

Principios de
conducta empresarial

LA FUERZA DE LOS VALORES



LA FUERZA DE LOS VALORES



NUESTROS VALORES: QUIÉNES SOMOS Y CÓMO TRABAJAMOS, TODOS, EN TODAS PARTES, TODOS LOS DÍAS.

Seguridad

La seguridad es nuestra prioridad, para protegernos a nosotros mismos, a nuestros colaboradores y a nuestras comunidades.

- Promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en nuestras operaciones y en las comunidades donde vivimos y trabajamos.
- Ningún trabajo es tan importante ni ningún plazo es tan urgente que no se pueda tomar el tiempo necesario para planificarlo y realizarlo de forma segura.
- La producción segura exige que:
 - Nos presentemos a trabajar en buenas condiciones para realizar nuestro trabajo y que asumamos la responsabilidad por nuestra propia seguridad y la de los demás.
 - Respetemos los estándares y los controles de prevención de accidentes, e identifiquemos y eliminemos los posibles peligros.
 - Tengamos la autoridad y la responsabilidad de detener el trabajo si no se puede realizar de forma segura.
 - Informemos de inmediato cualquier incidente en materia de seguridad.

Respeto

Nos tratamos unos a otros y a los grupos de interés con respeto.

- Somos corteses unos con otros y con aquellos con los que nos comunicamos.
- Valoramos la diversidad, las ideas, los puntos de vista y la experiencia de nuestros empleados y nuestros grupos de interés.
- Tomamos decisiones sin favoritismos ni prejuicios.
- Adoptamos una cultura que respalda el flujo libre de información y el intercambio de ideas.

Integridad

Somos honestos, transparentes y responsables.

- Somos veraces y sinceros.
- Nos comunicamos de forma transparente y exacta, dentro y fuera de la Empresa.
- Hacemos lo que decimos que vamos a hacer.
- Asumimos la responsabilidad de nuestras palabras, actos y decisiones.

Excelencia

Perseguimos la excelencia en nuestro trabajo.

- Estamos orgullosos de nuestro trabajo y siempre hacemos lo mejor que podemos.
- Promovemos el cambio, exploramos nuevas opciones y desafiamos las prácticas aceptadas.
- Colaboramos para crear e implementar ideas innovadoras y desarrollar soluciones a los problemas y las inquietudes.
- Trabajamos con el propósito de ofrecer resultados de alta calidad.

Compromiso

Tenemos el compromiso de contribuir a la sostenibilidad a largo plazo del medio ambiente y de las comunidades donde trabajamos.

- Somos responsables de nuestro desempeño ambiental y social.
- Nos esforzamos para mitigar los posibles impactos medioambientales y sociales adversos a lo largo del ciclo de vida de cada proyecto.
- Nos involucramos en oportunidades para maximizar los beneficios que entregan nuestras operaciones.
- Trabajamos junto con los grupos de interés para capacitar a las poblaciones locales y generar auto-sostenibilidad, que perdure aún después de la finalización de nuestras operaciones.

TABLA DE CONTENIDO

MENSAJE DE LIDERAZGO	5	LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRO MERCADO	28
NUESTRAS RESPONSABILIDADES	6	Promover la competencia justa.....	28
Liderar predicando con el ejemplo..	6	Responder a las consultas de los inversionistas, analistas y medios	30
Proveedores	7	Evitar las transacciones con información privilegiada	32
Tomar decisiones éticas.....	7	Adherirse a las regulaciones comerciales internacionales	33
LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRA GENTE	8	LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	34
Promover un lugar de trabajo seguro y saludable	8	Contribuir con nuestras comunidades.....	34
Valorar la diversidad y la inclusión	10	Respetar los derechos humanos...	36
Promover un ambiente de trabajo respetuoso	12	Proteger el medioambiente	37
Asegurar un lugar de trabajo libre de drogas y de alcohol	13	Luchar contra el soborno y la corrupción.....	38
Proteger la privacidad y la información de los empleados	15	Participar en actividades políticas	40
LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRA EMPRESA	16	CÓMO RATIFICAMOS LOS PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL	41
Evitar los conflictos de intereses...	16	Investigaciones.....	41
Actividades y empleos externos	18	Cooperar con un proceso de investigación	41
Intereses financieros personales/importantes	18	Medidas disciplinarias.....	41
Relaciones con la familia y los amigos	19	Exenciones	41
Regalos, comidas, viajes y actividades sociales	20	LA IMPORTANCIA DE ALZAR LA VOZ	42
Detectar el fraude.....	22	Denunciar posibles infracciones y obtener ayuda.....	42
Crear y mantener libros y registros exactos	22	Tolerancia cero a las represalias ...	42
Administrar nuestros registros apropiadamente	23	Línea de cumplimiento de FCX	42
Proteger nuestra información confidencial y propiedad intelectual	24	Recursos	43
Proteger los activos de la empresa.....	26		

MENSAJE DE LIDERAZGO

Estimado Empleado:

Seguridad, respeto, integridad, excelencia y compromiso. Estas son más que solo palabras en Freeport-McMoRan. Son los valores fundamentales sobre los que esta Empresa ha construido su reputación. Estos valores son los que nos hacen fuertes.

Con el título *La fuerza de los valores*, nuestros Principios de conducta empresarial representan la cultura y el compromiso de Freeport-McMoRan de hacer lo que es correcto. Diseñados para ayudar a guiarnos a todos nosotros, desde los altos directivos hasta los empleados que recién se unen a nuestras operaciones, los Principios de conducta empresarial reflejan la forma en la que hacemos nuestros negocios.

Es fundamental que lea, entienda y respete nuestros Principios de conducta empresarial. Abarca una variedad de situaciones de negocios, como promover un lugar de trabajo seguro para cumplir con las leyes, evitar conflictos de intereses y fomentar relaciones positivas con nuestras comunidades locales. Utilizar los Principios de conducta empresarial le ayudará a aplicar estos valores fundamentales en sus decisiones y acciones comerciales diarias.

Si no está seguro de algo, pregunte. Nunca dude en buscar ayuda si no está seguro acerca de un asunto legal, de cumplimiento o ético. Al poner en práctica los valores cada día, nos aseguramos de que la Empresa mantenga su reputación y siga prosperando.

Ustedes, nuestros empleados, son la esencia de esta Empresa y la razón por la que es un éxito. Estoy orgulloso de los grandes esfuerzos realizados a diario y de su dedicación a nuestro éxito. Comprender y adoptar los Principios de conducta empresarial y nuestros valores demuestra su compromiso con el futuro de la Empresa y el futuro de nuestras familias y comunidades.

En nombre de la Junta Directiva y de nuestros líderes alrededor del mundo, gracias por todo lo que usted hace.

Atentamente,



Richard C. Adkerson
Vicepresidente de la Junta Directiva, Presidente y Director Ejecutivo





En FCX, lideramos predicando con el ejemplo y respetamos los Principios de conducta empresarial y nuestros valores.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES

Como empleados, somos responsables, individual y colectivamente, de la manera en la que FCX hace negocios. Respetar los Principios de conducta empresarial nos da la fuerza para hacer lo correcto.

Hacemos nuestra parte cuando:

- Actuamos con honestidad e integridad.
- Cumplimos con la ley y con las políticas y los procedimientos de FCX.
- Nos tratamos mutuamente con respeto.
- Usamos el sentido común y un criterio sólido.
- Buscamos orientación cuando no estamos seguros sobre lo que corresponde hacer.
- Alzamos la voz cuando vemos un problema.
- Cooperamos con las investigaciones.
- Completamos todas las formaciones asignadas.

FCX formará a todos los empleados sobre los Principios de conducta empresarial. Todos los nuevos empleados recibirán capacitación como parte del proceso de nueva contratación y periódicamente se realizarán formaciones adicionales sobre los Principios de conducta empresarial. Algunos empleados, como, por ejemplo, ciertos gerentes, supervisores y otros líderes de la Empresa, deben certificar su comprensión y cumplimiento de los Principios de conducta empresarial y los valores anualmente.

Liderar predicando con el ejemplo

Cada uno de nosotros tiene la oportunidad de ser un líder en el trabajo, en casa y en nuestra comunidad. En FCX, lideramos predicando con el ejemplo y respetamos los Principios de conducta empresarial y nuestros valores. También ayudamos a asegurar que los subordinados directos y las personas con las que trabajamos comprendan nuestros Principios de conducta empresarial, los valores y las políticas, los procedimientos y las leyes.

