A blurred image of a worker wearing a red safety vest and a white hard hat, working on a construction site. The worker is in the background, out of focus, against a blue sky.

Política global sobre soborno,
fraude y corrupción

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

Definición de términos

Propósito

Aplicación de la política

Marco de referencia para prevenir el soborno y el fraude

3 A. Ejercicio de liderazgo, gobierno y entorno de control

A1. Directorio del Grupo

A2. Presidente Ejecutivo y Comité Ejecutivo

A3. Entorno de control del soborno y el fraude

4 B. Prevención

B1. Función de la alta dirección

B2. El Código de Conducta de Xstrata

B3. Estándares de Due Diligence para Terceros

B4. Formación

B5. Comunicación

B6. Evaluación de los riesgos de soborno y fraude

B7. Procesos de auditoría interna

8 C. Detección

D1. Determinación de soborno o fraude

D2. Detección por medio de auditoría y vigilancia

D3. Información sobre hechos de soborno y fraude

D4. Denuncia de irregularidades

10 D. Respuesta

D1. Investigación detallada

D2. Cumplimiento y responsabilidad

D3. Acciones correctivas

Anexo 1. Informe inicial

Anexo 1. Informe final

16 Línea ética

Introducción

Tal como se afirma en nuestra Declaración de Principios de Negocio, Xstrata se rige por rigurosos estándares de comportamiento ético, tanto a nivel personal como profesional. No toleraremos ningún acto de soborno o fraude por parte de empleados de Xstrata u otras personas asociadas, ya sea que formen o no parte del Grupo y tomaremos, en forma inmediata, serias medidas (entre ellas, el despido y acciones legales) en contra de todo aquel que cometa fraude o soborno, sin considerar sus años de servicio o el cargo que ocupe en la empresa.

Xstrata cumple plenamente con las leyes y reglamentos de los países en los que realiza su actividad y, en particular, con la ley contra el soborno, vigente en el Reino Unido ("UK Bribery Act"), la ley vigente en los EE.UU. sobre prácticas corruptas en el extranjero ("US Foreign Corrupt Practices Act") y con toda ley de índole similar que exista o se aplique en las otras jurisdicciones en las que desarrolla sus actividades.

La presente política debe considerarse en conjunto con los documentos siguientes de nuestra empresa: la Declaración de Principios de Negocio, los Estándares de Desarrollo Sostenible, el Código de Conducta y los Estándares de Due Diligence para Terceros. En conjunto, dichos documentos establecen los procesos y controles necesarios para la prevención, detección y respuesta en materia de soborno y fraude, que deben ser implementados por Xstrata y sus unidades de negocios a nivel mundial, con el fin de garantizar que se disponga de un adecuado marco de referencia para evitar el soborno y el fraude.

Definición de términos

A los efectos de esta política, los términos enunciados a continuación se definen como sigue. Es posible que en los países en que opera Xstrata dichos términos tengan además una definición jurídica propia:

Personas asociadas significa toda persona contratada o remunerada para representar a una entidad del Grupo, tal como agentes, representantes, intermediarios, proponentes, patrocinadores, consultores, contratistas y asesores, cuya capacidad para representar a dicha entidad se establece o está implícita en los términos del acuerdo que han suscrito.

Soborno significa el acto de dar, ofrecer, recibir o solicitar ventajas, no necesariamente de índole financiera, que pueden adoptar la forma de un pago, un obsequio, un préstamo, una retribución o recompensa, con el fin de inducir a una persona a realizar un acto corrupto o incorrecto en el ejercicio de sus labores.

Fraude significa toda actuación corrupta, deshonesta o falsa; toda falta u ocultación de información; todo abuso de autoridad ligado al cargo o toda forma de engaño cometidos, en cada uno de los casos, con la intención de obtener una ganancia, evitar una obligación u ocasionar una pérdida (o hacer correr el riesgo de una pérdida) a un tercero, incluyendo el robo.

