

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

NUESTROS VALORES EN ACCIÓN



CONTENIDO



Seguridad



Preocupación y respeto



Integridad



Responsabilidad



Colaboración



Innovación

Para obtener más información acerca de nuestros valores y conductas, consulte las páginas 34 y 35.

TOMANDO DECISIONES ACERCA DE...

Priorizamos la seguridad, la salud y el medio ambiente	7	Seguridad	
	8	Salud	
	9	Consumo de alcohol y drogas	
	9	El medio ambiente	
Tratamos a las personas con preocupación y respeto	11	Derechos humanos y laborales	
	12	Comunidades anfitrionas	
	13	Igualdad (diversidad, inclusión y trato justo)	
	13	Acoso e intimidación	
	14	Información personal y privacidad	
Desarrollamos nuestro negocio con integridad	16	Soborno	
	17	Regalos, recreación y hospitalidad	
	18	Conflictos de intereses	
	19	Proveedores, clientes y otros socios empresariales	
	20	Relación con Instituciones Gubernamentales	
	21	Impuestos y Competencia justa	
	22	Controles y sanciones comerciales	
	23	Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo	
	Protegemos nuestros activos materiales, información e intereses	25	Seguridad de la información
		26	Precisión de datos, información y registros
27		Uso y protección de la propiedad de Anglo American	
28		Comunicación externa	
29		Abuso de información privilegiada	
30		Propiedad intelectual	

RECURSOS ÚTILES

YourVoice	32
Nuestros valores	34

UN MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE

Estimados colegas:

El mundo de los negocios actual continúa cambiando a creciente velocidad y las compañías como la nuestra afrontan cada vez más exigencias y expectativas de sus numerosas y diferentes partes interesadas. En nuestra empresa, no solo somos escudriñados en los países en los que operamos, sino también por la comunidad internacional y la sociedad en su conjunto.

Lo que hacemos en un país se evalúa de acuerdo con los estándares de las leyes internacionales. De igual modo, nuestra reputación también se analiza respecto de las mejores prácticas globales.

Las compañías mineras como la nuestra sufren las presiones adicionales de un entorno operativo altamente cíclico y de requisitos legales y regulatorios cada vez más estrictos.

Este escenario pone de relieve nuestro desempeño ético e incrementa la importancia de comprometernos con elevados estándares de conducta empresarial, así como también con ser capaces de demostrar el debido cumplimiento de dichos estándares en la totalidad de la compañía. Todos conocemos ejemplos de empresas que han sufrido considerables daños financieros y de reputación, de los cuales algunas no han podido recuperarse.

Este desafiante entorno externo y la necesidad de la compañía de adaptarse mediante profundos cambios organizacionales también ha contribuido a incrementar los riesgos, ya que se ve presionada nuestra capacidad de desempeñarnos conforme con nuestros valores y comportamientos esperados.

Más que nunca, todos debemos comprometernos a actuar con integridad y demostrar preocupación y respeto por los derechos y calidad de vida de nuestros colegas, comunidades y de los entornos naturales en los que operamos, lo cual conlleva comportarse sistemáticamente conforme con los valores de Anglo American tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. En particular, debemos trabajar constantemente en construir la confianza, que es un factor esencial para nuestra arraigada reputación de hacer lo correcto, pero que también es la clave para generar valor y proteger nuestra licencia global para operar.

Este Código apunta a ser un referente único para todas las personas vinculadas al Grupo Anglo American así como también el punto de partida hacia una comprensión más exhaustiva de nuestras políticas y procedimientos éticos. El Código establece 'cómo' debemos comportarnos todos para reafirmar nuestros valores y 'qué' debemos hacer para proteger el buen nombre de Anglo American y lograr una diferencia positiva.

Agradecería que se comprometan personalmente a vivir los valores que establece nuestro Código de Conducta.



Stuart Chambers
Presidente



NUESTRO ROL COMO MINERA RESPONSABLE

Anglo American es una compañía minera globalmente diversificada. Nuestra cartera de operaciones de minería competitiva de primera clase y los recursos en desarrollo proporcionan la materia prima para satisfacer las crecientes demandas de los clientes de las economías desarrolladas y emergentes del mundo. Nuestra gente es la base de nuestra empresa. Son ellos quienes utilizan las últimas tecnologías para encontrar nuevos recursos, planear y construir nuestras minas y quienes en efecto extraen, procesan, trasladan y venden nuestros productos, desde diamantes (a través de De Beers) hasta platino, otros metales preciosos y cobre a clientes de todo el mundo. Como mineros responsables, somos custodios de estos recursos valiosos. Trabajamos con nuestros grupos de interés y socios más importantes para liberar el valor a largo plazo que representan no solo para los

accionistas, sino también para las comunidades y los países donde trabajamos con el fin de crear un valor sustentable y marcar una verdadera diferencia.

NUESTROS VALORES Y CONDUCTAS

Estamos creando una organización donde tratamos a todas las personas de modo que deseen dar lo mejor de sí en su trabajo. Nuestros valores (consulte las páginas 34 y 35) y la forma en que nosotros, como individuos, debemos comportarnos son los fundamentos de nuestro Código. Actuar conforme a estos valores y conductas define nuestra cultura como organización, al sustentar nuestra buena reputación y la promesa que hacemos a todos nuestros grupos de interés.

Personas que marcan la diferencia en minería.

Para ver nuestros valores, consulte las páginas 34 y 35.

7 COSAS IMPORTANTES QUE DEBE SABER ACERCA DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

1 Nuestro Código de conducta (el Código) reemplaza lo estipulado en 'Un buen ciudadano: nuestros principios empresariales' y cualquier otro documento de código de conducta que se utilice en cualquier sección de Anglo American Group. Reunimos los principios centrales en un solo Código para que queden claros los requisitos esenciales que debemos seguir.

2 Use este Código como una guía que lo dirige a políticas, estándares y otras fuentes de información que lo ayudarán cuando deba tomar decisiones difíciles acerca de lo que debe hacer.

3 Nuestro Código se aplica a todas las personas de Anglo American Group, incluidos los miembros del Directorio y nuestras compañías afiliadas. Todos tenemos la responsabilidad de mantener estándares elevados, sin importar quiénes somos y dónde trabajamos.

4 Las personas serán responsables de su conducta en el trabajo y se tomarán medidas ante cualquier infracción del Código. Las consecuencias dependerán de la forma en que un individuo infringió las reglas de las políticas en el Código, y en qué circunstancias, y podrán suponer desde una advertencia hasta el despido de acuerdo con nuestro Marco de Responsabilidad (consulte la Política de Responsabilidad del Grupo).

5 También esperamos que nuestros contratistas, proveedores y agentes, así como las asociaciones empresariales y gremios de los que formamos parte, así como sus empleados, trabajen y actúen de manera coherente con nuestro Código.

6 Trabajamos en muchos países y cada país tiene sus leyes. Confiamos en que todos seguirán las leyes pertinentes y harán lo correcto, incluso cuando la ley no brinde orientación específica. Cuando las leyes establezcan normas diferentes a las de nuestro Código, esperamos que se respete la norma de conducta más estricta.

7 Si usted es gerente o líder, tiene responsabilidades adicionales. Debe ayudar a los miembros del equipo a comprender y aplicar nuestro Código, así como a demostrar nuestros valores en acción a través de su conducta. Esto significa actuar como un modelo ejemplar ante su equipo mediante ejemplos constantes en palabras y acciones de nuestra visión de la conducta empresarial ética, escuchando a los demás y respondiendo a las inquietudes de otras personas.

Para facilitar la lectura, utilizamos un lenguaje genérico para describir al Grupo, lo que se explica con más detalle al final de este documento.

POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA TODOS NOSOTROS

Estimados colegas:

Me enorgullece presentarles nuestro Código de conducta. Anglo American siempre ha tenido políticas que nos orientan para hacer lo correcto y lo que hace este nuevo Código es aclarar 'qué' debemos hacer todos y 'cómo' debemos comportarnos para protegernos a nosotros mismos y nuestra reputación. Simboliza lo que defendemos. El Código explica los límites entre los cuales debemos trabajar todos los días y reúne en un solo documento nuestros principios y políticas éticas y materiales. Tiene como base nuestros valores compartidos que describen cómo debemos comportarnos de manera constante para seguir ganándonos la confianza que nos confiere nuestra licencia para operar.

Las decisiones éticas y morales que tomamos cada día, cuando optamos por hacer lo correcto y cumplir con nuestras promesas, son lo que construye confianza y demuestra nuestros valores en acción. Este Código se aplica a todos los que trabajan para y con nosotros, desde nuestros empleados y contratistas hasta nuestros socios. Léalo, compéndalo y sígalo. Somos personal y colectivamente responsables de nuestras acciones y debemos aplicar nuestro buen criterio cuando decidimos qué hacer y cómo hacerlo. Una de las promesas de nuestra marca es tener valor para exponer nuestras convicciones. Esto nos faculta para tomar las decisiones adecuadas. Esto incluye priorizar la seguridad siempre, comportarnos con integridad y mostrar preocupación y respeto hacia los demás.

El Código también sirve como recordatorio de las conductas que todos podemos pedir y esperar de nuestros colegas, los valores que debemos demostrar y las normas que Anglo American se compromete a cumplir en sus interacciones con grupos de interés importantes como las comunidades y los Gobiernos de los países donde trabajamos. Así, estoy totalmente convencido de que el Código debe tener la misma importancia que la seguridad y la producción, puesto que es fundamental para que Anglo American marque una 'Verdadera diferencia' y para que podamos sentirnos orgullosos de contribuir a ese resultado.

