

CREDO CORPORATIVO

Contribuir al desarrollo socio-económico de las comunidades directamente relacionadas con nuestros proyectos

Contribuir al cuidado y preservación del medioambiente

Utilizar prácticas de trabajo diario con altos estándares éticos

Respetar y considerar a los demás

Manual de políticas y procedimientos - CÓDIGO DE CONDUCTA

Patrocinado por: Ken Shannon

Aprobado por: La Junta de Directores

Fecha efectiva: 26 de marzo de 2008

Indice	Página
A. Objetivo:.....	2
B. Alcance:	2
C. Compromisos:	3
1. Cumplimiento de la ley.....	3
2. Regalos y atenciones.....	3
3. Soborno.....	4
4. Libros y Registros.....	5
5. Aportes políticos.....	5
6. Negociaciones de Buena fe	5
7. Conflicto de Intereses.....	6
8. Confidencialidad.....	7
9. Utilización de Información Privilegiada	8
10. Discriminación y Acoso	8
11. Desarrollo Sostenible	8
12. Responsabilidad Social	9
13. Otras Políticas de CTQ	9
D. Cumplimiento:	9
E. Administración:.....	10



Patrocinado por: Ken Shannon

Aprobado por: La Junta de Directores

Fecha efectiva: 26 de marzo de 2008

A. Objetivo:

Cada empleado de Corriente Resources Inc. o sus compañías filiales (de ahora en adelante CTQ) ocupa una posición de respeto y confianza y representa a CTQ en sus relaciones con otros empleados, clientes, proveedores, contratistas, competidores, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, y público en general.

CTQ espera que cada empleado mantenga los más altos estándares de conducta en el desarrollo de las operaciones de CTQ y actúe de tal manera que realce el buen nombre de CTQ en el cumplimiento honesto, cabal y fiel de sus obligaciones.

Para garantizar tal comportamiento, CTQ ha adoptado un Código de Conducta (el "Código") en el que se establecen los estándares de comportamiento requeridos. Se debe tener en cuenta que el incumplimiento de este Código podría tener serias consecuencias, incluso despido.

B. Alcance:

El Código se aplica a todos los empleados (permanentes o temporales), agentes, contratistas, funcionarios, directores y miembros de los comités nombrados por el Directorio, y se entenderá que el término "Empleado" incluye a cada una de las personas antes mencionadas. Los directores y funcionarios están sujetos a deberes y obligaciones adicionales, los mismos que han sido establecidos de acuerdo a ley y a las políticas de CTQ.

Las disposiciones del Código son de cumplimiento obligatorio y deberán ser observadas en todos aquellos casos relacionados con el desarrollo de las operaciones de CTQ. Los Empleados deben también tomar en cuenta que incluso cuando actúan a título personal, sus actividades pueden perjudicar a CTQ y deberán evitar cualquier comportamiento que pudiera ser contrario al Código en caso que dicha actividad se realizara como parte de las operaciones de CTQ.

El Código será proporcionado a todos los Empleados de CTQ inmediatamente luego de su incorporación y será entregado además a cada Empleado nuevo como parte de su inducción.

Se realizará una revisión anual del Código para asegurar su vigencia y comprensión.

Patrocinado por: Ken Shannon

Aprobado por: La Junta de Directores

Fecha efectiva: 26 de marzo de 2008

C. Compromisos:

1. Cumplimiento de la ley

CTQ y sus Empleados cumplirán con todas las leyes y regulaciones locales y extranjeras aplicables al desarrollo de las operaciones de CTQ.

Discusión:

Si un Empleado tuviera alguna duda acerca de la aplicación de cualquier requerimiento legal, deberá reportar dicha duda a su supervisor o deberá buscar la asesoría del Supervisor, Gerente inmediato superior o del Gerente Administrativo.

Muchas de las actividades de CTQ están sujetas a leyes complejas, cambiantes y, en algunos casos, contrarias, tanto en el Ecuador como en el extranjero, pero el desconocimiento de la ley no constituye excusa alguna. Los acuerdos o convenios no necesitan estar por escrito para que se pueda inferir un acto ilegal de la conducta de las partes. Por lo tanto, los Empleados deberán tratar de evitar, de manera diligente, cualquier conducta que pudiera ser interpretada como contraria a las leyes de cualquier jurisdicción en la que CTQ realiza sus operaciones, y deberán buscar la asesoría de su Supervisor, Gerente inmediato superior o Gerente Administrativo en caso de que exista incertidumbre.

