



Código de Conducta

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio

Desarrollaremos y gestionaremos una cartera diversificada de negocios en el sector de minería y metales con el solo objetivo de ofrecer a nuestros accionistas rendimientos superiores en la industria. Podremos conseguirlo únicamente gracias a asociaciones auténticas con nuestros empleados, clientes, accionistas, comunidades locales y otros grupos interesados, basadas en la integridad, la cooperación, la transparencia y el aporte mutuo de valor.

Página

1 Introducción del Presidente Ejecutivo

2 Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Aplicación del Código de Conducta

¿A quiénes se aplica este Código de Conducta?

La importancia de entender el Código de Conducta

Trabajamos con integridad

Responsabilidades de los líderes

Hablemos: Cómo plantear inquietudes

¿Qué hago si detecto un dilema?

Incumplimientos del Código de Conducta y procesos de investigación

6 Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: En el Lugar de Trabajo

Salud, seguridad y protección personal

Trato justo e igualdad en el empleo

Acoso e intimidación

Fraude, robo y exactitud en la elaboración de informes

Conflictos de interés

Comunicación

11 Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

Soborno

Uso de terceros y agentes

Compras

Atenciones y obsequios

Relaciones con el gobierno y actividades políticas

Leyes antimonopolio y sobre competencia

18 Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Protección de Nuestros Activos e Información

Propiedad intelectual

Sistemas de información


Información interna y negociación de valores

Información personal y privacidad

22 Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Participación de la Comunidad, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Administración

23 Apéndice: Compromisos Internacionales Respaldados por Xstrata

24 Línea de Denuncia Ética

 A lo largo del Código de Conducta, este símbolo destaca las políticas, normas o directrices relevantes de Xstrata que usted debería leer para obtener información adicional.

Introducción del Presidente Ejecutivo

Estimados colegas:

Xstrata plc opera a través de un modelo de gestión altamente descentralizado, en el cual, las unidades de negocios de commodities individuales operan con un alto grado de autonomía; sin embargo, estamos unidos por un conjunto común de valores y creencias acerca de nuestro método de trabajo, estipulados en la Declaración de Principios de Negocio de Xstrata. Dichos principios reconocen nuestro compromiso de trabajar en alianzas genuinas con nuestros grupos de interés, y exigen que:

- trabajemos éticamente
- trabajemos responsablemente
- trabajemos abiertamente; y
- trabajemos juntos y con otros.

El Código de Conducta de Xstrata plc establece las medidas prácticas que podemos adoptar para asegurarnos de que estas aspiraciones se vean reflejadas en nuestras acciones, decisiones y actitudes cotidianas. Aunque el Código de Conducta no puede establecer reglas para cubrir todas las situaciones posibles, tiene como propósito dar una orientación práctica que apoye la aplicación de nuestros Principios de Negocio a una gama de circunstancias laborales.

El Código de Conducta no reduce la necesidad de que todos ejerzamos nuestro buen juicio, pero nos brinda orientación para que sea más fácil hacerlo.


Todos tenemos la responsabilidad de adoptar nuestros Principios de Negocio, emplear nuestro buen juicio y trabajar dentro de la legalidad. El cumplimiento de los Principios de Negocio y del Código de Conducta de Xstrata es algo esencial, que esperamos de todos los empleados, contratistas y socios de nuestra empresa que trabajan en representación de Xstrata en cualquier lugar del mundo.

Las operaciones de Xstrata tienen alcance global y abarcan más de veinte países alrededor del mundo. Eso hace que entremos en contacto con una amplia gama de normas culturales y comportamientos en nuestras operaciones diarias. Nuestro enfoque consiste en ser conscientes y respetuosos de las culturas locales en cuyo medio operamos, pero también en insistir en ciertos principios en los que Xstrata no transigirá, para asegurarse de que su integridad no se vea debilitada.



M L Davis

Presidente Ejecutivo, Xstrata plc



Inspección a la sección de molienda en la fundición de ferrocromo Lion en Sudáfrica

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Aplicación del Código de Conducta

¿A quiénes se aplica este Código de Conducta?

El Código de Conducta se aplica a todos los empleados permanentes y temporales, directores y funcionarios de toda operación gestionada por Xstrata. Asimismo, el Código de Conducta se aplica a toda persona asociada que haya sido contratada o remunerada para representar a cualquier entidad del Grupo, incluyendo a los contratistas, consultores, agentes y asesores.

En aquellas operaciones no gestionadas por Xstrata en las que ésta posea participación, solicitamos que los gerentes de dichas operaciones adopten políticas y prácticas alineadas con los Principios de Negocio y el Código de Conducta de Xstrata. Las Unidades de Negocios de Commodities pueden complementar el Código de Conducta con requerimientos adicionales o una orientación específica para sus necesidades.

A lo largo de este Código de Conducta, las palabras “usted” y “persona” se refieren a todas aquellas personas que deben acatar el Código de Conducta.

La importancia de entender el Código de Conducta

Es importante que todas las personas que trabajan para Xstrata entiendan y se familiaricen con el Código de Conducta, particularmente con aquellos puntos que sean importantes para el rol que desempeñan. Xstrata opera de acuerdo con un cuerpo de políticas y normas establecidas adoptadas por el Grupo, las Unidades de Negocios individuales y las funciones del Grupo. Aunque el Código de Conducta brinda más sustancia y detalle a la Declaración de Principios de Negocio, una parte importante del texto refleja el cuerpo de políticas y estándares establecidos del Grupo. Sin embargo, este Código de Conducta no intenta explicar el contenido de dichos documentos con mucho detalle ni cubrir las políticas y estándares de las Unidades de Negocios de Commodities o Funciones del Grupo a nivel individual, las cuales pueden requerir que usted entienda y tome en cuenta requerimientos adicionales relativos a la conducta.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Aplicación del Código de Conducta

Estas políticas y normas se encuentran disponibles en la Intranet. Si usted tiene acceso a la versión electrónica del presente documento, podrá ver aquellas políticas y normas vía enlaces web directos. En su defecto, sírvase ponerse en contacto con su supervisor o gerente para obtener las políticas y normas del Grupo.

Trabajamos con integridad

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de trabajar con integridad cuando actúa en representación de Xstrata. En todos los países en los que operamos, se espera que el personal cumpla con las leyes, el Código de Conducta y las políticas y normas de Xstrata. No conocer una ley no es razón aceptable para no cumplirla, de modo que debemos familiarizarnos con las leyes vigentes que se relacionan con nuestro trabajo. Existen varias preguntas que debemos hacernos cuando nos enfrentamos a una decisión de negocios:

- ¿Es ilegal?
- ¿Mis acciones guardan coherencia con el Código de Conducta y las respectivas políticas y estándares de Xstrata?
- ¿Esto traería consecuencias negativas para Xstrata?
- ¿Mi familia y amigos considerarían que esto es incorrecto?
- ¿Preferiría mantener esto en secreto?
- ¿Me sentiría avergonzado si mis actos se publicaran en un periódico?

Si usted detectara alguna conducta que viole la ley, el Código de Conducta o las políticas y estándares de Xstrata, tiene la responsabilidad de informar acerca de esta situación, a través de uno de los mecanismos de reporte establecidos en la sección: “Hablemos: Cómo plantear inquietudes”, que se encuentra más adelante en el presente texto.