Debe seguir consultando el Código para obtener instrucciones y guías ante cualquier duda acerca de lo que debe hacer cuando se enfrenta a un dilema ético o una inquietud legal. Del mismo modo, si ve u oye algo que es o puede ser contrario a nuestros valores, este Código o las políticas que lo respaldan, infórmelo. Nadie está solo en ningún momento. La primera persona a quien debe acudir en estas situaciones es su gerente de línea, pero también contamos con un servicio, YourVoice, que permite que cualquier empleado, colega o parte interesada informe de manera confidencial y anónima las inquietudes relacionadas con la integridad de la conducta de una persona.

Al mantener nuestros valores y al cumplir con las políticas y estándares estipulados en este Código, usted demuestra su compromiso con la creación de un valor sustentable que marca una verdadera diferencia.



Mark Cutifani
Presidente ejecutivo



Para obtener más información acerca de YourVoice, vaya a las páginas 32 y 33.

“Damos nuestro mejor esfuerzo para eliminar las lesiones porque valoramos la vida y somos incondicionales con respecto a la seguridad, salud y bienestar, tanto en el trabajo como en el hogar.”



**PRIORIZAMOS LA
SEGURIDAD, LA SALUD
Y EL MEDIO AMBIENTE**

Creemos que los procesos sólidos de gestión de seguridad, salud y medio ambiente son elementos fundamentales de una buena gestión y esenciales para crear un entorno seguro y productivo, así como para mantener nuestra licencia para operar.

SEGURIDAD

Creemos que es posible evitar todas las lesiones: tenemos una meta de 'cero daño' que se aplica a todas las personas que trabajan en nuestras operaciones o cerca de ellas. Somos personalmente responsables de mantener un lugar de trabajo seguro y protegido: nuestras operaciones deberían tener plantas, equipos e infraestructura seguros, bien diseñados y mantenidos, con sistemas de gestión de seguridad eficaces.

Cumplimos con todas las leyes de seguridad aplicables, así como con

nuestras políticas y requisitos. Nos aseguramos de que todo nuestro personal reciba la capacitación correspondiente para manejar su propia seguridad la seguridad de sus colegas y de que las normas de seguridad se apliquen de manera consistente en todas nuestras operaciones. Estamos convencidos de que es fundamental aprender de los incidentes y evitar que éstos se repitan. Esperamos que nuestros consultores, agentes, contratistas y proveedores respeten nuestras políticas y requisitos sobre seguridad.



SEGURIDAD

Recursos:

Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo
Anglo American Safety, Health and Environment Way ("SHE Way")
Espacio de seguridad en Eureka!
Reglas para Salvar Vidas
Estándares técnicos

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Representante de seguridad



SIEMPRE

- Conozca y siga los requisitos de seguridad y los procedimientos de emergencia que se aplican a su trabajo, incluido el equipo de protección personal (EPP) que debe usar.
- Manténgase "incondicional" en materia de seguridad.
- Identifique peligros y evalúe y maneje riesgos.
- Cuide a sus colegas y notifique al gerente de línea ante cualquier posibilidad de un problema de seguridad.
- Lidie con los problemas de seguridad de manera honesta y abierta.
- Informe todos los peligros, incidentes, lesiones y enfermedades.
- Concluya todas las acciones y aplique las lecciones aprendidas de los incidentes de seguridad.
- Suspenda la tarea si cree que no es segura.



NUNCA

- Comience a trabajar si no está calificado para realizar la tarea.
- Ignore problemas de seguridad aunque parezcan insignificantes.
- Haga la vista gorda si no se están implementando, no se respetan o no funcionan los controles de seguridad.
- Asuma que otra persona informará un peligro o inquietud. La seguridad es responsabilidad de todos.

SALUD

Brindar un entorno de trabajo saludable es un mandato legal y moral para nosotros y constituye una inversión en la productividad de nuestro negocio.

Todos los empleados y contratistas deben poder regresar a casa en buen estado de salud al final de cada turno y mantenerse así durante sus vidas laborales. Nos enfocamos principalmente en eliminar los riesgos de salud en su origen. Creemos que invertir en programas de bienestar que favorezcan un estilo de vida saludable y resiliencia emocional promueve el interés de los empleados y la productividad. También nos esforzamos en ayudar a los empleados que están lidiando con problemas físicos o psicológicos de largo plazo.

Creemos que los contratistas deberían beneficiarse de las mismas normas de salud que brindamos a los empleados. Cumplimos con todas las leyes de salud aplicables, así como con nuestras políticas y requisitos.



SALUD

Recursos:

Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo Anglo American Safety, Health and Environment Way ("SHE Way")

Política de VIH/SIDA del Grupo
Espacio de salud en Eureka!
Estándar de Higiene Ocupacional
Especificación de EPP de SSD

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Representante de seguridad



SIEMPRE

- Sea personalmente responsable de su salud al usar el equipo de protección personal (EPP) necesario y al seguir los procesos de trabajo indicados.
- Tome las medidas preventivas correspondientes para cualquier enfermedad infecciosa prevalente en las áreas donde trabaja.
- Identifique los riesgos de seguridad de manera proactiva e infórmelos a su gerente.
- Asegúrese de que se estén implementando los controles adecuados cuando realice tareas diarias.



NUNCA

- Ignore los requisitos de EPP obligatorios.
- Ignore una falla en los controles: tome la responsabilidad de informarla y prevenir daños.



CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Un empleado, contratista o agente que se presente al trabajo no debe estar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o medicamentos que pudieran perjudicar su capacidad para cumplir con sus tareas de manera segura y saludable. Está estrictamente prohibido que un miembro del personal consuma alcohol en Anglo American o cerca de sus instalaciones y proceda a cumplir

con sus tareas laborales. También se prohíbe la posesión o el consumo de drogas ilegales en nuestras instalaciones. Desarrollamos una política para educar a nuestros empleados, efectuar pruebas y brindar ayuda a quienes la necesitan, con el fin de controlar que el alcohol o las drogas ilegales o inseguras no ingresen al lugar de trabajo.



SIEMPRE

- Preséntese a trabajar en buenas condiciones físicas y listo para realizar sus tareas.
- Notifique a su supervisor o gerente si tiene dudas acerca de su aptitud física para trabajar.
- Informe si un colega se encuentra bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales.
- Hable con su gerente de línea o con Recursos Humanos si sospecha o sabe que un colega toma medicamentos recetados que podrían perjudicar su capacidad de trabajar o, de otro modo, suponer un riesgo de seguridad.



NUNCA

- Vaya a trabajar bajo la influencia del alcohol o alguna droga ilegal.
- Consuma alcohol o drogas ilegales durante el horario de trabajo en los sitios de operación.
- Ignore el abuso de sustancias.



CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Recursos:

Política del Grupo sobre la Influencia de Alcohol y Drogas en el Trabajo
Política Local sobre la Influencia de Alcohol y Drogas en el Trabajo
Manuales locales para empleados

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Representante de seguridad de Recursos Humanos o Salud Laboral

EL MEDIO AMBIENTE

Buscamos minimizar nuestro impacto en el medio ambiente al integrar las consideraciones ambientales en la planificación central abarcando todo el ciclo de vida de la operación, desde la exploración hasta el período posterior al cierre de la mina. Buscamos adherirnos a los requisitos legales y a las normas de Anglo American. Utilizamos recursos naturales, como el agua y la energía, con moderación y reconociendo las necesidades de las otras personas con quienes compartimos dichos recursos y los beneficios económicos para nuestro negocio. No aceptamos la idea de que la minería comprometa el bienestar de las comunidades que dependen de los servicios proporcionados por los ecosistemas y sus componentes: agua, suelo, nutrientes y organismos vivos. Aspiramos a crear asociaciones innovadoras que generen beneficios socioambientales netos.

Reconocemos el desafío global complejo que plantea el cambio climático y nuestra responsabilidad de tomar medidas para abordar sus causas y proteger a nuestros empleados, activos y comunidades anfitrionas contra su impacto potencial. Nos comprometemos a trabajar en asociación y consulta permanente con los grupos de interés pertinentes para ayudar a abordar las causas y los impactos del cambio climático.

Nuestra meta es comprender nuestro impacto potencial en la biodiversidad y evitar, minimizar y

compensar, cuando sea necesario, cualquier impacto importante en ella buscando lograr un Impacto Neto Positivo (INP) en el futuro. Respetamos las áreas protegidas legalmente designadas y las áreas claves de biodiversidad, y nos comprometemos a no explorar ni desarrollar minería en zonas declaradas Patrimonio de la Humanidad.



SIEMPRE

- Considere la forma en que su trabajo puede ayudar a prevenir daños en el medio ambiente.
- Identifique, gestione, controle e informe cualquier riesgo ambiental potencial.
- Use los recursos de forma moderada.



NUNCA

- Ignore un incidente ambiental potencial o real.
- Realice tareas sin las autorizaciones necesarias de carácter medio ambiental.



EL MEDIO AMBIENTE

Recursos:

Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo
Anglo American Safety, Health and Environment Way ("SHE Way")
Espacio ambiental en Eureka!
Política del Grupo sobre el cambio climático
Política del Grupo sobre el agua
Declaración sobre postura en cuanto al cambio climático

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Seguridad y sustentabilidad

TRATAMOS A LAS PERSONAS CON PREOCUPACIÓN Y RESPETO

“Creemos en la humanidad y, por lo tanto, mostramos cuidado y respeto por todas las personas y no cerramos los ojos ante lo que está mal.”





