



CHALA ONE S.A.C.
EMC GREEN GROUP S.A.C
SOLEIL METALS S.A

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	DEFINICIONES	4
5.	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	5
6.	PRINCIPIOS EMPRESARIALES.....	5
7.	PRINCIPIOS ETICOS DE CONDUCTA.....	7
8.	NORMAS DE CONDUCTA	8
9.	DEBERES ESENCIALES - PREVENCION LA/FT.....	15
10.	CONFLICTOS DE INTERÉS.....	17
11.	PROHIBICIONES.....	18
12.	INFRACCIONES	19
13.	COMUNICACIÓN DE LAS INFRACCIONES	20
14.	SANCIONES	21

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Conducta (en adelante “Código”) es el marco de referencia para orientar y servir como regla de conducta en el desarrollo de las labores diarias realizadas por los accionistas, gerentes, empleados y en general por todo el personal de **SOLEIL METALS SA** y sus empresas relacionadas (en adelante, “**SOLEIL METALS**”, “la Empresa” o “las Empresas”), a quienes se les denominará en lo sucesivo “Trabajadores”. Asimismo, el Código es una herramienta para asegurar el adecuado funcionamiento del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT).

El Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que pudieran tener lugar. Su objetivo es brindar un marco de referencia respecto del cual evaluar cualquier actividad o comportamiento por parte de los Trabajadores.

Se espera de los Trabajadores el estricto cumplimiento de todos los aspectos contenidos en el presente Código, con la finalidad de evitar que **SOLEIL METALS** o los propios Trabajadores sean objeto de demandas, críticas o denuncias por faltas éticas que pudieran afectarlos de forma personal o financiera, así como ser empleado como medio para operaciones de lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

Su contenido debe ser considerado en conjunto con las políticas, procedimientos y demás normas internas de la Empresa y conforme a Ley; en particular, con el **Reglamento Interno de Trabajo**. Los Trabajadores tienen la obligación de conocer y cumplir el Código y de colaborar para facilitar su aplicación permanente, incluyendo la comunicación de cualquier infracción que conozcan.

2. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

- Establecer los principios que rigen las actividades de los Trabajadores y las relaciones de las Empresas con sus grupos de interés.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Orientar a los Trabajadores a mantener un comportamiento ético dentro de las Empresas.
- Mantener principios éticos en las relaciones de las Empresas con sus grupos de interés

3. ALCANCE

El Presente Código será aplicable a todo el personal de **SOLEIL METALS**. Sin perjuicio de lo mencionado, su cumplimiento obligatorio se extiende a los accionistas, gerentes, trabajadores

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

y toda persona que preste servicios eventuales o no, bajo cualquier modalidad contractual, independientemente de su nivel jerárquico.

4. DEFINICIONES

Lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT)

El Lavado de Activos es el proceso de conversión, transferencia, adquisición, utilización, administración, custodia, recepción, ocultamiento, mantención en poder, transporte y/o traslado de dinero, bienes o ganancias de origen ilícito con la finalidad de evitar la identificación de su origen o su incautación por parte de las autoridades.

El Financiamiento del Terrorismo es la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos, servicios financieros o servicios conexos, realizada por cualquier medio ya sea directa o indirectamente, con la finalidad de llevar a cabo actos terroristas, apoyar o financiar las actividades de elementos o grupos terroristas.

Riesgo de Lavado de Activos (LA) y del Financiamiento del Terrorismo (FT)

Se define el Riesgo de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (LA/FT) como la frecuencia y severidad con la que podría ser utilizada una empresa para los propósitos de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo, que surge por la naturaleza de sus agentes, productos y/o servicios que ofrece y contrata la empresa, así como los canales de distribución y zonas geográficas en las que opera.

Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo

El Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) es el conjunto de procedimientos, herramientas y controles destinados a gestionar apropiadamente el riesgo de lavado de activos y del financiamiento del terrorismo en **SOLEIL METALS**.

Entre sus objetivos se encuentra:

- Prevenir y evitar que las transacciones comerciales que efectúe la Empresa sean empleadas con fines ilícitos, vinculados con el lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo.
- Permitir la detección de operaciones inusuales y la prevención o detección oportuna de operaciones sospechosas, realizadas o que se pretendan realizar, y su comunicación a la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF-Perú) de acuerdo con lo establecido por la regulación.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

- Dar cumplimiento a las normas legales establecidas por la regulación nacional, así como acoger las buenas prácticas internacionales

Todas las áreas de **SOLEIL METALS** están obligadas a aplicar el sistema de prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo SPLAFT de acuerdo con las funciones que cumplan dentro de la Empresa.

El cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles que integran el Sistema de Prevención del LA/FT es de carácter obligatorio, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre la materia.

Grupos de Interés

En el sentido más amplio, se refiere a todas aquellas personas u organizaciones que pudieran relacionarse con las actividades desarrolladas por el proyecto o las operaciones de la Empresa.

5. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Es responsabilidad de la Gerencia General la implementación de la normativa del Código, de acuerdo con estándares éticos que sean considerados adecuados para el cumplimiento de los objetivos de **SOLEIL METALS** y su adecuada difusión entre todos los Trabajadores, así como de su observancia obligatoria. La Gerencia General es la encargada de interpretar las disposiciones del Código y de precisar el correcto sentido, alcance y extensión de su contenido. Finalmente, debe sancionar a sus infractores, si corresponde, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.

