

## CANDENTE COPPER CORP. CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética se aplica a Candente Copper Corp. ("Candente Copper", o la "Compañía") y todas sus subsidiarias y compañías afiliadas.

**Un compromiso con la Conducta Ética Empresarial:** Nuestro Código de Ética reafirma el compromiso de la Compañía para mantener altos principios morales y éticos, y especifica las normas básicas de comportamiento para aquellos que realizan negocios en su nombre. Mientras que las prácticas empresariales de la Compañía deben ser consistentes con las prácticas empresariales y sociales de las comunidades con las que opera la Compañía, creemos que la honestidad es la norma esencial de integridad en cualquier lugar.

Así, aunque las costumbres locales pueden variar, las actividades de Candente Copper se basan en la honestidad, integridad y respeto.

**1. El Respeto por la Ley:** La Compañía y sus empleados deberán cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos y los requisitos gubernamentales de las jurisdicciones en los que desarrolla sus actividades.

**Orientación:** Muchas de las actividades de la Compañía están sujetas a leyes complejas, cambiantes y, en algunos casos, conflictivas, tanto en el Canadá como en el extranjero, que afectan a las operaciones locales y extranjeras. El desconocimiento de las leyes no es una defensa y no es aceptable. Adicionalmente, los acuerdos o arreglos no deben ser necesariamente por escrito para que se infiera una contravención de la conducta de las partes.

En consecuencia, nuestros empleados deben actuar diligentemente para evitar conducirse de manera que pueda interpretarse como una contravención de las leyes que rigen los asuntos de la Compañía en cualquier jurisdicción en que esta realice sus actividades. Los empleados no deben permitir que sus decisiones sean inadecuadamente influenciadas ni deben influir inapropiadamente en las decisiones de los demás, independientemente de cualquier beneficio percibido por la Compañía. Por otra parte, la Compañía promueve la justa competencia y exige a sus empleados que eviten todo acto que pueda interpretarse como anticompetitivo.

El cumplimiento de las leyes generales y la ética de Canadá se aplica a todas las jurisdicciones donde la Compañía realiza sus operaciones. Por ejemplo, el soborno, el acoso sexual, el abuso de drogas, la explotación de trabajo infantil o la violación de los derechos humanos no serán tolerados, independientemente de las leyes locales que rigen la materia.

Si un empleado está en duda sobre la aplicación de cualquier requisito legal, el empleado deberá someter el asunto a su supervisor, quien, si es necesario, deberá buscar el consejo de un abogado externo de la Compañía.

**2. Contratos:** La Compañía valora su reputación por brindar un trato justo y se sujeta, así como a sus empleados, al más alto estándar en la contratación con terceros y en el cumplimiento de los contratos.

**Orientación:** Candente Copper honra sus compromisos, cumple debidamente sus obligaciones y trata con respeto a los que están obligados con la Compañía. Los empleados deben tratar con equidad a aquellos con los que tratan y ser honestos con la Compañía, sus proveedores, clientes, socios y terceras partes a su servicio, así como miembros de las comunidades en las que se lleva a cabo sus operaciones.

Las negociaciones deberán llevarse a cabo de buena fe, sin intención de llevar a conclusiones erróneas. Los empleados deberán abstenerse de menospreciar a los competidores o a sus productos y no deberán buscar inapropiadamente secretos comerciales de la competencia u otra información confidencial, ni tomar ventaja indebida o ilegal de terceros en sus transacciones comerciales.

