sin considerar u omitir la contribución positiva o negativa que éstos generen al cambio climático.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Política Corporativa de Medio Ambiente.

Cambio Climático

Caso 1

Estamos implementando un nuevo proyecto, donde me percaté que esto incide negativamente en nuestro compromiso con la mitigación de los efectos del cambio climático. Sin embargo, estoy pensando en quedarme en silencio al respecto, para que esto no perjudique el proyecto y mi carrera profesional.

¿Es correcto?

El no notificar esta situación es una falta a nuestro Código de Conducta y valores organizacionales. Informa sobre esta situación a tu líder o a la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad o Línea Ética, para llegar en conjunto a una solución.

Caso 2

Estamos evaluando proveedores para el recambio de motores, escogiendo la empresa más económica, ya que debemos cumplir con las metas de presupuesto, sin embargo, esta selección es la menos eficiente y a futuro nos generará un mayor gasto, ya que los motores consumen más energía y también generan más emisiones de CO_2.

¿Corresponde seleccionar a esta empresa proveedora?

Si bien esta empresa cumple con los requisitos económicos de selección, siempre se deben analizar integralmente a los proveedores, considerando criterios legales, administrativos, sociales y sustentables, por ejemplo, eficiencia y contribución al cambio climático. Por lo tanto, se debe seleccionar al proveedor mejor evaluado en todos los criterios.

Competencia Leal

El respeto a cada uno de nuestros competidores es la base de nuestra forma de hacer negocios, por lo que defendemos la competencia libre, justa y sustentable, donde no aceptaremos conductas anticompetitivas. Tal como lo indica la Ley de Competencia Desleal y la Ley de Libre Competencia.

Para esto, siempre nos guiamos por una visión desde el cumplimiento normativo en cada acción que tenemos, considerando las regulaciones locales y globales en esta materia.

Sumado a esto, jamás suscribiremos la fijación de precios a prácticas monopólicas, abuso de nuestra posición, segmentación del mercado, comunicación de información clasificada a la competencia, y/o manejo indebido de licitaciones, entre otras. Estas pueden repercutir en la organización y sus personas de manera negativa y/o con sanciones legislativas.

Debemos

- Dar cumplimiento con los deberes establecidos en las normas y leyes vigentes.
- Informar ante cualquier hecho relacionado a una práctica anticompetitiva.
- Evadir cualquier situación riesgosa, que podría relacionarse con un conflicto de interés que va en contra de la competencia leal.
- Recopilar información del mercado y competencia desde medios confiables y legales.
- Omitir procesos de venta que utilicen cualquier medio ilícito que persiga desviar clientela de otro en el mercado.
- Generar una publicidad que evite cualquier acto que afecte la reputación ajena.

NO Debemos

- Interferir de alguna manera en la cadena de valor de empresas competidoras.
- Transmitir información confidencial de Molymet a competidores para lograr un beneficio de la compañía o propio.
- Recibir información confidencial de competidores para lograr un beneficio de Molymet o propio.
- Abusar de nuestro poder o posición en el mercado, como también acceder a una segmentación de este.
- Manejar de manera indebida el proceso o resultado de licitaciones o contratos.
- Influenciar a otros grupos de interés, como proveedores, contratistas o clientes, contra la competencia.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Competencia Leal

Caso 1

Uno de nuestros proveedores nos comentó información confidencial de la competencia, específicamente de sus precios y futuros proyectos.

¿Puedo utilizar esta información?

Ningún colaborador de Molymet puede hacer uso de información confidencial de la competencia, aunque sea a través de un proveedor u otro grupo de interés. Es importante que comuniques esta situación a tu líder, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Comunicaciones Internas, Externas y Redes Sociales

Comunicarnos de manera transparente, cercana y oportuna con nuestros grupos de interés internos y externos, es fundamental. Cuidamos nuestra imagen, reputación y el valor de nuestra marca como organización sustentable.

Cada acción comunicacional debe ser ágil, clara y eficiente, acorde a cada situación e información que se debe transmitir. Para esto, debe existir una planificación de nuestras comunicaciones, como también, canales internos y externos establecidos para satisfacer y cumplir con lo propuesto.

Velaremos siempre por una comunicación verídica, ética, responsable, transparente y sustentable, tanto en su contenido como en las fuentes de la información comunicada.

Respecto a nuestras redes sociales, debemos tomar precaución para asegurar que aquello que compartimos no incumpla ninguna de las políticas o normas de Molymet diseñadas para proteger la seguridad de nuestra información, la reputación de nuestra marca y/o la privacidad de nuestros colaboradores.

Del mismo modo, si se utilizan sitios de redes sociales con fines profesionales, es importante no divulgar ningún tipo de información confidencial, y/o de propiedad exclusiva y privada de Molymet.

Debemos

- Seguir los protocolos definidos de comunicación interna y externa.
- Entregar información de manera clara, eficiente, ágil, justa y transparente.
- Contar con las autorizaciones necesarias de los líderes antes de realizar una comunicación interna y/o externa.
- Tener una validación de los líderes correspondientes para participar en cualquier tipo de evento o actividad externa en representación de Molymet.
- Cuidar la forma y estilo de la comunicación, manteniendo siempre un lenguaje adecuado y respetuoso con cada una de nuestras audiencias.

NO Debemos

- Comunicar de manera directa e indirecta información confidencial de la compañía.
- Transmitir información que pueda incidir en la imagen y reputación de la compañía.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Comunicaciones Internas, Externas y Redes Sociales

Caso 1

Una amiga trabaja en un medio de comunicación local, siempre me pide que le comparta información interesante de la empresa. En unos días comunicaremos internamente un nuevo negocio que abordaremos y estoy pensando en traspasarle esta información para que la difundan más adelante.

¿Existirá algún inconveniente?

A pesar de que sea alguien cercano y se comprometa a no divulgar la información, no podemos confiar plenamente en que así suceda y es mejor evitar este tipo de situaciones. Esta información es privada y existen cláusulas de confidencialidad en los contratos de trabajo. No se puede compartir hasta que se lanze internamente y que los líderes relacionados así lo indiquen.

Conflictos de Interés

La distinción y cuidado de los intereses personales y los de la compañía, es nuestro sello. Es por ello, que sostenemos que cada una de las personas que se relacione con Molymet debe hacer una diferenciación de estos, para así prevenir y disminuir la probabilidad de que exista un conflicto de interés.

Un colaborador no podrá prestar servicios como asesor o consultor de otra organización que sea parte de la competencia o comparta, haga negocios o intente hacer negocios con Molymet y sus filiales. Asimismo, cualquier empresa que se relacione con Molymet o una filial, tanto como proveedor, contratista o cliente, debe declarar si existe algún conflicto de interés.