Alcanzamos nuestras metas a través de nuestras personas y asociaciones con nuestros grupos de interés. Nos comprometemos con nuestra gente y nuestras comunidades anfitrionas y su desarrollo, y valoramos su diversidad y contribuciones únicas. Nos centramos en mantener un entorno de trabajo donde nuestros empleados puedan desarrollarse, prosperar y trabajar con las comunidades anfitrionas para forjar relaciones mutuamente beneficiosas.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Tenemos un compromiso muy importante con el respeto al trabajo y a los derechos humanos. Esto refleja nuestros valores centrales. También se refleja a través de nuestro cumplimiento de los derechos laborales principales, a través de las leyes y reglamentaciones que tomamos como guía, y en el hecho de que somos signatarios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y defensores de los Principios Rectores de la ONU para Empresas y los Derechos Humanos. A través de la debida diligencia constante y la gestión adecuada, nuestro propósito es identificar, evaluar y minimizar cualquier impacto potencial negativo sobre los derechos humanos que podamos causar o suscitar, o que esté vinculado con nuestro negocio, incluso a través de nuestros proveedores o terceros que actúan en representación nuestra. Además, enfatizamos nuestro compromiso con las libertades civiles y el estado de derecho, lo que incluye respetar los derechos de los defensores de los derechos humanos. De producirse algún impacto negativo como consecuencia de nuestras

operaciones, nuestro objetivo será asegurarnos de que éste se solucione en la mayor medida posible.

Como signatarios de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, nos hemos comprometido a mantener la seguridad y protección de nuestras operaciones y nuestro personal dentro de un marco operativo que fomenta el respeto de los derechos humanos a través de cualquier interacción necesaria con proveedores de seguridad públicos y privados. Cuando estamos facultados para hacerlo, también buscamos promover el respeto de los derechos humanos en los países donde trabajamos.

Nos comprometemos a respetar los derechos laborales centrales de la Organización Internacional del Trabajo, que abarcan el derecho a la libertad de asociación y convenio colectivo, el derecho a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la tolerancia cero ante la esclavitud moderna, el trabajo forzado, la explotación infantil y cualquier tipo de discriminación.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Recursos:

Política de Derechos Humanos del Grupo
Anglo American Social Way

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Asuntos Corporativos
Representante de Recursos Humanos



SIEMPRE

- Informe cualquier violación potencial de los derechos humanos o laborales en nuestras operaciones o las de un socio empresarial.
- Emprenda la debida diligencia basada en riesgos de los socios empresariales de mayor riesgo (como constructores o proveedores de seguridad) para evaluar si respetan los derechos humanos.



NUNCA

- Acepte acciones que podrían tener una repercusión negativa en los derechos humanos o laborales de colegas, comunidades locales u otros grupos de interés.
- Ignore los derechos de los grupos vulnerables o excluidos en nuestro proceso de debida diligencia sobre derechos humanos. Siempre debemos asegurarnos de que ellos puedan expresar sus opiniones y estén completamente representados en cualquier análisis de impactos o proceso correctivo.
- Ignore las violaciones de los derechos humanos en proveedores, clientes y otras organizaciones asociadas.



COMUNIDADES ANFITRIONAS

Recursos:

Anglo American Social Way ("Social Way")
Política de Integridad Empresarial y
Procedimientos relacionados
Política de Derechos Humanos del Grupo

¿Con quién puedo hablar?

Equipo de Desarrollo Social y de Relaciones
Gubernamentales
Gerentes de Desarrollo social en las operaciones

COMUNIDADES ANFITRIONAS

Nos comprometemos a realizar una contribución duradera y positiva a los países y comunidades en que operamos. Mantener una relación abierta y sólida con las comunidades afectadas por nuestras operaciones (en las que también viven muchos de nuestros colaboradores) es una de nuestras prioridades basadas en nuestros valores de cuidado y respeto. Buscamos compartir, planificar y comunicarnos con estas comunidades de manera transparente y honesta, siempre con el objetivo de interactuar de modo que se impida cualquier comportamiento poco ético así como de cualquier apariencia de ejercicio de influencia indebida.

Deseamos crear y mantener relaciones mutuamente beneficiosas al comprender y maximizar la influencia positiva que podemos tener en el desarrollo local y regional.

El Anglo American Social Way ("Social Way") describe nuestro marco de desempeño social proporcionando requisitos claros para todas las operaciones administradas por Anglo American cualquiera sea su fase de desarrollo. El objetivo de los procesos de planificación y de ejecución de nuestras operaciones de minería siempre debe ser evitar o minimizar los impactos negativos a partes interesadas que pudieran existir, incluidos los grupos vulnerables, y maximizar las oportunidades de desarrollo.

Respetamos los derechos, intereses y perspectivas de los pueblos indígenas u originarios, y tenemos en cuenta su relación especial y única con la tierra, el agua y otros recursos naturales.



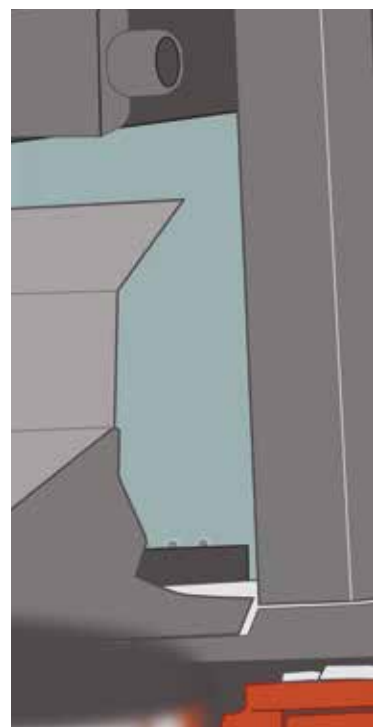
SIEMPRE

- Siga los requisitos de Anglo American Social Way cuando trabaje con comunidades anfitrionas.
- Sea respetuoso, abierto y transparente en todas las interacciones con las comunidades.
- Busque consejos de especialistas en desempeño social cuando deba interactuar con comunidades anfitrionas.
- Informe e investigue las quejas de partes interesadas y otros incidentes con consecuencias sociales.



NUNCA

- Realice cambios operativos materiales sin considerar o gestionar los impactos en las comunidades anfitrionas.
- Asuma que gestionar los problemas sociales solo es responsabilidad de los equipos de asuntos sociales de la operación.
- Ejercer alguna influencias impropia, deshonesto o ilegal sobre ningún individuo de las comunidades afectadas por nuestras operaciones.
- Haga promesas a las comunidades sin la autoridad pertinente para hacerlo y sin indicarlo en los registros de compromisos de la operación.





IGUALDAD (DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y TRATO JUSTO)

En Anglo American, promovemos un entorno inclusivo donde cada colaborador es valorado y respetado por quién es y tiene la oportunidad de alcanzar su potencial. Se espera que todos los colegas se traten mutuamente con cuidado y respeto y tenemos el compromiso de garantizar que cada individuo pueda ser auténtico en el trabajo cada día, independientemente de su género, orientación sexual, edad, raza, etnia, religión, nacionalidad o discapacidad.

Creemos que nuestra fuerza laboral debe reflejar la diversidad de nuestros socios, nuestros clientes y las comunidades y países en que operamos. Establecemos metas de diversidad globales adecuadas para nuestras jefaturas y gerencias con el fin de garantizar una mejora continua y un compromiso con prácticas que ayuden a asegurar una gestión justa e inclusiva de las carreras de todos los colegas.



SIEMPRE

- Trate a todas las personas como espera que lo traten a usted.
- Tenga el valor de denunciar cualquier tipo de discriminación de la cual haya sido testigo.
- Realice nombramientos en base al mérito, de acuerdo con las políticas y teniendo en cuenta los requisitos legales y de acciones positivas de las regiones geográficas específicas.



NUNCA

- Discrimine a nadie por su género, orientación sexual, edad, raza, etnia, religión, nacionalidad o discapacidad, excepto cuando lo exija la ley.
- Distribuya o exhiba materiales que razonablemente podrían ser ofensivos debido a cómo tratan las cuestiones mencionadas; por ejemplo, imágenes sexualmente explícitas.



IGUALDAD

Recursos:

Política Global de Inclusión y Diversidad
Manual del empleado (solo para el Reino Unido)
Para otras ubicaciones, consulte la edición local del manual del empleado o las pautas de RR.HH.

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Equipo de Inclusión y Diversidad
Recursos Humanos

ACOSO E INTIMIDACIÓN

Valoramos a nuestros empleados y los tratamos con dignidad, preocupación y respeto. No toleramos el acoso ni la intimidación de ningún tipo. Esto incluye cualquier acción que pudiera considerarse ofensiva o intimidatoria. Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de violencia o acoso.



SIEMPRE

- Defienda a todos.
- Hable e informe si ve o experimenta una situación de intimidación, acoso o represalia.



NUNCA

- Se comporte de una manera que menoscabe o humille a otros individuos o que atente contra su dignidad.
- Haga comentarios, sugerencias o contacto físico inapropiados.



ACOSO E INTIMIDACIÓN

Recursos:

Política Global contra el Bullying, el Acoso y la Represalia
Manual del empleado (solo para el Reino Unido)
Para otras ubicaciones, consulte la edición local del manual del empleado o las pautas de RR.HH.

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Equipo de Inclusión y Diversidad
Recursos Humanos





INFORMACIÓN PERSONAL Y PRIVACIDAD

Debemos tratar a las personas con respeto y cuidado, respetando la privacidad de cada individuo y cumpliendo con todas las leyes vigentes en materia de recopilación, almacenamiento, uso, retención, transferencia y eliminación de datos personales. Los datos personales suelen incluir alguna información relacionada con un individuo que pueda ser identificado con base en dicha información. Esto abarca todo el espacio, desde el nombre de un individuo o los datos de su pasaporte hasta sus opiniones o los comentarios de feedback de otras personas hacia él.

Sólo procesamos datos personales de manera legal y justa y sólo mantenemos estos datos por el período

de tiempo estrictamente necesario teniendo en cuenta el propósito por el cual se recopilaron.

Sólo compartimos datos personales con terceros cuando necesitamos hacerlo por razones empresariales legítimas o legales. Garantizamos que la transferencia de estos datos cumple con las leyes aplicables de privacidad de datos y que cualquiera que reciba datos personales de nuestra organización comprende la importancia de protegerlos.