Los incumplimientos de la ley, el Código de Conducta o las políticas y estándares de Xstrata pueden generar acciones disciplinarias, que potencialmente incluirían el despido. Además, todo consultor, agente o contratista que no respete el Código de Conducta se arriesga a que se rescinda o no se le renueve su contrato.

Responsabilidades de los líderes

Si usted es un líder, además de cumplir con las responsabilidades establecidas para el personal, usted debe liderar con el ejemplo y crear un ambiente en el cual los miembros de su equipo:

- desarrollen una conciencia ética
- sean alentados a hacer lo correcto y se les entrene para ello
- puedan pedir y recibir una orientación adecuada si no están seguros de lo que deben hacer, y
- se sientan cómodos al plantear consultas o inquietudes sin sentirse avergonzados o temer represalias.

Los líderes pueden evitar que surjan problemas o temas, mediante la identificación y discusión proactiva de los temas relevantes del Código de Conducta con sus equipos, y al asegurarse que se implementen los controles relevantes de mitigación de riesgos. Cuando se suscite un problema en su lugar de trabajo, usted debe esforzarse por resolverlo tan pronto como sea posible, y si fuera necesario, adoptar medidas correctivas.

Los gerentes tienen la responsabilidad especial de liderar con integridad y con el ejemplo, y deben asegurarse de que todo el personal a su cargo esté familiarizado y cumpla con el Código de Conducta.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Aplicación del Código de Conducta

Hablemos: Cómo plantear inquietudes

Si usted tiene inquietudes acerca de posibles incumplimientos del Código de Conducta o si cree que una acción o decisión no es coherente con los Principios de Negocio o el Código de Conducta, usted debe plantear el tema con prontitud a su superior o gerente inmediato o a cualquier otra persona que tenga responsabilidades gerenciales (en las áreas de recursos humanos, legal, asuntos corporativos, desarrollo sostenible o alta dirección).

Si esto no es posible, usted debe hablar con algún gerente o con el gerente general de su instalación.

Línea de Denuncia Ética

Si la inquietud sigue sin resolverse o usted no puede hablar con su supervisor, gerente de línea o un gerente de mayor nivel, use la línea telefónica confidencial para denuncias éticas.

La Línea de Denuncia Ética brinda un mecanismo confidencial para comunicar incumplimientos reales o potenciales de los Principios de Negocio o del Código de Conducta de Xstrata, cuando por alguna razón estos temas no pueden resolverse con los gerentes de línea.

La Línea de Denuncia Ética es operada de manera independiente por un proveedor de servicios externo, 24 horas al día, los 7 días de la semana y 365 días del año. Los números telefónicos gratuitos están disponibles en la mayoría de países donde Xstrata posee operaciones u oficinas principales. Asimismo, se pueden plantear consultas o temas vía correo electrónico y vía un enlace de sitio Web. Consulte la contratapa del Código de Conducta para obtener los detalles de contacto.

Cuando usted plantee un tema a través de la Línea de Denuncia Ética, obtendrá un número de referencia (excepto cuando informe un asunto vía correo electrónico o vía un enlace de sitio Web), que puede emplear para obtener una retroalimentación posterior o para hacer informes de seguimiento. Pregunte al proveedor del servicio si usted debe llamar nuevamente y dentro de cuánto tiempo para obtener información de seguimiento. Usted no necesita dar su nombre.

Descarga de mata de níquel en la refinería Nikkelverk en Noruega

Empleada de invernadero en la operación Falcondo de Xstrata Nickel en República Dominicana





Ingenieros de proyecto en la mina de carbón Collinsville en Queensland, Australia



Reunión sobre seguridad al comienzo de un turno en las Minas Mount Isa de Xstrata en Queensland, Australia

Los temas planteados a través de la Línea de Denuncia Ética se comunican al Área de Auditoría Interna del Grupo, donde se evaluarán y adoptarán las medidas respectivas. Auditoría Interna determinará la mejor manera de resolver un tema. Dependiendo de las circunstancias, su confidencialidad se mantendrá a lo largo del proceso y usted estará protegido(a) contra cualquier represalia. Xstrata prohíbe cualquier represalia contra alguien que plantee o ayude a abordar una inquietud legítima con respecto a nuestros Principios de Negocio o al Código de Conducta. Las represalias dan lugar a sanciones, que pueden incluir el despido.

Asegúrese de que el tema que plantee sea legítimo, ya que plantear un tema con intención maliciosa no se considera un comportamiento aceptable.


¿Qué hago si detecto un dilema?


Xstrata opera en un entorno de negocios complejo. Si usted alguna vez detecta una situación en la cual los Principios de Negocio de Xstrata parezcan contradecir o no guardar coherencia con las leyes locales, nacionales o internacionales, o se enfrenta a un dilema y no está seguro de cómo responder, usted debería consultar a su supervisor o gerente o a alguna otra persona que tenga responsabilidades gerenciales (en las áreas de recursos humanos, legal, asuntos corporativos, desarrollo sostenible o alta dirección).

Incumplimientos del Código de Conducta y procesos de investigación

El personal que infrinja el Código de Conducta y las políticas pertinentes de Xstrata será sometido a medidas disciplinarias, que potencialmente incluirían el despido o la terminación de su contrato y una posible acción legal.

Xstrata sigue el debido proceso cuando investiga incumplimientos del Código de Conducta y políticas pertinentes de Xstrata. Durante el curso de una investigación no debería inferirse que alguien es culpable. Durante el curso de una investigación una persona implicada debe recibir información acerca del proceso de investigación, un cálculo del tiempo que tomará concluir la investigación, qué se espera de la persona implicada durante el proceso y la oportunidad de contar con una persona que le brinde apoyo en cada entrevista. Durante un proceso de investigación se le puede pedir a una persona implicada que no vaya a trabajar. Una persona implicada será tratada con respeto durante todo el proceso de investigación y se le informará acerca de los hitos o decisiones claves tan pronto como sea razonablemente posible.

 **Para mayor información, sírvase leer los procedimientos disciplinarios y de reclamo incluidos en sus condiciones de empleo.**



Mina de carbón Ravensworth
North en Nueva Gales del
Sur, Australia

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: En el Lugar de Trabajo

Salud, seguridad y protección personal

Principios de Negocio Aspiramos a operar un lugar de trabajo seguro sin accidentes ni víctimas mortales para mejorar el bienestar de los empleados, los contratistas y las comunidades.

Nuestra meta es mantener una cultura de salud y seguridad en todos los negocios de Xstrata, que apoye activamente el logro de los objetivos y compromisos de salud y seguridad de Xstrata, y la implementación eficaz de sus estrategias de salud y seguridad.

Los gerentes tienen la responsabilidad de desarrollar e implementar estrategias y planes de salud y seguridad apropiados según los riesgos, y de adoptar medidas eficaces para proporcionar y mantener condiciones laborales seguras y saludables. Esto incluye proveer sistemas seguros de trabajo, entrenamiento e información, así como supervisión y equipo de protección personal, si fuera necesario.