Todas las personas bajo el alcance del presente documento tienen la obligación de leer el Código de Conducta al inicio de su relación con la Empresa, para lo cual recibirán una copia.

El presente Código de Conducta deberá ser difundido a los Trabajadores, y se deberá obtener de ellos una “Declaración Jurada de Recepción y Conocimiento” del mismo cuyo modelo se encuentra en la parte final de este documento (Anexo 1), indicando el compromiso de cumplirlo en el ejercicio de las funciones que cada Trabajador asume. Esta declaración deberá ser archivada en el legajo personal de cada Trabajador.

6. PRINCIPIOS EMPRESARIALES

La Empresa debe actuar en el ejercicio de sus actividades, bajo los siguientes principios:

- Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

La Empresa está comprometida con cumplir con el marco legislativo nacional y con los requerimientos provenientes de la regulación aplicable en la jurisdicción de su matriz. Asimismo, seguirá las mejores prácticas internacionales que aplican a las actividades que desarrolla como base para su éxito.

Una aplicación efectiva y oportuna de la Ley contribuye a asegurar la rendición de cuentas y ayuda a prevenir futuros problemas y acciones legales.

b. Responsabilidad Social Empresarial

La Empresa está comprometida con promover el desarrollo sostenible (social, ambiental y económico); por ello, las actividades de la Empresa incorporan los intereses de los grupos de interés en sus procesos y resultados.

c. Derechos humanos

La Empresa está comprometida con que todos los colaboradores de la Empresa actúen en el marco de respeto de los Derechos Humanos. En ese sentido, se apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales, asegurándose de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de estos.

d. Diversidad, igualdad de oportunidades, de género y respeto por las personas

La Empresa está comprometida con el valor de la diversidad y la promoción de la igualdad de oportunidades en la Empresa. En tal sentido, desea crear un ambiente laboral donde se valoren las diferencias humanas y donde los Trabajadores reciban un trato justo, respetuoso y equitativo, independientemente de su edad, género, etnicidad, habilidades diferentes, orientación sexual, idioma, estatus socioeconómico u otra característica personal que pudiera ser usada como motivo de discriminación.

En este sentido, la Empresa tomará las medidas necesarias para sancionar cualquier tipo de acto en contra de este principio.

e. Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo

La Empresa tiene un compromiso con la protección del Ambiente, la Seguridad y la Salud en el trabajo realizando sus actividades de conformidad con estándares reconocidos nacional e internacionalmente, y tiene por objetivo cumplir o exceder las leyes y regulaciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo aplicables.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

f. Anticorrupción

La Empresa, conforme al principio de cumplimiento de la ley, normas y regulaciones, rechaza cualquier tipo de acto de corrupción y soborno, estando prohibida toda promesa o pago indebido con el fin de obtener beneficios personales o beneficios para la Empresa y/o terceros.

En ese sentido, no se debe prometer, ofrecer, solicitar, recibir o dar ventajas indebidas o bienes de valor a una persona o entidad, directamente o a través de un intermediario, para que dicha persona o entidad lleve a cabo o se abstenga de llevar a cabo cualquier acto que conlleve al incumplimiento de sus deberes corporativos o públicos.

g. Lavado de activos / financiamiento del terrorismo

La Empresa, conforme al principio de cumplimiento de la Ley, normas y regulaciones, está comprometida a mantener un control y/o supervisión efectivos a fin de prever operaciones inusuales o sospechosas, así como suministrar la información necesaria para fines de investigación que le sea requerida por las autoridades pertinentes.

En ese sentido, no se debe mantener relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas que tengan antecedentes relacionados con el lavado de activos o vinculación con el terrorismo, y se deberá cumplir con la normativa aplicable.

h. Denuncia de no cumplimiento

Las conductas no éticas, indebidas o de no cumplimiento de este Código de Conducta, se podrán reportar de forma confidencial, inclusive de forma anónima, a través del canal **ETICA360** de **SOLEIL METALS**, el cual permitirá garantizar un tratamiento adecuado de tales denuncias.

7. PRINCIPIOS ETICOS DE CONDUCTA

Los Trabajadores, en el ejercicio de sus actividades, deberán actuar bajo los siguientes principios:

a. Respeto a la Ley y a las normas

Cumpliendo las normas que regulan el ejercicio de sus actividades, adecuando su conducta hacia el respeto a las Leyes y, en particular, a la normativa vigente en materia de lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como a lo establecido en el presente Código de Conducta y en el Manual para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

b. Probidad

Ejerciendo sus funciones con responsabilidad, actuando con rectitud, honradez y honestidad y procurando que la Empresa no se vea involucrada en actividades de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo ni en delito alguno.

c. Confidencialidad

Garantizando la estricta confidencialidad y reserva de identidad del Oficial de Cumplimiento, tanto respecto de sus funciones y responsabilidades como en lo referente a los Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS) que comunica a la UIF-Perú y a la investigación y procesos que en su momento se lleven a cabo en base a ellos.

d. Equidad

Actuando con justicia y respeto mutuo en sus relaciones con otros Trabajadores, con los clientes de la Empresa, con las entidades públicas y privadas, y con la UIF -Perú.

e. Idoneidad

Garantizando la aptitud técnica y moral en el desarrollo de sus actividades, aprovechando las oportunidades de capacitación para el debido cumplimiento de sus funciones y, en especial, en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

f. Imparcialidad

Evaluando con objetividad la información a su cargo para la detección de operaciones inusuales y sospechosas y, en su caso, emitir los informes que correspondan, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas e instituciones.

g. Veracidad

Expresándose siempre con la verdad en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones con clientes y terceros

8. NORMAS DE CONDUCTA

a. Comportamiento ético

Se exige a los Trabajadores desarrollar una conducta profesional recta, imparcial y honesta en el desempeño de sus funciones.