Cuando trabajamos con terceros, como proveedores y consultores, resaltamos la importancia de nuestros estándares de privacidad de datos. Respetamos los derechos que cada uno de nosotros tiene de revisar, actualizar y corregir nuestra información personal.



INFORMACIÓN PERSONAL Y PRIVACIDAD

Recursos:

Política de Privacidad de Datos del Grupo

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Oficina de Privacidad de Datos (dirección: dataprotection@angloamerican.com)
Equipo legal del Grupo
Seguridad de IM Global



SIEMPRE

- Consulte la Oficina de Privacidad de Datos antes de iniciar un nuevo proyecto o actividad que incluya datos personales.
- Mantenga sus datos personales en forma confidencial y segura y protéjalos contra pérdidas, destrucción, daños y divulgación no autorizada ya sea de naturaleza accidental o malintencionada.
- Procese datos personales sólo cuando tengamos un motivo legal para hacerlo.
- Sea transparente con los individuos respecto a lo que estamos haciendo con sus datos.
- Informe a la Oficina de Privacidad de Datos si ha ocurrido una filtración de datos presunta o confirmada.



NUNCA

- Acceda a datos personales a menos que tenga la autorización correspondiente para hacerlo.
- Comparta datos personales fuera de la organización, a menos que se haya realizado la 'Debida diligencia' sobre la organización que recibirá los datos y se disponga de un contrato adecuado.

DESARROLLAMOS NUESTROS NEGOCIOS CON INTEGRIDAD

“Actuamos siempre de manera honesta, justa, ética y transparente.”



Somos una compañía de confianza. Buscamos desarrollar y mantener la confianza y seguridad de nuestros socios empresariales. Obtenemos nuestra ventaja competitiva a través de un excelente desempeño, no a través de prácticas deshonestas o ilegales.

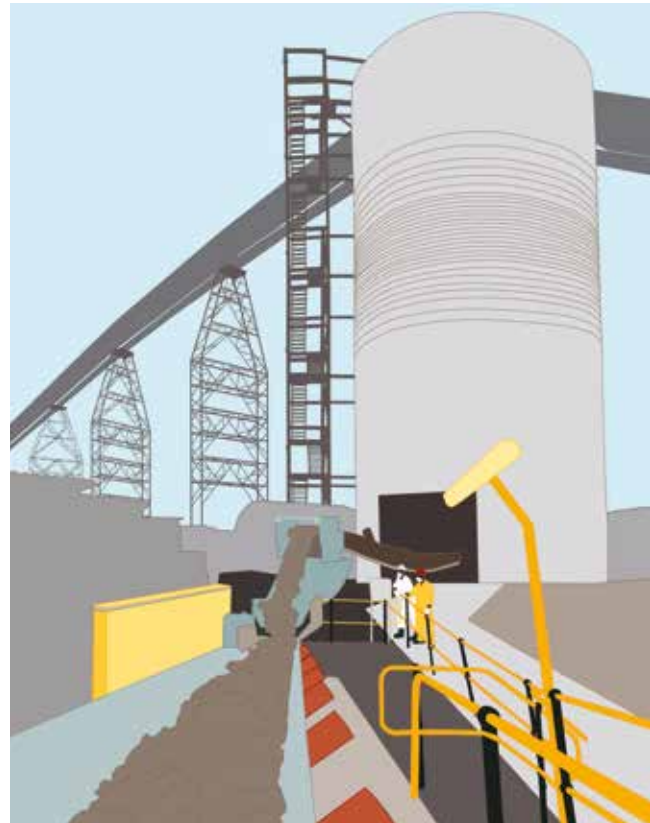
SOBORNO

Estamos en contra de la corrupción. Los sobornos y otros pagos corruptos son deshonestos, ilegales y contrarios a nuestros valores. No daremos ni aceptaremos sobornos, ni permitiremos que otros lo hagan en nuestro nombre, ya sea en las interacciones con funcionarios públicos, con las comunidades donde trabajamos o con proveedores y clientes.

Nuestros empleados deben cumplir con nuestra política de integridad empresarial. Nos comprometemos a tomar todas las medidas razonables para garantizar que nuestros socios empresariales también comprendan

y cumplan con la política de integridad empresarial cuando hagan negocios con nosotros o en nuestro nombre.

Favorecemos las iniciativas para eliminar el soborno y la corrupción en todo el mundo, e instamos a nuestros proveedores, clientes y socios a hacer lo mismo.



SOBORNO

Recursos:

Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Gerente local de Implementación de Integridad Empresarial o Área de Cumplimiento
Equipo de Conducta Empresarial Ética
Área Legal del Grupo



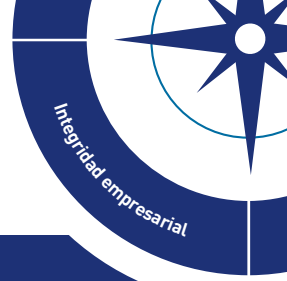
SIEMPRE

- Conozca a la persona con quien hace negocios.
- Cumpla con la Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados.
- Póngase en contacto con su Gerente local de Integridad Empresarial o Área de Cumplimiento, o con el Equipo de Conducta Empresarial Ética, si tiene alguna pregunta o preocupación relacionada con la corrupción, por ejemplo, si terceros tratan de influenciarlo a usted de manera indebida o si se pudiera generar esta impresión.
- Asista a la capacitación sobre integridad empresarial si se lo asignan. Esta capacitación está diseñada para ayudarlo a manejar los riesgos de soborno y corrupción.



NUNCA

- Ofrezca o acepte sobornos, coimas, pagos indebidos u otras ventajas de terceros, incluidos los pagos de facilitación.



REGALOS, RECREACIÓN Y HOSPITALIDAD

Nuestras relaciones con proveedores, clientes y socios empresariales, incluidos los Gobiernos y otras entidades públicas, se desarrollan sobre la base de factores objetivos y no se ven influenciadas por la oferta o aceptación de regalos o la disposición o recepción de recreación u hospitalidad. Nuestras políticas no tienen el objetivo de evitar el establecimiento y desarrollo de relaciones empresariales legítimas.

Sin embargo, los regalos inadecuados (es decir, excesivos o lujosos), la recreación y la hospitalidad pueden considerarse una forma de obtener una ventaja empresarial de manera injusta y pueden constituir un soborno ilegal. Los regalos, la recreación o la hospitalidad ofrecidos o proporcionados a funcionarios públicos o de Gobierno conllevan un riesgo mayor de percepción de soborno, por lo que siempre se debe consultar con antelación al equipo de conducta empresarial ética.



REGALOS, RECREACIÓN Y HOSPITALIDAD

Recursos:

Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Integridad Empresarial local
Gerente de Implementación o Área de Cumplimiento
Equipo de Conducta Empresarial Ética
Equipo legal del Grupo



SIEMPRE

- Considere si, dado el contexto, es apropiado y proporcional ofrecer o aceptar un regalo o acto de hospitalidad.
- Siga las políticas y los procedimientos aplicables de declaración y aprobación de regalos y actos de hospitalidad.
- Informe sobre cualquier conducta que pueda ser percibida como un intento de soborno.
- Recuerde que los regalos, la recreación y la hospitalidad que involucren a funcionarios públicos o de Gobierno conllevan un mayor riesgo de percepción de soborno.



NUNCA

- Ofrezca regalos, recreación u hospitalidad para ganar una ventaja empresarial.
- Brinde regalos, recreación u hospitalidad que haya pagado con su propio dinero para evitar registrarlos como gasto relacionado con el trabajo.
- Ofrezca ni acepte regalos, recreación u hospitalidad que sean lujosos, inadecuados o en efectivo.
- Ofrezca ni acepte regalos que pudieran apelar a un sentido del deber, suponer un conflicto de intereses o percibirse como un modo de influir en su juicio (empresarial).



CONFLICTOS DE INTERESES

Nuestros empleados, contratistas y consultores deben evitar los conflictos de intereses reales o percibidos que los involucren a ellos mismos, a sus familiares cercanos o a sus asociados. Ante la posibilidad de un conflicto, debe notificar al gerente de línea o a Recursos Humanos y asegurarse de que tal conflicto sea manejado de manera adecuada.

Hay un conflicto de intereses cuando sus intereses o actividades personales o profesionales afectan su capacidad de tomar decisiones claras y objetivas para Anglo American.

Los conflictos de intereses reales deben evitarse, pero incluso la percepción de un conflicto de intereses puede ser perjudicial para Anglo American y debe divulgarse y

analizarse con la mayor antelación posible.

Los conflictos de intereses pueden surgir de distintas maneras. Por ejemplo:

- si es miembro del directorio de otra organización fuera del trabajo;
- si tiene un interés material en una compañía privada relacionada con su trabajo;
- si tiene otro empleo fuera de Anglo American;
- si tiene una relación íntima con otro empleado de la compañía que podría influir en su salario, clasificación o promoción;
- si tiene una relación íntima con un representante de un socio empresarial o un competidor de Anglo American.



SIEMPRE

- Piense si alguien podría creer que usted tiene un conflicto de intereses.
- Analice cualquier posibilidad de conflicto de intereses con su gerente de línea o con Recursos Humanos lo antes posible y sea honesto y transparente con respecto a la situación.
- Siga las políticas y los procedimientos que se han establecido para el registro y la gestión de conflictos de intereses.



NUNCA

- Oculte ni evite divulgar un conflicto de intereses posible o real.