Grupo significa Xstrata plc, Xstrata (Schweiz) AG y toda otra empresa que sea directa o indirectamente, propiedad exclusiva o mayoritaria de Xstrata plc o Xstrata (Schweiz) AG o que sea administrada o controlada por dichas empresas.

Introducción

Propósito

Esta política tiene el objetivo de:

- contribuir a prevenir el soborno y el fraude;
- asegurarse de que Xstrata tome las medidas necesarias para prevenir el soborno y el fraude;
- explicar los procedimientos que deben seguir la dirección y el personal de Xstrata cuando existen pruebas o la sospecha de que se ha cometido soborno o fraude y
- describir los procedimientos que deben seguirse para informar e investigar ante una situación de esta naturaleza.

Aplicación de la política

La presente política se aplica al Grupo, a todas las filiales y joint ventures controladas por Xstrata, así como a todos los empleados, directivos y administradores de dichas entidades. Asimismo, Xstrata debe aplicar esta política a las personas asociadas, como condición para la contratación de dichas personas. Esta política refleja las exigencias mínimas de Xstrata. Las unidades de negocios pueden complementarla, cuando corresponda, mediante la incorporación de nuevas exigencias u orientaciones aplicables a su propia unidad de negocios.


Marco de referencia para prevenir el soborno y el fraude

A continuación se presentan los principales elementos que componen el Marco de Referencia para la Prevención del Soborno y el Fraude. Dicho marco permite disponer de los procedimientos necesarios e indicados para el cumplimiento de la ley contra el soborno vigente en el Reino Unido ("UK Bribery Act") y la ley vigente en los EE.UU. sobre prácticas corruptas en el extranjero ("US Foreign Corrupt Practices Act"), además de las leyes vigentes en las otras jurisdicciones en las que Xstrata ejerce su actividad.

Estos procedimientos se revisarán y actualizarán continuamente, según necesidad.

Marco de referencia para la prevención, detección y respuesta al soborno y al fraude

Marco de referencia para el ejercicio de liderazgo, gobierno y controles	Prevención	Detección	Respuesta
Directorio del Grupo	Supervisión de la alta dirección	Detección de soborno y fraude	Investigaciones
Supervisión del comité de auditoría	Código de Conducta	Auditoría y seguimiento	Cumplimiento y responsabilidad
Comité Ejecutivo del Grupo	Estándares de Due Diligence para terceros	Mecanismos para informar sobre soborno y fraude	Medidas correctivas
Declaración de Principios de Negocio de Xstrata	Formación		
Marco de Referencia para los Controles Internos del Grupo	Comunicación		
Marco de Referencia para los Controles Internos del Grupo	Evaluación de riesgo de soborno y fraude		
	Procesos de auditoría interna		



Asesor de relaciones comunitarias de Minas McArthur River en capacitación sobre sensibilización intercultural en el Territorio del Norte, Australia.

A. Ejercicio de liderazgo, gobierno y entorno de control

A1. Directorio del Grupo

La Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción ha sido aprobada por el Directorio de Xstrata plc. Dicho consejo ha delegado la supervisión de la política mencionada en el comité de auditoría. Xstrata cree firmemente que tiene la responsabilidad de adoptar una postura activa en contra del soborno y el fraude. Ello se aplica a todos los negocios y transacciones de Xstrata, en todos los lugares en los que realice su actividad. Así pues, Xstrata ha adoptado una política de tolerancia cero con el soborno y el fraude, lo que se refleja en la Declaración de Principios de Negocio de Xstrata y en esta política.


A2. Presidente Ejecutivo y Comité Ejecutivo

El Presidente Ejecutivo, el Comité Ejecutivo de Xstrata (Schweiz) AG y los presidentes ejecutivos de las unidades de negocios son responsables de ejercer liderazgo, proporcionar los recursos y dar un activo apoyo para la implementación de la política. Asimismo, los presidentes ejecutivos de las unidades de negocios deben asegurar la aplicación de la política en sus respectivas unidades.