- Se prohíbe la posesión, distribución, venta y consumo de bebidas alcohólicas o drogas en el centro de labores, cualesquiera sean la forma y modalidades. En ninguna circunstancia

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

un Trabajador podrá presentarse al centro de labores encontrándose bajo la influencia de alcohol o drogas. Se exceptúa de esta disposición el consumo moderado de bebidas alcohólicas con ocasión de actividades institucionales, así como en ocasión de festividades o reuniones de camaradería, siempre y cuando esto no afecte el desempeño y la conducta de los Trabajadores en las instalaciones de la Empresa

- Los Trabajadores deberán tener especial cuidado respecto de estas disposiciones en aquellas ocasiones donde pudiera afectarse la imagen de la Empresa en las áreas de influencia directa e indirecta de sus instalaciones productivas y de los proyectos que desarrolla.
- Se espera de los Trabajadores un comportamiento digno, cortés y de respeto a sus compañeros de trabajo y a todas las personas en general
- Los Trabajadores se abstendrán de participar en actividades ilegales o inmorales o de atraer negocio a la Empresa realizando tales actividades
- Se prohíbe las actitudes de acoso, intimidación o discriminación, tanto de carácter sexual como de cualquier otro tipo, ya sea por parte o en contra de un Trabajador, cliente, proveedor o visitante, según corresponda.
- Todo aquél que considere que está siendo objeto de una conducta hostil o si observa o recibe una queja de una conducta de este tipo, deberá reportarlo a su superior o a través del canal **ETICA360** de **SOLEIL METALS**. La Empresa investigará de inmediato estos casos y tomará las medidas correctivas pertinentes e informará a las autoridades laborales. Se prohíbe tomar medidas de represalia contra el que presente una denuncia, pero se reprimirá estrictamente aquellas denuncias que luego de las investigaciones se probara que fueron realizadas de mala fe.

b. Responsabilidad

Los Trabajadores emplearán su capacidad técnica y profesional y la prudencia y el cuidado adecuados en el desempeño de su actividad en la Empresa. En particular:

- Aplicarán los procedimientos establecidos internamente;
- No podrán firmar documento alguno en nombre de la Empresa, ni podrán representar o ejercer autoridad en su nombre, a no ser que cuenten con una autorización expresa para hacerlo. Dicha autorización deberá constar por escrito o mediante correo electrónico (no son válidas autorizaciones por otros medios como mensajes de texto, WhatsApp o similares);

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

- Se responsabilizarán de alcanzar la capacitación necesaria para el mejor desempeño de sus funciones, para lo cual contarán con el apoyo de la Empresa.

c. Activos de la Empresa

Los Trabajadores actuarán siempre en el mejor interés de la Empresa, haciendo uso adecuado de los medios puestos a su disposición. En particular:

- Usarán adecuadamente y cuidarán los activos de los que dispongan o a los que tengan acceso; en particular, deberán ser especialmente cuidadosos en el uso de vehículos asignados por la Empresa, aplicando de forma estricta los procedimientos establecidos sobre el particular
- Respetarán la integridad de los programas y datos de sistemas que constituyen los bienes de información de la Empresa
- Está prohibida toda reproducción, venta, utilización o distribución de programas u otras formas de propiedad intelectual, que constituya una violación de los convenios de licencia que haya firmado la Empresa;
- No harán un uso inadecuado de las líneas telefónicas, correo electrónico, internet u otros medios similares puestos a su uso. Las comunicaciones para fines personales a través de estos medios deben efectuarse con extrema prudencia
- Respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Empresa en relación con los proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, datos personales y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Empresa
- Utilizarán la imagen, nombre o marcas de la Empresa únicamente para el adecuado desarrollo de su actividad profesional
- Cuidarán que la realización de los gastos por cuenta de la Empresa se ajuste estrictamente a las necesidades de su labor, rindiendo cuenta de ellos en forma oportuna y siguiendo los procedimientos establecidos

d. Uso de Redes Sociales

En el uso de Redes Sociales y en general de plataformas similares, los Trabajadores se conducirán de forma tal que protejan tanto la reputación de la Empresa como su propia reputación.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

- La participación en Redes Sociales se hará siempre a título personal, salvo autorización expresa de la Empresa, por escrito o correo electrónico, para hacerlo en su representación. No son válidas autorizaciones por medios como WhatsApp, mensajes de texto o similares. Es recomendable siempre participar en primera persona y señalando de forma expresa que se hable en nombre propio y no de la Empresa.
- La Empresa valora que sus Trabajadores actúen siempre con autenticidad, por lo que desaconseja el uso de seudónimos o nombres falsos.
- En el caso de interacciones en redes sociales ligadas a temas relacionados con la Empresa y el sector minero, se debe emplear el nombre real y el cargo en la Empresa. En estos casos se debe adoptar una postura coherente con las responsabilidades dentro de la Empresa y actuar de forma que se refleje el trato habitual de la Empresa con terceros y con otros Trabajadores.
- Está prohibido revelar información confidencial de la Empresa.
- De forma general, las interacciones en redes sociales deben tener una connotación positiva.

e. Relaciones con proveedores

Los Trabajadores y muy especialmente aquellos con intervención en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones económicas, evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad al respecto. Siempre que sea posible se evitarán relaciones de exclusividad.

