



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Revisión 06 - Abril 2026


PODEROSA

Contenido



PÁG. 4

1. Mensaje de la Presidente
del Directorio de
Compañía Minera
Poderosa S.A.

PÁG. 8

3. Declaración de
Sostenibilidad

PÁG. 10

5. Alcance

PÁG. 6

2. Visión, Misión,
Principios y Valores
Corporativos

PÁG. 9

4. Objetivos

PÁG. 11

6. De nuestros Grupos de
Interés

6.1 Directorio
6.2 Colaboradores
6.3 Clientes y Proveedores
6.4 Poblaciones vecinas
6.5 Mineros artesanales
6.6 Estado

PÁG. 20

7.

Compromiso con los
Derechos Humanos

PÁG. 25

10.

¿No estás seguro de
cómo proceder?

PÁG. 27

12.

Tratamiento de
incumplimientos y
sanciones

PÁG. 22

8.

Compromiso con el
Cambio Climático

PÁG. 26

11.

Canal de Ética

PÁG. 30

13.

Anexos

PÁG. 23

9.

Compromiso con la
equidad, la diversidad y
la inclusión



1

Mensaje de la Presidente del Directorio de Compañía Minera Poderosa S.A.



Desde sus inicios, Poderosa ha forjado un camino de prestigio gracias al esfuerzo conjunto de sus fundadores, directivos y colaboradores. Nuestra historia está marcada por una cultura sólida, guiada por una visión clara, un propósito coherente y un conjunto de principios y valores que reflejan el espíritu de nuestra organización.

Hoy, en línea con nuestra evolución y con los desafíos actuales, presentamos una nueva versión del Código de Ética y

Conducta, renovando también nuestros principios y valores corporativos, con el firme propósito de “Transformar responsablemente nuestra riqueza mineral en oportunidades de desarrollo y bienestar”.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se ha fortalecido con los años, pues constituye el eje central de nuestro propósito. Entendemos que las empresas debemos asumir un rol protagonista en la sociedad, trabajando con integridad, transparencia y responsabilidad frente a nuestros grupos de interés.

Este Código reafirma nuestra adhesión a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, e incorpora prácticas de debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar posibles impactos. Además, recoge herramientas actualizadas para la gestión del cambio climático y refuerza nuestro compromiso con una cultura

organizacional basada en la diversidad,
la inclusión y el respeto mutuo.

Mantener el liderazgo y el reconocimiento que hemos alcanzado requiere el compromiso activo de todos. Este Código no solo resume las pautas de conducta que deben orientar nuestras decisiones y acciones diarias, sino que es de cumplimiento obligatorio para todos quienes trabajamos en o para Poderosa. Creemos firmemente que actuar con ética y coherencia fortalecerá nuestra convivencia, protegerá nuestra reputación y nos permitirá avanzar hacia nuestra visión: “Ser la empresa en la que te sientas orgulloso de trabajar.”

Eva Arias de Sologuren
Presidente del Directorio



2

Visión, Propósito, Principios y Valores Corporativos

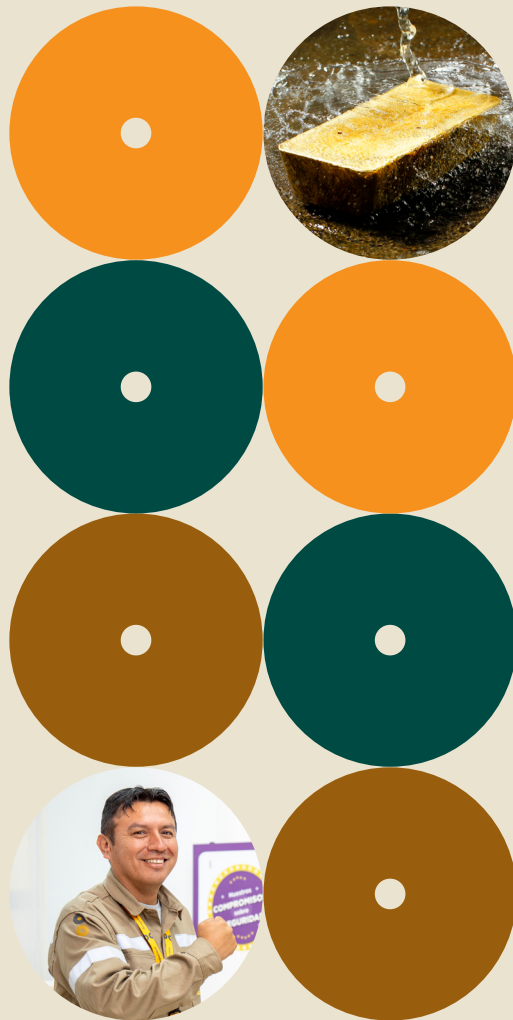
La visión, misión, principios y valores corporativos son la base en la que se sustenta nuestro Código de ética y conducta.

Nuestro propósito

Transformar responsablemente nuestra riqueza mineral en oportunidades de desarrollo y bienestar.

Nuestra visión

Ser la empresa en la que te sientas orgulloso de trabajar.



Principios y Valores Corporativos

- ◉ **Colaboramos:** Avanzamos hacia un objetivo común, agregando valor a nuestros procesos, mostrando buena disposición para el trabajo conjunto y reconociendo el éxito de los demás.
- ◉ **Seguridad primero:** Priorizamos la vida en todo momento y lugar. Estamos comprometidos con el bienestar integral de todas las personas con las que nos relacionamos.
- ◉ **Íntegros siempre:** Hacemos lo correcto, actuando con ética y honestidad.
- ◉ **Respetamos:** Respetamos a las personas y a nuestro entorno, valorando todas las ideas, opiniones y trabajo de los demás, desde la empatía, generando la confianza a todo nivel.
- ◉ **Somos responsables:** Asumimos con responsabilidad toda acción y decisión que tomamos. Somos responsables sobre todo en lo que involucra a nuestras operaciones.



DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD



Poderosa es una empresa minera productora principalmente de oro, comprometida con el desarrollo de sus grupos de interés. Para esto creemos que es nuestra obligación ser una empresa sostenible, manteniendo un impacto social positivo y resultados económicos adecuados. Nos comprometemos en trabajar con ética y bajo los principios de buen gobierno corporativo, ser un buen empleador, ser un buen vecino y respetar el ambiente.