El cumplimiento de las leyes ambientales aplicables, que a su vez incluye el cumplimiento de los compromisos asumidos por CTQ en su Estudio de Impacto Ambiental, y correspondiente Plan de Manejo Ambiental, forma parte del cumplimiento de la legislación.

El respeto de los derechos de propiedad de terceros es un elemento importante del cumplimiento de la legislación. El uso no autorizado de los bienes de terceros, incluyendo derechos de propiedad intelectual, como programas de cómputo o música, constituye una violación del Código.

2. Regalos y atenciones

Los Empleados no ofrecerán ni proporcionarán, a nombre de CTQ, regalos costosos o atenciones o beneficios excesivos a terceros, y no se valdrán del cargo que ocupan para obtener beneficios personales de aquellas personas que realizan o buscan hacer negocios con CTQ o de otros Empleados.

Discusión:

Los Empleados cuyas obligaciones así lo ameriten podrán efectuar regalos modestos, o podrán hacer favores o atenciones, en la medida que se cumplan las siguientes condiciones:

- que no tengan una forma (efectivo, bonos o valores negociables) o valor tal como para ser considerados un soborno, una recompensa o cualquier otro pago inadecuado;
- que sean entregados o efectuados como una práctica comercial generalmente aceptada; que no violen las leyes y se realicen de acuerdo con las prácticas y estándares éticos locales generalmente aceptados; y si posteriormente pasaran a ser objeto de atención pública, no perjudiquen la imagen de CTQ o de las personas que los reciben.

Por ejemplo, se permiten gastos razonables relacionados con atenciones brindadas a clientes, posibles Empleados o socios comerciales, de parte de aquellos Empleados cuyas obligaciones requieren de tales atenciones, siempre y cuando se rinda cuenta de los gastos respectivos en forma apropiada.

Los Empleados no tratarán de obtener ni aceptarán regalos, pagos, servicios, honorarios, privilegios de valor, viajes de placer o de vacaciones, o alojamiento o préstamos de ninguna persona (salvo de personas que se dediquen a otorgar préstamos y, en tal caso, bajo términos convencionales) o proveedor, ni de cualquier otra persona, organización o grupo que realice, o busque realizar, operaciones comerciales con CTQ, ni de un competidor de CTQ. Sin embargo, los Empleados pueden aceptar regalos, favores o atenciones modestos, siempre y cuando, al hacerlo, se cumpla con normas compatibles con los requerimientos relacionados con la entrega de regalos que se describen anteriormente.

Los Empleados tampoco deberán solicitar o aceptar contribuciones de dinero en efectivo, bienes o servicios de proveedores u otras personas que realicen negocios o busquen realizar negocios con CTQ para actividades personales o de CTQ. Los Empleados pueden solicitar contribuciones con fines caritativos previa autorización por escrito del Gerente General o del Presidente y Director General.

En raras ocasiones, los Empleados podrían encontrarse en una situación en la que se les entregue un regalo importante que marque un evento relevante, como por ejemplo un embarque meta a un cliente. Si el rechazo del regalo causara incomodidad pública a la persona que lo otorga, el Empleado podrá aceptar el regalo siempre y cuando lo acepte a nombre de CTQ y lo exhiba de inmediato en las oficinas de CTQ.

3. Soborno

CTQ y sus Empleados no darán ni ofrecerán sobornos ni otras compensaciones a funcionarios públicos, o a sus familias o asociados. Todas las negociaciones entre los Empleados y funcionarios públicos se efectuarán de forma tal que no comprometan la integridad o el buen nombre del funcionario público, de CTQ, o de sus accionistas.

Los Empleados deberán reportar a su Supervisor o al Gerente inmediato superior y al Presidente todos los casos de soborno o intento de soborno a cualquier persona que preste sus servicios a CTQ.

Discusión:

Ni CTQ ni ninguno de sus Empleados efectuará pagos, bajo ninguna circunstancia, a ningún funcionario del gobierno por la emisión de permisos u otros derechos de importancia o para evitar que se apliquen sanciones en contra de CTQ.