Los líderes establecen el tono correcto:

- Actuando según las normas éticas más exigentes y realizando nuestro trabajo con la mayor calidad y esperando lo mismo de cada miembro del equipo.
- Siendo proactivo y tomando medidas para evitar los problemas antes de que ocurran.
- Alentando a los empleados a comunicar cuando algo está mal.
- Asegurando que todos los empleados completen las formaciones necesarias o asignadas.
- Estando visiblemente comprometidos y siendo proactivos al apoyar los asuntos de ética y de cumplimiento.

Proveedores

FCX cree en hacer negocios solo con proveedores de bienes o servicios, como contratistas, consultores, proveedores, subcontratistas y otros terceros contratados (conjuntamente "Proveedores") que comparten nuestros valores y demuestran un alto nivel de compromiso en mantener una conducta ética y legal. Buscamos establecer relaciones de beneficio recíproco a largo plazo con Proveedores que demuestren su compromiso con nuestro Código de conducta del proveedor (Código del proveedor) y asegurarnos de que sus empleados que presten servicios a favor de la Empresa o en nombre de FCX comprendan y respeten el Código del proveedor.

Esperamos que nuestros proveedores cumplan con las leyes de los países en los que operan y se comporten de acuerdo con el Código del proveedor. Todas las presuntas infracciones al Código del proveedor se deben denunciar inmediatamente a través de los recursos indicados en los Principios de conducta empresarial. El Código del proveedor es en adición a, y no reduce ni sustituye, las obligaciones contractuales.

LO QUE HACEMOS:

Exigimos que los proveedores:

- Proporcionen un lugar de trabajo seguro y saludable a sus empleados.
- Operen de acuerdo con todas las leyes y regulaciones locales.
- Ratifiquen y cumplan el Código del proveedor.

LO QUE NO HACEMOS:

- Permitir que los proveedores utilicen mano de obra infantil o trabajo forzado.
- Permitir cualquier tipo de soborno o comisión u otra forma de pago personal fraudulento ligado a nuestros acuerdos comerciales.

Para obtener información adicional del proveedor, consulte el [Código del proveedor](#).

Tomar decisiones éticas

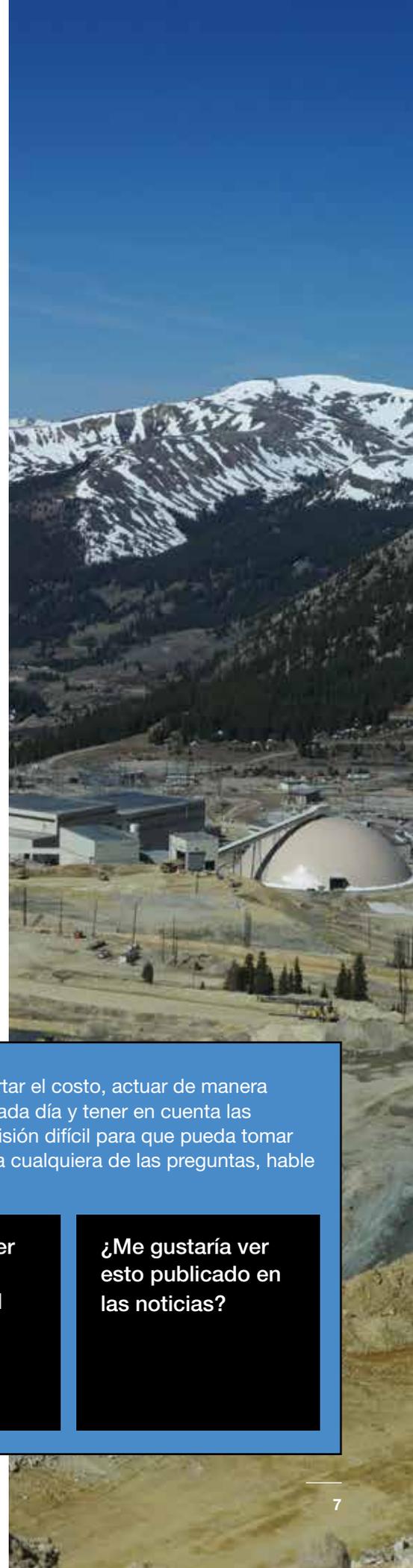
Tomar decisiones éticas requiere un compromiso de hacer lo correcto sin importar el costo, actuar de manera coherente y aplicar los Principios de conducta empresarial y nuestros valores cada día y tener en cuenta las posibles consecuencias. Las siguientes preguntas le ayudarán a valorar una decisión difícil para que pueda tomar decisiones comerciales inteligentes y éticas. Si su respuesta es "no" o "no sé" a cualquiera de las preguntas, hable con su supervisor.

¿Es legal?

¿Concuerda con nuestros Principios de conducta empresarial, valores, políticas o procedimientos?

¿Puedo defender mi decisión de manera racional y honesta?

¿Me gustaría ver esto publicado en las noticias?



SEGURIDAD...

Promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en nuestras operaciones y en las comunidades donde vivimos y trabajamos.



LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRA GENTE

Nuestros empleados son nuestra mayor fuerza. Asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable donde a todos se les trate de manera justa y con respeto es una de las principales prioridades de FCX. Operamos en regiones con diferentes orígenes étnicos, religiosos y culturales y con frecuencia somos el mayor empleador en las comunidades locales. La diversidad y los diferentes puntos de vista de nuestra plantilla nos hacen más fuertes.

Promover un lugar de trabajo seguro y saludable

Nuestra máxima prioridad es la salud y seguridad de nuestros empleados y la de sus familias. Nuestro objetivo es cero fatalidades, lesiones y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo. Tenemos el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y de asegurarnos de que todos tengan los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la producción segura.

La seguridad es una parte integral de cada trabajo que hacemos. Ningún trabajo se considerará tan importante ni ningún plazo es tan urgente que no se pueda tomar el tiempo para planificarlo y realizarlo de forma segura. Debemos sentirnos seguros en nuestro lugar de trabajo en todo momento. Si alguna vez siente que está en peligro, hable con su supervisor de inmediato o póngase en contacto con su delegado de salud y seguridad.

A worker in a hard hat and safety gear standing in a mine tunnel. The worker is wearing a dark jacket, blue jeans, and white boots. The background shows a large, dark rock wall with some yellow cables and equipment. The text 'LA FUERZA DE LOS VALORES' is overlaid on the image in large white letters.

LA FUERZA DE LOS VALORES

FCX ofrece la formación, las herramientas y los recursos necesarios para que los empleados identifiquen los riesgos, eliminen los peligros y trabajen con seguridad. Si en algún momento siente que usted o un compañero de trabajo no puede realizar un trabajo de una manera segura, deje de trabajar inmediatamente y hable con su supervisor. Siempre denuncie cualquier condición insegura y las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo inmediatamente.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de eliminar las conductas de riesgo y reconocer, denunciar y corregir los peligros sobre la salud y la seguridad. Si no se puede eliminar algún peligro, los empleados deben trabajar de forma conjunta con los supervisores y el personal de seguridad para garantizar que se controle con eficacia. Compartimos información sobre posibles eventos fatales, casi accidentes, mejores prácticas y otra información relacionada con la seguridad en toda la Empresa para que podamos aprender unos de otros y mejorar las conductas de seguridad.

Para obtener información adicional, consulte en nuestra [Política corporativa](#).

LO QUE HACEMOS:

- Presentarnos a trabajar en buenas condiciones.
- Asumir la responsabilidad por nuestra propia seguridad y la de los demás.
- Respetar las normas de seguridad y utilizar los controles más críticos para eliminar los peligros potenciales y minimizar el riesgo.
- Detener el trabajo inmediatamente si no puede hacerlo de manera segura.
- Denunciar todas las condiciones inseguras, los incidentes de seguridad y los casi accidentes.
- Participar en las formaciones obligatorias.

LO QUE NO HACEMOS:

- Comenzar un trabajo sin una planificación adecuada.
- Tomar riesgos innecesarios.
- Ignorar las situaciones inseguras.
- Disminuir la importancia o gravedad de los incidentes de seguridad o casi accidentes para evitar las denuncias.