Esto se indica en nuestra Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación, y específicamente en una Declaración de Conflictos de Interés.

Debemos

- Informar en el caso de que exista algún potencial conflicto de interés con algún familiar o persona cercana dentro de la misma compañía, o con un proveedor, contratista, cliente, entes públicos o reguladores.
- Realizar las actividades de su cargo y como colaborador de Molymet desde lo ético, justo e imparcial.
- Corroborar que proveedores, contratistas y clientes conozcan y cumplan nuestras políticas sobre conflictos de interés.
- Cumplir con los protocolos definidos sobre conflictos de interés con proveedores, contratistas y clientes, antes de efectuar un contrato y/o transacción.

NO Debemos

- Crear o mantener un contrato o relación con un proveedor, contratista o cliente, sin haber notificado la existencia de un conflicto de interés.
- Beneficiar, patrocinar o auspiciar personas, instituciones o comunidades con las que exista alguna relación de interés o beneficio personal.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Declaración de Conflictos de Interés.
- Política de Prevención de Delitos Ley 20.393.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Conflictos de Interés

Caso 1

Un familiar cercano trabaja en una empresa que cumple con las necesidades que se están buscando en un proveedor de mi área.

¿Puedo recomendar esta empresa como proveedor?

Sí, puede recomendar esta empresa en el proceso de selección del proveedor. Sin embargo, para mantener la objetividad del asunto, no podrás participar en la toma de decisión del proveedor que contratarán, y debes notificarlo a tu líder, Gerencia General, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Caso 2

Parte de mis funciones es evaluar las licitaciones de algunos proveedores, para el caso de uno de estos, el dueño es un familiar cercano. Esta empresa es muy especializada y presta un servicio de muy baja oferta en el mercado, por lo que es difícil de reemplazar ya que existiría un riesgo para la compañía no seguir contando con este.

¿Esto constituye un conflicto de interés?

Debido a su cercana relación familiar, sí hay una situación que califica como conflicto de interés, por lo que debe realizar la correspondiente declaración. En conjunto con su líder deben evaluar la asignación de esta tarea a otro colaborador para estudiar y comparar las propuestas de los proveedores.

Cuidado de Nuestros Activos e Identidad

Todas las personas que pertenecen a la compañía y sus filiales tienen la responsabilidad de proteger y cuidar sus activos tangibles e intangibles, como también, todo lo que refleje nuestra identidad corporativa.

Mediante nuestra Política de Administración y Control de los activos fijos e intangibles, clarificamos y detallamos los fines de los distintos tipos de activos, junto a una estructura y procesos de administración.

Consideramos como activos tangibles, equipos, inventario, tecnología y dinero, entre otros. Por otro lado, consideramos como activos intangibles, nuestra marca y reputación, la propiedad intelectual, información y data de Molymet, planes estratégicos, información con fines comerciales, entre otros.

Debemos

- Utilizar los activos de Molymet según los objetivos y focos establecidos.
- Fomentar y confirmar la protección de los activos (tangibles o intangibles), previniendo su daño, pérdida, uso indebido, robo o hurto; comunicando en el caso de ocurra lo contrario.

NO Debemos

- Poner en riesgo o dañar la identidad e imagen de Molymet.
- Utilizar para un beneficio propio los activos de la compañía, tanto de manera directa como indirecta.
- Transmitir o utilizar cualquier tipo de información que afecte de manera positiva o negativa a un proveedor, contratista, cliente u otro grupo de interés.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Administración y Control de los activos fijos e intangibles.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Cuidado de Nuestros Activos e Identidad

Caso 1

Durante la jornada laboral, personal de mantención pide ayuda para arreglar un aparato de uso personal no relacionado a su trabajo diario, ni tampoco de propiedad de la compañía.

¿Corresponde prestar ayuda con mis herramientas de trabajo?

No debes utilizar equipos, aparatos o herramientas de la compañía para uso o beneficio personal. Estos activos sólo se deben ocupar para los objetivos propuestos que tienen relación con las operaciones y procesos de Molymet.

Caso 2

Se ha contratado una asesoría estratégica para crear e implementar un nuevo modelo de trabajo en la empresa. Tengo una amiga que trabaja en una compañía de otro rubro que debe presentar una propuesta del mismo tipo a su jefa, pero creada por ella.

¿Puedo compartir esta propuesta de asesoría?

No corresponde que compartas este tipo de información con personas externas a la compañía, ya que pertenece a Molymet y es material confidencial, además la información pertenece a un proveedor y debemos siempre cuidar la relación con este.

Derechos Humanos

Conocer, respetar y proteger los derechos de las personas es una de nuestras principales preocupaciones.

Tenemos como principal referencia y suscribimos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, junto a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 2011, ambos de las Naciones Unidas. Además, adherimos al Pacto Global Chile desde enero de 2016.

Establecemos mecanismos para monitorear y fiscalizar el cumplimiento de los Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción, rechazando el trabajo infantil, forzoso y la esclavitud moderna en todas nuestras filiales y al interior de cualquiera de nuestros grupos de interés.

Debemos

- Actuar desde la confianza y respeto con cada persona que se relaciona con Molymet, ya sean colaboradores, contratistas, proveedores, clientes, comunidad, autoridades u otros grupos de interés.
- Velar por la libertad, dignidad, igualdad de oportunidades e inclusión de las personas.
- Entregar remuneraciones justas y equitativas.
- Cuidar que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, conciencia, opinión, expresión y/o religión.
- Entregar condiciones laborales seguras, equitativas y gratas.
- Asegurar el derecho al descanso, vacaciones periódicas pagadas y una duración de la jornada laboral prudente.
- Preocuparnos por garantizar el derecho a la maternidad y paternidad, como también, el cuidado de los hijos de nuestros colaboradores.
- Evitar el trabajo infantil y forzado mediante verificación de identidad y edad, contratos voluntarios y reportando sospechas de menores trabajando. Además, nos esforzarnos por evitar dichas prácticas en toda nuestra cadena de suministro, supervisando a proveedores y clientes.

NO Debemos

- Quedarnos en silencio si somos testigos de alguna acción vaya en contra los derechos de una persona.
- Discriminar a una persona, cualquiera que sea su condición.
- Establecer o mantener relación con grupos de interés que realicen alguna acción que contribuya con el trabajo infantil y forzoso, tratos crueles, inhumanos, degradantes o trata de personas.
- Juzgar o incidir en la libertad de asociación y sindicalización.
- Permitir cualquier forma de trabajo infantil y trabajo forzado, y lo prohibimos estrictamente.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación
- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.