La contratación de proveedores deberá efectuarse a través de procedimientos transparentes y objetivos. No deben existir favoritismos de ninguna índole, y se privilegiará siempre el interés de la Empresa.

Será de especial cuidado el seguimiento de los procedimientos establecidos para la compra de mineral y de los insumos químicos controlados requeridos para el procesamiento de mineral.

Los trabajadores tendrán la obligación de revelar cualquier relación de parentesco, amistad o de negocio, con cualquier proveedor, esté vigente o no dicho vínculo. No está permitido establecer relaciones de negocio con proveedores que tengan vínculo de parentesco con un trabajador, director o accionista hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de otras vinculaciones familiares, amicales o de negocio, la aceptación de un proveedor con vínculos con un trabajador deberá contar con la aprobación por escrito o mediante correo electrónico de la Gerencia General. De igual modo, la aceptación de un proveedor con vínculos

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

con la Gerencia General deberá contar con aprobación previa y por escrito o correo electrónico de **SOLEIL METALS**, y en todos los casos será responsabilidad del área de Logística confirmar que las condiciones ofertadas por el proveedor guarden relación con las condiciones de mercado. No tienen validez autorizaciones por otros medios (mensajes de texto o WhatsApp)

En aquellos casos en que un trabajador esté en condiciones actuar como proveedor de la empresa ofreciendo algún bien o servicio que la Empresa requiriese, su aprobación como proveedor deberá ser efectuada por escrito o correo electrónico por la Gerencia General. Como en el caso arriba descrito, será responsabilidad del área de Logística confirmar que las condiciones ofertadas guarden relación con las de mercado

Aprobaciones por WhatsApp o mensajes de texto no tienen validez.

f. Relaciones con Proveedores de Mineral

Los Trabajadores que participan en decisiones sobre la aceptación de Proveedores de Mineral para procesamiento deberán sujetarse a los procedimientos establecidos para la revisión de la documentación y el establecimiento del origen del mineral. La aceptación de un productor deberá efectuarse luego de llevados a cabo los procedimientos con la mayor transparencia y diligencia, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.

Son de aplicación las mismas consideraciones en el caso de proveedores de mineral con vínculos de parentesco, amistad o negocio con trabajadores de la empresa.

g. Relaciones con Comunidades

SOLEIL METALS tiene un compromiso social de promover el desarrollo sostenible en las Comunidades con las cuales pudiera relacionarse en las actividades de compra de mineral y en general en todas sus operaciones. Los Trabajadores que en el desarrollo de sus funciones tengan contacto con una Comunidad o sus miembros y dirigentes deben mantener relaciones basadas en el respeto e integridad, e identificarán permanentemente el impacto de las actividades de la Empresa y las oportunidades de contribuir con el bienestar de dicha Comunidad.

h. Confidencialidad

De forma general, los Trabajadores deben guardar secreto profesional respecto de información no pública que conozcan como consecuencia del ejercicio de sus actividades, referida tanto a la propia Empresa como a cualquier otro tercero. En consecuencia:

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

- Deberán emplear dicha información exclusivamente para el desempeño de sus actividades en la Empresa. Solo podrá facilitarla a aquellas personas que debido a sus funciones en la Empresa requieran conocerla para el desempeño de sus actividades
- La información relativa a las personas con las cuales se tiene relación comercial será tratada con confidencialidad. Únicamente se trasladará a terceros si así es requerido por una orden judicial, con la autorización del cliente por escrito o a través de la cuenta de correo electrónico que dicho cliente haya registrado para sus operaciones con la empresa, por requerimiento de la Unidad de Inteligencia Financiera UIF-Perú o por solicitud del órgano supervisor
- La información relativa a empleados, gerentes y directores, incluida la relativa a remuneraciones, será tratada con especial cuidado, aplicando los criterios adecuados de seguridad y procurando el máximo respeto a la intimidad
- No deberá divulgarse información no pública a personas no autorizadas, sea intencionalmente o no. Es obligatoria la custodia de la documentación e información que cada uno administra en el desarrollo habitual de sus actividades
- La obligación de confidencialidad persiste incluso una vez terminada la relación laboral con la Empresa.

i. Relación con autoridades

Los Trabajadores mantendrán con los representantes de las autoridades una actitud de respeto y colaboración en el marco de sus competencias. Los requerimientos de información serán registrados tan pronto se reciban, y a la mayor brevedad se remitirá respuesta con la aprobación del Gerente General (por escrito o por correo electrónico; no se considerará válido ningún otro medio para la aprobación).