Creemos que es vital que nuestros grupos de interés confíen en nosotros, por lo que es de absoluta necesidad que trabajemos respetando el marco legal y con solvencia moral. Para esto nos comprometemos en trabajar transparentemente, mantener políticas claras, condenar todo tipo de corrupción, actuar en contra del lavado de activos, **respetar los derechos humanos** y rechazar el trabajo forzado e infantil.



Creemos en ser un buen empleador. Para serlo, nos comprometemos en brindar: un ambiente de trabajo seguro, campamentos dignos, infraestructura adecuada, remuneraciones competitivas y un ambiente laboral saludable. Nos comprometemos en propiciar respeto, trabajo en equipo, productividad, mejora continua, intercambio de conocimientos e innovación.

Creemos en ser un buen vecino. Para serlo nos comprometemos en tratar con respeto a la comunidad y contribuir con el desarrollo local; promoviendo, dentro de nuestras posibilidades, el progreso de: la economía, la educación, la salud y la gobernabilidad dentro de nuestra zona de influencia.



Creemos en el uso sostenible y responsable de los recursos naturales. Si bien toda actividad humana impacta el ambiente, nos comprometemos a: prevenir, reducir y mitigar los impactos negativos que generemos.

Creemos en la innovación incremental y disruptiva. Para ello, fomentamos constantemente proyectos de mejora para ir probando e incorporando nuevas tecnologías en los procesos que permitan dar sostenibilidad a la empresa y el desarrollo de una cartera de proyectos.



Rev. 01
Julio 2021

Sra. Eva Arias de Sologuren
Presidente del Directorio

Ing. Daniel Torres Espinoza
Gerente General

4

Objetivos

- Ratificar la voluntad estratégica de Poderosa respecto a la no tolerancia al fraude.
- Ratificar nuestro compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos, la no discriminación por su género, raza, condición económica, política o cualquier otra índole, el rechazo al trabajo infantil, trabajo forzado y el cumplimiento de las normas ambientales.
- Establecer las directrices y lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de los mecanismos de prevención, detección y reporte de toda conducta o comportamiento que atente a nuestra ética, valores y principios organizacionales, orientado al cumplimiento de nuestras obligaciones organizacionales y de nuestro marco legal vigente, incluido lo relacionado a la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, del soborno, colusión, tráfico de influencias, defraudación tributaria y, en general, cualquier otro delito aplicable, por parte de los distintos grupos de interés con los que se relaciona Poderosa.
- Constituir un marco de conducta que oriente en todos aquellos casos en los que se tiene que tomar una decisión de carácter ético, asegurando la integridad de nuestro actuar.

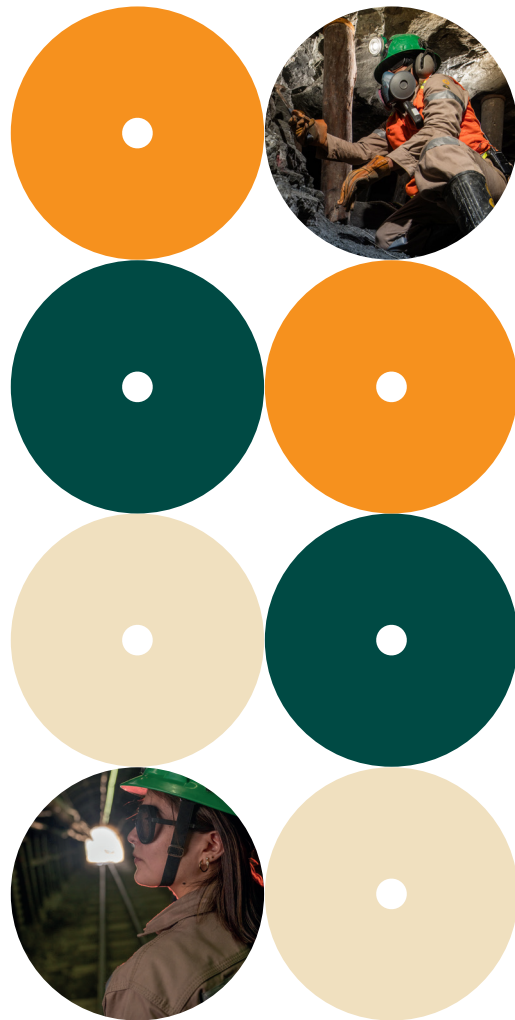


5

Alcance

La aplicación del Código de Ética y Conducta alcanza a los trabajadores, funcionarios, clientes, proveedores, contratistas o subcontratistas en cualquiera de los niveles jerárquicos, incluyendo a los miembros del Directorio y personal de confianza, ya sean nombrados o contratados, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.

El Código de Ética y Conducta de Poderosa alcanza a los accionistas en lo que sea aplicable y, en general, a las personas o grupos de interés que se relacionan con Poderosa. La aplicación del presente Código, la Política de Cumplimiento y los procedimientos que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Cumplimiento es de carácter obligatorio, en lo que aplique a cada grupo de interés.



6

De nuestros grupos de interés

● 6.1 Directorio

Estamos comprometidos a sobreponer los intereses de la empresa a los personales o particulares.

Asimismo, estamos comprometidos a salvaguardar la información confidencial de la empresa y evitar que la información privilegiada sea utilizada para fines distintos a los de la empresa o para beneficio propio o de terceros.

Cuidamos que los reportes financieros, operativos y de sostenibilidad reflejen de forma veraz, exacta, completa y oportuna la realidad de Poderosa.

● 6.2 Colaboradores

Rechazo a la violencia y el hostigamiento

Estamos comprometidos a ofrecer un ambiente de trabajo seguro y armonioso, libre de hostigamiento, intimidación, hostilidad y acoso psicológico, físico, sexual, o de cualquier tipo, siendo el respeto mutuo la base de las relaciones entre colaboradores, y hacia los proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes y cualquier otro grupo de interés.