Las unidades de negocios deben presentar cartas de declaración a la dirección del Grupo para fines de los estados financieros semestrales y anuales del Grupo, con el fin de confirmar que conocen las exigencias de esta política en materia, entre otros, del Código de Conducta, la formación y los Estándares de Due Diligence para Terceros y, asimismo, que sus unidades de negocios cuentan con los controles necesarios y un seguimiento periódico.

A3. Entorno de control del soborno y el fraude

Se apoya en el Marco de Referencia para los Controles Internos del Grupo y en los procesos de gestión de riesgos, que son sometidos a revisión por el Directorio del Grupo y su comité de auditoría. Los procesos de control interno, de auditoría interna y de gestión de riesgos son los medios que aseguran al comité de auditoría la eficacia de la implementación y seguimiento de esta política.



Michael Henderson, aprendiz de mecánico motores diesel de Minas Mount Isa de Xstrata

B. Prevención

B1. Función de la alta dirección

El Presidente Ejecutivo y los presidentes ejecutivos de las unidades de negocios son responsables de la eficacia de la política y ejercen un papel visible y activo con el fin de garantizar el cumplimiento de las exigencias contenidas en la presente política en las unidades de negocios, así como la disponibilidad de los recursos necesarios.

B2. El Código de Conducta de Xstrata

- (i) En el Código de Conducta se describen en detalle las políticas de Xstrata respecto de:
- las personas a las que se aplica el código, incluyendo su aplicación a las personas asociadas;
 - los obsequios y gastos de representación;
 - los pagos a funcionarios públicos;
 - los ámbitos específicos en que pueda presentarse el riesgo de soborno y fraude, según se determine mediante evaluaciones y análisis periódicos que hagan referencia a los países en los que Xstrata realice sus actividades y prácticas comerciales y
 - el tratamiento transparente y ético de problemáticas concretas de negocio.
- (ii) Asimismo, el Código de Conducta explica:
- los procedimientos que deben seguirse para la aprobación, el registro y la contabilidad de pagos, obsequios y gastos de representación;
 - las sanciones y multas aplicables a las personas y/o Xstrata en caso de infringir las reglas, entre ellas, las sanciones disciplinarias que pueden imponerse

B3. Estándares de Due Diligence para Terceros

(i) Todas las unidades de negocios deben cumplir con las normas estipuladas en los Estándares de Due Diligence para Terceros.

(ii) Los Estándares de Due Diligence para Terceros han sido elaborados para garantizar la aplicación de estándares éticos en las situaciones en que Xstrata ejerce su actividad por

B. Prevención

intermedio de personas asociadas, así como en las transacciones en que participa Xstrata, sean éstas adquisiciones, joint ventures, sociedades u otros contratos de relevancia.

(iii) Los Estándares de Due Diligence se refieren a las exigencias en materia de:

- consulta al asesor jurídico corporativo y de la unidad de negocios antes de firmar un contrato con una persona asociada, de suscribir un acuerdo de joint venture o una sociedad, de adquirir una empresa, un emprendimiento o un activo importante o bien de acordar un contrato de envergadura;
- los elementos que deben considerarse en un proceso de due diligence;
- la manera en que debe documentarse un proceso de due diligence;
- la forma y fondo de las declaraciones y garantías consideradas idóneas para tratar el soborno y el fraude en cualesquiera de los contratos mencionados;
- tras la implementación de esta política y posteriormente de forma periódica, las revisiones que deben realizar las unidades de negocios de los acuerdos suscritos con las personas asociadas y contrapartes;
- la identificación de problemáticas urgentes que puedan llevar a posible soborno o fraude; y
- problemáticas específicas, tales como acuerdos con personas asociadas sobre pagos sujetos a resultados.

(iv) Las unidades de negocios tendrán acceso a un conjunto de herramientas anti-soborno que pueden ser útiles para los procesos de due diligence y que contienen, además, cláusulas precedentes para contratos.