Derechos Humanos

Caso 1

Mi líder solicita información sobre mis planes futuros de planificación familiar, debido a que se está proyectando una nueva responsabilidad en el área para la cual se requiere de un colaborador a disposición de tiempo completo, ya que el proyecto incluye viajes fuera del país durante un largo periodo.

¿Es correcta esta situación?

No es correcto, ya que velamos por el cumplimiento de los Derechos Fundamentales de las personas siendo clave el respeto y protección a la vida privada.

Caso 2

Durante una visita a un contratista, observo que hay un menor de edad realizando labores propias de un adulto en una zona de carga y descarga de materiales. Al consultar, me indican que es "hijo de un trabajador que viene a ayudar de vez en cuando".

¿Es correcta esta situación?

No es correcto. En Molymet rechazamos cualquier forma de trabajo infantil y promovemos el respeto irrestricto a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esta situación debe ser reportada, ya que va en contra de nuestros principios éticos y de cumplimiento normativo en toda la cadena de valor.

Diversidad, Equidad de Género, Inclusión y No Discriminación

En Molymet suscribimos que todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad, por lo que impulsamos y fortalecemos la diversidad, inclusión y no discriminación, mediante procedimientos que fomenten la equidad, igualdad de oportunidades y meritocracia en nuestra compañía.

Robustecemos día a día nuestra cultura de diversidad, respeto y cuidado con nuestros colaboradores y otros grupos de interés, asegurando promover de forma transversal un desarrollo profesional y personal en cada uno de nuestros procedimientos de gestión de personas: selección, promoción, formación, evaluación de desempeño y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros.

No aceptaremos ningún tipo de discriminación, acoso o intimidación por raza, origen étnico, social o cultural, nacionalidad, idioma, ideología, opinión o postura política, religión o creencia, sindicalización, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil o situación familiar, edad, apariencia física, situación socio-económica, enfermedad o situación de discapacidad.

Propugnamos la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, la equidad de género y diversidad.

Debemos

- Contribuir y fomentar la responsabilidad y el cuidado respecto a la diversidad, inclusión y no discriminación de cada persona que forma parte de nuestros grupos de interés.
- Expresar y actuar desde la confianza, respeto, cuidado y empatía.
- Afrontar y no aceptar cualquier tipo de conducta que represente exclusión o discriminación.
- Pensar y actuar a diario sin considerar prejuicios, estereotipos y sesgos.
- Actuar con confianza y respeto hacia todos nuestros grupos de interés, velar por la igualdad de oportunidades, ofrecer remuneraciones basadas en competencias y motivación, y abrir vacantes para hombres y mujeres.

NO Debemos

- Discriminar, acosar o intimidar a una persona por su condición, con o sin intención.
- Actuar de manera física o emocional de forma ofensiva, que insulte e intimide por la condición de una persona. Esto incluye participar o ser testigo de alguna situación de este tipo.
- Realizar bromas, bulling, burlas o acoso sobre las características o condición de una persona.
- Divulgar o compartir todo tipo de material, fotografías, texto o imágenes ofensivas hacia otra persona.
- Discriminar a favor o en contra de una persona por alguna condición o característica que no tenga relación al desempeño, habilidad o cargo.
- Discriminar por sexo, género u orientación sexual. Promovemos un trato igualitario y transparente hacia nuestros trabajadores, sin distinción entre hombres y mujeres, y esperamos lo mismo de nuestros proveedores hacia sus trabajadores.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Diversidad, Inclusión y No Discriminación

Caso 1

Soy padre y debo pedir permiso para salir antes de mi jornada laboral (dos veces por semana) ya que necesito llevar a mi hija a la pisocopedagoga, pero siento que mi desarrollo profesional puede verse afectado de manera negativa por esta necesidad familar.

¿Qué debo hacer?

Comunica esta inquietud y acuerda una solución inmediata con tu líder directo.
Molymet apoya a todos sus colaboradores entregando flexibilidad laboral para conciliar su vida personal/familiar con la vida laboral. Estas situaciones pueden ser un tratamiento médico, cuidado de un familiar, cumplir una responsabilidad con hijos, entre otras.
De no ser acogida tu solicitud sin razón, comunícate con el Área de Personas para recibir apoyo y resolver esta situación.

Caso 2

Una compañera parte de mi equipo ha hecho varias bromas y chistes groseros sobre las personas homosexuales. Esto me molesta, pero el resto lo consideran gracioso.

¿Qué puedo hacer al respecto?

Transmite en privado tu sentir e incomodidad a tu compañera, y de igual modo, comunícate con tu líder de inmediato.
De no ser acogida tu preocupación, comunícate con el Área de Personas para recibir apoyo y resolver esta situación.

Economía Circular

Basamos cada una de nuestras operaciones -por más pequeñas o de bajo impacto que sean- en el modelo de Economía Circular, con el objetivo de dar respuesta a los efectos del Cambio Climático, lograr un impacto positivo en nuestro entorno y potenciar nuestro negocio desde una visión sustentable.

Para transitar a esta nueva forma de ser y hacer, debemos estar constantemente redefiniendo los actuales y futuros procesos y proyectos.

Nos comprometemos con una mejora continua y eficiente en cada acción que tenga la compañía. Esto, a través de repensar la necesidad de reducir, reciclar y reutilizar nuestros recursos y residuos de cada filial, como también, transitar hacia el completo uso de energías limpias y renovables.

Debemos

- Considerar el modelo de Economía Circular desde que nace hasta que se deja de utilizar cada producto que producimos, desechamos y vendemos.
- Repensar, reducir, reciclar y reutilizar los recursos y residuos en cada proceso productivo y acción que hagamos.
- Dejar de lado los conceptos de deshechos y desperdicios como parte de la cadena de producción.
- Abordar el modelo de Economía Circular desde una visión ética, social, económica y no sólo ambiental.
- Lograr una gestión optimizada de productos, flujos de materiales, energías y servicios.
- Involucrar a otros grupos de interés en el modelo de Economía Circular, tales como proveedores, contratistas y comunidad.

NO Debemos

- Pensar y crear un proyecto, producto o proceso sin considerar sus impactos y externalidades.
- Desestimar los impactos medioambientales, sociales, económicos y éticos que tiene un proceso y/o producto.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad.

Economía Circular

Caso 1

Tengo una idea de cómo mejorar un proceso desde una mirada de la Economía Circular, pero se lo comuniqué a mi líder y no siento que esté muy convencido en cambiar algo que hace años se hace de una manera.

¿Qué puedo hacer?