Queda prohibido cualquier ofrecimiento, favor, compensación o atención a funcionarios o empleados de autoridades con el propósito de obtener beneficios o la adopción de resoluciones por las autoridades o supervisores.

j. Actividades políticas o asociativas

La pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos e incluso las donaciones o servicios a los mismos deberán hacerse de manera que quede claro siempre su carácter personal.

Antes de aceptar cualquier cargo público, los Trabajadores deben ponerlo en conocimiento de la Gerencia General con la finalidad de poder determinar si existe algún tipo de

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

incompatibilidad o restricción. La autorización de la Gerencia General deberá constar por escrito o ser otorgada por correo electrónico. No se considerará válida una autorización por medios distintos (mensajes de texto, WhatsApp u otros similares).

k. Prevención del Lavado de activos y del financiamiento del terrorismo

A los Trabajadores les corresponde cumplir las normas relacionadas al Sistema de Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo por lo cual deben cumplir obligatoriamente los procedimientos que integran dicho sistema, entre ellos:

- Cumplir con los principios establecidos específicamente en el Código de Conducta, así como las leyes y las normas legales vigentes en materia de Prevención del LA/FT
- Cumplir con las políticas, procedimientos, controles y demás obligaciones establecidas por el Manual de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo de **SOLEIL METALS**
- Cumplir todas aquellas obligaciones relacionadas al Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) que se deriven de las labores que le fueran encargadas y del cargo que desempeña
- Guardar la máxima confidencialidad respecto a la identidad del Oficial de Cumplimiento, a efecto que no sea conocida por los proveedores, contrapartes comerciales ni ningún tercero ajeno a la Empresa. Cualquier excepción deberá ser coordinada y autorizada por la Gerencia General, sea por escrito o por correo electrónico. No tienen validez autorizaciones por otros medios, como mensajes de texto, WhatsApp o similares.
- Adoptar medidas destinadas a respaldar a los colaboradores a su cargo en el desarrollo de las actividades que realicen para el efectivo cumplimiento de las normas para la prevención del LAFT.

Cualquier incumplimiento a las normas del presente código de conducta relacionadas al Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo se considerará falta muy grave. Las sanciones que se impongan deberán registrarse en los archivos personales que correspondan.

l. Prevención del Trabajo Infantil y Trabajo Esclavo

La Empresa procura conducir sus negocios respetando los derechos humanos y la dignidad de las personas. En particular, reconociendo que el sector minero debe poner especial énfasis en la erradicación de cualquier abuso respecto del trabajo infantil, la Empresa no emplea ni

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

permite el empleo, sea de forma directa o indirecta, de ningún tipo de trabajo forzado, trabajo en condiciones denigrantes o que atenten contra la dignidad humana.

En tal sentido, la Empresa efectúa sus contrataciones estrictamente dentro del marco de la Ley, y requiere lo propio de sus proveedores. Asimismo, cuenta con Políticas y Procedimientos explícitos respecto del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso.

En el caso de los proveedores de mineral, corresponde a los trabajadores del área Comercial corroborar que en las labores mineras no se presenten casos de abuso y reportar cualquier irregularidad.

A los Trabajadores en general se les requiere informar, a través del canal **ETICA360** de **SOLEIL METALS**, acerca de cualquier situación que involucre casos de probable explotación infantil, trabajo esclavo o en condiciones denigrantes, explotación sexual de niños o adolescentes, tráfico de personas o trabajos forzados:

9. DEBERES ESENCIALES - PREVENCIÓN LA/FT

Respecto de la prevención del LA/FT, la Empresa y los Trabajadores pondrán especial diligencia en:

a. Deber de Informar

Prestar especial atención para detectar operaciones inusuales o sospechosas, informando a la UIF-Perú a través del Reporte de Operación Sospechosa (ROS), de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables sobre la materia.

b. Deber de Registro

Registrar las operaciones según lo establecido en el SPLAFT, sin exclusión alguna y de forma precisa, completa y cronológica, conservando el Registro de Operaciones (RO) por el plazo establecido en la Norma para la prevención del LA/FT, poniéndolo a disposición de la UIF-Perú en la forma y plazo que ésta determine.

c. Deber de Reserva

Está prohibido poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada y/o proporcionada a la UIF-Perú, salvo solicitud del órgano jurisdiccional o autoridad competente de acuerdo con la normativa vigente.

La Empresa adoptará medidas destinadas a respaldar a sus Trabajadores en el desarrollo de las actividades que realicen para el efectivo cumplimiento de las normas para la prevención del LA/FT. En ningún caso, ni la Empresa ni sus Trabajadores adoptarán represalias contra otros

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

Trabajadores, sus clientes u otras personas que conforman el Sistema Nacional de Prevención y Detección LA/FT.

