

Lineamientos de Gobierno Corporativo

La Compañía es una compañía controlada según lo definen las reglas de la Bolsa de Valores de Nueva York. La Compañía ha aprovechado las excepciones para cumplir con las reglas de gobierno corporativo de la Bolsa de Valores de Nueva York que requieren una mayoría de directores independientes y de comités de compensaciones, nominaciones y de gobierno corporativo independientes.

1. INTRODUCCIÓN

El Directorio y la gerencia de Southern Copper Corporation siguen comprometidos en dirigir el negocio de la Compañía de manera consistente con las buenas prácticas de gobierno corporativo.

Estos lineamientos se han publicado para informar a los accionistas sobre la posición actual del Directorio respecto a ciertas cuestiones de gobierno corporativo. El Directorio continuará evaluando el carácter apropiado y eficaz de los lineamientos y es posible que se considere hacer cambios a los lineamientos cada cierto tiempo.

2. OBJETIVOS DEL DIRECTORIO

El objetivo principal de la Compañía es maximizar el valor para los accionistas a la vez que se cumple con las leyes de las jurisdicciones en donde opera y se observan normas éticas en todo momento.

2.1. Autoridad y Responsabilidad Corporativa

El Directorio, elegido por los accionistas, es el organismo último para la toma de decisiones para la Compañía excepto respecto a aquellos asuntos reservados a los accionistas. El Directorio tiene la facultad y responsabilidad última de dirigir los negocios de la Compañía. El Directorio selecciona el equipo de alta gerencia, encargados de dirigir los negocios de la Compañía. Una vez que ha seleccionado el equipo de alta gerencia, el Directorio actúa como asesor y consejero de la alta gerencia y monitorea en última instancia su desempeño.

2.2. Delegación de Autoridad

El Directorio delega a la gerencia la autoridad de implementar la misión de la Compañía. Dicha autoridad delegada incluye la autorización respecto de los límites de gasto y la autoridad de contratar empleados y rescindir sus servicios.

2.3. Auto-Evaluación Anual

El Directorio realizará una auto-evaluación al menos anualmente para determinar si el Directorio y sus comités están funcionando de manera eficaz.

3. DIRECTORES

3.1. Características Personales y Competencias Claves de los Directores

Los directores individuales deben poseer todas las características personales siguientes:

- a) **Integridad y Responsabilidad** – El carácter es la consideración principal para evaluar a cualquier miembro del Directorio. Los directores deben demostrar altas normas éticas e integridad en sus tratos personales y profesionales, y deben estar dispuestos a implementar sus decisiones adoptadas en las juntas de Directorio y ser responsables de ellas.

- b) **Competencia Financiera** – Uno de los roles importantes del Directorio es monitorear el desempeño financiero de la Compañía. Los miembros del Directorio que sirven en el Comité de Auditoría deberán tener competencia financiera. Los directores que sirvan en el Comité de Auditoría deberán saber cómo leer un balance, un estado de ingresos y un estado de flujo de caja, y comprender el uso de las tasas financieras y otros índices para evaluar el desempeño de la Compañía. Al menos un miembro del Comité de Auditoría debería ser un "experto financiero" tal como la Comisión de Bolsas y Valores lo define.
- c) **Altos Estándares de Rendimiento** – En el mundo altamente competitivo de hoy en día, sólo las compañías capaces de desempeñarse en los niveles más altos podrán prosperar. Los miembros del Directorio deben tener un historial de logros que refleje altos estándares para sí mismos y para otros.
- d) **Buen Juicio** – Los miembros de Directorio deben tener la capacidad de proporcionar consejos sabios y ponderados sobre una amplia gama de asuntos. Los Directores deben poseer una gran inteligencia y sabiduría y aplicarlas en la toma de decisiones.
- e) **Madurez** – El Directorio funciona mejor cuando los Directores valoran el desempeño en el Directorio y en equipo por encima del desempeño individual. La apertura a otras opiniones y la voluntad de escuchar deben tener tanta importancia como la capacidad de comunicarse persuasivamente. Los miembros del Directorio deben acercarse a otros de manera asertiva, responsable y apoyándolos, y deben plantear cuestiones difíciles de un modo que aliente a la discusión abierta.
- f) **Compromiso** – Los Directores deben centrarse en el desempeño de la Compañía en el corto y largo plazo, tanto en términos absolutos como relativos a sus pares. Esta concentración debe manifestarse en el debate sobre el futuro de la Compañía y en un espíritu de cuerpo entre los miembros del Directorio que desafíen e inspiren a los empleados de la Compañía.
- g) **Amplitud de Ideas** – El éxito en el negocio minero corresponderá finalmente a los participantes que se adapten a los entornos cambiantes e implementen soluciones creativas frente a los grandes desafíos que los participantes de la industria minera enfrentan. Los miembros del Directorio deben poseer los talentos necesarios para aumentar los talentos de la gerencia.
- h) **Dedicación** – Los directores deben poder dedicar el tiempo necesario para realizar diligentemente sus deberes.