**3. Regalos y Entretenimiento:** Candente Copper desalienta la recepción de obsequios o invitaciones por sus empleados de personas ajenas a la Compañía, y desalienta la entrega de regalos o invitaciones de los empleados en nombre de la Compañía a personas ajenas a la Compañía. Esas prácticas sólo son permisibles cuando implican montos moderados y se ajustan a los siguientes principios básicos:

- son poco frecuentes
- sirven legítimamente a un propósito de negocio definido
- van de acuerdo con las responsabilidades empresariales de las personas
- se encuentran dentro de los límites de reciprocidad como gastos normales de negocios

**Orientación:** Candente Copper se esfuerza por mantener los más altos estándares de ética en sus relaciones con aquellos con los que opera. Comisiones secretas u otras compensaciones directas o indirectas a terceros o sus familiares, amigos o socios, son contrarias a estos principios. Las medidas adoptadas y las decisiones tomadas por empleados de la Compañía deberán hacerse en base a una evaluación imparcial y objetiva de los hechos en cada caso, libres de la influencia de regalos, favores, etc. o similares, que pueden afectar negativamente a los juicios en cuestión. Mientras que las donaciones por servicios pueden fomentar relaciones importantes de negocios, la Compañía debe evitar tanto el hecho o la apariencia de influencia indebida en sus relaciones con organizaciones o personas con las que la Compañía trata durante el curso de sus negocios.

Si usted tiene alguna duda acerca de la posible aplicación de estos principios en circunstancias específicas, consulte a su supervisor o al Director Ejecutivo de la Compañía.

**4. Libros y Registros:** los libros y registros de la Compañía reflejarán, de una manera precisa y oportuna, todas las transacciones de la Compañía.

**Orientación:** Todos los estados financieros, libros, registros y cuentas de la Compañía deberán reflejar fielmente las transacciones y los eventos y ajustarse a los requisitos legales y principios de contabilidad y también al sistema de contabilidad interno de la Compañía. Como empleado, usted tiene la responsabilidad de asegurarse que el ingreso de información falsa o intencionalmente errónea en los registros contables de la Compañía no sea hecho por usted, o aquellos quienes le reporten a usted. Independientemente de que los reportes sean por requerimiento legal o no, la presentación de informes deshonestos dentro de la Compañía o a organizaciones o personas ajenas a la Compañía están estrictamente prohibidos. Se requiere a todos los funcionarios y empleados de la Compañía que sean responsables por los asuntos financieros y contables para asegurar la divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en todos los informes periódicos que deben presentarse por la Compañía a las autoridades del mercado de valores y otras autoridades reguladoras. Este compromiso y responsabilidad se extiende a los más altos niveles de nuestra organización, incluyendo nuestros Directores Ejecutivo y Financiero. Los empleados pueden someter sus observaciones con respecto a asuntos cuestionables de contabilidad y auditoría, en forma confidencial o anónima, al Presidente del Comité de Auditoría.

**5. Trato con Funcionarios Públicos:** Todo trato entre empleados de la Compañía y funcionarios públicos o terceros se llevará a cabo de una manera que no ponga en compromiso o en cuestión la integridad de todo funcionario público o tercero, la Compañía o sus filiales.

**Orientación:** Aún la apariencia de un trato inapropiado con funcionarios públicos y terceros no es consistente con este principio. La participación, sea directa o indirecta, en cualquier soborno, comisión, cuota o pago similar también es contraria a este principio, pueda o no favorecer a los intereses comerciales de la Compañía.

**6. Influencia Indevida en Procesos de Auditoría:** Los Procesos de Auditoría de la Compañía se llevarán a cabo libres de influencia indevida en el auditor o la conducta de los auditores.

**Orientación:** Los empleados no deben influir, coaccionar, manipular o engañar a cualquier auditor interno o contador público independiente o certificado que haya sido contratado por la Compañía en la conducción de una auditoría con el propósito de presentar los estados financieros materialmente erróneos.

La conducta con los auditores deberá llevarse a cabo con honestidad e integridad como se lleva con las demás relaciones de negocios. Otras conductas consideradas inapropiadas incluyen: ofrecer o pagar sobornos, proporcionar a los auditores análisis jurídicos inexactos o erróneos, amenazar con cancelar los compromisos existentes si un auditor objeta al tratamiento contable, al chantaje o amenazas físicas.