Valores en acción

P.

Tenemos dos hornos en mantenimiento regular cuando un tercer horno necesita una reparación no programada. Para no perder el tiempo, mis compañeros de trabajo construyen una plataforma usando un equipo grande y unas cajas de envío, en lugar de esperar los andamios apropiados. La plataforma es inestable y no cumple con los requisitos de seguridad. Sé que estamos bajo presión para que se haga la reparación, pero no es seguro. ¿Qué debo hacer?

R.

DETENGA el trabajo inmediatamente. Ningún trabajo es tan importante ni ningún plazo es tan urgente que no se pueda tomar el tiempo necesario para planificarlo y realizarlo de forma segura. Reconocer los peligros para la seguridad y tomar una acción inmediata es responsabilidad de todos. Póngase en contacto con su supervisor y gerente de seguridad para que la plataforma se pueda diseñar e instalar correctamente para asegurarse de que nadie salga herido.



Valores en acción

P.

Recientemente me entrevistaron para un puesto de operador de equipo grande dentro de la Empresa. Cuando el gerente de recursos humanos me llamó para decirme que no conseguí el trabajo, me dijo "Shauna, tienes mucha experiencia en conducción, pero simplemente no sé si puedes manejar un equipo a plena carga de este tamaño como los hombres". He conducido equipos grandes durante años y nunca he tenido un accidente. No debería importar si no soy hombre. ¿Debería decir algo?

R.

Sí. Tratamos a las personas de manera justa y no tomamos decisiones basadas en el género. Valoramos una plantilla diversa y las habilidades y experiencias individuales de cada uno de nuestros empleados. Hable con su supervisor o un representante de Recursos Humanos.

Valorar la diversidad y la inclusión

La diversidad de culturas, puntos de vista y experiencias de vida de nuestra gente constituyen la fortaleza de FCX. Estamos comprometidos con un lugar de trabajo al que todos sientan que pertenecen, donde se trate con respeto y sus opiniones sean valoradas, y eso anima a la gente a hablar y compartir ideas. Estas ideas ayudan a impulsar la innovación y la excelencia operativa.

LO QUE HACEMOS:

- Tratar a los demás con respeto y ser amables con los demás y con aquellos con los que nos comunicamos.
- Buscar y tener en cuenta diversos puntos de vista y las contribuciones únicas de todas las personas con las que trabajamos.
- Estimular y recompensar el trabajo en equipo.
- Tomar decisiones laborales basadas en los hechos y las necesidades comerciales en lugar de favoritismo y prejuicio.

LO QUE NO HACEMOS:

- Permitir que las opiniones personales culturales, la apariencia o el estilo de vida de una persona afecten nuestra capacidad para tomar decisiones comerciales inteligentes.
- Mostrar favoritismo o prejuicio basándose en creencias personales.





RESPETO...

Valoramos la diversidad, las ideas, los puntos de vista y la experiencia de nuestros empleados y nuestros grupos de interés.



RESPECTO...

Somos corteses unos con otros y con aquellos con los que nos comunicamos.

Valores en acción

P.

Mi supervisor, Barry, recibió un nuevo proyecto con un plazo ajustado que requiere que nuestro equipo trabaje horas extraordinarias. Cuando me ofrecí a trabajar horas extraordinarias, dijo, "Muy bien, nuestro miembro más antiguo del equipo se acaba de ofrecer de voluntario. Nunca pensé que estarías dispuesto a trabajar horas extraordinarias". El equipo se echó a reír, y otros poco a poco comenzaron a ofrecerse voluntariamente. Su comentario me dio vergüenza y me ofendió y hablé con Don, mi representante de Recursos Humanos. ¿Tomé la decisión correcta?

R.

Sí. Usted debe hablar si alguien dice o hace algo que lo hace sentir incómodo. Si no se siente cómodo para conversar sobre esta situación con Barry directamente, puede conversarlo con su representante de Recursos Humanos. Cada uno de nosotros debe esperar el respeto en el lugar de trabajo.

Promover un ambiente de trabajo respetuoso

La Empresa promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo en el que se respeta y se valora a cada empleado. Toda conducta de acoso va en contra de estos esfuerzos e infringe nuestro valor del respeto. FCX no tolera ninguna forma de acoso ni discriminación.

El acoso incluye palabras o gestos despectivos, degradantes o denigrantes, como hacer comentarios a un compañero de trabajo por motivos de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, edad, condición de veterano o cualquier otra característica protegida por ley. También incluye un comportamiento violento o amenazante. Debe tener cuidado al realizar comentarios o chistes fuera de lugar y sea cuidadoso del hecho de que sin querer podría lastimar u ofender a otra persona.

LO QUE HACEMOS:

- Pensar antes de actuar o hablar, reconociendo la manera en que los demás podrían recibir o malinterpretar las acciones y los comentarios.
- Actuar de una manera considerada, educada y apropiada.
- Denunciar el acoso o la discriminación sin temor a represalias.

LO QUE NO HACEMOS:

- Hacer comentarios o gestos, o participar en comportamientos violentos o amenazantes que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- Abusar verbalmente de otros o hacer chistes y comentarios sexuales, étnicos o raciales.
- Utilizar lenguaje inapropiado u ofensivo.
- Mostrar pornografía o cualquier tipo de imágenes, objetos o símbolos ofensivos.
- Buscar contacto físico no deseado o insinuaciones sexuales o personales no deseadas.
- Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales o de otro tipo.

EL ACOSO SEXUAL PUEDE OCURRIR DE DIVERSAS FORMAS

Todas las formas de acoso sexual van en contra de nuestros valores y FCX las prohíbe. Estas incluyen, entre otras, el contacto físico no consentido de naturaleza sexual, solicitar favores sexuales a cambio de beneficios laborales, amenazar con sanciones si no se conceden favores sexuales y cualquier conducta de naturaleza sexual que interfiera con el desempeño laboral de una persona o que cree un ambiente de trabajo ofensivo.

Asegurar un lugar de trabajo libre de drogas y de alcohol

Para hacer nuestro trabajo de manera segura y eficiente, debemos poder pensar con claridad y reaccionar rápidamente. Por eso hay que presentarse a trabajar libre de la influencia de cualquier sustancia que pudiera deteriorar o impedir el normal rendimiento laboral o que pudiera crear un entorno de trabajo inseguro.

Para mantener un ambiente de trabajo seguro, la Empresa puede exigir pruebas de drogas y alcohol en las siguientes circunstancias: posterior a la oferta/antes del empleo, por justa causa, después de un accidente, al azar o cuando lo establezca la política aplicable de la Empresa. Todas las pruebas se realizarán en la medida permitida por la ley aplicable.

LO QUE HACEMOS:

- Presentarnos a trabajar en buenas condiciones.
- Hablar inmediatamente si vemos a un compañero de trabajo que puede estar bajo la influencia del alcohol o de las drogas en el trabajo.
- Utilizar el sentido común cuando sirven alcohol en un evento patrocinado por la Empresa o en reuniones con clientes o proveedores, reuniones de asociaciones comerciales, conferencias u otros eventos.
- Decirle a nuestro supervisor si nos han recetado una sustancia controlada y estamos trabajando en un puesto comprometido desde el punto de vista de la seguridad.

LO QUE NO HACEMOS:

- Venir a trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales, medicamentos utilizados de manera indebida o cualquier otra sustancia controlada.
- Consumir o estar bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales, o abusar de medicamentos con o sin receta durante las horas de trabajo, en las instalaciones o en los vehículos de la Empresa, o mientras se realizan negocios fuera de las instalaciones de la Empresa.
- Usar, poseer, comprar o vender drogas ilegales en las instalaciones de la Empresa, en las horas de trabajo o cuando se estén utilizando equipos de la Empresa.
- Utilizar medicamentos vendidos con receta y que se consumen sin la correspondiente receta médica que sea válida o que no se utilicen conforme a las indicaciones médicas.

Para obtener más información, póngase en contacto con su departamento de Recursos Humanos local.

SEGURIDAD...

La producción segura exige que nos presentemos a trabajar en buenas condiciones y asumamos la responsabilidad de nuestra propia seguridad y la de los demás.

Valores en acción

P.