3.2. Competencias Claves del Directorio en su Totalidad

Para desempeñar adecuadamente los complejos roles del Directorio, desde la supervisión de la auditoría y el monitoreo del desempeño de la gerencia hasta la respuesta a las condiciones rápidamente cambiantes del mercado, el Directorio debe representar un conjunto de competencias claves. El Directorio en su totalidad debe poseer las siguientes competencias claves y cada miembro debe contribuir con su conocimiento, experiencia y habilidades en uno o más campos.

- a) **Contabilidad y Finanzas** – Una de las misiones más importantes del Directorio es asegurar que el valor para los accionistas mejore a través del desempeño de la Compañía y que esté protegido a través de controles financieros internos adecuados. El Directorio debe tener uno o más directores con experiencia específica en contabilidad financiera y en finanzas corporativas, especialmente respecto de las tendencias sobre mercados de deuda y de capital.
- b) **Gerencia** – Para monitorear a la gerencia de la Compañía, el Directorio necesita comprender las tendencias gerenciales en general y las tendencias del sector industrial en

particular. El Directorio debería tener uno o más directores que comprendan y se mantengan actualizados sobre las "mejores prácticas" gerenciales generales y su aplicación en entornos empresariales complejos y de rápida evolución.

- c) **Criterio Empresarial** – Los accionistas dependen de los directores para tomar decisiones sensatas en beneficio de ellos. La mayoría de los directores debería tener un historial de buena toma de decisiones en el sector corporativo.
- d) **Conocimiento del Sector Industrial** – Las compañías se enfrentan continuamente a nuevas oportunidades y amenazas que son únicas para sus sectores industriales. El Directorio deberá tener uno o más miembros con conocimiento apropiado y relevante específico al sector industrial.
- e) **Mercados Internacionales** – Para tener éxito en una economía cada vez más global, el Directorio deberá tener uno o más directores que aprecien la importancia de las tendencias empresariales globales y que tengan conocimiento de primera mano de la experiencia internacional en los negocios en dichos mercados.
- f) **Liderazgo** – En última instancia, los directores determinarán el desempeño de una compañía y la capacidad que tiene el Principal Funcionario Ejecutivo (o CEO en las siglas en Inglés) de atraer, motivar y energizar a un equipo de liderazgo con alto desempeño. El Directorio debe tener uno o más directores que comprendan y posean habilidades de empoderamiento y que tengan un historial de motivar el talento de alto desempeño.
- g) **Estrategia y Visión** – Un papel clave del Directorio es aprobar y monitorear la estrategia de la Compañía para asegurar el alto desempeño continuado de la Compañía. El Directorio debería tener uno o más directores con las habilidades y la capacidad para proporcionar ideas y dirección estratégicas, alentando a la innovación, conceptualizando las tendencias clave, evaluando las decisiones estratégicas y desafiando continuamente a la organización para que afine su visión.
- h) **Respuesta en Caso de Crisis** – Las organizaciones inevitablemente experimentan crisis de corto y largo plazo. La capacidad de manejar las crisis puede minimizar las ramificaciones de las mismas y limitar sus impactos negativos en el desempeño de la Compañía. El Directorio deberá tener uno o más directores que tengan la capacidad y el tiempo para desempeñarse durante períodos de crisis cortos y prolongados.