Algunas veces, los funcionarios públicos pueden no estar en condiciones de cumplir con sus obligaciones sin ayuda, debido a la falta de recursos. Por ejemplo, podría ser necesario que un funcionario inspeccione alguna de las instalaciones de CTQ con el fin de otorgar el permiso correspondiente, pero el funcionario podría no contar con los medios de transporte necesarios para efectuar dicha inspección. En tales circunstancias, se podría permitir que CTQ proporcione transporte a dicho funcionario con el fin de realizar la inspección. El requerimiento se refiere a si el funcionario obtiene o no beneficio personal.

4. Libros y Registros

Los libros y registros de CTQ deben reflejar, de manera precisa y oportuna, todas las transacciones de CTQ.

Discusión:

No se permiten fondos, pagos, obligaciones, cuentas bancarias o activos no revelados o no registrados. El uso de los fondos o activos de CTQ para cualquier fin ilícito o inadecuado se encuentra estrictamente prohibido.

Las personas a cargo de la contabilidad y de los registros deberán estar atentas a fin de asegurar el cumplimiento de esta política.

Está estrictamente prohibido pagar comisiones secretas u otras compensaciones directas o indirectas a los representantes de los clientes, proveedores, contratistas, competidores u organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, o a los miembros de la familia o asociados de cualquiera de las personas o entidades antes mencionadas.

5. Aportes políticos

Está prohibido utilizar los fondos, propiedades, bienes o servicios de CTQ para efectuar aportes a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndum, a menos que se obtenga la autorización por escrito del Presidente y Director General y tenga la aprobación del Directorio.

Discusión:

Los aportes comprenden dinero o cualquier objeto de valor, como bienes, servicios, préstamos, atenciones excesivas, viajes y el uso de las instalaciones o activos de CTQ. No se reembolsará a los Empleados los aportes políticos que hubieran efectuado, ya sea directamente (mediante cualquier tipo de pago) o indirectamente (por ejemplo, comprando una entrada para un evento político de recaudación de fondos).

CTQ promueve la actividad política y participación política de sus Empleados para apoyar a partidos, candidatos y temas de su elección, pero sólo en caso que lo hagan por cuenta propia y en su tiempo libre, y no como representantes de CTQ

6. Negociaciones de Buena Fe

Los Empleados actuarán en todo momento de buena fe en el desarrollo de las operaciones de la Compañía y se comportarán de manera tal que promuevan el respeto mutuo entre CTQ y sus proveedores, clientes, prestamistas, contratistas, gobiernos y terceros.

Discusión:

No se aceptarán comportamientos falsos o engañosos para favorecer los intereses de CTQ. CTQ requiere que sus Empleados observen las políticas de la empresa con respecto a los procesos comerciales, por ejemplo, con respecto al manejo de ofertas selladas.

CTQ ha suscrito un gran número de acuerdos con clientes, proveedores, contratistas, prestamistas y entidades gubernamentales. En dichos acuerdos, CTQ ha asumido una serie de compromisos. Los Empleados encargados de la administración de dichos acuerdos actuarán de manera diligente para garantizar que se cumplan los términos de dichos compromisos.

7. Conflicto de Intereses

Los Empleados deberán realizar sus mejores esfuerzos para evitar cualquier situación en la que sus intereses personales entren en conflicto, o pareciera que entran en conflicto, con sus obligaciones ante CTQ. Si el conflicto no se pudiera evitar, el Empleado deberá reportarlo a su Supervisor por escrito y deberá evitar participar en cualquier decisión o acto relacionado con el mismo.

Discusión:

Los Empleados deberán evitar adquirir cualquier interés o participar en cualquier actividad que pudiera tender a:

- privar a CTQ del tiempo o la atención necesarios para cumplir con sus obligaciones de manera adecuada; o
- crear una obligación o distracción que afectara su juicio o capacidad de actuar únicamente en beneficio de los intereses de CTQ.

En ciertos casos, la propiedad o participación en la propiedad de una empresa comercial complementaria o rival podría crear o parecer que crea tal conflicto. Los Empleados no deberán:

- hacer negocios con parientes, a nombre de CTQ;
- contratar o alentar a otros Empleados de CTQ, a un contratista o proveedor, a contratar a un pariente o un amigo personal cercano;
- adquirir o mantener una participación financiera, ya sea en forma directa o indirecta, en otros negocios que pudieran tender a influir en las decisiones que se tome y que afecten a la Compañía; o
- dedicarse a actividades personales o comunitarias en las que se pudiera producir un conflicto con los mejores intereses de CTQ.