**7. Conflicto de intereses:** Los empleados evitarán cualquier situación en la que sus intereses personales entren en conflicto o puedan parecer estar en conflicto con sus obligaciones para con la Compañía. Cualquier conflicto potencial deberá reportarse a la Compañía.

**Orientación:** Los empleados deben evitar la adquisición de intereses o participar en cualquier actividad que tienda a:

- (1) privar a la Compañía del tiempo o la atención necesaria para realizar correctamente sus funciones, o
- (2) crear una obligación o distracción que podría afectar su juicio o capacidad de actuar únicamente en el interés de la Compañía, o
- (3) resultar en beneficio personal inapropiado para ellos o sus familiares.

Las oportunidades que se pudieran presentar a un empleado por razón de su empleo, cargo, o actividades laborales deberán comunicarse a la Compañía y ser tratadas como propiedad de la Compañía, incluso si se producen fuera del horario normal de trabajo.

**8. Cargos Directivos Externos:** Los empleados de la Compañía, no podrán actuar como directores de ninguna organización empresarial fuera de la Compañía, a menos que tal servicio sea específicamente aprobado por la alta gerencia.

**Orientación:** Hay una serie de factores y criterios que la Compañía usará para determinar si deberá o no aprobar la solicitud de un empleado para actuar como director de otra empresa. Puestos de directores en otras empresas deberán satisfacer una serie de consideraciones de negocios, incluyendo:

- (1) avanzar o promover los intereses de la Compañía;
- (2) no desmerecer materialmente la capacidad del empleado para cumplir con sus compromisos con la Compañía, y
- (3) no aumentar la posibilidad de un conflicto de intereses.

Al evaluar las solicitudes, la Compañía también tendrá en cuenta el compromiso de tiempo y las responsabilidades personales potenciales que se deriven de las responsabilidades asociadas con cualquier cargo directivo fuera de la Compañía.

**9. Confidencialidad:** A menos que se hayan publicado previamente, los registros, informes, documentos, dispositivos, procesos, planes, métodos y aparatos de la Compañía, son considerados secretos y confidenciales por la Compañía y no deberán ser revelados sin la debida autorización.

**Orientación:** Los clientes, empleados, inversionistas y el público deberán tener tanta información sobre la Compañía como sea necesario para que puedan juzgar adecuadamente a la Compañía y sus actividades. La Compañía considera que reportar en forma total y completa a los organismos reguladores y el suministro de información requerida por el público solamente por empleados debidamente autorizados de la Compañía, constituye un enfoque responsable y viable para los intereses de la diseminación de información. Sin embargo, la Compañía, excepto cuando sea requerido por ley, no deberá revelar información que pueda perjudicar su eficacia competitiva propia o que pudiera violar los derechos privados de los empleados, de otros individuos o de instituciones.

**10. Oportunidades Corporativas:** Los empleados tienen la obligación para con la Compañía de promover sus intereses legítimos cuando surja la oportunidad de hacerlo.

**Orientación:** Los empleados tienen prohibido, sin el consentimiento del Directorio o del Comité de Gobierno Corporativo y de Nominaciones de:

- (1) aprovechar para sí oportunidades que hayan sido descubiertas mediante el uso de propiedad o información corporativa, o por su cargo,
- (2) usar la propiedad, información o su cargo para obtener beneficios personales, y
- (3) competir con la Compañía, directa o indirectamente.

**11. Protección y Uso Adecuado de los Activos de la Compañía:** Los empleados deberán proteger los activos de la Compañía y asegurarse que se usen eficientemente.

**Orientación:** Todos los empleados, funcionarios y directores deberán utilizar los activos de la Compañía para fines comerciales legítimos. La Compañía y sus empleados tomarán medidas para evitar el robo, descuido y cualquier tipo de desperdicio que tenga un impacto directo en la rentabilidad de la Compañía.