Todo el personal es responsable de su propia seguridad y de la seguridad y bienestar de aquellos que se encuentran a su alrededor en el lugar de trabajo y en la comunidad que pueda verse afectada por las actividades que desempeñan. Para ello, es necesario que obedezcan todas las instrucciones razonables, trabajen de manera segura y empleen equipos de protección personal, si fuera necesario, sigan los procedimientos correctos e informen sobre incidentes.

Xstrata reconoce que todo el personal tiene la potestad específica de alejarse de situaciones que pongan en peligro su salud y seguridad.

Cuando se requiera que el personal viaje o trabaje en un ambiente en el cual su seguridad personal pudiera verse amenazada, se proporcionarán procedimientos y planes de respuesta a emergencias para manejar los riesgos identificados. Se requiere que el personal cumpla con estos procedimientos y tome todas las precauciones razonables para manejar las amenazas a su seguridad personal. Esto incluiría obtener asesoría del personal de la oficina local, contactos de negocios, funcionarios diplomáticos y otras fuentes confiables.

 Para mayor información, sírvase leer la Política de Desarrollo Sostenible y los Estándares de Desarrollo Sostenible.

Trato justo e igualdad en el empleo

Principios de Negocio: Valoramos la diversidad y tratamos a todos los empleados y contratistas de manera justa, proporcionando igualdad de oportunidades a todos los niveles organizativos sin prejuicios en cuanto a raza, nacionalidad, religión, género, edad, orientación sexual, discapacidad, opinión política o de otra índole. Reconocemos y respetamos los derechos de nuestro personal a tener un lugar de trabajo seguro, representación colectiva, una compensación justa, seguridad laboral y oportunidades de promoción.

Evaluamos a los empleados y candidatos a puestos de trabajo de acuerdo con sus capacidades, calificaciones y habilidades relacionadas con el trabajo. Empleamos, promovemos y ofrecemos oportunidades de desarrollo a nuestro personal sobre la base de sus méritos. En algunas partes del mundo, como por ejemplo, en Sudáfrica, existen obligaciones legales de reparar la desigualdad histórica y los desequilibrios en el empleo, y Xstrata cumple con estos requerimientos.

Si usted, o su supervisor o gerente, tienen problemas con respecto a su desempeño, conducta o a cómo está siendo tratado, usted debería tratar de resolver el problema con ellos. Xstrata sigue el debido proceso para los reclamos, con el fin de asegurarse de que todo problema serio acerca de la conducta, el desempeño o el trato, se aborde de manera justa. Este proceso incluye dar a los empleados la oportunidad de contar su versión de la historia antes de que se tome una decisión disciplinaria definitiva. Los empleados pueden solicitar de manera razonable el derecho de estar acompañados por un compañero de trabajo o un miembro de su familia durante las entrevistas que se lleven a cabo con respecto a su desempeño o conducta.



Para mayor información, sírvase leer los procedimientos disciplinarios y de reclamo incluidos en su contrato de empleo.

Acoso e intimidación

Principios de Negocio: No toleramos ninguna forma de discriminación, intimidación, acoso o agresión física en el puesto de trabajo.

La intimidación en el lugar de trabajo es el trato irracional que recibe una persona por parte de otra(s). La intimidación cibernética es el uso de herramientas electrónicas, tales como el correo electrónico o la mensajería instantánea, para maltratar a una persona. El acoso es un comportamiento amenazador o perturbador que una persona razonable encontraría intimidante, ofensivo o degradante. El acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas. La intimidación o acoso en el lugar de trabajo puede causar problemas de salud al personal, incluyendo lesiones físicas y enfermedades psicológicas. Igualmente, puede afectar negativamente la moral de los compañeros de trabajo, perjudicar el trabajo y crear un ambiente de trabajo inseguro.

La intimidación o el acoso pueden socavar severamente la confianza de un individuo e impedirle hablar al respecto, especialmente si el acoso se percibe como parte de la cultura del lugar de trabajo. Las víctimas podrían temer comprometer sus oportunidades futuras y su bienestar laboral al hablar acerca de las situaciones que enfrentan, particularmente si otras personas en el lugar de trabajo se rehúsan a apoyarlas.

Lo alentamos a hablar y contarle a alguien si se siente ofendido por el comportamiento de un colega y a explicar por qué desea que esta persona cese en su comportamiento. Si la acción o el comportamiento continúan, hable con su supervisor o gerente, o con un representante de recursos humanos. Todo el personal debería apoyar el mensaje inequívoco de que la intimidación y el acoso son inaceptables en el lugar de trabajo.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: En el Lugar de Trabajo

Fraude, robo y exactitud en la elaboración de informes


Principios de Negocio: No toleramos ninguna forma de fraude, incluyendo robo y el uso inapropiado de los recursos de la empresa para beneficios personales. Hacemos pública la información sobre nuestros resultados financieros y comerciales que es completa, precisa, honesta y puntual. Utilizamos expertos independientes y de contrastada reputación para auditar y proporcionar garantías sobre nuestros sistemas de gestión y nuestro rendimiento comercial en el Grupo, el negocio de materia

El fraude es un engaño deliberado que se lleva a cabo para asegurar una ganancia injusta o ilegal, tal como un robo o la manipulación inapropiada de informes. La falsificación de documentos o la distorsión de hechos, así como los robos u otros tipos de fraude pueden generar responsabilidad civil o penal, tanto para los individuos como para Xstrata.

Nuestro marco de control interno incluye estructuras y sistemas de gobierno para garantizar que Xstrata cumpla con sus objetivos de negocios y metas estratégicas. El marco incluye los siguientes elementos:

- gestión de riesgos
- sistemas de información, planificación financiera y elaboración de informes
- estructuras de gobierno que incluyen procesos de evaluación de inversiones, evaluaciones por parte de colegas y comités
- procedimientos de investigación de fraudes.

Este marco crea estructuras formales para la toma de decisiones de negocios sólidas y para divulgar información oportuna, confiable y precisa a nuestros accionistas, agencias gubernamentales, nuestras comunidades y otros sectores del público. Establece una tolerancia cero para los fraudes y es esencial para nuestro éxito. Sin embargo, debemos reconocer la importancia de nuestra cultura ética. Sólo tendremos éxito si nuestro marco de control interno funciona bien y cuando todos sintamos y asumamos la responsabilidad de proteger los procesos de negocios, los activos y la reputación de Xstrata. Esto implica que nosotros mismos hagamos lo correcto, tengamos el valor de hablar cuando creamos que se está haciendo algo incorrecto y nos aseguremos de que el problema está siendo abordado de manera adecuada. Ver Hablemos y el uso de la Línea de Denuncia Ética en la página 24.

 Para mayor información, sírvase leer el Marco de Control Interno del Grupo y la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción, y consultar el Conjunto de Herramientas Anti-Soborno.

Refinería de cobre Townsville
en Queensland, Australia

Mina Raglan de Xstrata Nickel situada en el norte de Quebec, en Canadá





Mina Nickel Rim South en Canadá



Bajo tierra en la mina de carbón Ulan en Nueva Gales del Sur, Australia

Conflictos de interés

Principios de Negocio: No permitimos que nuestros intereses financieros personales entren en conflicto con los intereses de la empresa.