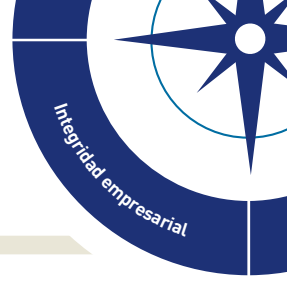
CONFLICTOS DE INTERESES

Recursos:
Política de Integridad Empresarial
y Procedimientos relacionados
Política de Patrocinio del Grupo

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Gerente local de Implementación de
Integridad Empresarial o Área
de Cumplimiento
Recursos Humanos
Equipo de conducta empresarial ética





PROVEEDORES, CLIENTES Y OTROS SOCIOS EMPRESARIALES

Actuamos con cuidado y de manera justa en la selección y el uso de proveedores, clientes y otros socios empresariales.

Por lo tanto, procuramos trabajar con proveedores y socios que comparten nuestro compromiso con la seguridad, las exigencias legales, la integridad, los derechos humanos y los principios establecidos en nuestro Código.

Seguimos procedimientos establecidos que nos permitan seleccionar a socios empresariales adecuados, que cumplan con los requisitos legales y mitigan al mismo tiempo los riesgos de influencia indebida que resultan de nuestras interacciones con estos terceros.

Las acciones de proveedores, asesores, agentes y contratistas podrían perjudicar nuestros esfuerzos en curso por construir nuestra cadena de suministro sustentable, nuestra reputación y, en última instancia, nuestro desempeño financiero. En ciertas circunstancias, Anglo American puede ser responsable de sus acciones.

Nunca es aceptable que un tercero actúe en nombre de Anglo American cuando la acción podría constituir una violación de la ley o de este Código o nuestras políticas, incluso si actuara Anglo American directamente.

Buscamos brindar contratación local responsable y sostenible que contribuya de manera positiva a una cadena de suministro resiliente y al desarrollo social y económico de las comunidades donde trabajamos.

A través de nuestras prácticas de abastecimientos, priorizamos las compras a las comunidades receptoras para construir una cadena de suministro resiliente apoyando al mismo tiempo el desarrollo de las comunidades en las que operamos y tenemos impacto.



SIEMPRE

- Cumpla con los procedimientos de contratación y gestión de proveedores pertinentes a su rol.
- Trate a los proveedores y a los clientes de manera honesta, respetuosa y responsable.
- Participe en capacitaciones y formaciones para comprender cómo podría surgir un contacto indebido.
- Cumpla con la Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados cuando participe en procesos de compra.
- Utilice YourVoice (o canal de denuncia) para informar sobre cualquier potencial comportamiento poco ético por parte de los proveedores o del personal de Anglo American.



NUNCA

- Intente, ya sea deliberadamente o por omisión, eludir los procedimientos establecidos para la cadena de suministro.
- Discuta precios, comparta información confidencial ni inicie conversaciones comerciales con un proveedor existente o potencial sin la presencia de un representante del Área de Supply Chain (o Abastecimiento)
- Inste a un proveedor a hacer algo relacionado con sus tratos comerciales con Anglo American que pudiera infringir nuestro Código o la ley.
- Acepte nada que supere los límites de la política indicada de un proveedor o proveedor potencial sin buscar asesoramiento previo.
- Le proporcione a ningún proveedor o proveedor potencial una ventaja indebida o injusta.



PROVEEDORES, CLIENTES Y OTROS SOCIOS EMPRESARIALES

Recursos:

Estándares de Supply Chain o Abastecimiento
 Estándar de Abastecimiento Responsable de Supply Chain para Proveedores
 Procedimiento de GEH de la cadena de suministro
 Espure de Supply Chain en Eureka!
 Política de Abastecimiento Inclusivo
 Política de Integridad Empresarial y
 Procedimientos relacionados
 Ley contra la Esclavitud Moderna de Anglo American
 Política de derechos laborales y humanos
 Anglo American Social Way ("Social Way")

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
 Supply Chain del Grupo
 Equipo legal del Grupo
 Equipo de Conducta Empresarial Ética
 Gerente local de Integridad Empresarial o Área de Cumplimiento





RELACIÓN CON INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

Recursos:

Política de integridad empresarial y normas de desempeño
 Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados
 Kit de herramientas y manual de relaciones gubernamentales

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
 Relaciones corporativas
 Equipo de conducta empresarial ética
 Equipo legal del grupo
 Gerente local de Integridad Empresarial o Área de Cumplimiento

RELACIÓN CON INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

Para alcanzar nuestro objetivo de tener una minería segura y responsable que contribuya al desarrollo sustentable, debemos interactuar con los Gobiernos para que nos ayuden a conformar una política pública que impacte no solo nuestras actividades y las de la industria minera en general, sino que también los temas de políticas públicas más amplios, relevantes para nuestro negocio y grupos de interés.

Forjamos relaciones duraderas y constructivas con los gobiernos, aportamos información y conocimientos útiles, e interactuamos con organizaciones internacionales y de la sociedad civil, de manera directa y a través de nuestras afiliaciones a asociaciones empresariales o gremios, para contribuir a desarrollar políticas y regulaciones sólidas e informadas. Tenemos un compromiso con el desarrollo sustentable y la buena gestión pública de los países donde trabajamos. En consecuencia, defendemos la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas [Extractive Industries Transparency Initiative, EITI] y sus esfuerzos por permitir a los ciudadanos ver cómo se manejan los recursos naturales del país y cuántos ingresos se generan.

También cooperamos con las consultas e investigaciones de los Gobiernos.

Para evitar cualquier posible percepción de que Anglo American ejerce influencia indebida sobre la toma de decisiones, no apoyamos a ningún partido, grupo o figura política.

No brindamos apoyo financiero ni de otro tipo a ningún político, partido político o entidad relacionada, ni tampoco a algún funcionario que represente a un partido político o candidato a cargo público en ninguna circunstancia, ya sea directamente o a través de terceros.

Utilizamos nuestra influencia sobre todas las asociaciones del sector de las que formamos parte para intentar garantizar que operen de una manera coherente con nuestro Código. Por lo tanto, no se da pie a ninguna percepción de que Anglo American ejerza una influencia impropia a través de su afiliación a las asociaciones empresariales o gremios, ni de que Anglo American pueda animar a estas asociaciones a adoptar políticas que no se ajusten a las suyas.

Como individuos, nuestros empleados tienen el derecho a participar en cualquier proceso político, incluso a realizar contribuciones políticas personales. Sin embargo, deben aclarar que dicho apoyo proviene de sus propias convicciones políticas y no guarda relación con Anglo American.



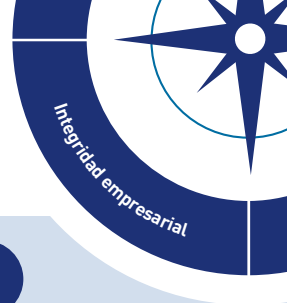
SIEMPRE

- Sea veraz, preciso, colaborador y cortés en su trato con funcionarios de Gobierno.
- Busque la aprobación de su gerente de línea antes de involucrarse en una actividad empresarial relacionada con Anglo American que implique a un partido político.
- Asegúrese de que sus actividades o intereses personales no generen un conflicto de intereses para usted como miembro de Anglo American.



NUNCA

- Intente obstaculizar la recopilación legítima de información, datos, testimonios o registros realizada por representantes de Gobierno autorizados.
- Use los fondos o recursos de Anglo American, o sus fondos personales en nombre de Anglo American, para realizar donaciones a partidos políticos o apoyar algún tipo de actividad política, candidato o partido.



IMPUESTOS

Anglo American se compromete a cumplir con las leyes tributarias pertinentes de todas las jurisdicciones en las que operamos, pagando el monto correcto de impuestos en el momento adecuado en los países en los que desarrollamos actividades empresariales.

Creemos en la apertura y la transparencia. Nuestra Estrategia de Impuestos del Grupo publicada establece nuestro enfoque tributario y, a través de nuestro Informe de impuestos y contribuciones económicas, damos a conocer y comunicamos anualmente nuestros impuestos y contribuciones económicas en cada una de las principales jurisdicciones en las que operamos.

Nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes tributarias pertinentes incluye un enfoque de tolerancia cero ante la evasión tributaria. Nos comprometemos a asegurar de que nosotros cumplimos con las leyes relacionadas con la prevención de la evasión

tributaria y la prevención de la facilitación de la evasión tributaria. La evasión tributaria es un delito; significa estafar a la hacienda pública o evadir impuestos de manera fraudulenta, normalmente a través de acciones u omisiones deliberadas, con intenciones deshonestas. La facilitación de la evasión tributaria significa estar involucrado a sabiendas o adoptar medidas centradas en la evasión fraudulenta de impuestos por parte de otra persona, o ayudar, instigar, aconsejar o conseguir la comisión de este delito.

Nos comprometemos a adoptar las medidas adecuadas para garantizar que nuestros empleados y socios empresariales, incluidas las personas u organizaciones que prestan servicios para o en nombre del Grupo, comprendan y cumplan con nuestra Política contra la Evasión Tributaria.



IMPUESTOS

Recursos:

- Estrategia de Impuestos del Grupo
- Política contra la Evasión Tributaria
- Informe de impuestos y contribuciones económicas

¿Con quién puedo hablar?

- Área de Impuestos del Grupo
- Área Legal del Grupo



SIEMPRE

- Siga la Política contra la Evasión Tributaria y nuestro enfoque establecido en la Estrategia de Impuestos del Grupo.
- Plantee inquietudes si nota o sospecha que una solicitud o actividad pueda estar relacionada con la evasión tributaria
- Actúe responsablemente con relación a todos los asuntos de cumplimiento tributario, respetando las leyes de cada país en el que operamos.



NUNCA

- Participe en ninguna forma de evasión tributaria o facilitación de la evasión tributaria.
- Deje de informar inmediatamente sobre cualquier caso de facilitación de la evasión tributaria.

COMPETENCIA JUSTA

Nos comprometemos a ejercer la economía de libre mercado donde la competencia pujante pero justa ocasionará una asignación de bienes y servicios más eficiente, precios más bajos, mayor calidad y una innovación óptima.