**12. Información Interna (Confidencial/Privilegiada):** La información interna obtenida como resultado del empleo de una persona con la Compañía no será compartida con terceros ni utilizada con fines de lucro personal.

**Orientación:** Los empleados pueden encontrarse en violación de las normas o regulaciones bursátiles aplicables en caso de mal uso de información que no sea de conocimiento público o si, estando en posesión de información confidencial específica, compran o venden acciones o inducen a otros a comprar o vender acciones de la Compañía o de otra Compañía. La información específica confidencial incluirá información concerniente a descubrimientos significativos, montos de ventas o ganancias, o información relacionada a contratos importantes, propuestas de adquisiciones o fusiones. Debe ejercerse especial cuidado en relación con los asuntos de exploración, desarrollo y asuntos mineros, tales como adquisiciones, programas de trabajo, niveles, tonelaje, recursos y/o reservas de propiedades propias o administradas por la Compañía o en las que pueda estar interesada la Compañía.

**13. Diseminación Oportuna de Información:** La Compañía se compromete a la revelación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en los informes y documentos que la Compañía presente o remita a las autoridades reguladoras bursátiles y en otras comunicaciones públicas realizadas por la Compañía.

**14. Derechos Humanos:** Candente Copper apoya y promueve un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con respeto, con oportunidades equitativas basadas en el mérito y libres de toda forma de discriminación.

**Orientación:** La discriminación no deberá tolerarse a cualquier nivel de la Compañía o en cualquier parte de la relación laboral. Esto incluye áreas tales como la contratación, promoción, oportunidades de capacitación, salario, beneficios y despidos. Los empleados serán tratados individualmente como personas a las que se les dará oportunidades basadas en su mérito y capacidad para llevar a cabo el trabajo.

Sostendremos un ambiente que fomente el respeto personal. Serán respetadas las diferencias entre los individuos, tales como edad, raza, género, religión y limitación física. Los empleados pueden contar con tener su dignidad reconocida y sus derechos protegidos. Los empleados tienen derecho a estar libres de acoso sexual y de cualquier otra forma de acoso personal.

**15. Obligación de Notificar:** El cumplimiento de las políticas de Candente Copper protege a todos los empleados, así como el valor de los activos de la Compañía y de sus operaciones y de su reputación de actuar correctamente. Identificar problemas o violaciones a fin de que puedan ser rápida y correctamente resueltos o evitar que estos escalen o se repitan, es de beneficio para todos los trabajadores y mejora el lugar de trabajo en beneficio de todos los interesados.

**Orientación:** Los empleados tienen el deber de notificar violaciones de las políticas de la Compañía. Cualquier empleado que haga dicho informe estará libre de represalias. Represalias o intimidaciones a los empleados que llamen la atención con respecto a problemas o violaciones no serán toleradas. Se fomenta a los empleados a notificar sobre sus preocupaciones de acuerdo con la Política de Denuncias de la Compañía.

**16. Responsabilidad de Adhesión al Código:** La falla por parte de cualquier empleado de cumplir con las leyes y reglamentos que rigen las operaciones de la Compañía, de este Código o cualquier otra política de la Compañía o requisito puede resultar en acción disciplinaria, incluyendo el despido y, si procede, procedimientos judiciales. Todos los empleados están obligados a cooperar en las investigaciones internas de mala conducta.

**Orientación:** Se espera que todo empleado que tiene responsabilidades ejecutivas o de administración se asegure que el Código sea comunicado y entendido por los empleados que reportan a él o ella.

**17. Exenciones del Código de Ética:** Cualquier cambio o exención de este Código puede ser realizado únicamente por el Directorio o por un Comité del Directorio y se revelará inmediatamente como lo sea requerido por la ley o reglamento.

A pesar de que los diversos asuntos tratados en este Código no cubren todo el espectro de actividades de los empleados, son indicativos del compromiso de la Compañía para el mantenimiento de altos estándares de conducta que se espera de los empleados en todas las circunstancias.

31 de diciembre 2009