Nada de lo que usted haga debería entrar en conflicto con las responsabilidades que tiene en Xstrata, ya sea en el trabajo o en su tiempo libre. Los conflictos de interés ocurren cuando usted participa en una actividad fuera del trabajo o mantiene relaciones financieras o personales cuyos intereses o lealtades comprometen o tienen el potencial de comprometer su objetividad, juicio o independencia en el rol que desempeña en Xstrata.

Típicamente, los conflictos de interés pueden surgir cuando:

- Desempeña trabajos o roles en organizaciones externas que puedan afectar su capacidad de realizar su trabajo o tomar decisiones objetivas
- Sus familiares o amigos cercanos desempeñan trabajos o roles en los que usted pueda influir o que puedan influir en usted
- Tiene participación financiera en una empresa y pudiera afectar personalmente el negocio de Xstrata con dicha compañía
- Aprovecha una oportunidad de negocios de Xstrata para obtener ganancias personales
- Acepta u ofrece obsequios, atenciones o agasajos.

Debemos abordar todas las relaciones comerciales de manera profesional y estar alertas cuando los intereses profesionales y privados se confundan. Si usted no tiene la certeza de que se trate de un posible conflicto de interés, convérselo con su gerente, supervisor o gerente de mayor nivel.

Alentamos a los empleados a participar en actividades externas (de tipo profesional, comunitario y/o sin fines de lucro), siempre que no entren en conflicto con sus responsabilidades en Xstrata, o comprometan – o parezcan comprometer– la calidad de su desempeño laboral, su compromiso con su trabajo o su capacidad de tomar decisiones de negocios imparciales. Si existe la posibilidad de que se genere una situación de conflicto, usted debe obtener la aprobación previa de su supervisor o gerente antes de aceptar dicho rol o puesto.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: En el Lugar de Trabajo

Comunicación

Principios de Negocio: Estamos comprometidos con una implicación abierta y de doble dirección con los empleados, los representantes de los empleados, las comunidades, los clientes, los proveedores, los accionistas y otros grupos de interés.

En Xstrata, empleamos una amplia gama de herramientas para comunicarnos con nuestros grupos de interés a nivel global, nacional, local e interno. Estas herramientas incluyen la publicación de informes, comunicados de prensa o bursátiles, entrevistas en los medios de comunicación y conferencias de prensa, discursos públicos, comunicación con base en redes (correo electrónico, internet e intranet), reuniones comunitarias, sesiones informativas para los empleados y discusiones individualizadas acerca de las inquietudes de los grupos de interés internos y externos que se ven afectados por nuestras operaciones pasadas, presentes y futuras.

Nuestro objetivo es mantener una comunicación equitativa, culturalmente sensible, basada en hechos, oportuna y constructiva con nuestros grupos de interés, que facilite la participación en nuestros planes futuros, así como en nuestro desempeño pasado, incluyendo aquellas áreas en las que hemos superado, cumplido o nos hemos rezagado con respecto a las expectativas.

Sólo aquellas personas a las que se les ha asignado dicha responsabilidad deberían mantener comunicación con los medios y grupos de interés externos. Todo contacto con los medios, analistas o inversionistas debe derivarse al Área de Asuntos Corporativos o a los miembros más apropiados del Comité Ejecutivo (Exco, por sus siglas en inglés). Nunca haga comentarios acerca de la estrategia del Grupo, las proyecciones de ganancias o las perspectivas del mercado, a menos que esté autorizado(a) a hablar con los medios sobre dichos temas.

Los empleados deberán obtener la aprobación de un miembro relevante del Comité Ejecutivo antes de aceptar presentarse en una conferencia o evento público, y deberán informar al Área de Asuntos Corporativos acerca de cualquier compromiso para que dicha área pueda llevar un registro de los eventos en los cuales se presenta Xstrata.



Para mayor información, sírvase leer las **Política y Directrices de Comunicación con Inversionistas, los Medios y el Público**

Dragalina en la mina de carbón ATCOM East en Sudáfrica



Inspección de una instalación de rehabilitación en la mina Rolleston en Queensland, Australia





Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

Soborno

"Xstrata cree firmemente que tiene la responsabilidad de adoptar una postura activa en contra del Soborno y el Fraude. Ello abarca todos los negocios y transacciones de Xstrata en todos los lugares en los que lleve a cabo sus negocios. Xstrata ha adoptado una política de tolerancia cero con el soborno y el fraude. Por consiguiente, no toleraremos incidentes de Soborno o Fraude por parte de los empleados de Xstrata u otras personas asociadas, ya sea desde dentro o fuera del Grupo y tomaremos serias medidas en forma inmediata (entre ellas, el despido y acciones legales) en contra de todo aquél que cometa Fraude o Soborno, sin importar sus años de servicio o el cargo que ocupe." *Texto extraído de la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción*

Soborno es dar, ofrecer o recibir una ventaja, no necesariamente de índole financiera, tal como un pago, obsequio, préstamo, retribución o recompensa, para inducir a las personas que reciben dicha ventaja a actuar de manera corrupta o impropia en el ejercicio de sus funciones. El soborno se considera un delito en la mayoría de países y las penas son severas.

Las compañías pueden ser culpables de un delito si no cumplen con prevenir el soborno en caso que un empleado, contratista, agente o cualquier persona contratada o pagada para representar a cualquier área de la compañía soborne o trate de sobornar a otra persona en cualquier parte del mundo, para obtener o retener un negocio o una ventaja en el desarrollo de las actividades comerciales. Para Xstrata, el alcance de esta extraterritorialidad es muy amplio y requiere vigilancia de nuestra parte. Según las leyes del Reino Unido, no existe distinción entre soborno público y privado: el soborno entre empresas es tan punible como el soborno de una empresa al gobierno.

Funcionarios Públicos

Muchos países consideran que el delito de soborno de un funcionario público tiene carácter independiente. Por "funcionario público" se entiende a una persona elegida o designada, que desempeña funciones públicas en cualquier rama del gobierno nacional, local o municipal en cualquier parte del mundo. Esta categoría incluye a funcionarios que ocupan una posición legislativa, administrativa o judicial de cualquier tipo, y a personas que ejercen una función pública, como por ejemplo, los profesionales que trabajan en las entidades de salud pública y los

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

funcionarios de las empresas estatales. Los funcionarios públicos pueden ser, asimismo, funcionarios o agentes de una organización pública internacional como las Naciones Unidas o el Banco Mundial.

Los funcionarios públicos desempeñan un rol importante en el desarrollo de proyectos, dada la amplia gama de licencias y aprobaciones necesarias para la exploración y el desarrollo, la construcción y la operación de las minas. Nuestras relaciones con los funcionarios públicos deben ser profesionales, y todos los negocios deben desarrollarse de manera transparente, para evitar cualquier circunstancia en la cual un funcionario público intente solicitar o sea tentado a aceptar sobornos para el ejercicio indebido de sus funciones.