Igualdad de Oportunidades y No discriminación

Promovemos la igualdad de oportunidades en la contratación y desarrollo de nuestro personal, basándonos en los principios de mérito y capacidad. Rechazamos todo tipo de discriminación, ya que, en Poderosa, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de los colaboradores no dependen de su género, origen étnico, condición económica o política, creencias, nacionalidad, edad, orientación sexual, religión o cualquier otra característica que pudiera generar diferencias entre las personas.

Libertad sindical y negociación colectiva

Reconocemos y respetamos el derecho de nuestros colaboradores a la libre asociación y negociación colectiva dentro del marco legal aplicable.

Seguridad y salud ocupacional

La seguridad es nuestro principal valor, cuidamos nuestra vida, salud y bienestar y la de nuestros compañeros de trabajo;

por este motivo, debemos cumplir estrictamente con las **9 Reglas de Oro** y los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.

Si no se puede llevar a cabo una tarea o actividad de manera segura, no la realizamos. Asimismo, ningún supervisor o jefe debe exigir a un trabajador que realice tareas para las cuales no esté debidamente calificado, autorizado o no cuente con el permiso correspondiente. Todo trabajador tiene el derecho y la obligación de detener la actividad y decir “no” cuando identifique que la tarea es insegura o excede sus competencias, y esta decisión debe ser respetada sin excepciones ni represalias.

Soborno, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva.

Poderosa rechaza todo acto de corrupción, cumpliendo con el marco legal aplicable y los lineamientos internos relacionados con el sistema de gestión antisoborno, el sistema de gestión de cumplimiento y al sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento al terrorismo.

Nuestras políticas van más allá del cumplimiento legal, no aceptamos la corrupción ni permitimos el uso de los procesos de la empresa para propósitos ilícitos, por lo que, prohibimos cualquier pago inapropiado (sobornos, comisiones ilegales, pagos de facilitación, etc.), directa o indirectamente, en el desarrollo de nuestras funciones y procesos (Ver: “Política de Cumplimiento”). Asimismo, nos comprometemos a denunciar oportunamente cualquier señal de alerta detectada.

Rechazo del trabajo infantil y forzado

Respetamos la dignidad y los derechos de los niños, niñas y adolescentes a la educación, a la salud física y desarrollo mental; por ello, rechazamos el trabajo infantil y cualquier tipo de trabajo obligado o forzado en nuestras actividades.

Cumplimiento Organizacional

Actuamos de acuerdo con los valores y principios de Poderosa, así como con nuestras responsabilidades profesionales, prestando especial atención a lo establecido en el presente Código y en la normativa externa e interna aplicable. Promoviendo la ética en nuestros estándares y colaborando oportunamente en las investigaciones y auditorías que se puedan desarrollar. Reportamos oportunamente cualquier incumplimiento o conducta irregular que se desvíe de lo establecido en el presente compromiso.

Los jefes o supervisores están obligados a velar por el cumplimiento de los lineamientos internos de Poderosa con objetividad, transparencia y responsabilidad, haciendo un uso responsable de su autoridad.

Conflictos de interés

No permitimos que nuestros intereses personales influyan o interfieran en nuestras decisiones de trabajo, las cuales deben ser sensatas, imparciales y alineadas con los valores de la organización. Se consideran intereses personales aquellos que pueden generar un beneficio financiero, profesional o personal para uno mismo, un familiar, o una persona con la que se mantenga una relación cercana. También se incluyen aquellos casos en los que exista algún tipo de participación



o interés en proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes o competidores, que pueda derivar en un conflicto de interés real, potencial o percibido.

Los conflictos de interés pueden surgir en el marco de un mismo proceso, entre procesos relacionados o en la interacción con socios de negocio. En este sentido, las relaciones laborales entre familiares se consideran un potencial conflicto de interés y deben ser gestionadas adecuadamente.

Asimismo, ningún colaborador debe actuar en nombre o representación de un proveedor o consultor, actual o potencial, ni mantener relaciones comerciales con ellos, de forma directa o a través de terceros, incluyendo la prestación de servicios, alquiler de bienes u otros vínculos contractuales.

Todo colaborador tiene la responsabilidad de informar de manera oportuna cualquier conflicto de interés detectado (propio o de terceros), ya sea real, potencial o percibido. Para ello, deberá comunicar la situación mediante alguno de los medios del Canal de Ética o al correo cumplimiento@poderosa.com.pe o a su jefatura inmediata. La omisión o incumplimiento de esta obligación será gestionado conforme al régimen disciplinario vigente.



Relaciones laborales entre familiares

No podemos supervisar directamente a nuestros familiares hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, debido al potencial conflicto de interés. Por ejemplo: padres, hijos, cónyuge/conviviente, abuelos, nietos, hermanos, primos, cuñados, suegros, yernos y/o nueras. Que laboren en el mismo proceso, en procesos relacionados o para un tercero, ya sea proveedor, contratista o consultor.

Esto también aplica a las relaciones sentimentales entre trabajadores de la empresa o entre estos y trabajadores de empresas contratistas o proveedores; sobre todo cuando estas relaciones pueden afectar la objetividad, especialmente si una de las partes tiene influencia sobre decisiones como contratación, supervisión, evaluación de desempeño o cumplimiento contractual. Incluso sin intención de favorecer, la sola percepción de trato preferencial puede dañar la confianza y afectar el clima laboral.

Si te encuentras en una situación que transgrede este punto, debes comunicarlo al Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento, a la brevedad posible. Cualquier excepción debe ser comunicada y autorizada por el Comité de Ética y Principios de Buen Gobierno Corporativo, caso contrario se procederá de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.

Protección de datos personales

Respetamos la privacidad y la dignidad de todos nuestros colaboradores; recopilamos y conservamos información necesaria para la creación y cumplimiento de la relación laboral que exigen las leyes.



De igual manera, salvaguardamos la privacidad de nuestros grupos de interés en el marco de la legislación de protección de datos personales y respetamos sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (ARCO) poniendo a su disposición el canal para ejercer los mismos: lpdp@poderosa.com.pe; por lo que, su tratamiento se limitará para fines previstos en la base de datos respectiva.