Si tu líder no notifica o gestiona sobre la posibilidad de cambiar la forma en que estaban haciendo ese proceso, puedes contactarte con la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad para abrir un espacio de discusión y revisión de posibles mejoras para lograr en conjunto con tu líder la optimización del proceso.

Caso 2

En el día a día, veo que algunos compañeros de trabajo utilizan de manera incorrecta los dispensadores de residuos para reciclaje, dejando por ejemplo envases de tetrapack en el dispensador de papel y cartón.

¿Debo hacer algo al respecto?

Puedes comunicarles que esas acciones no son las correctas y deben respetar los criterios de reciclaje. Además, comunica esta situación a tu líder o a la Gerencia General para ver la forma de reforzar este tema a través de comunicación y formación a todas las áreas.

Propiedad Intelectual

Nuestra propiedad intelectual, innovación y desarrollo de tecnologías incide directamente en el crecimiento, liderazgo y éxito en el mercado, por lo que es transcendental su cuidado y protección.

A través de la Política de Propiedad Intelectual definimos y clarificamos las normas para resguardar, gestionar y seguir los derechos de propiedad intelectual. Consideramos cualquier solicitud o registro de patentes, creaciones, desarrollos, sean estos tangibles o intangibles, y/o cualquier otra forma de propiedad intelectual que exista o llegue a existir.

Todas las personas e instituciones que se relacionen con Molymet tienen la responsabilidad de proteger la propiedad intelectual e industrial, ya sea un proyecto directo de la compañía, colaborativo o de desarrollo compartido.

Debemos

- Respetar la propiedad intelectual de la empresa y la de terceros.
- Resguardar y mantener en completa reserva toda información relacionada a la propiedad intelectual de Molymet.
- Dar aviso en caso de extravío o sustracción de cualquier documentación e información que tenga relación, directa o indirecta, con la propiedad intelectual de la compañía.
- Informar y verificar que terceros contengan esta información sobre seguridad informática, tales como proveedores, contratistas, clientes u alguna otra entidad o persona.
- Transmitir a terceros nuestros protocolos sobre propiedad intelectual, como proveedores, contratistas, clientes u alguna otra entidad o persona.

NO Debemos

- Copiar, reproducir, publicar y distribuir información de cualquier solicitud o registro de patentes, creaciones, desarrollos, sean estos tangibles o intangibles, de la compañía o de terceros.
- Constituir en beneficio personal o de terceros, derechos de propiedad intelectual sobre alguna invención, creación o descubrimiento que se haya desarrollado con recursos directos o indirectos de Molymet.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Propiedad Intelectual.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Propiedad Intelectual

Caso 1

En el caso que deje mi cargo en Molymet y me vaya a otra empresa, tengo la intención de llevarme cierta información de los proyectos que implementé en la compañía, ya que son de mi creación, y me ayudará en otros proyectos y tareas en esta nueva empresa.

¿Puedo hacerlo?

A pesar de que sean proyectos creados por ti, fueron en contribución de las operaciones y procesos de la empresa. Por lo que es propiedad intelectual de Molymet y no se podrá utilizar esta información estando fuera de la compañía.

Regalos

Dar un regalo puede ser considerado una forma de agradecer a otra persona por su trabajo y atención. Sin embargo, es trascendental para Molymet evitar la corrupción y conflictos de interés, por lo que no está permitido que líderes o colaboradores de la compañía reciban u ofrezcan directa e indirectamente invitaciones o regalos de terceros relacionados, tales como proveedores, contratistas, clientes, competidores o funcionarios públicos.

Sólo se puede aceptar ciertos regalos e invitaciones de montos hasta 3 UF de proveedores, contratistas, clientes o competidores según el contexto y se deberán reportar a las jefaturas directas y a la Vicepresidencia Corporativa de de Cumplimiento y Riesgo. Están totalmente prohibidos -sin importar monto o relación con colaboradores- regalos o invitaciones de trabajadores del sector público.

Debemos

- Considerar cuando recibamos un regalo o invitación menor a 3 UF, si se encuentra acorde a nuestros valores y si existe alguna intención.
- Informar a tu líder en el caso de recibir un regalo o invitación y a la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo, sin importar el monto que signifique.
- Acreditar que proveedores, contratistas y clientes conozcan y cumplan nuestros protocolos sobre regalos e invitaciones.

NO Debemos

- Aceptar u ofrecer en forma directa o indirecta -a través de familiares por ejemplo- una invitación o regalo sobre los 3 UF de parte de proveedores, contratistas, clientes y competidores, o Instituciones Financieras.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Regalos

Caso 1

Tuve una reunión con uno de nuestros proveedores y trajo como regalo algunos productos de la empresa. Me comenta que son productos que tenían sobre stock. Trabajamos hace varios años con este proveedor, pero no tengo la seguridad de si debo aceptarlos o no.

Qué debo hacer en esta situación?

De acuerdo con la actual política interna sobre regalos, si estos productos superan las 3 UF, tendrás que agradecerle por su gesto y explicarle que no podrás aceptar este regalo.
En el caso de que el monto de los regalos sea menor a 3 UF, analiza la situación y si crees que existe algún interés de por medio, es mejor rechazar este regalo, de lo contrario si lo ves como un gesto cordial del proveedor puedes aceptarlo. De todos modos, comunica siempre esta situación a tu líder y a la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo.

Respeto y Contribución a la Comunidad

Honramos y respetamos la relación sustentable y de largo plazo con la comunidad, en especial las aledañas a nuestras operaciones. Desde esta base, buscamos impulsar el desarrollo y beneficio local, donde la transparencia, cercanía, credibilidad, el cuidado y una comunicación bidireccional son claves.

Potenciar constantemente la participación, comprensión y reflexión activa de nuestros impactos medioambientales, mitiga los desafíos que puedan causar en la comunidad.

Debemos

- Ser empático con la comunidad y otros grupos de interés que se encuentran en las cercanías de las filiales de Molymet en cada acción que hagamos como compañía.
- Tener en cuenta los puntos de vista y las expectativas de todos los grupos de interés durante el proceso de toma de decisiones.
- Escuchar y potenciar la comunicación multidireccional para responder a sus necesidades, observaciones e inquietudes.
- Propiciar iniciativas que generen desarrollo económico en la comunidad.

NO Debemos

- Prometer un proyecto o acción con la comunidad en nombre de la empresa, sin las aprobaciones correspondientes.
- Beneficiar o favorecer en nombre de la compañía a un grupo específico de la comunidad que se relacione con la política, etnia u otro.
- Ignorar los reclamos, sugerencias y/o comentarios realizados por la comunidad.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Respeto y Contribución a la Comunidad

Caso 1

Un representante de la comunidad es parte de mi círculo familiar, quien me contactó y transmitió que en los últimos días les ha molestado el movimiento de varios camiones de una de las filiales de Molymet.