3.3. Cambios en la Responsabilidad Profesional

El Directorio debe considerar si un cambio en las responsabilidades profesionales de un individuo impactan directa o indirectamente la capacidad de esa persona para satisfacer las obligaciones de su cargo. Para satisfacer la consideración por parte del Directorio, el Directorio requiere que el Principal Funcionario de Operaciones (o COO en las siglas en Inglés), si es un miembro del Directorio, y otros directores gerentes, presenten como norma su renuncia cuando se retiren, renuncien o tengan otro cambio significativo en sus roles o responsabilidades profesionales. Los directores deben presentar su renuncia, como norma, cuando se retiran de sus roles u ocupaciones profesionales, por un cambio de empleador u otro cambio significativo en sus roles y responsabilidades profesionales. Si el Directorio cree que un director continuará contribuyendo a la organización, se podrá apoyar la continuación de ese director en el cargo.

3.4. Identificación y Reclutamiento de los Miembros del Directorio

Una de las tareas del Comité Especial de Nominaciones es identificar y reclutar candidatos para que sirvan en el Directorio como directores independientes especiales. El Comité Especial de Nominaciones tiene la facultad y autoridad exclusivas de nominar a los directores independientes especiales, evaluar candidatos para dichas nominaciones y llenar cualquier vacancia de directores independientes especiales. El Comité puede a su criterio solicitar

recursos de terceros para asistir en el proceso. El Comité recomendará los candidatos a directores para que el Directorio y los accionistas los aprueben.

3.5. Directores Independientes

Al menos tres (3) de los miembros del Directorio deben ser independientes. Ningún director califica como "independiente" salvo que el Directorio determine afirmativamente que el director no tiene ninguna relación material con la Compañía. El Directorio sigue los requisitos de la Comisión de Bolsas y Valores y de la Bolsa de Valores de Nueva York para determinar, en su criterio empresarial, que un director es independiente.

De acuerdo con una reciente enmienda a la Escritura de Constitución, la Compañía ha establecido un Comité Especial de Nominaciones con la facultad y autoridad exclusivas de nominar a directores independientes especiales. El número de directores independientes especiales en el Directorio en cualquier momento debe igualar (a) al número total de directores en el Directorio multiplicado por (b) el porcentaje de Acciones Comunes de propiedad de todos los accionistas (que no sean de Grupo México, S.A. de C.V., el accionista mayoritario indirecto de la Compañía y sus afiliadas), redondeado al siguiente número entero. No obstante lo anterior, el número total de personas nominadas, como directores independientes especiales, no puede ser menor de 2 ni mayor a 6. Un director independiente especial es una persona que (i) satisface los estándares de independencia de la Bolsa de Valores de Nueva York (o cualquier otra bolsa o asociación en la que estén cotizadas las Acciones Comunes) y (ii) ha sido nominada por el Comité Especial de Nominaciones.

3.6. Compensación de los Directores

Para alinear los intereses de los directores y los accionistas, se compensará a los directores en efectivo y en acciones de la Compañía solamente. El Comité de Gobierno Corporativo revisa la compensación de los directores. Esta revisión puede incluir proporcionar honorarios adicionales de directores a los miembros del comité de auditoría a manera de compensación por el tiempo y esfuerzo significativos que emplean en cumplir con sus funciones como miembros del comité de auditoría.

4. ORGANIZACIÓN DEL DIRECTORIO

4.1. Elección Anual de los Directores

Para crear un mayor alineamiento entre los intereses de los accionistas de la Compañía y el Directorio, y para promover una mayor rendición de cuentas a los accionistas, se debe elegir a los directores anualmente.

4.2. Estructura y Estatutos de los Comités

Es política general de la Compañía que el Directorio en su totalidad considere todas las decisiones importantes. En consecuencia, la estructura de los comités del Directorio se limita a aquellos comités considerados como básicos para las operaciones de la Compañía o que ésta requiere como entidad de accionariado difundido. Los comités permanentes deben incluir:

- a) Comité Ejecutivo
- b) Comité de Auditoría
- c) Comité de Plan de Incentivo por Acciones
- d) Comité de Compensaciones
- e) Comité de Gobierno Corporativo, y
- f) Comité Especial de Nominaciones

El Directorio puede formar otros comités según lo considere apropiado.