Confidencialidad y protección de la información privilegiada

Nos comprometemos a salvaguardar la información confidencial y/o privilegiada, de Poderosa y/o de nuestros grupos de interés, y no difundirla o utilizarla para beneficio propio, de terceros o fines ilícitos, inclusive cuando la relación laboral o comercial haya terminado. Por tanto, se encuentra prohibido proporcionar dicha información a personas no autorizadas dentro de la organización y/o a terceros.

Toda información referente al Sistema de Gestión de Cumplimiento, que no sea pública, se considera confidencial, por lo que, los responsables de su administración, mantenimiento, aplicación, o aquellos que tengan acceso como parte de sus funciones, deberán mantenerla en reserva. Mantener la confidencialidad de la información es esencial para lograr el éxito y el crecimiento, así como para mantener nuestra reputación y relación con los clientes, proveedores y socios comerciales.

Regalos, favores, atenciones y cortesías

Los regalos, favores, atenciones y cortesías recibidos o entregados, si no se gestionan adecuadamente pueden crear o parecer que generan un conflicto de interés, sobre todo si son recibidos con frecuencia o si el valor del ofrecimiento es suficiente como para que alguien (un fiscal, un juez, un proveedor, un compañero) pueda pensar razonablemente, que están influyendo indebidamente en las decisiones de trabajo o comerciales.

Nos comprometemos a actuar bajo los principios éticos que rigen la empresa, por tanto, no ofrecemos, entregamos, ni recibimos regalos, entretenimientos, obsequios, favores, atenciones o cortesías, que, por su naturaleza, momento, frecuencia, valor o cuantía generen un conflicto de interés o sean utilizados con la intención de influir indebidamente en las decisiones laborales o comerciales de quien los recibe.

Con base a lo antes mencionado, se encuentra permitido la recepción de merchandising, siempre que el valor del mismo no supere el 2.5% de la UIT vigente. Se encuentra estrictamente prohibido recibir cualquier tipo de patrocinio deportivo (camisetas, equipos, etc.). Se deberá consultar el “Procedimiento de Gestión de regalos, favores, atenciones y cortesías”, para mayor detalle de este punto y poder absolver cualquier duda.

Contribuciones Políticas

Como principio general, Poderosa no realiza contribuciones políticas en efectivo o especies, directa o indirectamente. Si por algún motivo de carácter especial se requiera dar una contribución, esta deberá ser propuesta por la Gerencia General, con la correspondiente evaluación de riesgos de cumplimiento, y finalmente aprobada por el Comité Ejecutivo; siendo registrada de acuerdo a ley.

Viáticos

Estamos comprometidos con el uso responsable, eficiente y apropiado de los recursos destinados por la empresa para viajes y gastos de representación, y a reportar nuestros gastos de manera correcta. Además, colaboramos abiertamente con los procesos de revisión y rendición correspondiente. (Ver Instructivo de viáticos)

Uso de bienes y activos de la empresa

Los bienes y activos de la empresa (laptops, equipos celulares, fotocheck, cuentas de correo, anexos telefónicos, sistemas informáticos, etc.), así como los vehículos e instalaciones (oficinas, alojamientos, comedores, etc.) puestos a disposición del personal, deben emplearse principalmente para el desarrollo de actividades laborales, en estricto cumplimiento del presente Código y de las políticas internas aplicables. Queda prohibido utilizarlos para fines ilegales, perjudiciales u ofensivos hacia Poderosa o terceros, o de cualquier modo que comprometa la seguridad de la información, la continuidad operativa, el clima laboral o la reputación de la empresa.

Cualquier uso no vinculado a las funciones asignadas deberá ajustarse a los lineamientos autorizados por la empresa y no deberá generar costos adicionales, interferir con el desempeño, ni afectar la confidencialidad o integridad de la información.

Al finalizar la relación laboral, deberán devolverse en buen estado todos los registros, accesos y equipos de la organización, conforme a los términos contractuales y las leyes aplicables.

Representación de la empresa

En comisiones asignadas por la empresa (laborales o de capacitación), no emitimos opiniones personales en ámbitos religiosos, políticos, sociales o deportivos, que puedan ser tomados por terceros como comunicaciones en representación de Poderosa. En adición, el actuar de cualquier trabajador, debe estar bajo nuestros principios y valores, así como de las normas moralmente aceptadas.

La representación de Poderosa en eventos o entornos públicos será realizada por las personas correspondientes según su área, cargo y previa autorización.

Integridad en la información

PODEROSA se encuentra comprometida con la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, suscribiendo, participando y apoyando los principios de la Iniciativa para la transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), promoviendo prácticas responsables y el acceso a la información.

Por ello, cuidamos que la información empleada en los reportes financieros, operativos y de sostenibilidad que proporcionamos a nuestros accionistas, directores, reguladores, auditores externos y otros grupos de interés, reflejen de forma veraz, exacta, completa y oportuna la realidad de Poderosa. Rechazamos cualquier forma de fraude o adulteración indebida en los registros contables, estados financieros y en cualquier otro reporte generado por Poderosa.

Para ello, todos los colaboradores, contratistas y proveedores, están en la obligación de proporcionar información objetiva, veraz y completa. Cualquier desviación de ello quedará sujeto a sanción de acuerdo al régimen disciplinario vigente y, dependiendo de la gravedad del caso, PODEROSA podrá iniciar las acciones legales respectivas.

● 6.3 Clientes y Proveedores

Tratamos a nuestros socios, clientes, contratistas, subcontratistas y proveedores con respeto, dignidad e igualdad; asimismo cumplimos con los acuerdos, contratos y compromisos establecidos.

Buscamos fidelizar a nuestros clientes, cumpliendo los estándares y acuerdos comerciales y brindándoles información pertinente, veraz y transparente. Estamos comprometidos a realizar negocios de manera correcta, desarrollando relaciones comerciales en el largo plazo basadas en la confianza, respeto e integridad.

Reconocemos la importancia de nuestros proveedores en la cadena de valor para el logro de nuestros objetivos, por ello somos justos y transparentes en los procesos de selección, evaluación, contratación y reevaluación.

Rechazamos el uso de trabajo infantil y cualquier tipo de trabajo forzado en nuestra cadena de suministro. Además, no hacemos negocios con empresas sancionadas por violaciones a los Derechos Humanos.