(v) Las unidades de negocios tendrán acceso a un software anti-corrupción, que les proporcionará los datos necesarios para realizar verificaciones de perfil y antecedentes de una persona o empresa, con el fin de determinar la reputación ética de dicha parte antes de formalizar una relación de negocios.

(vi) El servicio de auditoría de Xstrata es responsable de verificar el cumplimiento de los Estándares de Due Diligence para Terceros.

Zacharia Nylana en faenas de instalación de soportes en la mina de platino Eland en Sudáfrica



Labores de perforación en el proyecto de níquel Kabanga en Tanzania



B. Prevención

B4. Formación

El programa de formación ha sido diseñado para entregar capacitación específica para la dirección y los empleados de Xstrata. Se trata de formación impartida de forma continua, que se ajusta a las necesidades y riesgos propios de la labor de los participantes. La dirección de las unidades de negocios tiene la responsabilidad de definir qué empleados de Xstrata deben recibir formación y el tipo y nivel de formación indicados para cada caso.

La formación se imparte mediante diversas modalidades, entre ellas, herramientas web, medios electrónicos, de forma colectiva o individual, según las necesidades.

Igualmente, corresponde a la dirección de las unidades de negocios determinar las circunstancias en que sería pertinente extender dicha formación a las personas asociadas.

B5. Comunicación

(i) Interna

La comunicación interna busca principalmente asegurar que todos los empleados, directivos y administradores de Xstrata conozcan la política, el Código de Conducta y los Estándares de Due Diligence para Terceros, así como la importancia que el Grupo otorga a combatir el soborno y el fraude.

(ii) Personas asociadas

Asimismo, esta política, el Código de Conducta y los Estándares de Due Diligence para Terceros deben darse a conocer a las personas asociadas mediante acuerdos contractuales apropiados al contratar a dichas personas asociadas.

(iii) Externa

Mediante la comunicación externa se busca informar a todas aquellas partes interesadas acerca de las políticas y prácticas de Xstrata.

B6. Evaluación de los riesgos de soborno y fraude

En Xstrata, el riesgo de soborno y fraude forma parte integral de la gestión general de riesgos. Se evalúan los riesgos mediante un enfoque de proceso de negocios. Lo anterior implica identificar los procesos críticos de la empresa, así como detectar los riesgos relacionados con cada proceso y aplicar controles eficaces, eficientes y transparentes para reducir la exposición a los riesgos detectados. Así pues, las actividades de gestión de riesgos contemplan estimar la probabilidad e impacto de la ocurrencia de soborno y fraude.

Las unidades de negocios deben presentar un informe anual a sus respectivos comités de auditoría confirmando que se han adoptado los planes de evaluación de riesgo de soborno y fraude. Las unidades de negocios deben también presentar una carta de declaración a la dirección del Grupo para fines de los estados financieros semestrales y anuales del Grupo.

B7. Procesos de auditoría interna

La auditoría interna es un elemento fundamental dentro de los procesos con que cuenta el Directorio y la dirección ejecutiva de Xstrata para cerciorarse de que existe una correcta detección, evaluación y gestión de los riesgos de Xstrata.

B. Prevención

En Xstrata, la principal función de la auditoría interna es la evaluación de riesgos, que permite revisar los controles dispuestos para mitigar eficazmente los riesgos y determinar los niveles de cumplimiento de esos controles. Acorde con los procesos de gestión de riesgos de Xstrata, mencionados en la sección B6 precedente, se elaboran planes de auditoría de riesgo, que son posteriormente aprobados por los comités de auditoría en forma anual. El servicio de auditoría de Xstrata realiza las auditorías en concordancia con dichos planes.

En el contexto del soborno y el fraude, al realizar las actividades de auditoría de acuerdo con los planes de auditoría de riesgo, el servicio de auditoría de Xstrata determina el perfil de riesgo en materia de soborno y fraude del Grupo y evalúa la eficacia de los controles implementados para abordar dicho riesgo.