Regresé al lugar de trabajo después de unas vacaciones de 10 días y vi a Shari en la reunión de seguridad de la mañana. Shari estaba tambaleándose, tenía los ojos rojos y olía a alcohol. Le pregunté, "¿Estás bien?" Shari respondió, "No es nada. Me quedé hasta muy tarde anoche". No creo que Shari esté en condiciones de trabajar y estoy preocupado por ella, por mí y por los demás porque podría crear un ambiente de trabajo poco seguro. ¿Debería decir algo?

R.

Definitivamente. Shari podría hacerse daño o dañar a otra persona en este estado. Es responsabilidad de todos mantener un ambiente de trabajo seguro. Eso significa presentarse a trabajar en buenas condiciones para el puesto y asumir la responsabilidad de la seguridad de los demás. Hablar con su supervisor o representante de Recursos Humanos inmediatamente para que pueda abordar el problema.

RESPECTO...

Tratamos a los demás
y a la información
personal del empleado
con respeto.



Proteger la privacidad y la información de los empleados

FCX respeta la información personal de los empleados y cumple con todas las leyes aplicables que protegen la privacidad y confidencialidad de los datos relativos a la información personal, médica y financiera de cada empleado. Esperamos que los empleados que tienen la autorización apropiada y una necesidad profesional justificada de acceso a la información personal la traten adecuadamente.

Respetamos la necesidad de un fuerte equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el derecho de los empleados a mantener confidenciales las actividades personales que realizan fuera del lugar de trabajo. FCX normalmente no tiene un interés en la conducta personal fuera del trabajo a menos que dicha conducta afecte su rendimiento o la seguridad en el trabajo, o afecte la reputación o los intereses profesionales legítimos de la Empresa.

El uso de equipos proporcionados por la Empresa, los servicios y el tiempo invertido en la propiedad de la Empresa no se debe considerar privado. La Empresa se reserva el derecho a inspeccionar y registrar sus instalaciones y bienes, como computadoras, vehículos, registros telefónicos, teléfonos móviles, casilleros, correo electrónico, uso de Internet, documentos comerciales y otros espacios de trabajo, así como contenedores personales en la propiedad de la Empresa, tales como los contenedores de almuerzo y las cajas de herramientas, en la medida permitida por la ley aplicable.

LO QUE HACEMOS:

- Tratar la información personal del empleado confidencialmente y con las protecciones adecuadas.
- Restringir el acceso a los registros que contienen información de los empleados solo a quienes estén autorizados y que tengan una necesidad comercial clara de la información.
- Cumplir con todas las leyes de privacidad aplicables y las políticas de privacidad de la empresa.

Para obtener más información, consulte la [Política sobre administración de registros](#) y la [Política de usuario final de MIS](#) en el sitio Web de FM.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEL EMPLEADO SE CONSIDERA PERSONAL?

La información personal del empleado puede incluir dirección particular, fecha de nacimiento, edad, raza, religión, números de cuenta y registros médicos, entre otros. Básicamente, es cualquier información que las personas no deseen compartir públicamente.

Valores en acción

P.

El mes pasado, tuve que tomarme un tiempo libre para un procedimiento médico. Antes de irme, mi jefa, Karen, y yo nos reunimos para reasignar mis proyectos. He trabajado para Karen durante años y fue muy comprensiva con mi situación y me dijo que le avisara si necesitaba algo. Después del procedimiento, me di cuenta que mi recuperación iba a tardar más tiempo de lo esperado, entonces hablé con Karen al respecto. Unos días más tarde, algunos de mis compañeros de trabajo se comunicaron conmigo y me preguntaron si estaba bien. Dijeron que Karen comentó al equipo sobre mi procedimiento médico y que, a causa de mis complicaciones, no volvería a trabajar durante unas cuantas semanas. Aunque aprecio la preocupación de todos, yo no quería que otras personas supieran cuál era el problema. ¿Qué debo hacer?

R.

Hablar con Karen. Ella puede haber tenido las mejores intenciones al compartir la información médica, pero la Empresa tiene el compromiso de proteger la información personal, privacidad y confidencialidad de los empleados. Si no se siente cómodo para hablar con ella, hable con su representante de Recursos Humanos.

INTEGRIDAD...

Somos honestos,
transparentes
y responsables
en cada una de
las transacciones
comerciales.



LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRA EMPRESA

Como empleados de FCX, somos responsables de nuestras acciones y decisiones. Somos honestos y transparentes en nuestro trabajo y mantenemos los más altos estándares al realizar los negocios de la Empresa y al manejar la información de la Empresa. Nos comunicamos de forma transparente y exacta, dentro y fuera de la Empresa.

Evitar los conflictos de intereses

Tenemos la obligación entre nosotros, con nuestros accionistas y con nuestros proveedores, de tomar todas las decisiones comerciales únicamente basándonos en un sólido criterio comercial. Un conflicto de intereses puede ocurrir si tenemos un prejuicio o interés personal que interfiere con nuestra capacidad para tomar una decisión de negocios objetiva en el mejor interés de la Empresa. Esto puede incluir:

- Segundos empleos y afiliaciones con proveedores, clientes o competidores o agencias gubernamentales.
- Supervisar a amigos o familiares.
- Tener una relación íntima con otro empleado a quien influye en las decisiones, como el salario, la calificación de desempeño o los ascensos.
- Ser Consejero en otra organización.
- Inversiones, incluidas las de los familiares, que podrían o parecen influir en su criterio.
- Dar o recibir regalos en nombre de FCX.

Los conflictos de intereses no son necesariamente malos o poco éticos, pero es importante que se identifiquen y gestionen adecuadamente. También es importante evitar cualquier acción o relación que cree, o incluso parezca crear, un conflicto de intereses.

Si bien es imposible presentar una lista exhaustiva de conflictos de intereses, la siguiente sección proporciona una guía sobre algunas de las áreas en las que es más probable que ocurran los conflictos de intereses.

Para una orientación más específica, consulte las [Pautas de conflictos de intereses](#) en el sitio Web de FM.

LA FUERZA DE LOS VALORES

Tenemos la obligación entre nosotros, con nuestros accionistas y con nuestros proveedores, de tomar todas las decisiones comerciales únicamente basándonos en un sólido criterio comercial.



Valores en acción

P.

Una organización benéfica local, donde soy voluntario regularmente me acaba de ofrecer un puesto a tiempo parcial. Soy muy apasionado por la causa y me gustaría aceptar la oferta de trabajo. ¿Esto estaría bien, siempre y cuando no interfiera con mis horas de trabajo?

R.

Quizás. Si bien alentamos las obras de caridad y el trabajo cívico, siempre debe hablar sobre las oportunidades de empleo externo con su gerente antes de aceptar un cargo.



Actividades y empleos externos

Un conflicto de intereses puede surgir si se tiene un segundo empleo donde trabaja para un cliente, proveedor, competidor u organismo gubernamental con autoridad reguladora sobre la Empresa (en general, no está permitido), o si su empleo o actividades externas interfieren con su capacidad para cumplir con sus responsabilidades en FCX.

LO QUE HACEMOS:

- Revelar todos los empleos externos o las oportunidades de consultoría.
- Asegurar que las actividades externas no interfieran con nuestras responsabilidades o desempeño laboral.
- Obtener la aprobación del supervisor o gerente antes de participar en cualquier directorio o comité asesor de cualquier organización con ánimo de lucro.

LO QUE NO HACEMOS:

- Permitir que cualquier empleo externo u otras actividades interfieran con nuestras responsabilidades laborales.
- Trabajar para un cliente, competidor o proveedor.
- Arriesgar dañar el negocio o a la reputación de la Empresa.

Intereses financieros personales/importantes

Cada uno de nosotros debe tener cuidado de que nuestras inversiones, o las de nuestros parientes, no afecten negativamente nuestra capacidad de tomar decisiones objetivas en nombre de FCX. Interés financiero importante se refiere a cualquier interés financiero que puede influir o, que otros razonablemente podrían sospechar que puede influir, el juicio o las acciones de un empleado al realizar los negocios de la Empresa.

LO QUE HACEMOS:

- Entender que nuestros intereses financieros personales y/o importantes pueden crear, o se puede percibir que crean, un conflicto de intereses.
- Revelar cualquier interés propietario financiero importante en una empresa que haga negocios o busque hacer negocios con FCX.

LO QUE NO HACEMOS:

- Tener, ya sea directa o indirectamente, un interés financiero importante en cualquier empresa que haga negocios o busque hacer negocios con FCX.