Del mismo modo, fomentamos una libre competencia de proveedores y contratistas, asegurando que todos participen en igualdad de condiciones y sin malas prácticas que distorsionen los procesos de contratación, tales como el ofrecimiento de beneficios indebidos, la difusión de información falsa o el uso de influencias para obtener ventajas. Cualquier intento de obtener ventaja en el proceso mediante el ofrecimiento de beneficios indebidos, será considerado una falta grave y la imposibilidad de contratar con PODEROSA en el futuro.

PODEROSA espera que cada uno de sus socios de negocio (sean clientes, proveedores, consultores, contratistas u otros) se comporten de manera ética en nuestras relaciones comerciales, obligándose a cumplir el presente Código en todo lo que sea aplicable, no solo en este acápite.

Por tanto, se comprometen a presentar información veraz en todos los procesos de interacción con PODEROSA, iniciando con la información presentada durante el proceso de debida diligencia.

Asimismo nuestros socios de negocio deben fomentar y mantener entre sus trabajadores un ambiente laboral basado en el respeto; libre de cualquier tipo de hostigamiento, maltrato, acoso y cualquier practica que se desvíe del presente Código, para lo cual deberán tomar las acciones de sensibilización correspondientes, lo cual incluye, pero no se limita, a la difusión y capacitación del presente código entre sus trabajadores.

De igual manera todo el personal que ingrese a la unidad minera deberá mantener siempre un comportamiento acorde a la moral, el pudor y las buenas costumbres; manteniendo siempre el respeto mutuo.

● 6.4 Poblaciones Vecinas

Somos un buen vecino, buscamos establecer relaciones comerciales, laborales y humanas con todo actor social individual u organizado de las zonas de influencia de Poderosa, con transparencia y respeto. Trabajamos cumpliendo con el marco legal, procediendo de manera socialmente responsable, dentro de las leyes, las costumbres y las tradiciones de las zonas donde operamos, contribuyendo para que sean gestores de su propio desarrollo.

● 6.5 Mineros Artesanales

Mantenemos relación comercial con los mineros artesanales con los cuales operamos bajo contratos comerciales, los cuales están sujetos al marco legal aplicable a minería artesanal.

No aceptamos ningún comportamiento que se aleje de dicho marco legal. En especial, rechazamos cualquier intento de corrupción, lavado de activos o financiamiento al terrorismo. Reiteramos que no permitimos el trabajo infantil ni cualquier tipo de trabajo forzado, y nos regimos por el cumplimiento de los Derechos Humanos, y la legislación aplicable sobre medio ambiente.

Los mineros artesanales y sus representantes se ajustarán al cumplimiento del presente Código en todo lo que sea aplicable.

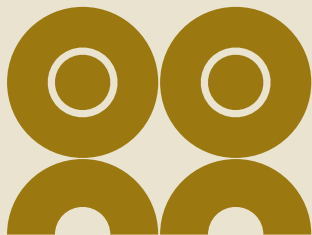
● 6.6 Estado

Mantenemos la ética y la transparencia en el relacionamiento con las autoridades y funcionarios de las entidades del Estado por lo que, sostenemos reuniones estrictamente necesarias, ya sean, virtuales o presenciales en las oficinas institucionales del estado u oficinas de Poderosa y empleamos los medios de comunicación oficiales (correo corporativo, anexo telefónico, celulares u oficios). Asimismo, todas las interacciones que representan una gestión sensible (por ejemplo: licencias y autorizaciones) son debidamente registradas.

Diseñamos nuestros procesos cumpliendo con las leyes, reglamentos y regulaciones, nacionales e internacionales, aplicables a Poderosa y reportamos cualquier situación que incumpla la legislación vigente.

Brindamos información exacta, veraz, oportuna y apropiada al Estado. Entendemos que errores u omisiones pueden dañar la reputación y la credibilidad de Poderosa.

Estamos comprometidos con presentar oportunamente al Estado los reportes laborales, financieros, operacionales, de seguridad y ambientales que reflejen de manera oportuna, íntegra, exacta, transparente y veraz la situación de la empresa, con el fin de preservar la credibilidad de Poderosa y la confianza de nuestros grupos de interés.



7

Compromiso con los Derechos Humanos

En Poderosa respetamos y promovemos los derechos humanos en todos nuestros ámbitos de actuación, de manera consistente con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus Convenios fundamentales, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021-2025) y la legislación nacional.

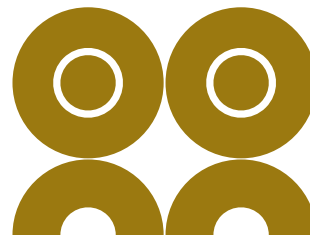
En el marco de este compromiso:

- Aplicamos procesos que nos permiten evaluar, prevenir, mitigar y responder frente a potenciales impactos a los derechos humanos derivados de nuestras actividades y relaciones comerciales con nuestros proveedores y contratistas, y otros terceros relacionados.
- Difundimos y buscamos trasladar estos principios de conducta a nuestros socios

de negocio, proveedores, clientes y contratistas.

- Monitoreamos y rendimos cuenta de nuestro desempeño anualmente.
- Investigamos cualquier posible vulneración y, de encontrar responsabilidad, implementamos medidas de remediación razonable.
- Promovemos la capacitación en derechos humanos a nuestros trabajadores, contratistas y representantes locales.

También, recalcamos la importancia de conocer que existen deberes y limitaciones, tal como se estipula en los artículos 29 y 30 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ver 13. Anexos: Definiciones básicas.)



8

Compromiso con el Cambio Climático

El Cambio Climático es un fenómeno global, cuyos efectos se vienen haciendo cada vez más evidentes en nuestro entorno, es responsabilidad de todos hacer frente a esta problemática, para lo cual se deben tomar acciones, en distintos niveles, para disminuir sus efectos.

Por tanto, reconocemos el Cambio Climático como un desafío global y multisectorial, y nos comprometemos a hacerle frente, contribuyendo con la aplicación de las políticas nacionales en dicha materia e impulsando medidas de adaptación y mitigación, en nuestros procesos, mediante nuestra cultura de mejora continua e innovación; y en las actividades de nuestras poblaciones vecinas, mediante la ejecución coordinada de proyectos.