Todas las debilidades halladas durante las auditorías de controles son comunicadas a la dirección de la unidad de negocios correspondiente, mediante un formato estándar, que contiene las medidas correctivas acordadas. Asimismo, se comparte con las unidades de negocios la información recabada por el servicio de auditoría de Xstrata sobre riesgos de soborno y fraude que podrían acarrear pérdidas financieras o daño a la reputación de Xstrata (además de las acciones de auditoría realizadas para la determinación de dichos riesgos). También se acuerdan medidas para corregir riesgos de soborno y fraude detectados.

Se entrega un informe con los resultados de las auditorías a los comités de auditoría de Xstrata plc y de la unidad de negocios, en el que se subrayan las deficiencias graves encontradas en materia de controles.

Terminal de carbón Abbot Point en Queensland, Australia

Miembros de la comunidad local de la operación Raglan de Xstrata Nickel, situada en el Círculo Ártico, Canadá.



C. Detección

Ardian Rathmell, graduado en medio ambiente y comunidad, toma muestras de agua en mina Collinsville en Queensland, Australia.



C1. Determinación de soborno o fraude

La responsabilidad de esta materia, así como la implementación de una estrategia apropiada para abordar con eficacia los riesgos de soborno y fraude, recae en la unidad de negocios y en la dirección del Grupo. La responsabilidad primera para la identificación de posibles casos de soborno o fraude corresponde a cada una de las unidades de negocios. Todo el personal debe mantenerse atento a los riesgos de soborno y fraude e informar acerca de cualquier sospecha o situación de soborno o fraude, o de cualquier inquietud sobre los riesgos en esta materia, mediante los mecanismos y procesos dispuestos por Xstrata para estos fines (consultar las secciones C3 y C4 más adelante) tan pronto como surja el hecho.

C2. Detección por medio de auditoría y vigilancia

El proceso de auditoría interna se describe en la sección B7 precedente.

En caso de detectar la existencia de un soborno o fraude durante la realización de una auditoría, se informará del hecho al responsable del servicio de auditoría de Xstrata, quien decidirá si se requiere una investigación detallada, tal como se indica en la sección D1. Asimismo, los hechos relacionados con fraude y soborno se informan a la dirección de la unidad de negocios correspondiente y de Xstrata plc, y los comités de auditoría tal como se indica en la sección C3.

C3. Información sobre hechos de soborno y fraude

Los empleados deben informar lo antes posible acerca de inquietudes o incumplimientos en esta materia.

Si un empleado u otra persona cree que, por razones de confidencialidad, no puede informar acerca de una sospecha o un hecho de soborno o fraude a su supervisor o gerente, deberá canalizar dicha información mediante la línea de denuncia ética confidencial del Grupo o la dirección electrónica confidencial, según se describe en la sección C4 más adelante.

En todos los otros casos, el empleado debe informar acerca de cualquier soborno o fraude real o presunto a su supervisor o gerente. A su vez, el supervisor o gerente debe informar al superior de

C. Detección

mayor rango del sitio donde es empleado el denunciante. Después de realizar investigaciones preliminares de la manera más ágil y discreta posible para evaluar la veracidad de la denuncia, el superior de mayor rango deberá informar al Gerente de Riesgo de la unidad de negocios, quien comunicará la situación a los siguientes ejecutivos de Xstrata:

Cuando se estima que la cuantía involucrada no será superior a US\$25.000

- Al Presidente Ejecutivo de la unidad de negocios
- Al Vicepresidente de Finanzas de la unidad de negocios
- Al responsable local del servicio de auditoría interna del Grupo (servicio de auditoría de Xstrata)
- Al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos de la unidad de negocios (cuando corresponda)
- Al Vicepresidente Legal de la unidad de negocios
- Al Gerente de Seguros del Grupo (cuando corresponda)

Cuando se estima que la cuantía involucrada será superior a US\$25.000 o, al margen de dicha cuantía, que el hecho podría acarrear graves consecuencias* para Xstrata o bien involucra a un empleado de alto nivel, entonces, además de lo estipulado anteriormente, deberá notificarse a los siguientes ejecutivos de Xstrata:

- Al Presidente Ejecutivo del Grupo
- Al Vicepresidente de Finanzas del Grupo
- Al Vicepresidente Legal del Grupo
- Al responsable de Asuntos Corporativos del Grupo
- Al responsable del servicio de auditoría a nivel mundial

*Se considerará que todos los casos relacionados con soborno podrían acarrear consecuencias graves para la reputación.