Soborno de funcionarios públicos o locales – Pagos por agilización de servicios o trámites

En algunos países, un funcionario local o público puede ofrecer la facilitación o agilización de un proceso que corresponda al trabajo del funcionario, a cambio de un pequeño pago. Tales pagos generalmente se conocen como “pagos por agilización de servicios o trámites” y son ilegales para las compañías del Reino Unido como Xstrata, que cotizan en la Bolsa de Valores. No se debe efectuar pago alguno a funcionarios públicos o locales en relación con un proceso que corresponda al trabajo del funcionario, a menos que la legislación local estipule claramente por escrito que se pueden efectuar pagos o retribuciones y que dichos pagos estén respaldados por documentación válida (como facturas o recibos). Usted debe consultar al Asesor Legal de su Unidad de Negocios en caso de que tenga alguna consulta referente a pagos a funcionarios públicos o locales, o si necesita ayuda para determinar si la legislación local requiere que se efectúe un pago a un funcionario público o local.

Si usted tiene inquietudes acerca de un posible soborno (incluyendo cualquier solicitud de pagos por agilización de servicios o trámites), ya sea dentro de la compañía o en el trato con terceros, debe reportarlas a su supervisor, gerente, o a un gerente de mayor nivel, así como al grupo legal de su negocio de commodities, o a través de la Línea de Denuncia Ética.

 **Para mayor información, sírvase leer la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción y los Estándares de Diligencia Debida de Terceros sobre Soborno y Fraude, y consultar el Conjunto de Herramientas Anti-Soborno.**

La operación cuprífera de Minera Alumbraera apoya a la Fundación Amauta, que promueve las artesanías argentinas tradicionales.

Para ayudar a combatir la malaria en Tanzania, el programa de salud pública del proyecto Kabanga de Xstrata Nickel incluye la distribución de mosquiteros para proteger las camas.





Planeamiento de un ejercicio de rescate minero en las Minas Mount Isa de Xstrata en Queensland, Australia



Aprendices en el taller de electricidad de las Minas Mount Isa de Xstrata en Queensland, Australia

Uso de terceros y agentes

Principios de Negocio: Exigimos a nuestros socios comerciales que respeten los Principios de Negocio, las Políticas y los Estándares de Desarrollo Sostenible de Xstrata.

El uso de terceros y agentes es común en muchos países. Antes de contratar a un tercero o a un agente, debe llevarse a cabo un estricto proceso de diligencia debida (due diligence) en línea con los Estándares de Diligencia Debida de Terceros.

Los Estándares de Diligencia Debida de Terceros se aplican a:

- todas las Unidades de Negocios
- todas las subsidiarias y socios de joint ventures sobre los cuales Xstrata tiene un control efectivo
- todos los empleados y directores de las compañías del Grupo.

El incumplimiento de este procedimiento puede generar medidas disciplinarias que incluyen la terminación de la relación laboral.

Los Estándares de Diligencia Debida de Terceros han sido diseñados para garantizar que nuestros estándares éticos se apliquen dondequiera que Xstrata ejerza su actividad comercial a través de Personas Asociadas y en relación con las transacciones realizadas por Xstrata, sean éstas adquisiciones, joint ventures, sociedades u otros contratos relevantes.

Antes de contratar a una persona asociada, etablar una joint venture o sociedad; adquirir una compañía, negocio o activo importante, o acordar un contrato relevante, es preciso consultar al Asesor Legal competente Corporativo o de la Unidad de Negocios.

Las Unidades de Negocios tienen a su disposición el juego de herramientas anti-soborno y el software de inteligencia anticorrupción, que deberán emplearse para propósitos de diligencia debida.

 Para mayor información, sírvase leer la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción y los Estándares de Diligencia Debida de Terceros sobre Soborno y Fraude, y consultar el Conjunto de Herramientas Anti-Soborno.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

Soborno

“Se debe seleccionar, contratar y gestionar de manera sistemática a todos los contratistas, proveedores y socios comerciales que suministran productos o servicios a Xstrata para garantizar que cumplan con los Principios de Negocio, Política y Estándares de Desarrollo Sostenible, y objetivos de desempeño de Xstrata.” *De los Estándares de Desarrollo Sostenible de Xstrata*

Xstrata no tiene una función o política central de compras. Las instalaciones individuales están autorizadas a obtener productos y servicios localmente, o a nivel regional o de negocios de commodities. Este enfoque pone énfasis en las compras locales, y dentro de lo posible, damos preferencia a los proveedores del área donde se encuentran nuestras instalaciones. Esta política permite que nuestras operaciones tengan una mayor flexibilidad con respecto al planeamiento y aseguramiento de suministros.

El ciclo de compras incluye:

- la obtención de fuentes de suministro
- la emisión de solicitudes de bienes y servicios
- la obtención de cotizaciones de los proveedores que incluyan fijación de precios y disponibilidad de productos
- la colocación de pedidos
- la recepción y aceptación de bienes y servicios
- la preparación de pagos autorizados.

Durante este ciclo, nos aseguramos que todas las actividades y transacciones sean debidamente autorizadas y registradas con precisión, y se lleven a cabo de manera coherente con nuestros Principios de Negocio y la legislación anti-soborno. Asimismo, nos aseguramos que los contratistas, proveedores y socios participen a través de un proceso justo y formal, que incluya de manera importante requerimientos escritos para el cumplimiento de los Principios de Negocio, Políticas y Estándares de Desarrollo Sostenible.

La magnitud de los gastos en compras implica que, aun cuando se establezcan controles y sistemas estrictos, pueden ocurrir fraudes, a menos que haya un liderazgo eficaz, el personal esté entrenado y se mejoren continuamente los controles, sobre la base de lo que se puede aprender a raíz de cualquier incidente. Las decisiones referentes a compras y contrataciones deben basarse en el mejor valor que se espera recibir, tomando en cuenta precio, calidad, desempeño, competencia e idoneidad, e incluyendo criterios de desarrollo sostenible.

Sudáfrica y otros países en los que operamos cuentan con estrategias para desarrollar y promover a las pequeñas empresas locales operadas por grupos en situación de desventaja. Esta legislación intenta brindar un entorno propicio para la pequeña, mediana y microempresa y para establecer instituciones que brinden apoyo financiero y de otra índole a los empresarios locales. Respetamos y apoyamos estos marcos legales en la práctica y en espíritu.

Es importante garantizar que los pagos se efectúen únicamente a la persona u organización que provee los bienes o servicios en el país de origen del proveedor, donde éste realiza sus operaciones comerciales o donde se venden los bienes o se prestan los servicios.

 Para mayor información, sírvase leer la [Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción](#) y los [Estándares de Diligencia Debida de Terceros sobre Soborno y Fraude](#), y consultar el [Conjunto de Herramientas Anti-Soborno](#).

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

Atenciones y obsequios

Mensaje clave: No se deben hacer o aceptar ofrecimientos de obsequios o atenciones si son o parecen ser una recompensa o estímulo para obtener un favor o trato preferencial. Los obsequios o atenciones nunca deberán influir o parecer que influyen en su capacidad de tomar decisiones imparciales.

La aceptación u ofrecimiento ocasional de obsequios y agasajos modestos puede ser una contribución legítima a establecer buenas relaciones comerciales. Sin embargo, dichos obsequios o atenciones sólo deben ofrecerse o aceptarse si son ocasionales, modestos y no influyen en un proceso de toma de decisiones comerciales, o hacen que otros perciban que existe una influencia. Determinar si algo es ocasional y modesto es cuestión de criterio, y su unidad de negocios puede haber establecido un valor específico para el país en el cual se encuentra su operación. Tenga presente que lo que se considera modesto en un país puede considerarse generoso en otro. Asegúrese siempre que los obsequios o atenciones se ofrezcan o acepten sólo cuando es lo habitual y apropiado para la ocasión.