De igual manera nos comprometemos en gestionar los riesgos relacionados al cambio climático que puedan impactar nuestras actividades desde una perspectiva de seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, calidad, antisoborno y cumplimiento.



9

Compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión

En Poderosa promovemos un ambiente respetuoso y cordial; además, brindamos oportunidades de trabajo, crecimiento y desarrollo a todos sus miembros por igual, independientemente de su postura política, religión, origen étnico, género, edad, orientación sexual, y/u otras. Ratificamos nuestro compromiso con la inclusión, protección, y equidad, rechazando la discriminación de cualquier tipo.

En el marco de este compromiso:

- Aseguramos la igualdad de oportunidades y seguimos criterios de no discriminación en nuestros procesos de reclutamiento y selección, con un enfoque de respeto a las diferencias y de formación de equipos diversos.
- Impulsamos equitativamente oportunidades de capacitación y entrenamiento, a la vez que aseguramos una evaluación del desempeño libre de sesgos.
- Ofrecemos un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y laboral, en el

que no se permite ningún tipo de violencia, discriminación, acoso, conducta ofensiva y/o irrespetuosa.

- Aseguramos el bienestar del personal con cualquier tipo de discapacidad, a la vez que sensibilizamos a nuestro personal sobre el tema.
- Buscamos asegurar la igualdad de género tanto en puestos operativos como de dirección, dado que creemos firmemente en la importancia de fomentar una cultura inclusiva e impulsar equipos de trabajo igualitarios.
- Poderosa ratifica su compromiso en trabajar sobre la inclusión, protección, y equidad de todas las personas con las que se encuentra relacionada; y rechaza la discriminación de cualquier tipo.
- Asimismo, exhorta a sus proveedores y contratistas a incorporar estas prácticas en todos sus procesos y cadena de valor.

10

¿No estás seguro de cómo proceder?

El presente Código de Ética y Conducta establece los lineamientos con los que los colaboradores y socios de negocio deben conducirse y llevar a cabo sus funciones y responsabilidades. Sin bien, siempre debemos actuar éticamente, no todas las situaciones están contempladas de manera explícita. A manera de ayuda, si no estás seguro de cómo proceder ante una situación, puedes seguir los siguientes pasos:

1. Reconoce el dilema

- ¿Tienes dudas sobre la decisión que vas a tomar?
- ¿Podría esta decisión afectar negativamente a otros?

2. Identifica a los involucrados

- ¿A quién afecta esta decisión?
- ¿Quién debería saber lo que está pasando?

3. Evalúa las siguientes preguntas

- ¿La decisión que voy a tomar está de acuerdo con los valores y principios de Poderosa?
- ¿Es legal la decisión que voy a tomar?
- ¿Mantiene positiva mi reputación o la de Poderosa?
- ¿Si la decisión que tomo se hace pública, me sentiría bien?

Si alguna de las respuestas es “no”, significa que, si lo haces, no estarías actuando éticamente, entonces, no debes hacerlo. Para cualquier consulta sobre cómo actuar en estos casos, puedes contactarte a:

- cumplimiento@poderosa.com.pe
- Anexo 3270 - Área de Riesgos y Compliance
- Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento

11

Canal de Ética

Nuestros colaboradores y demás grupos de interés deben reportar oportunamente cualquier acto irregular, incumplimiento o sospecha de incumplimiento de este Código de Ética y Conducta o actos irregulares por parte de los colaboradores o terceros con los que se relaciona la empresa, al Canal de Ética. Toda denuncia debe regirse por principios de buena fe y debida lealtad a la empresa. Cabe enfatizar que el tomar conocimiento sobre una conducta indebida o un desvío al presente código, y no reportarla; podría ser considerado complicidad con el hecho. Poderosa garantiza que no habrá ninguna represalia para los colaboradores o terceros que realicen denuncias por incumplimiento o sospecha de incumplimiento de este Código, para ello, nos comprometemos a mantener la confidencialidad y el anonimato de las comunicaciones, asegurando que se ejecute un proceso de investigación exhaustivo e imparcial; ejecutando las medidas disciplinarias respectivas en caso de existir alguna desviación en el proceso.

Los medios de comunicación son:

-  Página web: www.canaldeeticapoderosa.com
-  Correo electrónico: denuncias@canaldeeticapoderosa.com
-  Buzón físico: Si se desea proporcionar información física, enviarla a la siguiente dirección de EY: Av. Víctor Andrés Belaunde 171. San Isidro - Lima.
-  Entrevista personal: Si se desea ser atendido por los profesionales de EY, puedes dirigirte a: Av. Víctor Andrés Belaunde 171. San Isidro - Lima. Preguntar por: Sr. Rafael Huaman | Referencia: Canal de Ética Minera Poderosa. Disponible en el horario de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. o fuera de este horario previa cita.
-  Teléfono: 0800-71-791

12

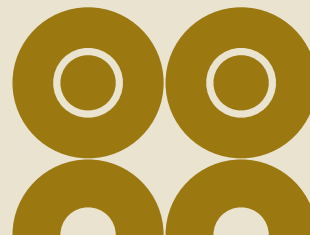
Tratamiento de incumplimientos y sanciones

El responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento procesa los casos de incumplimiento al Código de Ética y Conducta, DDHH, Manual PLAFT y Política de Cumplimiento. De acuerdo con la gravedad del incumplimiento, el Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento emitirá un informe con las conclusiones y recomendaciones a la Gerencia General, quien las evaluará junto con el responsable del proceso y el responsable de prevención de riesgos para tomar una decisión respecto a las acciones a tomar.

Las sanciones para los colaboradores serán determinadas sobre la base de las comprendidas en el Régimen disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo, según la gravedad del caso, conforme lo siguiente:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal.
- Despido justificado y denuncia.
- Desvinculación por mutuo disenso.