En el modelo que se adjunta en el Anexo 1, se detalla la información que deberá entregarse en el informe.

C4. Denuncia de irregularidades

Cuando existan razones suficientes que impidan al empleado que detecta la actividad sospechosa denunciarla a su superior inmediato, dicho empleado deberá hacer uso de la línea telefónica gratuita para denuncias éticas confidenciales, gestionada de forma independiente a nombre de Xstrata por KPMG, cuyos números se indican al reverso de este documento bien hacer dicha denuncia a la siguiente dirección electrónica confidencial: ethics@xstrata.com.

Toda denuncia efectuada por medio de la línea para denuncias éticas mencionada recibirá un trato confidencial (sujeto a las restricciones de orden legal) y se confiará al responsable del servicio de auditoría de Xstrata para que tome las medidas correspondientes. Los correos electrónicos enviados a ethics@xstrata.com serán leídos sólo por el responsable del servicio de auditoría de Xstrata, quien es independiente de la dirección y depende en línea directa del comité de auditoría de Xstrata plc.

El responsable del servicio de auditoría de Xstrata determinará el método más apropiado para investigar el fundamento de la denuncia (ver sección D1 más adelante) y se asegurará de que exista un seguimiento adecuado del avance de la investigación hasta que se resuelva en forma satisfactoria. Se mantendrá informados a los comités de auditoría de Xstrata plc y de la unidad de negocios acerca de todos los asuntos denunciados por llamada telefónica o correo electrónico.

Cuando el empleado que denuncia una actividad ha actuado en base a una preocupación legítima, no procederán sanciones y su identidad se mantendrá en reserva como protección en contra de discriminación o represalias tras el hecho. Si la persona lo requiere, Xstrata garantizará indemnidad y protección de su testimonio.



Daniel Gerván, Supervisor de Operaciones de la planta concentradora de cobre de Minera Alumbra en Argentina.

D. Respuesta

D1. Investigación detallada

Al presentarse un primer informe sobre presunto soborno o fraude, en virtud del procedimiento descrito en la sección C precedente, (se adjunta un modelo de informe en el Anexo 1), el representante delegado de la unidad de negocios, en colaboración con el responsable local del servicio de auditoría de Xstrata, se coordinará con el asesor jurídico de la unidad de negocios y/o del Grupo (según corresponda) para determinar si la denuncia requiere una investigación detallada. Cuando corresponda efectuar una investigación detallada, ésta será llevada a cabo por un investigador o un equipo que posea los conocimientos técnicos necesarios, bajo la dirección del servicio de auditoría de Xstrata.

Según corresponda, el asesor jurídico de la unidad de negocios o del Grupo se pronunciará sobre la forma en que se realizará la investigación con el fin de garantizar que se siga el debido proceso y, una vez concluida la investigación, que se tomen las medidas que corresponda como consecuencia de los resultados de ésta.

(i) Protección de las pruebas

La persona a la que se ha delegado la responsabilidad de la investigación, tendrá el deber de asegurar la protección de las pruebas, de los activos físicos y de los registros que pudieran utilizarse en investigaciones ulteriores.

Se puede negar el acceso a las oficinas y a los sistemas de información de Xstrata al personal sujeto a investigación por sospecha de soborno o fraude.

Los datos de las investigaciones realizadas y la documentación obtenida deberán manejarse y conservarse conforme a la política de Xstrata para protección de datos personales y privacidad.