Relaciones con la familia y los amigos

FCX reconoce y respeta el derecho de nuestros empleados a asociarse libremente y tener relaciones personales con quienes nos encontramos en el entorno laboral. A cambio, cada uno de nosotros debe usar el sentido común para asegurarse de que esas relaciones no afecten negativamente nuestro rendimiento en el trabajo, nuestra capacidad para supervisar a los demás o el ambiente de trabajo.

Pueden ocurrir situaciones similares al trabajar con clientes o proveedores. Los conflictos de intereses pueden variar desde dirigir las compras, los arriendos o las ventas de la empresa a través de un pariente o amigo; hasta tener injerencia en la revisión, selección o negociación de un contrato con un proveedor con el que tiene una relación personal; hasta la participación en la contratación o supervisión de un pariente o amigo.

LO QUE HACEMOS:

- Tomar decisiones de manera objetiva y actuar en el mejor interés de la Empresa, no en nuestro interés personal.
- Revelar a nuestro supervisor cualquier relación familiar o personal con quienes supervisamos, a quienes les vendemos o les compramos.
- Seguir las instrucciones de nuestro supervisor para hacer frente a cualquier conflicto de intereses.

LO QUE NO HACEMOS:

- Entrevistar, seleccionar, contratar o supervisar a cualquier persona con quien tenemos una relación personal o familiar sin discutirlo con nuestro supervisor o con Recursos Humanos.
- Administrar o tomar decisiones relacionadas con proveedores que conocemos para emplear a amigos o familiares sin la aprobación del supervisor.

REVELAR UN POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES

Si está en una situación en la que podría haber un conflicto de intereses o en la que podría haber la apariencia de un conflicto:

- Revele la situación a su supervisor o a su representante local de Recursos Humanos de inmediato.
- Aléjese de cualquier proceso relacionado con la toma de decisiones hasta que la Empresa resuelva el conflicto.
- Apoye la decisión de la Empresa.

Valores en acción

P.

Hace poco me ascendieron a un nuevo puesto y ahora tengo la autoridad para contratar con un proveedor donde trabaja mi padre. Su empresa ha sido proveedor de FCX durante muchos años. ¿Presenta mi ascenso y nueva función un potencial conflicto de intereses?

R.

Sí. A pesar de que la empresa ha sido proveedor de FCX durante muchos años, su participación en el proceso de toma de decisiones para seleccionar el proveedor donde trabaja su padre puede crear la apariencia de un conflicto de intereses. Debe revelar la situación a su supervisor o a su representante local de Recursos Humanos de inmediato para que se puedan tomar medidas apropiadas para garantizar una selección justa.

Valores en acción

P.

A Sheila, una planificadora de nuestro grupo, un proveedor de combustible recientemente le dio dos entradas para un partido de fútbol en Chicago, así como pasajes de avión y una reserva de hotel, como agradecimiento por la firma de un contrato. Esto suena como un gran regalo y un potencial conflicto de intereses. ¿Debo decirle algo a mi supervisor?

R.

Sí. Definitivamente, hay un conflicto de intereses. El costo de las entradas, los billetes de avión y el hotel van mucho más allá de un valor nominal. Aceptar regalos como este puede afectar negativamente a la reputación de la Empresa relativa al trato justo a los proveedores. Debe comunicarse con su supervisor, el administrador del contrato o un representante de Recursos Humanos para que el asunto se pueda abordar correctamente con Sheila y el proveedor.

Regalos, comidas, viajes y actividades sociales

Tenemos muchos proveedores que son vitales para nuestro éxito, razón por la cual las relaciones con los proveedores deben basarse enteramente en decisiones comerciales y trato justo. Los regalos y las actividades sociales pueden promover la buena voluntad, pero también puede dificultar ser objetivos acerca de la persona que los proporciona. Ninguno de nosotros debe dar regalos y actividades sociales, o aceptarlos de cualquier organización o persona si al hacerlo pudiera perjudicar, o parecer perjudicar, nuestra capacidad para realizar las tareas de la Empresa o para ejercer un juicio de una manera justa e imparcial. Muchos departamentos tienen pautas específicas acerca de dar y recibir regalos y actividades sociales, así que asegúrese de revisar las políticas locales del sitio, así como las Pautas de conflictos de intereses de FCX o hable con su supervisor o representante de Recursos Humanos para obtener más información.

LO QUE HACEMOS:

- Basar nuestras decisiones en un sólido criterio comercial.
- Entender nuestras políticas específicas del sitio y/o específicas del departamento sobre dar y recibir regalos y actividades sociales.
- Rechazar regalos personales de los proveedores y regalos más allá de un valor nominal.
- Obtener la aprobación del supervisor antes de dar regalos a un cliente o proveedor más allá de un valor nominal.
- Revelar cualquier regalo recibido más allá de un valor nominal.

LO QUE NO HACEMOS:

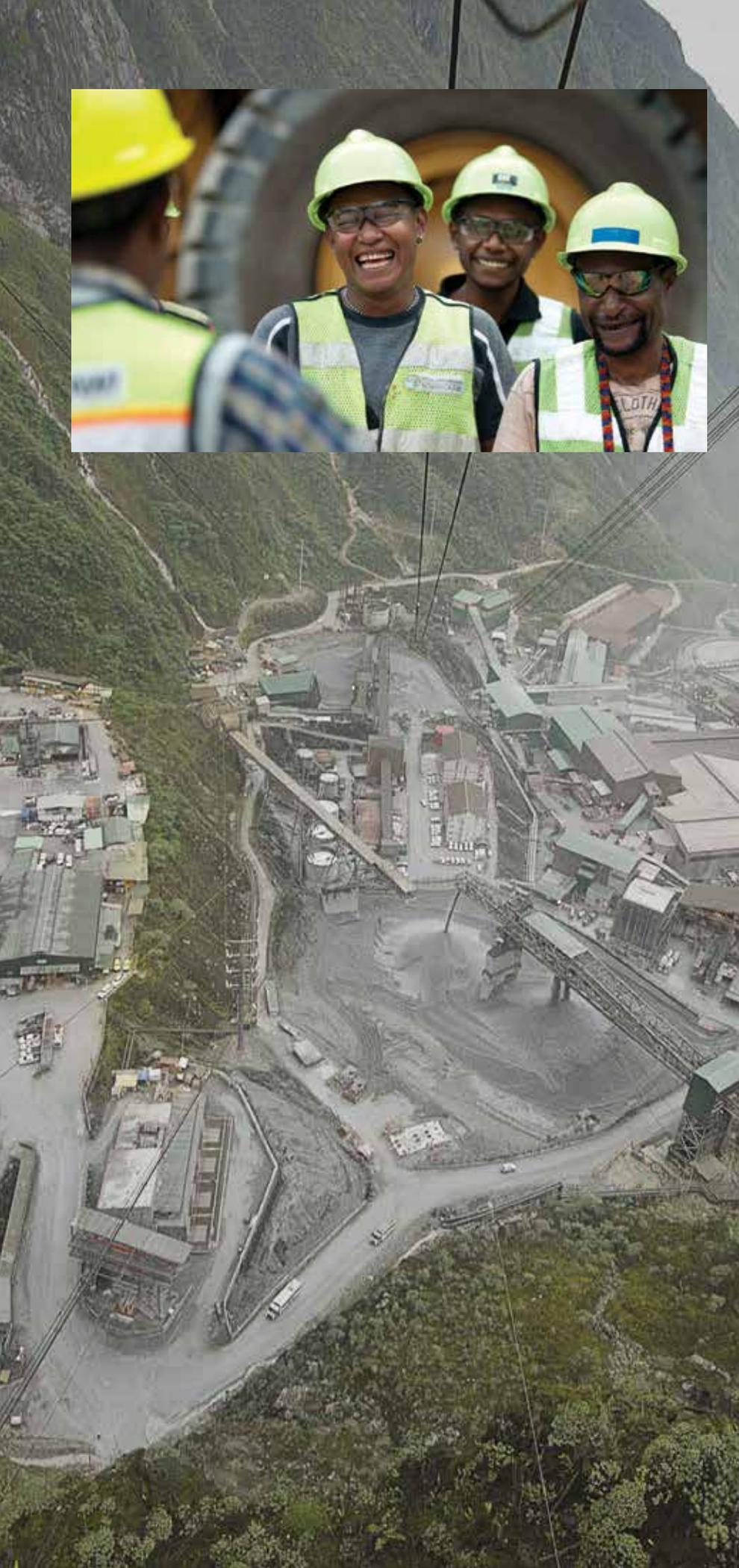
- Aceptar regalos o participar en actividades sociales cuando hacerlo podría afectar nuestro juicio.
- Dar regalos o actividades sociales a fin de ejercer una influencia indebida.
- Aceptar viajes que ofrecen los proveedores sin la aprobación de la dirección.
- Permitir a los clientes o proveedores pagar comidas de lujo o proporcionar comidas de forma regular.