¿Qué puedo hacer?

Existen mecanismos y equipos dirigidos para escuchar las preocupaciones e inquietudes de la comunidad, respondiendo a éstas. Es responsabilidad de cada filial, y su equipo encargado del relacionamiento comunitario, estar al tanto de esto para solucionarlo.
Es por esto que puedes comunicar al área encargada sobre esta situación y/o proponer al representante de la comunidad que les contacte directamente.

Caso 2

He leído quejas por redes sociales de personas de la comunidad de una de nuestras filiales, donde han hecho consultas e intentos de comunicación con la compañía, pero no han obtenido respuesta aún.

¿Puedo hacer algo al respecto?

Debido a que es responsabilidad de cada filial y su equipo encargado del relacionamiento comunitario de responder sus consultas y solicitudes, puedes dirigirte a ellos para comunicar tu inquietud y lo que has visto por redes sociales, para que den respuesta a esta situación.

Responsabilidad e Impacto Medioambiental

Somos responsables, preocupados y comprometidos con el cuidado del medioambiente, logrando una gestión armónica y metódica de nuestras operaciones que puedan impactar en este ámbito.

Cumplimos con las regulaciones y normativas, asegurando el cuidado, protección y preservación de los recursos, con una mirada hacia la Economía Circular y mitigación del Cambio Climático.

Nuestros ejes son la prevención, control y reducción de nuestros impactos y riesgos del medioambiente, a través de nuestra Política Corporativa de Medio Ambiente, Sistema de Gestión Medioambiental y varias certificaciones.

Velaremos por el cuidado de estos principales aspectos medioambientales:

Aire: Tenemos un compromiso y desafío con la protección de la calidad del aire, por lo que estamos por debajo de los límites normativos. Medimos, controlamos y reducimos de manera rigurosa nuestras emisiones y huella de carbono.

Agua: Reducimos y gestionamos nuestro consumo de agua constantemente en todos los procesos operacionales, utilizando este recurso de manera eficiente, recirculando, reutilizando y disminuyendo su extracción.

Energía: El uso racional y eficiente de la energía es nuestro deber, ya que es uno de los insumos más críticos para nuestras operaciones. La gestión, uso y cuidado de la energía es trascendental para la persistencia de nuestro actuar, donde siempre potenciamos el uso de fuentes limpias y renovables.

Suelo: Nuestras operaciones tienen un impacto importante en la calidad del suelo. Por ende, velaremos por un sistema de gestión y medición de los residuos producidos donde definimos un conjunto de acciones respecto a nuestro actuar.

Debemos

- Usar las habilidades sustentables para observar, reflexionar, conversar y actuar siempre con el objetivo de disminuir y/o eliminar los impactos ambientales que pueda tener una acción, operación o proyecto.
- Analizar y mejorar continuamente para mitigar los impactos medioambientales en el aire, agua, energía y suelo.
- En el caso de detectar algún riesgo o incidente que impacte al medioambiente y entorno de la filial, se debe informar inmediatamente lo ocurrido e interrumpir las operaciones de ser necesario.
- Involucrar a otros grupos de interés en la responsabilidad y reducción de su impacto medioambiental, tales como proveedores, contratistas y comunidad.

NO Debemos

- Olvidar y no cumplir las normas y protocolos definidos que promueven el cuidado y disminución del impacto al medioambiente.
- Omitir cualquier tipo de impacto medioambiental en actuales o nuevos procesos, operaciones o proyectos de la compañía.
- Descuidar o no hacer algo contra un posible riesgo o incidente que impacte de manera negativa al medioambiente.
- Usar de manera inconsciente y/o deficiente cualquier tipo de recurso.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Política Corporativa de Medio Ambiente.
- Sistema de Gestión Medioambiental.

Responsabilidad e Impacto Medioambiental

Caso 1

Durante nuestras actividades en la planta veo que una persona de mi equipo está tomando ciertas decisiones que son un riesgo y no se definen en los protocolos e instructivos internos, por lo tanto, podrían desencadenar un incidente ambiental.

¿Qué debo hacer?

Detener rápidamente cualquier acción del equipo para prevenir un incidente medioambiental y que impacte de manera negativa al entorno de la filial. Por lo tanto, avisa a tu líder directo lo ocurrido para mejorar los procesos y lograr un aprendizaje como equipo. De igual forma, contacta al Gerente de Área, Gerente General o Área de SSO de la filial para notificar, fortalecer y prevenir este tipo de situaciones.

Caso 2

En medio de tareas de vaciado de residuos peligrosos se filtra líquido y cae cerca del canal que cruza. Para evitar un problema se mantiene en secreto lo sucedido y se continua con las maniobras de vaciado.

¿Qué debo hacer?

La transparencia e integridad son un valor propio de los colaboradores de la empresa, por lo tanto, se solicita informar oportunamente esta situación, ya que este derrame puede contaminar el canal ocupado para regadío. Comunica esta situación a tu líder o Gerente General de la filial.

Caso 3

Me he percatado que los camiones de transporte de residuos de nuestras operaciones tienen fugas y están arrojando residuos en la calzada fuera de las instalaciones de la compañía.

¿Debo comunicar esta situación?

Sí, es importante comunicar esta situación, ya que, si bien es un impacto externo de las operaciones de Molymet, incide en el medioambiente y comunidad que nos rodea, como también en la reputación de la compañía.

Seguridad de la Información

En una era donde la tecnología y digitalización es la base de todo, es fundamental que brindemos seguridad y protección a la información personal y corporativa que tenemos.

Desaprobamos el uso de información privilegiada y confidencial para beneficio personal, financiero y/o ajeno, al ir contra de nuestro principio de igualdad de oportunidades en el mercado y país en el que operamos.

Toda persona que tenga acceso a información y recursos tecnológicos de Molymet, tiene la obligación y responsabilidad de utilizarla de manera ética, siendo únicamente un elemento de trabajo, considerando los procedimientos y políticas corporativas como la legislación vigente en este ámbito.

La información generada en y para Molymet, es propiedad de la compañía, no del usuario que la genera.

La información debe ser tratada como un activo de Molymet, cuidandola y protegiendola.

A través de nuestro Manual de Manejo de Información que presenta nuestra postura respecto a la confidencialidad y resguardo de la información, se formaliza qué cargos tendrán acceso a distintos grados de información considerada confidencial o crítica, junto a una definición en su contrato de trabajo.