Una excepción a estas situaciones de conflicto será hecha solamente bajo consulta y con aprobación escrita, del Gerente inmediato superior del Empleado.

Los Empleados revelarán a sus supervisores por escrito todos los intereses o actividades comerciales o financieras en las que se podría considerar de manera razonable que dichos intereses o actividades crean un conflicto real o posible con sus obligaciones de trabajo. Todo Empleado que tenga responsabilidad ejecutiva o gerencial deberá asegurarse que las acciones y decisiones tomadas dentro de su respectiva área de responsabilidad estén libres de la influencia de intereses que pudieran ser considerados, de manera razonable, como que están en conflicto con los intereses de CTQ.

Los Empleados deberán hacer más que limitarse a actuar de acuerdo a ley. Deberán actuar de manera tal que su comportamiento soporte el más estricto escrutinio. No sólo se deberán evitar los conflictos reales sino también los menores indicios de conflicto.

Si se obtuvieran beneficios financieros personales del uso o del mal uso de los bienes de la Compañía o de información que sea confidencial para los negocios de CTQ, el Empleado deberá dar cuenta a CTQ de tal beneficio.

8. Confidencialidad

A menos que hayan sido previamente publicados, los registros, informes, documentos, dispositivos, procesos, planes, métodos e instrumentos de CTQ son considerados privados y confidenciales por CTQ, y los Empleados están prohibidos de revelar información relacionada con tales asuntos sin antes obtener la autorización apropiada correspondiente.

Asimismo, la confidencialidad de la información obtenida de proveedores, clientes y otros en el curso de las operaciones será respetada de acuerdo con las disposiciones de confidencialidad de los acuerdos aplicables.

Discusión:

Los clientes, proveedores, Empleados y el público deberán contar con la información sobre CTQ que sea necesaria para poder juzgar de manera adecuada a CTQ y sus actividades.

CTQ considera que la presentación de informes completos a las entidades reguladoras a través de sus accionistas, así como el suministro, por parte de los Empleados debidamente autorizados de CTQ, de la información requerida por el público constituyen una responsabilidad y un enfoque viable con respecto al suministro de información. Sin embargo, con excepción de los requerimientos de ley, CTQ no revelará información que pudiera perjudicar su propia efectividad competitiva o que pudiera violar los derechos de privacidad de los Empleados, o de otras personas o instituciones.

Los artículos y comentarios para publicaciones externas que contengan información relacionada a negocios o actividades de CTQ, que no sean los elaborados por la Gerencia de Comunicación Corporativa en el desarrollo normal de sus actividades, requieren aprobación previa del Gerente inmediato superior o del Presidente y Director General

No se utilizará la información confidencial obtenida de proveedores o clientes, salvo de conformidad con los contratos pertinentes. Por ejemplo, los términos confidenciales de un acuerdo vigente con un proveedor no serán utilizados en contra de los intereses de dicho proveedor en las negociaciones que pudieran realizarse con competidores de dicho proveedor.

Se deberá tener especial cuidado en algunos temas, como por ejemplo trabajos de exploración, programas de trabajo, reservas de mineral en propiedades CTQ o en propiedades administradas por CTQ o por cualquiera de sus accionistas, o en los que CTQ o cualquiera de sus accionistas pudiera estar interesado.

La información personal de los Empleados deberá ser mantenida en forma confidencial de acuerdo a lo estipulado en ésta política.

9. Utilización de Información Privilegiada

La información importante que obtenga un Empleado que no sea de dominio público, no será revelada a terceros ni tampoco será utilizada para obtener ganancias financieras personales.

Discusión:

El uso indebido de información confidencial constituye una violación de las leyes de valores y de la política de CTQ. La información confidencial a la que los Empleados de CTQ pudieran tener acceso incluye información relacionada con descubrimientos importantes, ventas o ganancias, o información relacionada con contratos importantes.

Se deberá tener especial cuidado en algunos temas, como por ejemplo trabajos de exploración, programas de trabajo, reservas de mineral en propiedades CTQ o en propiedades administradas por CTQ o por cualquiera de sus accionistas, o en los que CTQ o cualquiera de sus accionistas pudiera estar interesado.