¿QUÉ TIPO DE REGALOS SON ACEPTABLES?

A menos que existan políticas específicas del sitio o del departamento que digan lo contrario, los regalos son generalmente aceptables, siempre y cuando no se soliciten, estén por debajo de un valor nominal, sean poco frecuentes, no sean en efectivo o equivalente en efectivo, no se den o reciban en un esfuerzo por influir en alguien y no aprovechen nuestra posición con un proveedor. Está prohibido aceptar regalos, viajes o atenciones sociales durante un proceso de licitación.

COMPETIR CON LA EMPRESA

Ninguno de nosotros debe participar en actividades que estén en competencia directa con la Empresa. No debemos beneficiarnos personalmente de oportunidades de negocio que descubrimos mediante el uso de la propiedad, información o posición de la Empresa. Del mismo modo, no debemos aprovecharnos de la información que obtenemos como resultado de nuestra posición con FCX.



Los regalos y las actividades sociales pueden promover la buena voluntad, pero también puede dificultar ser objetivos acerca de la persona que los proporciona.

INTEGRIDAD...

Nos comunicamos de forma transparente y exacta, dentro y fuera de la Empresa.



Detectar el fraude

El fraude es el acto deliberado de engañar o tergiversar los hechos para beneficio personal o para beneficiar o dañar a otra persona o a la Empresa. Ninguna empresa es inmune al riesgo de la actividad fraudulenta. De acuerdo con nuestras leyes y regulaciones, es nuestra responsabilidad tomar las medidas apropiadas cuando se sospecha que estas situaciones pueden ocurrir. FCX no tolera el fraude, cualquier encubrimiento de fraude o el hecho de no denunciar cualquier sospecha de fraude y tomará las medidas disciplinarias en contra de este tipo de actividades.

Nuestros empleados, funcionarios, directores y proveedores juegan un papel importante en la prevención, detección y denuncia del fraude. Debe denunciar todos los fraudes reales o supuestos fraudes, sin importar lo insignificante de la cantidad de dólares ni la apariencia que pueda tener el problema. Si tiene preguntas acerca de posibles actividades fraudulentas o para revelar fraudes, hable con su supervisor, representante de Recursos Humanos o el responsable de cumplimiento local o póngase en contacto con el departamento de cumplimiento de FCX.

Crear y mantener libros y registros exactos

La credibilidad de una empresa se juzga de distintas maneras. Una manera muy importante es la integridad de sus libros, registros y contabilidad. FCX tiene el compromiso de proporcionar a nuestros accionistas una información completa, precisa, oportuna y comprensible sobre las transacciones y los resultados de las operaciones de la Empresa de acuerdo con las leyes sobre valores aplicables.

Cada uno de nosotros, independientemente de nuestro cargo dentro de la Empresa, tenemos la obligación de asegurarnos de que la información que aportamos a los registros financieros de FCX sea completa, precisa y oportuna. Somos responsables de la exactitud de todos los registros que generamos y los datos que ingresamos, desde las tarjetas de asistencia individuales para los informes de inventario hasta los balances de la empresa.

LO QUE HACEMOS:

- Cumplir cuidadosamente con todos los procedimientos y las pautas de mantenimiento de registros de la Empresa.
- Garantizar que toda la información necesaria se proporcione y que sea precisa y oportuna.
- Proporcionar los recibos originales o la documentación de respaldo cuando sea necesario.

LO QUE NO HACEMOS:

- Mantener cuentas extraoficiales.
- Proporcionar registros falsos o incompletos, u omitir intencionalmente información necesaria.
- Inducir al error o mal informar a alguien sobre nuestras finanzas u operaciones comerciales.

Administrar nuestros registros apropiadamente

Varias leyes y regulaciones exigen que FCX registre y conserve la información comercial. Administrar nuestros registros efectivamente nos ayuda a tomar mejores decisiones de negocio y cumplir con nuestras obligaciones legales, reglamentarias y contractuales. Nuestra Política sobre administración de registros y Programa de conservación de registros proporcionan pautas y procedimientos para la retención, el almacenamiento y la eliminación adecuados de los registros. Los registros comerciales de la Empresa incluyen todos los documentos relacionados con su negocio, sin importar el tipo de medio.

De vez en cuando, una investigación del gobierno, una auditoría o un procedimiento legal pueden exigir que ciertos registros se retengan y conserven. Le informarán de la emisión de un aviso de retención legal. Mientras está vigente, un aviso de retención legal anula la Política sobre administración de registros y el Programa de conservación de registros. Debe seguir las instrucciones del aviso de retención legal hasta que reciba más instrucciones del departamento jurídico.

LO QUE HACEMOS:

- Cumplir cuidadosamente con la Política sobre administración de registros y el Programa de conservación de registros de la Empresa.
- Guardar registros en instalaciones físicas aprobadas o depósitos electrónicos para garantizar que estén seguros y accesibles para el negocio.
- Si no está seguro acerca de un registro, siempre equivóquese a favor de la conservación y póngase en contacto con el departamento de administración de registros para pedir orientación.

LO QUE NO HACEMOS:

- Destruir, triturar, ocultar o alterar documentos o registros potencialmente relevantes para una investigación del gobierno, una auditoría o un procedimiento legal (esto podría dar lugar a responsabilidad penal o civil para la Empresa y para los involucrados).
- Eliminar o almacenar los registros de la Empresa de una forma incompatible con nuestra Política sobre administración de registros.

Para obtener más información, consulte la [Política sobre administración de registros](#) y el [Programa de conservación de registros](#) en el sitio Web de FM.

EXCELENCIA...

Trabajamos con el propósito de ofrecer resultados de alta calidad.



¿CUÁLES SON LOS REGISTROS DE LA EMPRESA?

Los registros de la empresa pueden incluir:

- Contratos
- Correspondencia, como memorandos, cartas, correo electrónico, mensajes de texto y archivos adjuntos
- Archivos del personal
- Políticas y procedimientos
- Informes de producción
- Órdenes de compra y facturas
- Informes, análisis, mapas, dibujos, planos, horarios, tablas, presentaciones y modelos financieros

Los registros de la Empresa vienen en todos los formatos y medios, como:

- Grabaciones de audio o video.
- Archivos de computadora, bases de datos y correo electrónico, incluidos los archivos adjuntos
- Los documentos en papel, como correspondencia, dibujos de ingeniería, planos arquitectónicos, gráficos, registros, bocetos y mapas
- Fotografías, impresos y archivos de medios electrónicos

INTEGRIDAD...

Asumimos la responsabilidad de nuestras palabras, actos y decisiones.



Proteger nuestra información confidencial y propiedad intelectual

Nuestro pensamiento estratégico, la creatividad y las ideas innovadoras son contribuciones significativas al éxito continuo de la Empresa en el mercado. Debemos proteger y utilizar la información confidencial y la propiedad intelectual de manera responsable, que incluye, entre otros:

- Planes de exploración
- Objetivos de negocio
- Información financiera no publicada
- Programas de computadora y documentación relacionada
- Información de clientes, proveedores y precios
- Planes operativos
- Información de reserva que no se haya hecho pública
- Investigación, procesos, fórmulas y datos técnicos
- Secretos comerciales y solicitudes de patentes

Los que tienen acceso a la información confidencial y a la propiedad intelectual de FCX están obligados a protegerla contra el acceso no autorizado. Cualquier información creada durante su empleo pertenece a la Empresa.

RESPECTO POR LA PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS DEMÁS

Si bien tenemos la responsabilidad de proteger nuestros propios datos de la Empresa, también es importante que respetemos la información confidencial y la propiedad intelectual de otras empresas. Si hemos autorizado el acceso a la información confidencial del cliente o proveedor, debemos protegerla como si fuera nuestra.