Debemos

- Resguardar y mantener en completa reserva toda información que conozca de manera directa o indirecta, confidencial o de carácter sensible.
- Mantener sumo cuidado en la tenencia, custodia, transmisión y conservación de la información.
- Resguardar cualquier conocimiento de aspectos técnicos, científicos o comerciales que haya adquirido en la empresa en el desempeño de sus funciones o indirectamente.
- Dar aviso en caso de extravío o sustracción de cualquier documentación en que consten conocimientos de aspectos técnicos, científicos o comerciales.
- Comunicar a terceros cualquier tipo de conocimiento, averiguación, realización o colaboración de actividades o negocios de la empresa, durante y/o hasta dos años después del término de sus funciones en Molymet.
- Informar y verificar que terceros manejen esta información sobre seguridad informática, tales como proveedores, contratistas, clientes u alguna otra entidad o persona.
- Ser cuidadosos con la apertura de correos desconocidos y/o links sospechosos que puedan vulnerar la seguridad.

NO Debemos

- Copiar, reproducir, publicar y distribuir información técnica, científica, comercial, financiera u otra, que sea relevante para Molymet.
- Copiar, reproducir, distribuir y/o facilitar a terceros toda aplicación o resultado que se desarrolle en la compañía (procesos, modelos de utilidad, diseños, técnicas de programación, diagramas de flujo, softwares o programas computacionales, códigos y documentación de propiedad de Molymet o de terceros).
- Utilizar y/o mantener en su poder softwares o programas de computación que maneje o tenga acceso, salvo autorización escrita del líder.
- Sacar de su lugar de trabajo o trasmitir por cualquier medio, documentos e información que contengan reproducción total o parcial de los programas de computación u otra información.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Seguridad de la Información

Caso 1

Me he percatado que algunas personas de mi equipo han suscrito su correo electrónico de trabajo para el pago de cuentas, contacto de su banco, entre otros. Además, otros han descargado juegos electrónicos y aplicaciones para uso personal.

¿Es correcto?

Las herramientas que entrega la compañía para tu desarrollo y desempeño laboral son de uso exclusivo para trabajo, por lo que debes utilizarlo sólo con este objetivo. Esto puede ser riesgoso ya que genera aperturas para envío de mails no deseados, con virus o suplantando identidades para robo de información (phishing).

Caso 2

Una persona de mi equipo me comenta que le ha llegado información de un proveedor a través de carpetas en línea, pero al momento de querer descargarlas se encuentra bloqueada esta acción. Me comentó que hará la descarga a través de su computador personal y luego traspasará esta información al computador de la compañía.

¿Es correcto?

Esta acción no está permitida, puesto que pone en peligro la seguridad de la información que contiene el equipo de la compañía, por lo que debe solicitar al proveedor que le envíe la información a través de otro medio que Molymet permita de manera segura su uso. Comunícate ante cualquier complicación con nuestra área de Seguridad de la Información, quienes podrán encontrar una solución segura y eficaz.

Si tienes una duda o consulta, comunicate con ***seguridaddelainformacion@molymet.cl.***

Caso 3

En un proyecto de construcción con un tercero se necesita entregar información confidencial de planta para así dar continuidad a los trabajos en ejecución.
El responsable de la información, para no interrumpir el avance de los trabajos, tiene la intención de enviarla sin validar la pertinencia del envío y sin controles de seguridad que se propone internamente.

¿Puede hacer esto?

Primero, Molymet mantiene y maneja información sensible y confidencial, por lo que cada vez que se necesite compartir información con terceros, se debe conversar con el líder directo y verificar que haya un acuerdo de confidencialidad. Segundo, en el caso que aplique el envío, siempre se debe considerar los controles de seguridad vigentes de la compañía, los cuales varían en cómo se trabajará la información y los acuerdos que existan con la contraparte. Por ultimo, debes evaluar el canal de envío de la información, que debe ser a través de tu correo electrónico laboral, y decidir según pertinencia, si se enviará de manera cifrada o no cifrada la información. Recuerda validar el paso de información sensible con tu líder directo.

Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestra organización considera que es un pilar fundamental, y parte de nuestra cultura, entregar condiciones laborales saludables y seguras para cada persona que se relaciona con Molymet, como colaboradores, proveedores y contratistas. Esto es una obligación y compromiso de la compañía, como también, que cada persona siga estrictamente estas normas por su autocuidado y cuidado de los demás.

Nos esforzamos por un cumplimiento normativo con altos estándares en esta materia, siendo nuestro objetivo tener cero accidentes.

Formalizamos nuestros procedimientos a través de varias políticas relacionadas a Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales muestran nuestro enfoque, prioridad y proactividad en disminuir los riesgos para entregar un ambiente de trabajo seguro y de calidad.

Debemos

- Cumplir con lo indicado por las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional y otros requisitos según la pertinencia de la ocupación del colaborador.
- Actuar siempre según los protocolos de precaución de seguridad y salud ocupacional.
- Usar el equipo de protección personal completo según pertinencia a la ocupación, como también, preocuparse de que otras personas lo hagan.
- Interrumpir y notificar a tu líder en el momento de cualquier acción insegura y que ponga en riesgo a las personas e instalaciones de la compañía.
- Asegurarse de que se tiene conocimiento de qué hacer en el caso de que exista una emergencia o crisis.
- Comunicar al líder ante cualquier duda o acción personal o de otra persona parte del equipo que ponga en riesgo la seguridad y salud ocupacional.
- Asegurar que proveedores y contratistas entiendan y practiquen nuestros lineamientos de seguridad y salud ocupacional.
- Proveer espacios y plataformas de formación permanente en seguridad y salud ocupacional.

NO Debemos

- Olvidar o no considerar los protocolos de la compañía en seguridad y salud ocupacional.
- Llevar a cabo una acción o trabajo que no tengamos conocimiento de su impacto y/o que no haya sido entrenada.
- Concurrir al lugar de trabajo y llevar a cabo alguna acción laboral bajo los efectos de alguna droga ilegal.
- Incumplir normas de seguridad y salud ocupacional en reuniones de camaradería, celebraciones, o actividades de integración, aun cuando éstas, por su carácter social, incluyan consumo moderado de alcohol.
- Poseer, distribuir, consumir y/o vender drogas de cualquier tipo en las instalaciones de la compañía.
- Delegar en otros la denuncia o detección de cualquier situación de riesgo o incidente.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política Corporativa de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Política de Administración de Personal.
- Manual de Manejo de Crisis.

Seguridad y Salud Ocupacional

Caso 1

Trabajo en un área administrativa, sin embargo, cuando transitamos por la zona industrial, todos debemos utilizar nuestros elementos de seguridad y protección personal.
He observado que algunos de mis pares no utilizan sus lentes de protección personal.