Prohibimos las prácticas anticompetitivas y no las toleraremos en ninguno de nuestros empleados. Quedamos sujetos a las leyes de competencia (también conocidas como leyes antimonopolio) en casi todas las jurisdicciones donde trabajamos y nos comprometemos a desempeñar nuestras actividades de conformidad con estas leyes.



COMPETENCIA JUSTA

Recursos:

- Política Antimonopolio del Grupo
- Antimonopolio del Grupo
- Procedimientos de cumplimiento

¿Con quién puedo hablar?

- Equipo legal del Grupo



SIEMPRE

- Conozca quiénes son los competidores de Anglo American.
- Obtenga autorización previa antes de unirse a una asociación profesional.
- Comuníquese con el equipo legal del Grupo si un competidor revela información confidencial, de manera directa o indirecta, fuera de las disposiciones aprobadas por el equipo legal del Grupo.
- Participe en el programa de cumplimiento (incluida la capacitación) si se lo asignan. Es un programa diseñado para ayudarlo a manejar los riesgos de la ley de competencia.



NUNCA

- Llegue a un acuerdo o arreglo con un competidor que:
 - fije precios de compra o venta;
 - limite la producción o el suministro;
 - asigne clientes o mercados, o arregle licitaciones.
- Divulgue información confidencial a un competidor, de manera directa o indirecta, sin analizarlo primero con el equipo legal del Grupo.
- Menosprecie a un competidor, sus productos o servicios.



CONTROLES Y SANCIONES COMERCIALES

Anglo American se compromete a cumplir con todos los controles y sanciones comerciales aplicables. Esto incluye las sanciones económicas y las leyes de importación y exportación.

La mayoría de los países en los que operamos imponen restricciones al movimiento de productos a través de sus fronteras. Varios países, regiones y organizaciones, como los EE. UU., la Unión Europea y las Naciones Unidas, han impuesto sanciones comerciales a determinados países, organizaciones e individuos. Algunos países penalizan a las personas y compañías que realizan transacciones prohibidas por su régimen de sanciones, aunque no haya ninguna relación entre el país sancionador y la transacción.

Las sanciones económicas o comerciales son complejas y de gran alcance. Si está involucrado de alguna manera en negocios o transacciones

con un país, entidad o persona sancionados/ de alto riesgo, debe velar por el cumplimiento de todas las leyes que apliquen. Si participa en una operación con un país, entidad o persona sancionados/de alto riesgo, podría evitar que Anglo American siga obteniendo financiamiento en los mercados de deuda internacional o bien perjudicar significativamente su capacidad de hacerlo. En dichas situaciones, debería consultar al equipo legal del Grupo lo antes posible.

La importación o exportación de ciertos productos o servicios puede estar prohibida o sujeta a requisitos reglamentarios (como los requisitos de registro o la obtención de una licencia). Es probable que ciertos equipos, software y tecnologías deban clasificarse con antelación y tener todo el etiquetado, la documentación, las licencias y las aprobaciones correspondientes antes de la importación o exportación.



CONTROLES Y SANCIONES COMERCIALES

¿Con quién puedo hablar?

Equipo legal del Grupo



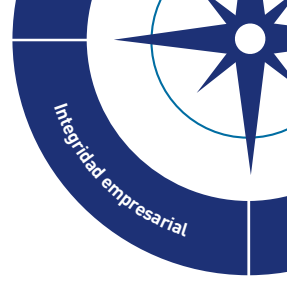
SIEMPRE

- Consulte al equipo legal del Grupo con antelación cuando deba trabajar con un país, compañía o individuo sancionado.
- Averigüe si algún producto que importa o exporta necesita una licencia o un registro previo.



NUNCA

- Opere con un tercero a quien no conoce (sin haber realizado la debida diligencia correspondiente).
- Importe o exporte nuestros productos o servicios sin controlar primero si están sujetos a requisitos reglamentarios particulares.



LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Anglo American se compromete a cumplir con toda la legislación pertinente relacionada con la prevención del lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo en las jurisdicciones donde trabajamos. El lavado de dinero sucede cuando el dinero o los activos procedentes de actividades delictivas se ocultan en tratos comerciales, legales, o cuando fondos legítimos se utilizan para financiar el terrorismo o el crimen.

Si algún empleado tiene motivos para sospechar que Anglo American podría estar o ha estado expuesta a fondos cuyo origen es dudoso, debe informarlo equipo legal del Grupo. Si se observa un posible acto de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, deberá ser notificado a las autoridades reglamentarias pertinentes lo antes posible.

Todos los empleados deben remitir inmediatamente cualquier consulta de organismos o autoridades públicas con relación a estos temas al equipo legal del Grupo y no deben comentar esto con nadie sin autorización previa.



LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

¿Con quién puedo hablar?
Equipo Legal del Grupo



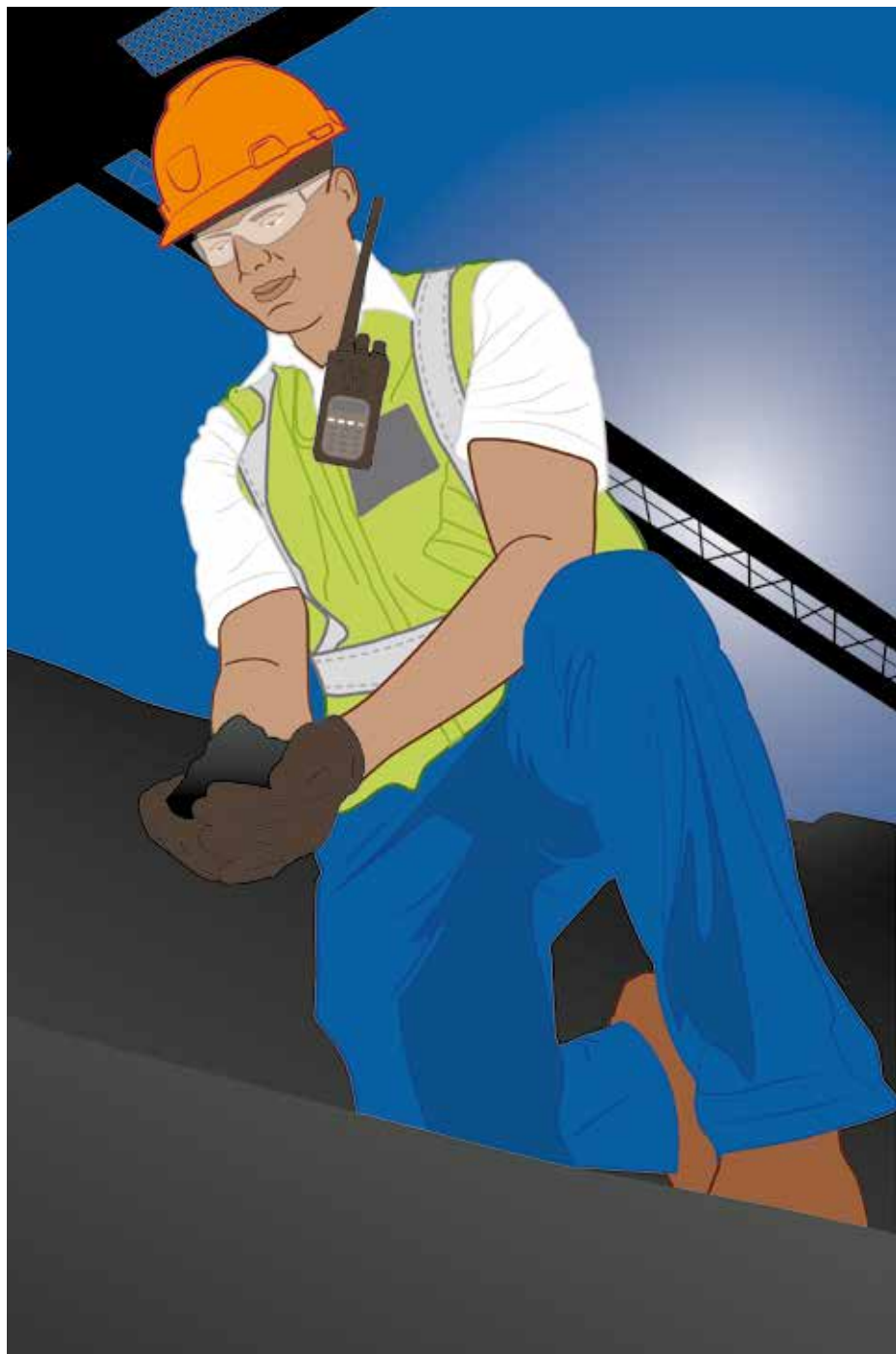
SIEMPRE

- Conozca exactamente con quién hace negocios. Cuando sea pertinente, asegúrese de actuar con la debida diligencia con los nuevos socios comerciales.
- Presente sus inquietudes si observa alguna actividad de presunto lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.
- Asista a la capacitación si se lo asignan. Esta capacitación está diseñada para ayudarlo a manejar los riesgos de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.



NUNCA

- Trate con criminales ni se involucre en actividades de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.
- Omita la tarea de informar sospechas de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.



PROTEGEMOS NUESTROS ACTIVOS MATERIALES, INFORMACIÓN E INTERESES

“Valoramos y protegemos energícamente los activos de Anglo American como si fueran nuestros”.





Protegemos la reputación y el valor de Anglo American para los grupos de interés. Hacemos esto resguardando nuestros recursos, usándolos con prudencia y cuidado, y asegurándonos de ser honestos y transparentes acerca de nuestras operaciones y desempeño.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Anglo American está comprometida con la protección de nuestros activos de información y con la necesidad de gestionar eficazmente la seguridad de la información. Todos tienen la responsabilidad de resguardar la información y cumplir un rol en la protección de los recursos de información de Anglo American para:

- evitar la pérdida o el uso indebido de la información de Anglo American;
- asegurarse de que Anglo American cumpla con sus obligaciones legales, reglamentarias, éticas y contractuales, especialmente en relación a los datos altamente restringidos, confidenciales y personales;
- promover una cultura de prácticas de trabajo seguras.