10. Discriminación y Acoso

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

Discusión:

No se tolerarán prácticas discriminatorias o acoso a ningún nivel dentro de CTQ ni en ningún momento a lo largo de la relación laboral. Esto comprende áreas como contratación, promoción, oportunidades de capacitación, salario, beneficios y terminación de la relación laboral.

Los Empleados deberán ser tratados como personas y sus oportunidades dependerán de sus méritos y de su capacidad de realizar su trabajo.

Los Empleados deberán mantener un ambiente de trabajo que promueva el respeto personal. Se deberán respetar las diferencias que existen entre las personas, como ejemplo diferencias de edad, raza, origen local o regional, género, orientación sexual, cultura, religión, y capacidades físicas.

Los Empleados pueden estar seguros que se respetará su dignidad y se protegerán sus derechos. Los Empleados tienen derecho a no ser objeto de acoso sexual o de cualquier otro tipo de acoso personal.

11. Desarrollo Sostenible

CTQ y sus Empleados están comprometidos con el Desarrollo Sostenible.

Discusión:

Desarrollo Sostenible significa un nivel desarrollo que satisfaga las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. La aplicación del concepto de Desarrollo Sostenible requiere de un buen equilibrio entre la política de protección de la salud humana y el ambiente natural y la necesidad de llevar a cabo operaciones económicas.

Los Empleados aplicarán de manera diligente medidas de protección ambiental y de salud técnicamente probadas y económicamente factibles para satisfacer los requerimientos de la legislación aplicable, de los permisos, y de la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de CTQ.

12. Responsabilidad Social

CTQ y sus Empleados están comprometidos con la responsabilidad social.

Discusión:

CTQ ha creado un Código de Salud, Seguridad, Ambiente y Comunidad para guiar a sus empleados en su responsabilidad social. Por consiguiente, CTQ y sus Empleados:

- respetarán la cultura, tradiciones y valores tanto de las personas como de los grupos afectados por las operaciones de CTQ;
- minimizarán los riesgos al medio ambiente en donde CTQ trabaja
- reconocerán a las comunidades como grupos de interés y se comprometerán a realizar procesos de consulta y comunicación;
- participarán en el desarrollo social, económico e institucional sostenible de las comunidades donde CTQ opere;
- integrarán nuestros objetivos con los objetivos locales, regionales y nacionales.

13. Otras Políticas de CTQ

CTQ espera que los Empleados ejerzan sentido común y un juicio razonable en el desempeño de sus labores y responsabilidades. Esto requiere que los Empleados actúen de manera diligente en el cumplimiento de las políticas internas existentes así como en las nuevas políticas que se desarrollen e implementen.

Discusión:

CTQ periódicamente establecera políticas relacionadas con diferentes procesos comerciales como políticas sobre autorización de gastos generales, compras, tratos de compras, manejo de ofertas, informes de gastos, utilización de correo electrónico e Internet y similares. Se espera que los supervisores estén familiarizados con todas las políticas que se aplican a la conducción de las operaciones de los departamentos a su cargo y que se aseguren que las mismas se observen en todo momento.

Patrocinado por: Ken Shannon

Aprobado por: La Junta de Directores

Fecha efectiva: 26 de marzo de 2008

D. Cumplimiento:

Cualquier Empleado que se percate de una posible violación del Código reportará de inmediato el caso a su Supervisor, Gerente inmediato superior, Presidente y Director General o al Gerente de Finanzas y Administración, según el caso.

Si después del debido proceso se determinara que se ha producido una violación, se tomarán las sanciones pertinentes después de consultar con Recursos Humanos y con el Presidente & Director General. Entre dichas sanciones se incluye el despido con causa justificada. Si dicha violación involucrara una actividad ilegal, la violación será reportada a las autoridades pertinentes.

La política de CTQ consiste en informar sobre todos los supuestos casos de fraude a los Auditores Internos, el Comité de Auditoría, el Comité de Asesoría y el Directorio.

Cualquier persona que tome represalias o amenace con tomar represalias en contra de un Empleado que reporte una violación del Código estará sujeta a la terminación inmediata de su vínculo laboral. El Gerente de Finanzas deberá investigar las posibles violaciones al Código.

Patrocinado por: Ken Shannon

Aprobado por: La Junta de Directores

Fecha efectiva: 26 de marzo de 2008

E. Administración:

El Presidente y Director General será responsable de la administración cabal del Código.