¿Cómo enfrento esta situación?

Primero, recuerda a tu equipo las condiciones de seguridad que se deben seguir en Molymet. En caso de que no cambien su comportamiento, debes comunicarlo a tu líder directo o contactar al Área de Personas y SSO.

Caso 2

Una persona de mi equipo me comenta que parte de sus elementos de protección personal (EPP) se encuentra en malas condiciones. Tiene el convencimiento que no pasará nada, por lo que esperará unas semanas antes de pedir uno nuevo.

¿Qué debo hacer?

Comunícate con el Área de Personas y SSO y transmite la situación para que capacite a las personas de tu equipo y tomen conciencia del riesgo que implica para su seguridad y salud ocupacional.

Selección y Relación con Proveedores y Contratistas

La selección y relación con nuestros proveedores y contratistas es fundamental para nuestras operaciones, agregar valor y lograr éxito de largo plazo para el negocio.

Por lo tanto, para convertirles en socios estratégicos y potenciar mutuas cadenas de valor, deben alinearse a nuestro propósito, valores y compromisos sustentables.

Nuestra Política de Compras, Servicios y Autorizaciones -dentro de otras políticas y declaraciones juradas- aborda temas de integridad y ética con proveedores y contratistas. Estos van desde la adhesión y cumplimiento de altos estándares en integridad y asegurar la igualdad de oportunidades de adjudicación de proyectos, hasta conflictos de interés, delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho, confidencialidad de la información, cumplimiento de la legislación respecto a derechos laborales y pago de impuestos, entre otros.

Debemos

- Seleccionar y contratar a proveedores y contratistas según las necesidades de la empresa, competitividad y mejor oferta del mercado.
- Adjudicar proyectos a proveedores y contratistas de manera justa y desde la igualdad de oportunidades.
- Mostrar claridad en la oferta, junto a objetivos y criterios de selección del proyecto.
- Velar porque proveedores y contratistas cumplan con el propósito, lineamientos y requisitos éticos de la compañía.
- Cumplir con las condiciones acordadas respecto a plazos, procesos y pagos con proveedores y contratistas.
- Resguardar la información confidencial de proveedores y contratistas a la que Molymet tenga acceso.
- Acreditar que proveedores y contratistas entiendan y practiquen nuestros lineamientos éticos.

NO Debemos

- Contratar a un proveedor o contratista donde exista un potencial conflicto de interés que no esté declarado a la compañía.
- Contratar a un proveedor o contratista sabiendo que transgrede los Derechos Humanos, transparencia o lineamiento sustentable de la compañía.
- Recibir de manera directa o indirecta invitaciones o regalos de proveedores y contratistas, por sobre las 3 UF.
- Mantener un contrato con un proveedor o contratista que no cumple con los requerimientos comerciales, idoneidad o lineamientos éticos de la empresa.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Compras, Servicios y Autorizaciones.
- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Declaración jurada de conflicto de interés.
- Declaración jurada de confidencialidad.
- Declaración jurada Ley 20.393.

Selección y Relación con Proveedores y Contratistas

Caso 1

Estamos en la evaluación de la contratación de un proveedor y se solicita que firme las declaraciones juradas correspondientes y exigidas por nuestras políticas internas. Sin embargo, éste se niega a firmar la declaración jurada de conflictos de interés, afirmando que no existe situación de este tipo.

¿Se puede seguir con el proceso de contrato?

Todos los proveedores y contratistas de Molymet deben cumplir con los protocolos y requisitos previamente establecidos con el objetivo de cumplir con la política interna y lineamientos éticos. Si el proveedor persiste en su negación de firmar la declaración jurada de conflictos de interés, no será posible seguir con el proceso de contrato.

Caso 2

En un proceso de evaluación de dos propuestas de prestación de servicios, el contratista que ofrece un precio mayor, es un amigo cercano de la persona encargada de elegir la adjudicación. Justifica que la calidad del contratista es mayor porque sabe que harán un buen trabajo y que por esta razón cobra más.

¿Podrá seleccionarlo?

En este caso, existe un conflicto de interés por lo que se debe notificar y quedar fuera del proceso de decisión de quién contratar. Siempre debemos seguir los protocolos definidos de selección y contratación de proveedores y contratistas los cuales ayudan a tomar decisiones objetivas. Notifica de esta situación a tu líder, Área de Abastecimiento, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Transparencia

La transparencia es parte de nuestro ser y hacer como compañía, donde la confianza y cercanía nos caracteriza en cada acción que realizamos.

Declaramos que los productos comercializados por Molymet, como también nuestras operaciones y actuar de nuestros líderes y representantes ejecutivos, derivan de operaciones y procedimientos lícitos, íntegros, transparentes y sustentables con cada persona que forma parte de nuestros grupos de interés.

Asimismo, se hace imprescindible la difusión de información verídica, íntegra y transparente, a través de informes y reportes corporativos. No toleraremos la mentira y divulgación de información falsa.

Debemos

- Considerar la transparencia como un elemento esencial de las responsabilidades y compromisos de cada proveedor contratista y cliente de Molymet.
- Comunicar e involucrar a otros grupos de interés en el modo en que somos y hacemos cada cosa en Molymet, desde la transparencia e integridad.

NO Debemos

- Olvidar que la transparencia es uno de nuestros principales valores.
- Ocultar, manipular o tergiversar información propia de procesos internos o que sean documentos oficiales de la compañía.
- Omitir en alguna circunstancia y no guiar acciones en base a la transparencia y ética.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Transparencia

Caso 1

Se ha solicitado reportar una información específica del área para informar en el Reporte de Sustentabilidad, sin embargo, hubo un error en la medición por lo que la información se encuentra con equivocaciones. El responsable del área al percatarse del error, de inmediato solicita ocultar esa información y guardar silencio, ya que se vería afectada la credibilidad del área y su rol de líder.

¿Qué debo hacer?

Desde el compromiso y responsabilidad que adquieren todos los colaboradores de Molymet respecto a la transparencia y difusión de información verídica e íntegra, esta acción está en absoluta contradicción con los valores de la compañía. En Molymet nos caracterizamos por hacernos cargo de nuestra gestión por completo, incluidos los errores que podamos cometer. En una situación así se debe inmediatamente informar del error y enmendarlo con rapidez, dado que la imagen y sustentabilidad de la compañía están en juego. Siempre se deben priorizar los intereses de la compañía y el bien común por sobre los intereses personales.

Caso 2

Mi jefe me pidió que manipule los números para que los resultados de este trimestre se vean mejor y, luego, que los corrija en el próximo trimestre. Me dio a entender que si no lo hacía podría perder mi trabajo. No me parece que sea lo correcto de hacer, pero estoy asustado.