Por otro lado, para el cumplimiento de los deberes señalados en este Código, la Empresa adoptará medidas en relación con los siguientes puntos:

a. Respecto a la debida diligencia de conocimiento del cliente y los proveedores:

- Identificar plenamente a los clientes o contrapartes de negocio de la Empresa, sean personas naturales o jurídicas, requiriendo la información que corresponda.
- Establecer los requerimientos de documentación para la identificación adecuada del cliente, verificándola de ser el caso.
- Estar atento a los cambios en el comportamiento habitual de los clientes, que permitan detectar alejamientos significativos en la operativa normal, a fin de efectuar el análisis y evaluación de acuerdo con la normativa legal vigente.
- Si se califica una operación como sospechosa, se deberá remitir el correspondiente reporte, en cumplimiento de la Norma de Prevención de LA/FT.

b. Respecto al conocimiento del Trabajador:

- Asegurarse que sus Trabajadores tengan un alto nivel de integridad
- Recabar información sobre los antecedentes personales, laborales y patrimoniales del Trabajador, la que constará en su legajo personal, y será actualizada periódicamente

c. Respecto a políticas preventivas de LA/FT:

- Designar un Oficial de Cumplimiento que reúna los requisitos a que se refiere la Norma para la prevención del LA/FT, y, en su caso, designar oportunamente al nuevo Oficial de Cumplimiento.
- Identificar tipologías LA/FT y difundirlas entre los Trabajadores y personal directivo de la Empresa, manteniéndose así informados y conscientes de los riesgos que las conductas permisivas pueden acarrear.
- Cumplir con la capacitación en materia de prevención de LA/FT cuando menos una vez al año.
- Conocer el marco legal vigente en materia de prevención de LA/FT, difundiendo entre sus Trabajadores las actualizaciones respectivas.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

10. CONFLICTOS DE INTERÉS

a. Relaciones de Parentesco y Sentimentales entre trabajadores

Los Trabajadores revelarán siempre cualquier relación de parentesco con otros trabajadores, directores o accionistas de la Empresa.

Trabajadores con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) o de afinidad (cónyuge, suegros, yerno, nuera y cuñados) no podrán laborar en las empresas del grupo.

Asimismo, con la finalidad de asegurar un ambiente de trabajo adecuado y evitar posibles situaciones de conflicto de interés o preferencia, no podrán laborar en las empresas del grupo trabajadores vinculados sentimentalmente. Es responsabilidad de los Trabajadores informar a su supervisor o al área de Recursos Humanos sobre sus vínculos sentimentales, a fin de tomar las medidas necesarias.

Eventuales excepciones a estas disposiciones respecto de las relaciones de parentesco en la contratación de trabajadores deberán ser aprobadas por escrito por la Gerencia General o por el Directorio de **SOLEIL METALS SA**, tomando las medidas que se considere convenientes en la asignación de funciones para evitar generar situaciones de posible conflicto o trato preferencial.

b. Beneficios Personales

Los Trabajadores actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los intereses de la Empresa.

Ningún Trabajador deberá aprovechar para beneficio propio oportunidades de negocio que se presenten en el desarrollo de su trabajo, ni utilizará para tal fin los bienes, datos o cargos en la Empresa.

Ser consultor, accionista, director, ejecutivo o empleado de una empresa con la cual **SOLEIL METALS** tenga una relación de negocio como proveedora, cliente o competidora, o que busca hacer negocios con la Empresa, genera una situación de conflicto de interés. Tales vínculos deben ser informados de forma explícita a la Gerencia General por escrito o mediante correo electrónico al inicio de la relación laboral. Situaciones que se generen luego de iniciada la relación laboral deberán ser aprobadas por escrito o correo electrónico por la Gerencia General, o por el Directorio de **SOLEIL METALS SA** de para el caso del propio Gerente General. No se considerará autorizaciones por otros medios (WhatsApp, mensajes de texto, etc.).

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

Toda transacción que pudiera beneficiar a un empleado o a un familiar, e incluso a una amistad, sea de forma directa o indirecta, deberá ser informada y aprobada por escrito o mediante correo electrónico por la Gerencia General (no tendrán validez autorizaciones por otros medios).

De la misma forma, los vínculos de parentesco con personas expuestas políticamente o funcionarios de entidades supervisoras o reguladoras de las actividades de la Empresa, como el Ministerio de Energía y Minas, Gobiernos Regionales o la UIF-Perú, pueden generar también situaciones de conflicto de interés.

Es responsabilidad de los Trabajadores informar al área de Recursos Humanos los casos donde existan relaciones de parentesco hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do grado de afinidad con proveedores, funcionarios gubernamentales y personas expuestas políticamente (PEP).

De otro lado, en aquellos casos en los que se presenten oportunidades para que un empleado invierta o desarrolle negocios particulares en los rubros en los que actúa la Empresa, los Trabajadores deberán presentarlos en primer lugar a la Empresa para su evaluación. Solamente en caso de que la Empresa desista de proseguir con la evaluación o decida no tomar la oportunidad, los Trabajadores podrán desarrollarla por cuenta propia, siempre que no genere competencia directa con la Empresa ni afecte sus intereses.

c. Regalos, comisiones o facilidades financieras

Los Trabajadores quedan prohibidos de aceptar cualquier tipo de ingresos o comisiones por transacciones efectuadas por la Empresa

De forma general, los Trabajadores deben abstenerse de recibir regalos que excedan los términos usuales para este tipo de atenciones. Por ningún motivo deberán aceptar regalos en efectivo.

Los Trabajadores deben abstenerse de recibir regalos o participar en agasajos que denoten la intención del oferente de influir o compensarlo por algún negocio o transacción que se realice con la Empresa. Dicha atención será rechazada y puesta en conocimiento de la Gerencia General.