Les pedimos a todos los empleados que utilicen medidas razonables para garantizar la confidencialidad de la información de Anglo American. Esto significa que todos son responsables de velar por que solo los individuos autorizados tengan acceso a la información de Anglo American.

Esto significa que todos son responsables de garantizar que:

- Sólo individuos autorizados tengan acceso a la información de Anglo American.
- La información de Anglo American sea confiable y precisa.
- Se garantice el acceso confiable a la información de Anglo American por individuos autorizados.



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Recursos:

Políticas y Estándares de Seguridad de la Información de Global IM
Declaración de la Política de seguridad de la información

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Seguridad de Global IM



SIEMPRE

- Familiarícese con las Políticas y Estándares de Seguridad de la Información.
- Determine la clasificación de la información en función de su valor y grado de confidencialidad.
- Aplique controles del nivel correspondiente para proteger los datos de acuerdo con su valor.
- Conecte únicamente los computadores autorizados de Anglo American a la red corporativa.



NUNCA

- Use servicios de TI públicos no aprobados para trabajar con información de Anglo American.
- Tenga conversaciones 'altamente restringidas' o 'confidenciales' en lugares públicos.
- Haga clic en enlaces a sitios web o adjuntos de emisores desconocidos, que se ven sospechosos o no fueron solicitados.

PRECISIÓN DE DATOS, INFORMACIÓN Y REGISTROS

Todos participamos en el registro de información financiera y no financiera. Creamos muchos registros con frecuencia diaria a anual. Estos incluyen contratos de clientes, cronogramas, informes de gastos y documentos enviados a entidades reglamentarias y contribuciones para la elaboración de informes anuales. Los registros telefónicos y los mensajes de correo electrónico también pueden considerarse registros empresariales.

Nuestros grupos de interés confían en la precisión, exhaustividad, puntualidad, transparencia y honestidad de nuestros registros, informes y divulgaciones. Todos los registros empresariales y la información que creamos, en cualquier formato, deben reflejar la verdadera naturaleza de las transacciones y los eventos. Debemos ser abiertos y honestos con respecto a nuestro registro de información y la elaboración de informes, y generar informes claros, ya sean positivos o negativos.



SIEMPRE

- Asegúrese de que todas las transacciones y publicaciones estén debidamente autorizadas, registradas e informadas.



NUNCA

- Cree informes o registros falsos, o intente enmascarar lo que realmente sucedió.
- Destruya registros a menos que lo hayan autorizado para hacerlo.



PRECISIÓN DE DATOS, INFORMACIÓN Y REGISTROS

Recursos:

Pautas y políticas de elaboración de informes financieros
Políticas y Estándares de Seguridad de la Información de Global IM
Política del Grupo para Informar sobre Reservas y Recursos Minerales

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Jefes de Grupo funcionaria





USO Y PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE ANGLO AMERICAN

Todos debemos proteger los activos y la propiedad de Anglo American. Esto incluye instalaciones, propiedades, equipos, vehículos, computadoras y sistemas de tecnologías de información (TI), horario laboral, información y dinero.

Los empleados tienen la responsabilidad de proteger los activos y recursos de Anglo American contra robos, pérdidas, abuso, acceso no autorizado o eliminación.

Los empleados pueden usar los activos de Anglo American, incluido el capital humano, solo para los fines relacionados con el ejercicio

de sus responsabilidades con Anglo American y otros usos según lo autorizado.

Dentro de lo razonable, se permite el uso personal ocasional de los activos de TI de Anglo American, siempre y cuando no comprometa los intereses de Anglo American ni afecte el desempeño laboral.

El uso de los activos de Anglo American por terceros generalmente es aceptable en situaciones en las que haya un propósito empresarial subyacente adecuado y transparente, o un beneficio público evidente debido al uso del activo.



USO Y PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE ANGLO AMERICAN

Recursos:

Política de Integridad Empresarial y Procedimientos relacionados
Política del Grupo para el Uso Aceptable de la Tecnología de la Información (TI)

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Equipo de seguridad local
Equipo de finanzas del Grupo
Seguridad de Global IM
Equipo de conducta empresarial ética



SIEMPRE

- Evite que el personal no autorizado acceda a nuestras instalaciones, información, datos u otros activos.
- Siga la política de integridad empresarial cuando deje nuestra propiedad al alcance de terceros.



NUNCA

- Use los activos y recursos de Anglo American para ganancias personales.
- Ignore los riesgos de seguridad que podrían perjudicar los activos.
- Ofrezca el uso de propiedad de Anglo American para ejercer influencia en un tercero con relación a los negocios de Anglo American, ni ofrezca algo que podría percibirse como donación política.





COMUNICACIÓN EXTERNA

Nuestra comunicación, tanto escrita como verbal, debe ser clara, precisa, coherente y responsable. También debe cumplir con leyes y regulaciones que incluyen aquellas relacionadas con la cotización en bolsa de Anglo American en Londres y Johannesburgo. Por este motivo, solo aquellos que recibieron autorización previa para hacerlo, podrán comunicarse con los medios o divulgar información corporativa. Las comunicaciones con medios y grupos de interés externos, los discursos y las presentaciones externas deben considerarse oportunidades para proteger y mejorar la reputación de Anglo American si se tratan y transmiten debidamente. Todos nuestros consejeros externos también

quedan sujetos a nuestra política de divulgación y medios.

Cualquier empleado que utilice las redes sociales y elija mencionar algo relacionado con Anglo American debe recordar que es un embajador de la compañía y, por lo tanto, debe esforzarse por proteger la reputación de Anglo American al comunicarse de acuerdo con sus valores.

Si alguien desea hacer un comentario a título personal sobre asuntos directamente pertinentes para Anglo American, siempre debe usar su nombre real, ser transparente acerca de su vínculo con Anglo American y dejar claro que sus opiniones son propias y no se expresan en nombre de Anglo American.



COMUNICACIÓN EXTERNA

Recursos:

- Política de divulgación y medios
- Política de medios sociales
- Política y manual de cumplimiento antimonopolio

¿Con quién puedo hablar?

- Gerente de línea
- Asuntos Corporativos
- Equipo legal del Grupo
- Relaciones con los inversionistas



SIEMPRE

- Consulte con el área de Asuntos Corporativos antes de enviar cualquier comunicación que pudiera afectar a Anglo American.
- Notifique a Asuntos Corporativos de manera anticipada sobre cualquier actividad que pudiera causar interés a los medios u otros grupos de interés.



NUNCA

- Hable con la prensa sin consultar primero al equipo de Asuntos Corporativos.
- Publique reclamos personales a través de los medios sociales.
- Divulgue de manera externa información comercial confidencial de Anglo American sin la aprobación previa del equipo legal y el equipo de Asuntos Corporativos.

ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Es ilegal investigar las acciones o valores de Anglo American o terceros sobre la base de información interna o instar a otros a hacerlo.

Algunos empleados tendrán acceso a información confidencial sobre Anglo American la cual podría influenciar a alguien que contemple la inversión en acciones o valores de Anglo American. Los empleados tienen prohibido usar la información interna o confidencial de Anglo American (es decir, la información que no se divulga públicamente, es exacta y puede tener un impacto significativo en el precio de la acción cuando esté disponible) para obtener algún

beneficio personal. Los empleados también tienen prohibido compartir información confidencial o interna con otras personas con el mismo propósito.

Protegemos a nuestra organización y a nuestros grupos de interés a través de la gestión responsable de la información confidencial. Ésta incluye información técnica sobre productos o procesos, listas de vendedores, definición de precios, estrategias de estudio de mercado o servicios, informes financieros no públicos e información acerca de fusiones, ventas de activos o adquisiciones.



ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Recursos:

- Política de ventas del Grupo
- Política de seguridad de la información
- Pautas de seguridad de la información

¿Con quién puedo hablar?

- Secretaría de la compañía
- Equipo legal del Grupo
- Equipo de conducta empresarial ética
- Gerente de línea



SIEMPRE

- Asegúrese de conocer cómo se clasifica y maneja la información confidencial.



NUNCA

- Use información interna para obtener una ventaja personal mediante el intercambio de acciones o valores de Anglo American o de terceros.
- Comparta o brinde consejos a otras personas (por ejemplo, familiares) para obtener un beneficio.

PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual hace referencia a creaciones, inventos, diseños industriales, obras de arte y literatura, símbolos, nombres e imágenes. Algunos ejemplos en el contexto de la minería incluyen nuevos diseños de herramientas de muestreo de minerales o procesos de producción de cobre.

Protegemos nuestra propiedad intelectual, incluidas las patentes, los diseños, los conocimientos prácticos, los derechos de autor, los derechos de la base de datos, los nombres de dominio y las marcas comerciales. Nuestra propiedad intelectual nos brinda una ventaja competitiva y protege nuestra autorización para operar.

El uso no autorizado de la propiedad intelectual por parte de terceros puede dañar nuestra reputación y marca.

Respetamos la propiedad intelectual de terceros, como proveedores, competidores y clientes, y solo la usamos donde estamos debidamente autorizados para hacerlo.

Cuando se llevan a cabo actividades de investigación y desarrollo, o cuando se crea un trabajo original, los empleados deben llevar registros precisos que incluyan la fecha en que se realizan las actividades, las personas que trabajan en esas tareas y sus puestos o cargos.

Tal como se estipula en los contratos de empleo, toda la propiedad intelectual creada, diseñada o realizada durante el período de trabajo de un empleado pertenece a Anglo American.