¿Qué se debe hacer en este tipo de situaciones?

Haga lo correcto; se deben presentar informes reales, precisos y de manera oportuna. Bajo ninguna circunstancia se tolerarán las amenazas implícitas sobre su empleo o los intentos de intimidar a los colaboradores a cometer actos poco éticos. Debe informar al Área de Personas o a la Línea Ética la conversación que tuvo con su líder.

Viajes de Negocios

Nos distinguimos por incentivar las relaciones e intercambio de conocimientos y experiencia entre filiales y clientes. Esto, con el objetivo de apoyar el desarrollo y la mejora continua.

Existen ciertos casos relacionados a viajes en representación de nuestra compañía dentro y fuera del país, donde se podrán justificar gastos de colaboradores y terceros. Para esto, contamos con una Política de Viajes, Asistencia a Congresos y Rendiciones de Gastos, que guía una conducta integral alineada a nuestra esencia y propósito como organización.

Declaramos como empresa que nuestros colaboradores no pueden aceptar de proveedores, contratistas, clientes o competidores, invitaciones y gastos pagados durante viajes de negocios.

Debemos

- Tener un comportamiento ético y acorde a la filosofía de austeridad de la compañía, incurriendo en gastos razonables y de sentido común.
- Contar con la autorización previa del Presidente Ejecutivo y Vicepresidente del área, para un viaje o asistencia a seminarios o congresos internacionales.
- Planificar los gastos del viaje o asistencia a seminarios y congresos.
- Considerar el principio de economía: los pasajes y hoteles serán los del precio más conveniente y razonable, dentro de los operadores turísticos con que opera y tiene convenio la compañía.

NO Debemos

- Asistir a viajes, seminarios y congresos innecesarios.
- Aceptar el pago de proveedores, contratistas, clientes o competidores, de pasajes o estadías.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política de Viajes, Asistencia a Congresos y Rendiciones de Gastos.
- Política de Valores Organizacionales y Principios de Actuación.

Viajes de Negocios

Caso 1

Durante un viaje de trabajo uno de nuestros clientes nos ofrece quedarnos unos días más en un hotel pagado por ellos para que conozcamos la ciudad.

¿Podemos aceptar esta oferta?

Declaramos en nuestra política que nuestros colaboradores no pueden aceptar invitaciones y gastos pagados durante viajes de negocios de proveedores, contratistas, clientes o competidores, por lo que no pueden aceptar esta oferta. Notifica a tu líder y/o Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo para tener en antecedentes esta situación.

Caso 2

Una persona de mi equipo tuvo un viaje de trabajo en el cual realizó gastos bajo el presupuesto, por lo que considerará para el reembolso dos boletas adulteradas y así obtener una mayor devolución del dinero.

¿Es correcto hacer esto?

No, esto va contra los valores de Molymet, por lo que debes notificar de esta situación a tu líder, Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo o Línea Ética.

Caso 3

Un colaborador en viaje de trabajo aprovecha el hospedaje de hotel para incluir a su pareja en este.

¿Se puede hacer esto?

No, el costo de hospedaje que la compañía cubre solamente considera al colaborador en comisión de servicio. No está autorizado viajar con familiares en viajes de negocios.

Caso 4

Una persona de mi equipo tendrá un viaje de trabajo con una planificación de gastos elevados sin considerar el principio de economía, seleccionando por ejemplo, una estadía en un hotel con precios muy altos y por sobre el promedio.

¿Es correcto hacer esto?

No, esto va contra los principios de Molymet, por lo que debes notificar a la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y Riesgo.

Sostenibilidad Corporativa y Debida Diligencia

Como empresa, valoramos profundamente las prácticas comerciales sostenibles. Nos esforzamos por mejorar continuamente en este ámbito. Estamos comprometidos a trabajar bajo el "principio de debida diligencia", mediante el cual identificamos, controlamos, prevenimos o detenemos los riesgos de sostenibilidad en toda la cadena de valor, conforme al marco de la OCDE. Algunos de estos riesgos incluyen corrupción, abuso de cualquier tipo, lavado de dinero, entre otros.

Se implementan medidas para controlar a proveedores en situación de riesgo. Un nuevo análisis de riesgos se lleva a cabo anualmente.

Estos temas no solo aplican a Molymet, sino también a nuestros proveedores. Asimismo, esperamos que nuestros propios proveedores los implementen en sus operaciones.

Debemos

- Identificar riesgos negativos potenciales o existentes en derechos humanos, laborales y ambientales dentro de la empresa.
- Informar sobre cualquier efecto adverso de las actividades a través de los canales de reporte disponibles.
- Supervisar y dar seguimiento a cualquier impacto negativo en los proveedores.
- Comunicar de manera transparente sobre la debida diligencia en la empresa.
- En el caso que aplique, el proveedor debe adherir a la Política Corporativa de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro de Molibdenita

NO Debemos

- Ignorar señales de alarma en la cadena de suministro, como falta de trazabilidad, denuncias de malas prácticas laborales o ambientales.
- Omitir el reporte de situaciones que puedan vulnerar derechos humanos, contaminar el medio ambiente o implicar corrupción.
- Participar o ser cómplices de prácticas que faciliten el lavado de activos, el financiamiento de grupos armados o la evasión de controles regulatorios.

Herramientas y recursos para obtener más información

- Política Corporativa de Sustentabilidad

Sostenibilidad Corporativa y Debida Diligencia

Caso 1

En una reunión con un proveedor, este menciona de manera informal que sus camiones deben transitar por una zona compleja del norte del país para transportar molibdenita. Comenta que en algunas ocasiones se han encontrado con grupos armados y que han pagado una prima para que los dejen continuar su ruta. Al consultarle si cuentan con algún protocolo o medida para asegurar que no están contribuyendo directa o indirectamente a conflictos armados, responde que no lo consideran necesario.

¿Es correcta esta situación?

No es correcto. En Molymet aplicamos los lineamientos de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE, lo que implica identificar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a zonas de conflicto o alto riesgo (CAHRA). El pago a grupos armados, así como la falta de mecanismos de control, representa un riesgo grave para la Compañía y vulnera nuestros compromisos con el abastecimiento responsable. Esta situación debe ser reportada de inmediato a la Línea Ética.

MOLYMET®

MOLYMET BELGIUM®

MOLYMETNOS®

MOLYNOR®

MOLYMET GERMANY®

MOLYMEX®

CARBOMET ENERGÍA S.A.

GEONUTS®
INMOBILIARIA SAN BERNARDO S.A.