4.3. Los cargos de Presidente del Directorio y de Principal Funcionario Ejecutivo

El Directorio considera que se sirve mejor a la Compañía si se separa los cargos de Presidente del Directorio y de Principal Funcionario Ejecutivo. El Presidente de la Compañía es el Principal

Funcionario Ejecutivo. Esta estructura proporciona dos líderes a la Compañía y resulta en una organización más eficaz.

5. OPERACIONES DEL DIRECTORIO

5.1. Acceso del Directorio a la Alta Gerencia

Los miembros del Directorio tienen pleno acceso a la gerencia y a la información sobre todas las operaciones de la Compañía en Perú, México y otras partes del mundo.

5.2. Facultad del Directorio de Contratar Asesores

El Directorio podrá contratar asesores independientes según lo considere adecuado. Si la gerencia está contratando asesores para asistir al Directorio, éste debe ratificar la decisión. Además, el Comité de Auditoría tendrá la autoridad única de contratar y despedir a los auditores independientes y de aprobar cualquier contratación de auditoría o de no auditoría con los auditores independientes.

5.3. Notificación y Materiales Anticipados a las Reuniones

Al Directorio se le debe dar suficiente notificación e información para que ejerza plenamente sus funciones de gobierno. Esta información proviene de una variedad de fuentes, incluyendo los informes de la gerencia, una comparación del desempeño con los planes, informes de los analistas independientes, artículos en varias publicaciones empresariales, etc. En general, los miembros del Directorio recibirán información con anterioridad a las reuniones del Directorio para que puedan tener la oportunidad de reflexionar apropiadamente sobre los puntos que se considerarán en la reunión.

El Directorio asegurará que se proporcione un tiempo adecuado para la discusión plena de puntos importantes, y que las presentaciones de la gerencia estén programadas de tal forma que permitan que una proporción sustancial de la reunión del Directorio esté disponible para la discusión abierta.

5.4. Sesión Ejecutiva

De acuerdo con la sección 303A.03 de las reglas de gobierno corporativo de la Bolsa de Valores de Nueva York, una sesión ejecutiva de directores que no tienen cargos de gerencia se programa en la ocasión de cada reunión del Directorio de la Compañía programada regularmente. Las sesiones ejecutivas especiales de directores sin cargo gerencial se programarán si cualquiera de dichos directores lo solicita. Los directores sin cargo gerencial designarán para cada sesión que se realice el director que presidirá en cada una de las sesiones ejecutivas.

5.5. Código de Conducta Empresarial y Ética

El Directorio ya ha adoptado y divulgado un Código de Conducta Empresarial y Ética para los directores, funcionarios y empleados. La Compañía revelará prontamente según la ley y las regulaciones aplicables lo requieran, cualquier renuncia o dispensa de los directores, funcionarios y empleados respecto del Código de Conducta Empresarial y Ética.

5.6. La Orientación de los Directores y la Educación Continuada

Se alienta a los miembros del Directorio a buscar orientación para los directores y educación continuada ingresando a organizaciones especializadas, tomando cursos, participando en conferencias, asistiendo a programas de organizaciones como la Bolsa de Valores de Nueva York, la SEC o a través de otros medios.

5.7. Sucesión Gerencial

El Directorio debe desarrollar un plan para la sucesión del Principal Funcionario Ejecutivo en caso de emergencias o retiro del Principal Funcionario Ejecutivo u otro caso. Del mismo modo, el Directorio debe desarrollar un plan para la sucesión de los miembros clave de la gerencia.

6. DEFINICIONES

6.1. Directores Independientes Especiales:

Un director independiente especial es una persona que (i) satisface los estándares de independencia de la Bolsa de Valores de Nueva York (o cualquier otra bolsa o asociación en la que estén cotizadas las Acciones Comunes) y (ii) ha sido nominada por el Comité Especial de Nominaciones.

6.2. Directores Gerenciales:

Directores nombrados por los accionistas que controlan la Compañía y que no son los directores independientes especiales.

Aprobado por el Directorio el 3 de febrero de 2004: enmendado el 14 de julio de 2005 y el 26 de enero de 2006.