SIEMPRE

- Asegúrese de que la creación de propiedad intelectual esté debidamente protegida (también considere si la propiedad intelectual debe asignarse a la compañía cuando se encarga el trabajo de un tercero).
- Informe cualquier presunto uso indebido de nuestra propiedad intelectual.



NUNCA

- Comparta información relacionada con nuestra propiedad intelectual con otras personas sin haber obtenido la autorización correspondiente para hacerlo.
- Use propiedad intelectual de terceros a menos que esté autorizado para hacerlo.



PROPIEDAD INTELECTUAL

Recursos:

Política de propiedad intelectual
Pautas de propiedad intelectual
Política de gestión de información (IM) global: protección, retención y eliminación de datos
Política de nombre de dominio y marca comercial

¿Con quién puedo hablar?

Gerente de línea
Equipo legal del Grupo
Jefe de gestión de la propiedad intelectual
Asuntos Corporativos (marcas y dominios)





YourVoice

Si percibe que un individuo actúa o se comporta en algún modo que podría considerarse ilegal o deshonesto, o que infringe nuestro Código, tiene la responsabilidad de notificar a Anglo American al respecto. Esto requiere valor, pero demuestra nuestro compromiso inquebrantable con hacer lo correcto. Esto puede realizarse de varias maneras.

- Su gerente de línea siempre debe estar disponible como punto de contacto para atender su inquietud.

- Si cree que no puede hablar con su gerente de línea, intente hablar con otro gerente de línea.

- Si no puede hablar con ningún gerente de línea, puede intentar hablar con alguien que trabaje en una función de apoyo, como Seguridad y Sustentabilidad, el equipo Legal del Grupo, Recursos Humanos o el equipo de conducta ética empresarial.

- Si no puede hablar con ninguno de los anteriores, puede comunicarse con YourVoice.

Nuestro programa YourVoice es un servicio de informes confidenciales para todos los empleados, proveedores, socios empresariales y grupos de interés de Anglo American para presentar inquietudes acerca de conductas y prácticas potencialmente deshonestas, ilegales o inseguras que infringen nuestro Código.

Nos hemos ganado la confianza de nuestros grupos de interés y la hemos mantenido al actuar conforme a nuestros valores. Cuando actúa de forma contraria a nuestros valores, pone en riesgo a sus colegas, a nuestro negocio y reputación, y a usted mismo.

CUÁNDO UTILIZAR YourVoice



Innovación · Responsabilidad
Seguridad · Cuidado y respeto
Integridad · Colaboración



El propósito de YourVoice es promover la lealtad del empleado, el proveedor y el socio empresarial a través de la identificación y eliminación de prácticas deshonestas. YourVoice es gestionado por una compañía externa independiente y está disponible todos los días de la semana, en cualquier momento, de día o de noche. El uso de un proveedor externo protege totalmente la identidad del individuo, la cual nunca será divulgada a Anglo American sin la autorización expresa de esa persona. YourVoice puede recibir llamadas en muchos idiomas y es posible contactarlos desde casi todas las ubicaciones. Cualquier informe que emita se mantendrá confidencial de plena conformidad con las políticas de Anglo American y la legislación vigente que protege los actos de divulgación.



YOURVOICE

Recursos:

Sitio web de YourVoice:
www.yourvoice.angloamerican.com
Política de denuncias de Anglo American

¿QUÉ DEBO HACER SI TENGO ALGUNA DUDA?

El Código cubre muchos aspectos, pero no todos. Confiamos en que usted utilizará su buen criterio para tomar decisiones éticas y pedir ayuda cuando tenga alguna duda o inquietud.

Este diagrama de decisiones puede ayudarlo.



COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO ANTE REPRESALIAS

Prohibimos cualquier forma de castigo, sanción o represalia contra cualquier persona que haya presentado o colaborado en mostrar una inquietud genuina sobre la conducta empresarial. La represalia es causal de medidas correctivas que pueden incluir el despido.

Si cree que usted o una persona conocida ha sido víctima de represalias, debe presentar una inquietud de inmediato conforme a la sección de YourVoice de este Código.

NUESTROS VALORES



Seguridad

Está siempre en el primer lugar de nuestra agenda y por una muy buena razón. Creemos firmemente que TODAS las lesiones se pueden prevenir y que trabajando juntos podemos hacer de la seguridad una forma de vida, dentro y fuera del lugar de trabajo.

- En todo lo que hacemos, priorizamos la seguridad.
- Para nosotros, la seguridad es una forma de vida, dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Nos preocupamos genuinamente y tomamos responsabilidad de nuestra propia seguridad y la de los demás.
- Creemos firmemente que TODAS las lesiones se pueden prevenir.
- Revaluamos los riesgos de manera continua y cumplimos con las reglas y los procedimientos.



Preocupación y respeto

Siempre tratamos a las personas con respeto, dignidad y cortesía, independiente de su origen, estilo de vida o posición. Y cada día construimos confianza a través de una comunicación abierta y bilateral.

- Siempre tratamos a las personas con respeto, dignidad y cortesía independientemente de su origen, estilo de vida o posición.
- Somos justos, compasivos y comprensivos con los demás y nos respetamos a nosotros mismos.
- Creamos confianza a través de la comunicación abierta y bilateral, y valoramos los distintos puntos de vista.
- Consideramos el impacto de nuestras acciones en los demás.
- Tenemos en cuenta el mayor beneficio de todas las partes interesadas.



Integridad

Significa hacer todo de manera honesta, justa, ética y transparente. No se trata de ser popular, sino de hacer siempre lo correcto.

- Somos honestos, justos, éticos y transparentes.
- Estamos dispuestos a hacer lo correcto, incluso si eso significa correr el riesgo de perder popularidad.
- Predicamos con el ejemplo: nuestras acciones son coherentes con nuestras palabras.
- Tratamos a las personas y los problemas de manera directa y evitamos los propósitos ocultos.
- Nos expresamos cuando algo no está bien.



Responsabilidad

Asumimos responsabilidad por nuestras decisiones, acciones y resultados. Cumplimos nuestros compromisos y reconocemos nuestros errores. Y, por sobre todo, nunca dejamos que otros carguen con nuestra culpa.

- Asumimos responsabilidad por nuestras decisiones, acciones y resultados en lugar de culpar a otros.
- Cumplimos con nuestras promesas y nos responsabilizamos por nuestros resultados, ya sean positivos o negativos.
- Tenemos una actitud optimista, expectativas de alto desempeño y nos orientamos hacia la acción.
- Reconocemos abiertamente nuestros errores y aprendemos de ellos.
- Vamos más allá de las responsabilidades de nuestro rol para el beneficio de Anglo American (más allá de las obligaciones).
- Exigimos que los demás hagan lo mismo.



Colaboración

Aquí no hay nadie por cuenta propia. Somos Anglo American y tenemos una ambición común. Todos trabajamos juntos para tomar decisiones y concretar las tareas de manera más eficaz.

- Tomamos decisiones en función de lo que es bueno para Anglo American, no para nuestros propios intereses.
- En toda la organización, trabajamos juntos para concretar las tareas.
- Comunicamos las expectativas y brindamos la información que nuestra gente necesita para realizar el trabajo de manera eficaz.
- Valoramos las iniciativas y los aportes de los demás.
- Somos una sola compañía; actuamos de manera inclusiva en todos los grupos y nos unimos en contra de la competencia ('nosotros' contra 'ellos').



Innovación

Es clave para nosotros desafiar la forma en que siempre se han hecho las cosas. Al desarrollar nuevas soluciones de manera activa, fomentando nuevas formas de pensar o encontrando nuevas formas de trabajar, mejoramos el negocio notablemente.

- Desafiamos 'la forma en que siempre se han hecho las cosas' (statu quo).
- Demostramos apertura a la hora de aprender nuevos enfoques y promover nuevas formas de pensar.
- Buscamos nuevas formas de mejorar el negocio exponencialmente y de usar los recursos de manera más eficiente y eficaz.
- Buscamos e implementamos el aprendizaje de nuestras propias experiencias y las de otras personas.
- Desarrollamos soluciones orientadas al futuro de manera activa.

Anglo American plc

20 Carlton House Terrace
London
SW1Y 5AN
United Kingdom

T + 44 (0)20 7968 8888
F + 44 (0)20 7968 0000

www.angloamerican.com

Número de registro: 3564138

Versión 4: 26 de mayo de 2020

DESCRIPCIÓN DEL GRUPO ANGLO AMERICAN

En este documento, las menciones a "Anglo American", el "Grupo Anglo American", el "Grupo", "nosotros", y "nuestro" se refieren a Anglo American plc y a sus filiales, y/o a aquellos que trabajan para estas entidades en términos generales, o cuando no es necesario hacer referencia a entidades o personas específicas. Estos términos genéricos solo se utilizan en este documento por razones de conveniencia, y de ninguna manera reflejan la forma en que el Grupo Anglo American o cualquiera de sus entidades se estructura, se gestiona o se controla. Las subsidiarias de Anglo American y sus gerencias son responsables de sus operaciones cotidianas, incluidas sin limitarse a ellas, la protección y el mantenimiento de todos los permisos y licencias relevantes, la adaptación y la implementación

operativas de las políticas, la gestión y la capacitación del Grupo, así como cualquier mecanismo de reclamos local aplicable. Anglo American produce políticas y procedimientos para todo el grupo con el fin de garantizar mejores prácticas uniformes y estandarización en todo el Grupo Anglo American, pero no es responsable de la implementación cotidiana de tales políticas. Estos procedimientos y políticas constituyen apenas los estándares mínimos indicados. Las subsidiarias operativas del Grupo son responsables de adaptar tales procedimientos y políticas, para reflejar las condiciones locales cuando corresponde, así como para fines de la implementación, supervisión y monitoreo dentro de sus negocios específicos.