Sin embargo, podemos acceder y utilizar la información compartida públicamente, como las presentaciones o mejores prácticas. Tenemos que respetar las marcas comerciales y el material protegido por derechos de autor y, si utilizamos la propiedad intelectual de otro, respetar todos los términos de licencia aplicables. Si tiene alguna pregunta acerca del uso de la propiedad intelectual asociada con patentes de otra empresa, debe consultar con el Departamento Jurídico. Solicitar o aceptar la información confidencial de otra compañía sin consentimiento está prohibido y puede tener consecuencias legales.

LO QUE HACEMOS:

- Consultar la Política de divulgación de la Empresa y obtener la aprobación antes de liberar cualquier información confidencial de FCX o información de terceros que FCX ha recibido de manera confidencial, fuera de la Empresa.
- Tener cuidado cuando se habla de negocios de la Empresa en lugares públicos donde se pueden escuchar las conversaciones como restaurantes, ascensores y aviones.
- Tener cuidado al usar dispositivos electrónicos, como computadoras portátiles o teléfonos móviles con pantallas en lugares públicos para evitar que otras personas vean la información confidencial.
- Devolver todos los equipos y la información privada que tenemos en nuestro poder si dejamos la Empresa, nunca llevamos ningún documento u otra información.
- Continuar protegiendo la información privada y confidencial de FCX después de dejar la Empresa.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política de divulgación](#), [Política de comunicaciones externas](#), [Política de GSC](#) y [Política de usuario final de MIS](#) en el sitio Web de FM.

LO QUE NO HACEMOS:

- Compartir información privada o confidencial, a menos que sea legítimo compartirla.
- Utilizar información privada para beneficio personal o para beneficio de personas ajenas a FCX.
- Proporcionar nuestras contraseñas a cualquier persona por cualquier motivo, salvo lo dispuesto por la [Política de usuario final de MIS](#).

Cualquier información creada durante su empleo pertenece a la Empresa.



EXCELENCIA...

Estamos orgullosos de nuestro trabajo y siempre hacemos lo mejor que podemos.



Proteger los activos de la empresa

Todos tenemos la obligación de ser prudentes con el gasto de dinero de la Empresa y proteger todos los activos de nuestra Empresa de la pérdida, el daño, el mal uso, el robo, el uso indebido o no autorizado, o el desperdicio. También tenemos la responsabilidad de denunciar a la administración si otros abusan de nuestra propiedad.

Los activos de la Empresa incluyen nuestros activos físicos (como computadoras, vehículos y equipos), activos financieros (dinero, tarjetas de crédito corporativas), información (datos no públicos sobre los negocios de FCX) y activos intangibles (como ideas, diseños y propiedad intelectual).

Los mensajes electrónicos también son propiedad de FCX cuando se envían o reciben mediante cualquier aspecto de la tecnología de la Empresa o cuando pertenecen a los negocios de la Empresa. El correo electrónico, el correo de voz, Yammer, los mensajes instantáneos y los mensajes de texto son un registro recuperable, remitible y potencialmente permanente de sus comunicaciones.

En la medida permitida por las leyes aplicables, FCX específicamente se reserva el derecho de permitir a los representantes aprobados por la Empresa monitorear, acceder y revisar los documentos alojados en los sistemas de la Empresa, y observar y examinar el uso de Internet, cualquier comunicación enviada o recibida utilizando los sistemas de comunicación electrónica y los registros telefónicos de la Empresa, incluso después de que el empleado los haya eliminado o borrado. Dichos documentos, datos y registros son propiedad de la Empresa y los puede usar y divulgar como lo considere oportuno. Los empleados no deben asumir que las comunicaciones realizadas o los documentos, datos o registros almacenados en los sistemas electrónicos de la Empresa serán privados y que la Empresa no accederá a ellos.

LO QUE HACEMOS:

- Tener buen criterio al usar cualquier recurso que sea propiedad de la Empresa.
- Tomar todas las medidas razonables para asegurarse de que los activos de la Empresa, como los equipos portátiles (como un teléfono móvil, una computadora portátil o un vehículo), no se dañen, sean objeto de abuso, se desperdicien, se pierdan o los roben.
- Redactar mensajes electrónicos con cuidado, teniendo en cuenta que los mensajes se convertirán en un registro permanente y un reflejo de la Empresa.
- Denunciar inmediatamente cualquier abuso o mal uso de los activos de la Empresa.

LO QUE NO HACEMOS:

- Sacar bienes de propiedad de la Empresa desde los lugares de trabajo de FCX para uso personal sin aprobación previa y expresa.
- Utilizar contratistas pagados por la Empresa para realizar trabajos en casa o para otro beneficio personal.
- Utilizar los activos de la Empresa en forma no autorizada o para actividades inapropiadas o ilegales.
- Utilizar el correo electrónico o la red de computadoras de la Empresa para enviar o acceder a mensajes o materiales discriminatorios, ofensivos, difamatorios o pornográficos.
- Enviar o transmitir a sabiendas cualquier software que contenga un virus.

Para obtener más información, visite nuestra [Política de usuario final de MIS](#) en el sitio Web de FM.



Los empleados no deben asumir que las comunicaciones realizadas o los documentos, datos o registros almacenados en los sistemas electrónicos de la Empresa serán privados y que la Empresa no accederá a ellos.

USO DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

Mientras estamos en el trabajo, se espera que estemos totalmente involucrados y no realicemos actividades personales. Todos los sistemas de equipos de comunicación de FCX, como nuestros teléfonos y redes de computadoras, son propiedad de la Empresa y están destinados, al igual que todos los demás activos, para uso profesional. El contenido de las comunicaciones a través de esos sistemas, como correo electrónico, correo de voz, textos y otros mensajes electrónicos, también son propiedad de la Empresa.

INTEGRIDAD...

Somos honestos,
transparentes
y responsables
cuando tratamos
con competidores
y clientes.



LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTRO MERCADO

En FCX, nos esforzamos por proteger nuestra reputación como empresa en cuya honestidad y transparencia se puede confiar en todos sus asuntos. Competimos de forma justa y de acuerdo con las normas de conducta más rigurosas y de conformidad con todas las leyes vigentes. Creemos en la competencia libre y transparente, y no participamos en ningún tipo de práctica empresarial injusta, es decir, en ningún tipo de publicidad o método para obtener negocios que probablemente engañará a los clientes o perjudicará a un cliente sin razón.

Promover la competencia justa

Estados Unidos, la Unión Europea, los países de la región Asia Pacífico y muchos otros países tienen leyes y regulaciones que prohíben los acuerdos o las acciones entre competidores que podrían restringir el mercado o reducir la competencia. Conocidas como leyes antimonopolio en Estados Unidos y leyes sobre competencia en otros lugares, estas leyes están diseñadas para fomentar la competencia y promover un mercado justo para hacer negocios.

Sin embargo, estas leyes son complejas, varían de país a país y causan graves consecuencias legales para los empleados y las empresas si las infringen. Es fundamental que evitemos incluso la apariencia de un acuerdo para participar en alguna actividad prohibida con un competidor o cliente.

Además de las interacciones específicas con los competidores y clientes, otras actividades pueden crear el riesgo de infringir las leyes sobre competencia, como la recopilación de información sobre la competencia y la evaluación comparativa de las actividades.

RECOPIRAR INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA Y EVALUAR COMPARATIVAMENTE LAS ACTIVIDADES

Es apropiado que la Empresa se mantenga al día con la evolución de la competencia y que revise toda la información pública relevante acerca de nuestros competidores. Sin embargo, no podemos tratar de obtener por medios indebidos secretos comerciales de la competencia u otra información comercialmente sensible, como información privada o confidencial relativa a precios, planes de producción, capacidad o costos, participación de mercado, ofertas y términos de contratos, o clientes.

Como buenos ciudadanos corporativos, nos involucramos en actividades de grupo relacionadas con temas de prevención de seguridad, medioambientales y de derechos humanos y otras actividades similares. Cuando las actividades de evaluación comparativa involucran a competidores actuales o potenciales, no se puede compartir información comercialmente sensible.