11. PROHIBICIONES

- Omitir la suscripción de la Declaración Jurada de Conocimiento y Compromiso de cumplimiento del Código de Conducta.
- Entregar o utilizar información y/o documentos relacionados al Sistema de Prevención del LA/FT en beneficio propio o de terceros.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

- Realizar operaciones que representen conflicto de intereses.
- Facilitar el ocultamiento de bienes o fondos ilícitos y/o la realización de operaciones ilegales
- Comunicar, por cualquier medio, a las personas involucradas o a terceros, sobre las operaciones sospechosas informadas a las autoridades, así como sobre los análisis o investigaciones que se estuvieran realizando, respecto de posibles situaciones relacionadas al lavado de activos y de financiamiento de terrorismo, salvo solicitud expresa de un órgano jurisdiccional o autoridad competente.
- Poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, de forma directa o indirecta, el hecho de que alguna información ha sido solicitada por y/o proporcionada a la Unidad de Inteligencia Financiera, salvo solicitud del órgano jurisdiccional o autoridad competente de acuerdo a ley o lo dispuesto por la ley de la materia.
- Aceptar sobornos o favores orientados al encubrimiento de operaciones irregulares o ilegales.
- Realizar cualquier conducta que infrinja las normas que regulan el Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, así como las normas que se relacionen con el mismo.
- Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.
- Adoptar represalias o ejercer coacción alguna contra los colaboradores, clientes u otras personas integrantes del Sistema Nacional de Prevención y Detección de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

12. INFRACCIONES

La Empresa sanciona a los Trabajadores y personas sujetas al cumplimiento de este Código. Estas sanciones son aplicadas por la Gerencia General en los casos en que se haya comprobado la falta, una vez concluidas las investigaciones correspondientes.

Las sanciones se aplican respetando las disposiciones legales vigentes, tomando en cuenta la gravedad de la falta y los antecedentes del caso.

En el caso particular del SPLAFT, el incumplimiento de las obligaciones referidas al sistema de prevención que están comprendidas en el presente Código de Conducta y en el Manual para la Prevención LA/FT es considerado como **Falta Muy Grave**. Para la Empresa, los

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

incumplimientos del Código de Conducta son sancionables por la SBS en la vía administrativa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Infracciones y Sanciones.

Respecto del SPLAFT, constituyen infracciones sancionables:

- a. No suscribir la Declaración Jurada de recepción y conocimiento del Código de Conducta que le sea entregada por la Empresa.
- b. Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento
- c. No cumplir los procedimientos establecidos por el sujeto obligado en materia de prevención LA/FT.
- d. No cumplir los procedimientos y políticas internas establecidos por la Empresa para la identificación del cliente.
- e. No elaborar los informes, reportes o registros que se encuentren entre sus funciones.
- f. Inasistencia injustificada a las capacitaciones programadas en materia de prevención LA/FT
- g. Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.
- h. Excluir a algún cliente del registro de operaciones.
- i. 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 por la UIF-Perú o proporcionada a ésta.
- j. No comunicar al Oficial de Cumplimiento sobre determinada operación sospechosa de algún cliente.

El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado no constituye infracción.

13. COMUNICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

Los Trabajadores tienen la obligación de informar por los medios adecuados, cualquier sospecha razonable y basada en indicios sólidos de que se haya violado las normas legales o las normas emitidas por la Empresa.

Es política de la Empresa proteger a quienes informen sobre infracciones a las normas en general, comprometiéndose a mantener en reserva la identidad del informante. Se amparará al informante que dé a conocer esta clase de situaciones y se sancionará no solo a los infractores sino también a quienes se abstengan de informar la existencia de hechos que sean contrarios a las normas legales o las normas de la propia Empresa.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

La comunicación referida a infracciones, posibles delitos o situaciones de conflicto de interés podrá hacerse al superior inmediato o al Gerente General. Adicionalmente, la Empresa pone a disposición de sus trabajadores el canal **ETICA360** de **SOLEIL METALS**, para comunicar infracciones.

Las denuncias podrán hacerse de forma anónima, y tendrán carácter confidencial. No obstante, la Empresa podrá sancionar a quienes se establezca que hicieron denuncias con mala fe.

Está terminantemente prohibido tomar represalias contra un trabajador o cualquier otra persona por el hecho de haber efectuado o creer que efectuó una denuncia. Este tipo de conducta será considerado como Falta Muy Grave.

14. SANCIONES

Las infracciones a este Código podrán dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, que pueden llegar según la gravedad del caso hasta la separación laboral del empleado, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder. Los Trabajadores que incumplan con lo indicado en el Código serán sancionados de acuerdo con el siguiente régimen interno de sanciones:

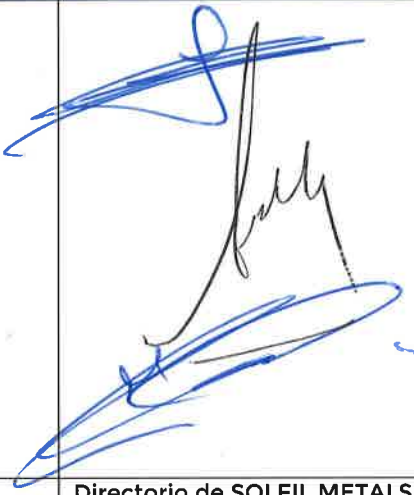
- a. Las sanciones que la Empresa está facultada a imponer a los Trabajadores son las siguientes:
 - Amonestación escrita
 - Suspensión en el cargo por un plazo de treinta (30) días
 - Destitución o inhabilitación
 - Despido por falta muy grave
- b. Los infractores estarán obligados a indemnizar por los daños y perjuicios que hubieren causado con sus actos y omisiones y responder penalmente por dichos actos en caso hubieren actuado con dolo, de conformidad con las normas del Código Penal.
- c. Los encargados de evaluar las faltas y aplicar las sanciones, serán el Directorio de **SOLEIL METALS SA** y la Gerencia General de las Empresas. Respecto al incumplimiento de obligaciones establecidas en el Código de Conducta referentes al sistema de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, el Oficial de Cumplimiento deberá ser comunicado de las transgresiones ocurridas a fin de contar con su participación como funcionario involucrado, quien presentará sus opiniones respecto a los hechos ocurridos como parte de la investigación efectuada.

	Política social & Compliance				SOLEIL METALS
	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA				
	ÁREA:	Compliance	VERSIÓN: FECHA:	21/09/2025	
	CÓDIGO:	P&P-GH-007-V1-2025	PÁGINA:	23	

d. Los criterios que deben ser considerados al momento de aplicar las sanciones serán los antecedentes del infractor, las circunstancias de la infracción, el perjuicio causado y su repercusión en el mercado. De acuerdo con estos criterios las faltas se pueden clasificar en muy graves, graves o leves, y a quien las hubiera cometido se le impondrá las siguientes sanciones.

- Faltas Muy Graves: Destitución, inhabilitación o despido
- Faltas Graves: Suspensión en el cargo hasta por un plazo de treinta (30) días
- Faltas Leves: Amonestación escrita

Estas medidas serán aplicadas teniendo en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, el elemento subjetivo para su comisión (dolo o negligencia), el perjuicio real y/o potencial para la Empresa y el grado de reincidencia, sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil que la falta pudiera acarrear. La documentación que determina la infracción y sustenta la sanción deberá ser archivada en el correspondiente legajo personal.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 		
Jefatura de Gestión Humana y Compliance Officer SOTO BARRIOS, Ana Paola PEZO CAMACHO, Oscar Francisco	Director de Operaciones LEONARDO RIOFRIO, Marco	Directorio de SOLEIL METALS MATHIOT, Laurent SALAS GARCIA, Ivan DENTROUX, Maxime
Fecha: 26/09/2025	Fecha: 26/09/2025	Fecha: 26/09/2025

ANEXO N° 1
DECLARACION JURADA DE RECEPCIÓN Y
CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Por el presente documento, declaro bajo juramento, lo siguiente:

1.-	Que mis generales de ley actualizadas a la fecha son:		
	Nombres:		Apellidos:
	Ser de nacionalidad: Peruana ☐ Otra (Indicar): ☐		
	de estado civil: soltero ☐ casado ☐ viudo ☐ divorciado ☐ conviviente ☐		
	identificarme con: DNI ☐ Pasaporte ☐ Carné de Extranjería ☐		N°
	tener como domicilio personal actual:		
	Jr./Av./Calle/Pasaje		N° Dpto./Int
	Urb./Complejo/Zona/Grupo:	Distrito:	
	Provincia:	Departamento:	
	Y que mantengo vínculo laboral/contractual con: (Indique nombre del empleador o contratante)		

2.-	Que, a la firma del presente documento he recibido la versión impresa del Código de Conducta aplicable a mi empleador/contratante, quien tiene la calidad de sujeto obligado a informar a la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27693, sus normas modificatorias y reglamentarias.
-----	--

3.-	Conocer que el Código de Conducta es de obligatorio cumplimiento.
-----	---

4.-	Conocer que si trasgredo las disposiciones del Código de Conducta soy pasible de sanción disciplinaria por parte de mi empleador/contratante.
-----	---

5.-	Adicionalmente, declaro a la fecha:	
	Tener vínculo de parentesco dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad con otro trabajador, accionista, director, de mi empleador/contratante	SI ☐ NO ☐
	Tener vínculo de parentesco dentro del primero y segundo grado de consanguinidad o de afinidad con funcionario de entidad pública o privada integrante del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo	SI ☐ NO ☐
	Tener vínculo laboral con persona natural o jurídica que sea cliente o competidor de mi empleador/contratante	SI ☐ NO ☐
	Ser Oficial de Cumplimiento de mi empleador/contratante y no desempeñarme como Oficial de Cumplimiento de otro sujeto obligado, o ser Oficial de Enlace o Coordinador acreditado ante la UIF-Perú	SI ☐ NO ☐
	De ser afirmativa alguna de las opciones del numeral 5, el declarante se obliga a informar a su Jefe inmediato y al Gerente de Recursos Humanos, o en defecto de este último al Gerente General del empleador/contratante	

Afirmo y ratifico todo lo manifestado en la presente declaración jurada, en señal de lo cual la firmo, en el lugar y fecha que se indica:

DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	FECHA (dd/mm/aaaa)
----------	-----------	--------------	--------------------

FIRMA