D. Respuesta

(ii) Seguridad personal

Se deberá prestar especial atención a la necesidad de protección o al acceso a medidas de seguridad para las personas que denuncien un soborno o fraude real o presunto, los miembros del equipo de investigación y los empleados estrechamente ligados a la recopilación de información.

Xstrata no tolerará represalias en contra de todo aquel que formule una denuncia legítima o colabore con la investigación de un soborno, fraude u otro asunto de índole ético. Tomar represalias puede ser objeto de graves consecuencias que pueden llevar incluso al despido.

En todos los casos, se aplicarán los principios del derecho natural en contra de todo aquel que sea objeto de una investigación tras una acusación de soborno o fraude.

D2. Cumplimiento y responsabilidad

Las medidas disciplinarias que deban tomarse por cualquier soborno o fraude real o presunto serán adoptadas por el equipo investigador, en conjunto con el Presidente Ejecutivo, y los responsables de recursos humanos y el área legal de la unidad de negocios que corresponda.

D3. Medidas correctivas

(i) Divulgación de los resultados y medidas sobre las causas fundamentales.

Se elaborará un informe por cada investigación realizada, que contenga las causas fundamentales del hecho o infracción (deficiencias en materia de control, colusión, acceso no autorizado a sistemas, sabotaje, etc.). Tras examinar y analizar detenidamente dichos resultados, se tomarán medidas correctivas para corregir las deficiencias encontradas, tales como la modificación de los procedimientos y controles existentes, la introducción de nuevos procedimientos o controles, la mejora de los sistemas existentes o, la incorporación de nuevos sistemas, el incremento de medidas de seguridad y la solicitud a personas asociadas de realizar cambios en sus sistemas o procesos para abordar las causas detectadas.

El servicio de auditoría de Xstrata comunicará los resultados de todas las investigaciones llevadas a cabo a la unidad de negocios pertinente y al comité de auditoría de Xstrata plc.

Por otra parte, el Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas respectivo deberá presentar un informe en que se indiquen todas las situaciones de robo y apropiaciones indebidas descubiertas e investigadas por los empleados locales y, de manera especial, por el personal de seguridad. Se entregará dicha información en un informe semestral sobre malversaciones, que deberá presentarse durante las reuniones de enero y julio del comité de auditoría de la unidad de negocios.

(ii) Comunicación con los empleados

Cuando se juzgue necesario, se podrá comunicar a los empleados cierta información en relación con los incidentes de soborno y fraude ocurridos, así como las medidas tomadas, con el fin de enfatizar que Xstrata no tolerará conductas de negocios reñidas con la ética.

(iii) Medidas de recuperación de pérdidas y daños

Según los resultados de la investigación efectuada, se tomarán todas las medidas posibles, con ayuda externa de ser necesario, con el fin de recuperar los fondos o activos de Xstrata malversados.

Asimismo, dependiendo de los resultados de la investigación, se considerará la posibilidad de presentar cargos en contra de los infractores con el fin de obtener las reparaciones que corresponda.

Anexo 1

Modelo para informar sobre el descubrimiento de soborno o fraude. Informe inicial

Información reservada y confidencial

Se ruega entregar la mayor información posible, basándose en las investigaciones internas efectuadas inicialmente.

Destinatario:
Personas indicadas en la política y procedimientos del Grupo
Con copia a:
Personas indicadas en la política y procedimientos del Grupo
Remitente:
Fecha:
Asunto:
Detección o presunción de soborno o fraude

Ubicación Lugar donde se ha detectado o se presume un soborno o fraude
Cuantía Aproximación más cercana de la cuantía del soborno o fraude detectados o presuntos
Fecha en que se detecta el soborno o fraude presuntos
Fecha en que se informa del soborno o fraude presuntos
Modo en que se detecta el soborno o fraude presuntos Describa brevemente los medios o métodos con que se detectó el soborno o fraude presuntos

Continuación de anexo 1

Resultados de la investigación preliminar

Confirme la veracidad de la información y que procede llevar a cabo una completa investigación

Medidas tomadas a la fecha

Resuma las medidas administrativas tomadas a la fecha, tal como la participación de los destinatarios del informe, etc.