Tome en consideración los requerimientos para acatar las prohibiciones acerca de aceptar o pagar sobornos, y evite conflictos de interés. Estas reglas de comportamiento no sólo están diseñadas para proteger la reputación de Xstrata, sino también para protegernos contra denuncias infundadas de comportamiento indebido. Documente y divulgue todos los ofrecimientos o aceptaciones de obsequios o atenciones, e informe a su supervisor o gerente.

Todo regalo, agasajo o gasto extracontractual deberá ser aprobado de acuerdo con la política aprobada de delegación de autoridad de su Unidad de Negocios. Todas las transacciones financieras deben ser registradas de manera rápida, debida e imparcial en los libros contables pertinentes y puestas a disposición para ser inspeccionadas por los empleados de Xstrata y los auditores.

 **Para mayor información, sírvase leer la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción y los Estándares de Diligencia Debida de Terceros sobre Soborno y Fraude, y consultar el Conjunto de Herramientas Anti-Soborno.**

Proyecto de arte escolar financiado por la fundación Nordenham de Xstrata Zinc en Alemania



La operación cuprífera de Minera Alumbraera situada en el noroeste de Argentina respalda varias iniciativas educativas en la región.



Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Trabajar con Nuestros Socios y los Gobiernos

Relaciones con el gobierno y actividades políticas

Mensaje clave: Las buenas relaciones con los gobiernos, reguladores y funcionarios gubernamentales son esenciales para operar nuestro negocio. En el curso de nuestro trabajo, con frecuencia interactuamos con agencias gubernamentales, funcionarios y organismos internacionales y, en todo momento, lo hacemos con integridad y con los más altos estándares de conducta personal y profesional.

Xstrata se ha comprometido a entablar una relación abierta y recíproca con el gobierno, y cooperaremos con toda solicitud legítima del gobierno para obtener información o cooperación en investigaciones regulatorias, a la vez que garantizamos que se están adoptando las medidas apropiadas para proteger la confidencialidad de la información.

Trabajamos con los gobiernos y autoridades locales para desarrollar y apoyar proyectos que beneficien a las comunidades relacionadas con nuestras operaciones. No hacemos donaciones a partido u organización política alguna o a políticos o candidatos a puestos públicos. Los obsequios o atenciones a representantes del gobierno deberían ser limitados y no incumplir las leyes o comprometer a algún individuo. Nos aseguramos de que las donaciones a obras de caridad no se empleen como sustituto de un pago político.

En todo momento, nuestros tratos con los gobiernos, autoridades locales y sus funcionarios deberán ser irreprochables. Usted no debe ofrecer empleo a un funcionario gubernamental o a uno de sus familiares mientras dicho funcionario tenga la capacidad de influir en una decisión acerca de Xstrata.

Analizamos y expresamos las opiniones de Xstrata referentes a temas que afectan a los intereses y operaciones del Grupo. En algunas oportunidades, el personal puede participar en eventos o actividades organizadas por un partido político, político o candidato a un puesto público. Esta participación deberá tener como único propósito informar sobre el negocio.

Cada cierto tiempo, intentamos informar al gobierno, a los reguladores y a los funcionarios gubernamentales acerca de nuestra industria o acerca de los negocios, operaciones y proyectos de Xstrata. Este proceso puede implicar brindar ayuda financiera o de otro tipo para permitir que un miembro o funcionario del gobierno asista a una conferencia del sector o visite una oficina, operación o instalación de un proyecto de Xstrata. Toda ayuda debe ser razonable, modesta y estar claramente documentada con detalles relativos a las iniciativas de este proceso y resultados esperados, y con información que establezca la necesidad de brindar la ayuda. Usted debe consultar con un representante del Área de Asuntos Corporativos o un gerente de alto nivel antes de comprometerse a brindar ayuda al gobierno, a los reguladores y a funcionarios gubernamentales.

El personal puede participar en procesos políticos por cuenta propia, siempre que realice esta labor fuera de su horario de trabajo (o solicite una licencia para llevar a cabo sus obligaciones), y deje en claro que no representa a Xstrata en modo alguno. Antes de asistir a algún programa de “observadores de negocios” organizado o auspiciado por un partido u organización política, un político o candidato a un puesto público, debe consultar con un representante del Área de Asuntos Corporativos o un gerente de alto nivel.

 Para mayor información, sírvase leer la Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción y los Estándares de Diligencia Debida de Terceros sobre Soborno y Fraude, y consultar el Conjunto de Herramientas Anti-Soborno.



La Escuela Kamusuchiwo'u, una escuela de indígenas nativos, financiada por la mina de carbón Cerrejón en Colombia



Proyecto de viviendas de Xstrata Coal en Witbank, Sudáfrica

Leyes antimonopolio y sobre competencia


Principios de Negocio: Apoyamos la libre empresa y competiremos justamente por los negocios, atendiendo escrupulosamente a aquellas regulaciones que fomenten la competencia y protejan a los consumidores.

Las leyes antimonopolio y sobre competencia son poderosas y tienen alcance global. En caso de violaciones, el tamaño de las multas puede minar la estabilidad financiera de una compañía y llevar al encarcelamiento de los individuos involucrados.

Las leyes antimonopolio no sólo se aplican a las compañías de Xstrata, sino también a nuestros competidores, proveedores y clientes comerciales. Es importante tener conocimiento de las leyes – no sólo para evitar infringirlas, sino también para garantizar que los proveedores o clientes comerciales no tomen parte en actividades que atenten contra la libre competencia que puedan dañar nuestro negocio.

Si usted tiene acceso a información sensible acerca de precios, márgenes o volumen de productos, entonces usted recibirá entrenamiento y orientación específicos que le permitan familiarizarse con las acciones que pueden infringir las leyes y las medidas prácticas que puede tomar para garantizar el cumplimiento de las mismas.

Para mayor información, sírvase consultar al Asesor Legal de su Unidad de Negocios.



Operario de perforadora diamantina en la operación Cosmos de Xstrata Nickel en Australia Occidental

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Protección de Nuestros Activos e Información

Propiedad intelectual

Mensaje clave: Nuestro modelo de gestión altamente descentralizado tiene por objeto estimular la innovación y el espíritu empresarial. El desarrollo y protección de la propiedad intelectual permite a Xstrata obtener un valor competitivo como resultado de su inversión en la innovación.

La 'Propiedad Intelectual' (PI) incluye derechos de patentes, marcas registradas, derechos de autor, derechos de diseño, derechos de protección de bases de datos, derechos sobre conocimientos prácticos u otra información confidencial y derechos en virtud de acuerdos relacionados con la PI. Nuestros activos de PI deberán protegerse con el mismo rigor que nuestros activos físicos.

Estos son activos valiosos que necesitan ser protegidos. Necesitamos estar atentos a la potencial violación de nuestros derechos de propiedad intelectual a través del uso no autorizado por parte del personal, clientes, proveedores y competidores; y no debemos permitir que nuestros clientes, proveedores y competidores utilicen el nombre o la marca de Xstrata sin contar con la aprobación correspondiente.