Para casos de afectación en DDHH las acciones a adoptar deberán definirse en función a la severidad, alcance e irreversibilidad del daño generado. El Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento informa al Comité de Ética y Principios de Buen Gobierno Corporativo sobre los casos presentados y las medidas disciplinarias adoptadas. A continuación, se muestran algunas infracciones y sanciones asociadas:



INFRACCIONES	TIPO DE FALTA	PRIMERA SANCIÓN
No suscribir la declaración jurada de recepción y conocimiento del manual y/o código de ética y conducta o el documento que haga sus veces	Grave	Amonestación escrita
No presentar la “Declaración Jurada de Conocimiento de Trabajadores y Directores” y/o presentarla fuera del plazo establecido por PODEROSA.	Grave	Amonestación escrita
Presentar información falsa o incompleta en la “Declaración Jurada de Conocimiento de Trabajadores y Directores”	Grave	Amonestación escrita
Registrar información errada o no mantener actualizado el RO de acuerdo a los requerimientos de la UIF.	Muy grave	Suspensión temporal
Excluir a algún cliente del Registro de Operaciones - RO	Muy grave	Suspensión temporal
Inasistencia injustificada a las capacitaciones	Grave	Amonestación escrita
No comunicar al Oficial de Cumplimiento o al Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento sobre la identificación de una operación inusual	Muy grave	Suspensión temporal
Transgredir el deber de reserva, poniendo en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada o proporcionada a la SBS, a través de la UIF-Perú.	Muy grave	Suspensión temporal
Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento	Muy grave	Suspensión temporal
Incumplir las disposiciones del manual de PLAFT	Muy grave	Suspensión temporal
Incumplir las disposiciones del Código de Ética y Conducta	Grave	Según el caso

INFRACCIONES	TIPO DE FALTA	PRIMERA SANCIÓN
Incumplir o trasgredir los procedimientos, guías y/o directrices establecidas por PODEROSA para la debida diligencia en el conocimiento del cliente, del beneficiario final, de trabajadores, directores, proveedores y cuando corresponda	Muy grave	Suspensión temporal
No enviar o enviar fuera de plazo a la UIF-Perú el IAOC, RO, ROS, requerimientos de información u otros registros o reportes que se encuentren entre sus funciones	Muy grave	Suspensión temporal
Incumplir con la obligación de comunicar sin demora a la UIF, la existencia o no de fondos u otros activos detectados de las personas/entidades designadas por el CSNU, o de ejecutar sin demora la medida de congelamiento administrativo de fondos	Muy grave	Suspensión temporal
Obstaculizar o pretender impedir la labor de la UIF-Perú en las visitas de supervisión	Muy grave	Suspensión temporal
Revelar información confidencial de la denuncia que se encuentra en proceso de investigación	Muy grave	Según el caso
Tomar represalias contra colaboradores o terceros que realizaron su denuncia de buena fe	Muy grave	Suspensión temporal
Faltas relacionadas al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728	Muy grave	Despido

De igual manera, para los socios comerciales o de negocio, se analizará las penalidades que se aplicarán pudiendo inclusive considerar la desvinculación comercial según corresponda. Sin perjuicio de ello, en caso de verificarse actos relacionados a soborno, colusión, tráfico de influencias, lavado de activos o financiamiento al terrorismo se procederá a la desvinculación automática con dicho socio comercial o de negocio y a la denuncia correspondiente ante las autoridades. En el marco de la Ley 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", será el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el que investigue y recomiende sanciones u otras medidas complementarias para las denuncias de hostigamiento sexual a fin de evitar la aparición de nuevos casos.



13

Anexos

Definiciones básicas

Canal de ética: Medio destinado a la recepción de denuncias sobre actos o sospecha de actos que estén en contra de las leyes y regulaciones, códigos y políticas de Poderosa, así como para gestionar y tratar de manera independiente y objetiva para garantizar la confidencialidad o anonimato del denunciante, con la finalidad de minimizar los riesgos de corrupción, incluido el soborno, la colusión y el tráfico de influencias, así como todo acto que califique como lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

Colusión: Delito que se concreta bajo el acuerdo clandestino alcanzado entre dos o más personas para perjudicar a un tercero. En el Código Penal peruano, existen dos modalidades, colusión simple y colusión agravada, en la que se ve afectado o perjudicado el Estado.

Conflicto de intereses: Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir en el juicio de valor de las personas en el desempeño de sus funciones u obligaciones al interior y hacia la persona jurídica.

Cultura de cumplimiento: Valores, ética, creencias y conducta que existen en toda una organización e interactúan con las estructuras y los sistemas de control de la organización para producir normas de comportamiento que conduzcan al cumplimiento.

Derechos Humanos: Derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos, que nos permiten ser libres, desarrollarnos y tener una vida digna.

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH):

Documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948

DUDH Artículo 29:

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

DUDH Artículo 30: Nada en la presente Declaración (Declaración Universal de Derechos Humanos) podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Principios Voluntarios de Seguridad y derechos Humanos (VPSHR):

Fueron desarrollados en el año 2000 por gobiernos, empresas del sector extractivo y energético; y organizaciones no gubernamentales (ONG). Los Principios Voluntarios no son vinculantes y orientan a las empresas para que sus operaciones sean seguras, y garanticen el respeto a los derechos humanos y al derecho humanitario.

Financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva: Proveer fondos o servicios financieros que se utilicen, total o parcialmente, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, transbordo, corretaje, transporte, transferencia, depósito o uso de armas nucleares, químicas o biológicas, sus medios de lanzamiento y utilización, y otros materiales conexos (incluyendo tecnologías y bienes de uso dual para propósitos ilegítimos) en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando este último sea aplicable.

Financiamiento del terrorismo:

Cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación hecha voluntariamente con la finalidad de financiar las actividades de elementos o grupos de terroristas.

Información confidencial y/o privilegiada:

Toda información que pertenece a Poderosa, que no es de carácter público, gestionada por personal de confianza y cuya divulgación perjudicaría los intereses de la empresa; por ejemplo: valores emitidos de acciones, información financiera, información técnica, información geológica, estrategias comerciales, contratos relevantes, entre otros.

Lavado de activos: Proceso por el cual se busca introducir, en la estructura económica y financiera de un país, recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes), con la finalidad de darles apariencia de legalidad.