A modo de guía, los siguientes asuntos suelen requerir atención inmediata tras el descubrimiento de un soborno o fraude:

- La suspensión de un empleado o empleados, sujeto a consulta con Recursos Humanos y con el Área Legal.
- La protección de toda la documentación pertinente.
- La protección del sitio contra el acceso del empleado bajo sospecha o de una persona ajena.
- El inicio y fin de las investigaciones preliminares.
- El nombramiento de un investigador con experiencia en soborno o fraude, bajo la dirección del asesor jurídico.
- La necesidad de realizar investigaciones posteriores

Continuación de anexo 1

Modelo para investigación de soborno y fraude. Informe final

Información reservada y confidencial

Se ruega entregar la información solicitada a continuación, basándose en las investigaciones llevadas a cabo.

Destinatario:
[Personas indicadas en la política y procedimientos del Grupo
Con copia a:
Personas indicadas en la política y procedimientos del Grupo
Remitente:
Fecha:
Asunto:
Detección o presunción de soborno o fraude

Ubicación Lugar donde se ha detectado o se presume un soborno o fraude
Cuantía Aproximación más cercana de la cuantía del soborno o fraude detectados o presuntos
Fecha en que se detecta el soborno o fraude presuntos
Fecha en que se informa del soborno o fraude presuntos
Modo en que se detecta el soborno o fraude presuntos Describa brevemente los medios o métodos con que se detectó el soborno o fraude presuntos.

Continuación de anexo 1

Resultado de la investigación preliminar

Describa las investigaciones iniciales llevadas a cabo; confirme la veracidad de la información y la necesidad de emprender una completa investigación.

Medidas tomadas inicialmente

Resuma las medidas administrativas iniciales tomadas a la fecha tras las primeras recomendaciones e investigaciones

Información detallada sobre el soborno o el fraude presuntos a partir de las investigaciones realizadas

- Quién llevó a cabo la investigación.
- Alcance y descripción de la investigación.
- Detalles sobre empleados o personas externas a la empresa bajo sospecha de soborno o fraude; duración estimada del soborno o fraude y envergadura de dicho soborno o fraude; pérdidas incurridas, etc.
- Pruebas que sustenten las afirmaciones.
- Descripción de los medios mediante los cuales se perpetró el soborno o fraude y causas raíz y deficiencias que permitieron la ocurrencia de los hechos.
- Posibles efectos en los sistemas y procedimientos de los lugares en cuestión.
- Medidas tomadas con respecto a la suspensión del empleado o los empleados.
- Medidas tomadas para la recuperación de los activos o fondos sustraídos.
- Medidas inmediatas tomadas para mejorar los sistemas o controles internos que permitieron la ocurrencia del soborno o fraude.

Cursos de acción propuestos (resuma las medidas futuras propuestas)

Cursos de acción propuestos (resuma las medidas futuras propuestas)

A modo de guía, dentro de las medidas futuras suelen figurar las siguientes:

- La participación de Recursos Humanos y el Área Legal en la posible suspensión o despido del empleado o los empleados involucrado(s).
- La evaluación y mejora de los controles internos.
- La recuperación de las sumas de dinero o de los activos.
- La necesidad de posibles acciones legales.

Línea 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	Mauritania	+27 12 543 5363
Argentina	0800 555 5764	Noruega	+47 406 39 400
Australia	1800 987310	Nueva Caledonia	+687 28 66 60
Bélgica	0800 715 10	Papúa Nueva Guinea	000861140
Brasil	0800 890 069	Perú	0800-5-2757
Canadá	866 311 5773	Reino Unido	0800 0151 846
Chile	123 0020 9952	República Dominicana	888 751 0471
China	1-0800-265-2608	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

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 Divver

Tel: +44 20 7968 2871
cdivver@xstrata.com

Pamela Bell

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

Brigitte Mattenberger

Tel: +41 41 726 6071
bmattenberger@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