Prestemos siempre la debida atención a la creación, protección y uso de la PI. Esta obligación rige durante todo el tiempo que usted trabaje para Xstrata y continúa aún después de que deje de trabajar para nosotros.

Cuando comparta cualquier información de negocios con terceros (por ejemplo, consultores o socios comerciales), asegúrese siempre de que su uso y manejo esté cubierto por acuerdos de confidencialidad a nivel individual o corporativo.



Para mayor información, sírvase leer la Política de Protección de Datos y Privacidad y la Política de Seguridad de la Información. Cuando comparta datos sensibles de la compañía con terceros, use Acuerdos de No Divulgación / Confidencialidad, y en caso de duda, consulte al Asesor Legal de su Unidad de Negocios.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Protección de Nuestros Activos e Información

Al mismo tiempo, debemos respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros. El uso no autorizado de la propiedad intelectual de terceros puede exponer a Xstrata y al personal a acciones legales y a daños y perjuicios, incluyendo multas y sanciones penales.


Sistemas de información

“La capacidad de compartir información de manera rápida y segura en todo el Grupo Xstrata es esencial para nuestro éxito. Parte de esta información comercial puede ser de índole sensible o tener una prioridad temporal crítica, y debemos implementar la protección adecuada para mantener la integridad, confidencialidad y disponibilidad de nuestros sistemas de información y de los equipos en los cuales residen”. *Extraído de la Declaración del Presidente Ejecutivo sobre Seguridad de la Información*

Toda persona que use las instalaciones o equipos del Grupo debe ayudar a proteger la información comercial, y evitar el acceso de personas no autorizadas y la importación de virus o software malicioso.

Nuestros servicios de correo electrónico e Internet son un recurso de la empresa y deberán ser tratados como tales. El personal puede hacer un uso personal limitado de los servicios de tecnología de la información (TI) del Grupo. No se permite el uso personal cuando éste es excesivo o interfiere con el desempeño de sus tareas, y usted debe asegurarse de tomar conocimiento de las reglas relativas al uso inaceptable de los servicios de correo electrónico, Internet y computación móvil o remota.

Se puede monitorear el uso de los recursos de información del Grupo, incluyendo el uso de correo electrónico e Internet, el almacenamiento de archivos y el acceso a las computadoras. El monitoreo puede registrar cualquier uso indebido de los sistemas y la creación, procesamiento y almacenamiento de información contrarios a la política del Grupo o a la de su unidad de negocios o que incumplan las leyes y reglamentos locales.

 Para mayor información, sírvase leer la Política de Protección de Datos y Privacidad y la Política de Seguridad de la Información. Cuando comparta datos sensibles de la compañía con terceros, use Acuerdos de No Divulgación / Confidencialidad, y en caso de duda, consulte al Asesor Legal de su Unidad de Negocios.

Molino Strathcona de
Xstrata Nickel en Canadá

Mina Lomas Bayas de Xstrata Copper en Chile



Información interna y negociación de valores

Mensaje clave: Asegúrese siempre de que la información interna o confidencial de Xstrata esté segura y protegida, y no se use para propósitos diferentes a los que corresponden al rol que usted desempeña en la compañía. Nunca use información interna para comprar, vender o negociar valores, ni divulgue esta información a alguien más.

Negociación

La información interna es aquella que:

- es precisa e importante, ya que podría afectar la decisión de un inversionista sobre realizar o no una transacción de acciones relativa a la compañía.
- no ha sido puesta en conocimiento público
- se relaciona directa o indirectamente con Xstrata u otra compañía con la que Xstrata está haciendo negocios
- si se hace de conocimiento público, podría tener un efecto importante en el precio de las acciones de la compañía.

y puede tener relación con los resultados financieros, ofertas públicas de adquisición, adquisiciones de gran envergadura, proyectos de capital y contratos importantes, cifras de producción y detalles de ventas.

Nadie que esté en posesión de información interna sobre Xstrata debería negociar acciones de la empresa. Esto se aplica, asimismo, a personas “relacionadas” con usted, generalmente, a sus familiares.

Xstrata mantiene listas generales de personal que maneja información interna, el cual, por la índole de su puesto o contrato, tiene o puede tener acceso a información interna sobre Xstrata. De acuerdo con la política de la compañía, dicho personal deberá obtener autorización del Asesor Legal del Grupo o del Secretario de la Compañía antes de negociar las acciones de Xstrata durante un “periodo restringido”. Si usted no está incluido en una Lista General de Personal que Maneja Información Interna, está facultado para negociar acciones de Xstrata en cualquier momento, siempre que, en ese momento, usted no esté en posesión de información interna.

Xstrata cumple con sus requerimientos legales y otros requerimientos regulatorios para divulgar información de manera precisa, oportuna y completa. Nos abstenemos de hacer comentarios acerca de rumores o especulaciones del mercado o de los medios.


Protección de la información confidencial

Incluye, por ejemplo, información técnica acerca de productos y procesos, listas de proveedores o precios de compra, costos, precios, estrategias de marketing y servicios, informes financieros que no sean público, e información relativa a la venta de activos, fusiones y adquisiciones.

Usted debe tener cuidado acerca de dónde y cuándo conversa sobre esta información y de no divulgar o usar parte alguna de la misma para obtener ganancias o ventajas personales. Comunique esta información confidencial únicamente a “quien necesite conocerla” para cumplir con los requerimientos y responsabilidades propios de su trabajo. El acceso fortuito a la información confidencial debe eliminarse en la medida de lo posible. Si usted se propone comunicar información confidencial a una persona ajena a Xstrata, debe hacérselo saber previamente al Asesor Legal competente Corporativo o de la Unidad de Negocios.

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Protección de Nuestros Activos e Información

Todas las solicitudes para llevar a cabo reuniones o presentaciones que involucren a inversionistas, analistas o medios deben ser consultadas con el Área de Asuntos Corporativos del Grupo. Si un analista o representante de los medios establece contacto directo con un miembro del personal que no sea un miembro del Comité Ejecutivo, debe ser derivado al Área de Asuntos Corporativos del Grupo o a un miembro apropiado del Comité Ejecutivo. Solicite siempre la asistencia de un delegado del Área de Asuntos Corporativos a las reuniones para mantener un registro para la Base de Datos de los Contactos del Grupo.

 Para mayor información, sírvase leer la Directriz sobre Información Interna y Negociación de Valores, las Política y Directrices de Comunicación con Inversionistas, los Medios y el Público, y las Reglas de Divulgación y Transparencia.

Información personal y privacidad

Mensaje clave: Consideramos de suma importancia el uso legal de la información personal.


Xstrata mantiene políticas y procedimientos diseñados para garantizar que la información personal que está en posesión de Xstrata se use únicamente de acuerdo con ciertos procedimientos y estándares establecidos que garanticen el uso apropiado de dicha información, de acuerdo con las leyes locales. La información personal incluye todos los datos personales que estén en posesión de la compañía, y no se limita necesariamente a la información relativa a los empleados, candidatos a puestos de trabajo y contratistas anteriores y actuales.