Son delitos precedentes del delito del lavado de activos, los delitos contra la administración pública, tráfico ilícito de drogas, terrorismo, minería ilegal, trata de personas, tráfico de migrantes, tráfico de armas, secuestro, proxenetismo, delitos Proceso por el cual se busca introducir, en la estructura económica y financiera de

un país, recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes), con la finalidad de darles apariencia de legalidad. Son delitos precedentes del delito del lavado de activos, los delitos contra la administración pública, tráfico ilícito de drogas, terrorismo, minería ilegal, trata de personas, tráfico de migrantes, tráfico de armas, secuestro, proxenetismo, delitos.

Obligaciones de Cumplimiento:

Persona natural designada por el Directorio de Poderosa, responsable de vigilar la adecuada implementación, supervisión y control del Sistema de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo - SPLAFT.

Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento:

Gerente del Sistema Integrado de Gestión, el cual tiene como principal responsabilidad, vigilar la adecuada implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Cumplimiento. Asimismo, proporcionar asesoramiento

y orientación al personal sobre dicho sistema.

Pagos de facilitación: Pagos no oficiales e impropios que se hacen, por ejemplo, a un funcionario público para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago de facilitación.

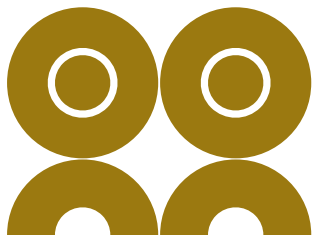
Principios rectores: Conjunto de 31 principios donde se establecen los deberes a las empresas y estados sobre el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales.

Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida, de cualquier valor de naturaleza financiera o no financiera, directa o indirectamente, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de la persona.

Socio comercial o de negocio:

Parte externa con la que la Organización tiene o planifica algún tipo de relación comercial (clientes, socios de operaciones conjuntas, proveedores, contratistas, subcontratistas, consultores, mineros artesanales, comunidades).

Tráfico de influencias: Influir de manera real o simulada, dar o prometer para sí o para un tercero, donativo o promesa o cualquier otra ventaja con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario o servidor público que esté conociendo o haya conocido, un caso judicial o administrativo.



Política de Cumplimiento

Somos una empresa minera principalmente productora de oro, con el objetivo de buscar la sostenibilidad en nuestras operaciones nos orientamos hacia el entendimiento de nuestros grupos de interés, previniendo y dando respuesta rápida y eficaz ante cualquier comportamiento inadecuado, lo cual se refleja en nuestra misión, visión, valores, objetivos y estrategias organizacionales.

En este sentido, rechazamos y prohibimos todo acto de corrupción, incluido todo aquel delito establecido en la legislación vigente, como el soborno, la colusión y el tráfico de influencias, así como todo acto que califique como lavado de activos o financiamiento del terrorismo en cualquier forma, sea directa o indirecta a través de un agente o socio de negocio, ya sea en relación con un funcionario público o una persona privada.

Para lo cual, con el propósito de cumplir nuestros objetivos, a través de la integración de estrategias de gobernanza y de una conducta ética y de cumplimiento, nos comprometemos a:

- Fomentar una cultura basada en la ética, el cumplimiento y la sostenibilidad.
- Cumplir los requisitos de nuestro Sistema de Gestión de PLAFT, Antisoborno y Cumplimiento; buscando su mejora continua.
- Cumplir con el marco legal aplicable, identificando, evaluando, controlando y verificando nuestras obligaciones de cumplimiento.

- Establecer planes de control para tratar los riesgos de cumplimiento con el objetivo de reducirlos y/o mitigarlos.
- Prevenir actuaciones o comportamientos que transgredan la legislación o normativa vigente o sean percibidos por nuestros grupos de interés como éticamente no aceptables.
- Promover comportamientos éticos en nuestros grupos de interés según el Código de Ética y Conducta y prevenir actuaciones que lo transgredan, así como a la legislación o normativa vigente.
- Incentivar el planteamiento de inquietudes y denuncias de buena fe, sobre la base de una creencia razonable de confianza y sin temor a represalias, garantizando la confidencialidad.

Asimismo, con el propósito de asegurar el correcto establecimiento, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Cumplimiento, se ha designado al Gerente del Sistema Integrado de Gestión, como Responsable de Prevención de Riesgos de Cumplimiento, el mismo que cuenta con la autoridad, competencias apropiadas y máxima garantía de independencia en el ejercicio de su función, con reporte y acceso directo al Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo del Directorio.

Política de Cumplimiento

El incumplimiento de la presente política traerá como consecuencia la aplicación de sanciones, comprendidas en el régimen disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo, para los colaboradores; y penalidades o desvinculación comercial con contratistas y proveedores, según corresponda.

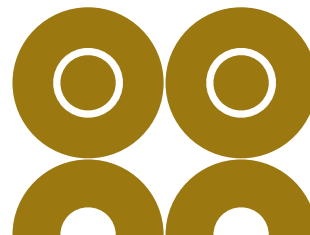
Junio 2025
Rev. 03



Sra. Eva Arias de Sologuren
Presidente del Directorio



Ing. Daniel Torres Espinoza
Gerente General



Declaración Jurada de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética y Conducta, y la Política de Cumplimiento

Yo, (nombre y apellidos): identificado con
(tipo de documento) DNI / Pasaporte u otro (especificar tipo
de documento) con N° , con nacionalidad
Unidad donde laboro:
Área de Trabajo:
Con fecha: / /
Día Mes Año

Declaro haber recibido, en formato ☐ impreso / ☐ digital, leído y comprendido totalmente el Código de Ética y Conducta y la Política de Cumplimiento de Poderosa. Por lo tanto, me comprometo a cumplir estrictamente los lineamientos y disposiciones; manifestando que soy consciente de que cualquier incumplimiento está sujeto a sanciones y medidas disciplinarias, dentro del marco legal vigente, actuando siempre con integridad y comunicando inmediatamente, a través del Canal de Ética, cualquier incumplimiento o conducta que desvíe al presente código y la Política de Cumplimiento.

Distrito Provincia Departamento

Me afirmo y ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento.

Firma en señal de toma de conocimiento

-   Minera Poderosa
-   Minera Poderosa
-  Compañía Minera Poderosa
-  poderosa.com.pe