Todo el personal relacionado con el procesamiento de datos personales debe seguir buenas prácticas en cuanto a protección de datos, que incluyen:

- Asegurarse de que los datos han sido obtenidos de manera justa y de que el individuo haya sido informado o tenga conocimiento (posiblemente en forma implícita) de(l)(los) propósito(s) para el(los) cual(es) se pretende utilizar estos datos y las consecuencias de dicho uso. En el caso de "datos personales sensibles", los datos no deberán ser procesados, a menos que se haya otorgado un consentimiento, en forma expresa o implícita o que el procesamiento sea necesario para cumplir con una obligación legal
- Si se ha obtenido información personal, el uso de dicha información deberá limitarse a los propósitos para los cuales se obtuvo. Esto implica que, si se transfieren datos personales a un tercero, será necesario asegurarse de que el uso que este tercero dé a los datos sea compatible con los propósitos para los cuales se obtuvieron dichos datos
- Deberán llevarse a cabo esfuerzos razonables para asegurar la exactitud de los datos
- Los datos personales no deben conservarse por un tiempo mayor al necesario y deben eliminarse o borrarse una vez alcanzado el propósito para el cual se habían conservado
- Deben adoptarse medidas para garantizar un nivel de seguridad apropiado para el tipo de datos que se conservan.

Cada Unidad de Negocio de Commodities ha designado a un Coordinador de Protección de Datos, cuya responsabilidad es garantizar el cumplimiento de la política del Grupo y las leyes locales. Todas las consultas o inquietudes relacionadas con la conservación o procesamiento de información personal deben derivarse a su Coordinador de Protección de Datos.

 Para mayor información, sírvase leer la Política de Protección de Datos y Privacidad de Xstrata plc y la Política de Seguridad de la Información.



Un miembro de la comunidad que reside cerca del proyecto Las Bambas de Xstrata Copper en el sur del Perú

Cómo Poner en Práctica Nuestros Principios de Negocio: Participación de la Comunidad, Derechos Humanos, Medio Ambiente y Administración

Principios de Negocio: Contribuimos al desarrollo social y económico de comunidades sostenibles asociadas con nuestras operaciones. Trabajamos con gobiernos, autoridades locales, representantes de las comunidades, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y otras partes interesadas para desarrollar y apoyar proyectos que beneficien a las comunidades asociadas con nuestras operaciones a nivel global.

Defendemos y fomentamos los derechos humanos dentro de nuestras áreas de influencia, con respeto al patrimonio cultural, costumbres y derechos de las comunidades, incluyendo los pueblos indígenas. Actuamos como administradores responsables de los activos de nuestros propietarios y aspiramos a preservar la salud, funcionalidad y viabilidad de largo plazo de los entornos naturales afectados por nuestras operaciones. Xstrata está comprometida con el objetivo del desarrollo sostenible. Gestionamos nuestros negocios con equilibrio entre las consideraciones sociales, ambientales y económicas.

Creemos que operar bajo estándares de vanguardia en salud, seguridad y gestión ambiental, contribuir con el desarrollo de comunidades sostenibles, e involucrar a nuestros grupos de interés en un diálogo recíproco y abierto, independientemente de nuestra ubicación, realza nuestra reputación corporativa y constituye una fuente de ventaja competitiva. Estas prácticas nos permiten acceder a nuevos recursos, mantener la licencia para operar, captar y retener a la mejor gente, acceder a fuentes de capital diversas y de bajo costo, identificar y actuar cuando se presentan las oportunidades de negocios, y optimizar nuestra gestión de riesgos.

Aspiramos a alcanzar los más altos estándares internacionales, independientemente de nuestra ubicación y sin excepción alguna. Llevamos a cabo auditorías internas y externas de nuestros negocios y operaciones para asegurar el cumplimiento de nuestro marco de desarrollo sostenible.

 Para mayor información, sírvase leer la Política de Desarrollo Sostenible y los Estándares de Desarrollo Sostenible.

Apéndice: Compromisos Internacionales Respaldados por Xstrata

Los siguientes son algunos de los compromisos voluntarios, acuerdos y convenios internacionales respaldados por Xstrata:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos
- Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas
- Marco de Desarrollo Sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales
- Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Línea de Denuncia Ética

Todo el personal es responsable de actuar de acuerdo con nuestros Principios de Negocio y el Código de Conducta. Usted debe plantear toda inquietud acerca de incumplimientos potenciales y reales a su supervisor o gerente inmediato o a un funcionario o ejecutivo de mayor nivel en su operación, incluyendo temas acerca de las prácticas de seguridad o temas de salud, intimidación, fraude, robos, actividades comerciales deshonestas, malversación de los recursos de la empresa, soborno, u otro comportamiento poco ético en el lugar de trabajo.

Sin embargo, en aquellas instancias en las cuales, sea cual sea la causa, no fuera posible hablar con su supervisor o gerente local o con alguien en una posición de mayor nivel, se ha suministrado un número telefónico gratuito para cada país en el cual opera Xstrata. La Línea de Denuncia Ética es operada de manera independiente por un proveedor de servicios externo, y todas las inquietudes comunicadas a través de la línea telefónica serán retransmitidas confidencialmente al Área de Auditoría Interna del Grupo, para que ésta tome las acciones adecuadas. Usted puede optar por comunicar la información de manera anónima.

Como alternativa, cualquier incumplimiento de los Principios de Negocio o políticas de Xstrata, o de la legislación vigente, puede también comunicarse a través de la siguiente dirección de correo electrónico confidencial: ethics@xstrata.com o del sistema de informes de la Línea Directa de Denuncia Ética y de Fraudes de la web de KPMG: <http://www.xstrata.com/contacts/ethicsline/>

Las inquietudes, preguntas o controversias relacionadas con su sueldo, horario de trabajo u obligaciones deben ser planteadas a su supervisor, gerente o a un representante del Área de Recursos Humanos.

Alemania	0800 18 13622	Noruega	800 101 62
Argentina	0800 555 5764	Nueva Caledonia	+61 2 9335 8058
Australia	1800 987310	Papúa Nueva Guinea	000861140
Bélgica	0800 715 10	Perú	0800-5-2757
Brasil	0800 890 069	Reino Unido	0800 0151 846
Canadá	866 311 5773	República Dominicana	888 751 0471
Chile	123 0020 9952	République du Congo	+27 12 543 5363
Emiratos Árabes Unidos	800 50 37283	Suazilandia (cobro revertido)	+27 12 543 5407
España	9005 06915	Sudáfrica	0800 20 43 07
Estados Unidos	18 009 881 645	Suiza	0800 000 998
Filipinas	1800 161 10175	Tanzania (cobro revertido)	+27 12 543 5449
Mauritanie	+27 12 543 5363		

Correo electrónico: ethics@xstrata.com

Sitio Web: <http://www.xstrata.com/contacts/ethicsline/>

Consultas externas

Para mayor información sobre Xstrata, sírvase ponerse en contacto con:

Claire Diver
Tel: +44 20 7968 2871
cdiver@xstrata.com

Pamela Bell
Tel: +44 20 7968 2822
pbell@xstrata.com

Brigitte Mattenberger
Tel: +41 41 726 6071
bmattenberger@xstrata.com

www.xstrata.com



Xstrata plc Bahnhofstrasse 2 PO Box 102 6301 Zug Switzerland
Tel +41 41 726 6070 Fax +41 41 726 6089 www.xstrata.com