LO QUE HACEMOS:

- Limitar nuestro contacto con los competidores.
- Evitar situaciones donde los competidores empiezan a discutir precios futuros, iniciativas de la competencia, producción u otra información comercialmente sensible que pueda parecer restringir el comercio.
- Tratar a nuestros clientes con justicia e igualdad y describir honestamente y con precisión lo que hacemos o vendemos.
- Tener precaución al participar en actividades de asociaciones comerciales, empresas conjuntas y evaluaciones comparativas, ya que incluso las conversaciones informales pueden infringir las leyes sobre competencia.
- Buscar el asesoramiento del Departamento Jurídico antes de establecer cualquier tipo de acuerdo con un competidor.

LO QUE NO HACEMOS:

- Discutir o establecer un acuerdo con un competidor para fijar precios, manipular licitaciones, dividir los mercados, obligar a otro competidor o un mercado a salir del negocio, o acordar boicotear a un cliente o proveedor.
- Proporcionar, pedir o intercambiar información con los competidores respecto a la información comercialmente sensible.
- Hacer declaraciones falsas o comentarios despectivos sobre nuestros competidores o sus productos y servicios.
- Hacer afirmaciones inexactas o deshonestas acerca de nuestros propios productos y servicios.
- Compartir información comercialmente sensible con socios de empresas conjuntas, a menos que se relacione directamente con el negocio de dicha empresa.

Para obtener información adicional, consulte nuestras [Pautas de competencia justa](#) en el sitio Web de FM.

Es fundamental que evitemos incluso la apariencia de un acuerdo para participar en alguna actividad prohibida con un competidor o cliente.



LA FUERZA DE LOS VALORES



Responder a las consultas de los inversionistas, analistas y medios

Como empresa que cotiza en Bolsa, tenemos la responsabilidad de cumplir con las leyes relativas a la divulgación justa y oportuna de la información de la Empresa, incluidos los requisitos establecidos en las leyes sobre valores aplicables. También tenemos la responsabilidad de asegurar que toda la información acerca de la Empresa sea exacta y completa (libre de información errónea o errores) y que se presente de una manera clara.

Es por eso que es importante que solo las personas autorizadas hablen o proporcionen información a los inversionistas, analistas o a los medios de comunicación acerca de los planes, los proyectos, las estrategias y la información financiera de la Empresa. La comunicación externa con estos grupos requiere una consideración cuidadosa y una comprensión experta de los asuntos legales y de los medios de comunicación.

Ninguno de nosotros puede comentar o responder a consultas o rumores acerca de cualquier transacción que involucre a nuestra Empresa sin la autorización directa para hacerlo.

Los portavoces autorizados de la Empresa incluyen:

- Para consultas de los medios de comunicación: el Departamento de comunicaciones apropiado.
- Para consultas de los inversionistas, analistas, la SEC u otras personas ajenas a la Empresa: nuestro Presidente de la Junta Directiva, Director Ejecutivo, Director Financiero o el Departamento de Relaciones con los inversionistas.



LO QUE HACEMOS:

- Dirigir todas las consultas relacionadas con los medios y los inversionistas al portavoz correspondiente.
- Rechazar cortésmente hacer comentarios en respuesta a las consultas o los rumores sobre las transacciones o las intenciones de FCX.
- Denunciar de inmediato al Departamento de comunicaciones correspondiente cualquier divulgación involuntaria real o potencial para que la Empresa pueda tomar medidas correctivas.

LO QUE NO HACEMOS:

- Hablar en nombre de la Empresa a inversionistas, analistas o medios de comunicación sin la autorización directa para hacerlo.
- Utilizar los equipos proporcionados por la Empresa para distribuir información sobre FCX aparte de lo requerido por las necesidades de nuestro puesto de trabajo.
- Utilizar las computadoras de la Empresa para enviar mensajes a las salas de chat de Internet, sitios de redes sociales, grupos de noticias o cualquier otro foro similar (de forma anónima o bajo nuestro propio nombre) sin la autorización directa para hacerlo.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política de comunicaciones externas](#) en el sitio Web de FM.

PARTICIPAR EN LAS REDES SOCIALES DE MANERA RESPONSABLE

Las redes sociales (sitios de redes, sitios para compartir video/fotos, blogs, foros y otros) es una forma muy poderosa de comunicación. Este tipo de comunicación es cada vez más utilizada por los consumidores, inversionistas y otro público para compartir opiniones y buscar información.

Si elegimos usar las redes sociales de manera personal, lo hacemos de la manera correcta. Para garantizar que se proteja la integridad de la Empresa, nosotros no:

- Nos identificamos como un representante de la Empresa sin autorización para hacerlo.
- Hablamos ni actuamos en nombre de la Empresa sin autorización.
- Creamos la impresión de que nuestras opiniones personales son las de la Empresa.
- Divulgamos información confidencial, privada o financiera de la Empresa, aparte de lo que está disponible públicamente.
- Publicamos noticias y/o eventos de la empresa con antelación a un anuncio o comunicado de prensa.

INTEGRIDAD...

Nos comunicamos de forma transparente y exacta, dentro y fuera de la Empresa.

INTEGRIDAD...

Asumimos la responsabilidad de nuestras palabras, actos y decisiones.



Evitar las transacciones con información privilegiada

Cada uno de nosotros tenemos acceso a la información sobre la Empresa como resultado de nuestras responsabilidades diarias. A menudo esa información, o información privilegiada, es algo que un inversionista consideraría al tomar decisiones de inversión o comerciales.

La información privilegiada puede ser sobre FCX: por ejemplo, que estamos ampliando o reduciendo las operaciones o punto de anunciar un cambio importante en la estrategia. También puede ser información sobre un proveedor, cliente o un tercero.

Mientras tengamos información privilegiada, no podemos comprar o vender acciones de la Empresa o acciones de nuestros socios comerciales. Del mismo modo, no podemos proporcionar información privilegiada a alguien o incluso sugerir a alguien que podría ser un buen momento para comprar o vender acciones de la Empresa, basándonos en información privilegiada.

Si tiene acceso a información privilegiada y tiene preguntas acerca de hacer una transacción o un intercambio de información, comuníquese con un miembro del Departamento Jurídico.

LO QUE HACEMOS:

- Impedir que la información privilegiada se divulgue a personas fuera de la Empresa.
- Cumplir con la política de la Empresa para manejar, utilizar y divulgar nuestra información confidencial y propiedad intelectual.
- Solo compartir la información con quienes pertenecen a la Empresa que realmente necesitan saberla para realizar sus tareas.
- Denunciar inmediatamente cualquier información privilegiada que por error se ha dado a conocer a los demás.

LO QUE NO HACEMOS:

- Comprar o vender acciones de la Empresa basándose en información privilegiada.
- Proporcionar información privilegiada a otros para que puedan comprar o vender acciones (conocido como "tipping").
- Hablar de información privilegiada con la familia o los amigos, o hablar sobre ella en público o en las redes sociales.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política sobre transacciones con información privilegiada](#) en el sitio Web de FM.

EJEMPLOS DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Algunos ejemplos de información privilegiada no publicada:

- Resultados financieros y dividendos de la Empresa.
- Decisiones de abrir, cerrar, ampliar o reducir operaciones en una instalación.
- Planes de exploración e información de reserva no pública.
- Fusiones, adquisiciones o ventas de unidades de negocio específicas.

Adherirse a las regulaciones comerciales internacionales

Somos una empresa global y trabajamos en comunidades de todo el mundo. Ese enfoque global nos obliga a conocer y cumplir con las leyes que restringen el comercio internacional. Las leyes de control del comercio se aseguran de que cumplamos con la política exterior y con los objetivos de seguridad nacional de los países en los que operamos. Se pueden aplicar sanciones graves (multas, revocación de licencias de exportación, inspecciones aduaneras y retrasos) cuando se infringen estas leyes. Además, la infracción a las leyes de control del comercio puede perjudicar los objetivos establecidos en nuestros países de acogida y la reputación de la Empresa.

Si su trabajo implica la venta o el envío de productos, tecnologías o servicios a través de fronteras internacionales, asegúrese de mantenerse al día con las reglas que se aplican y consulte con su supervisor o con el Departamento Jurídico si no está seguro. Algunas de las actividades que rigen las leyes de control del comercio incluyen:

Controles de exportación e importación. Estos controles son leyes que regulan el movimiento de bienes a través de las fronteras nacionales. Con frecuencia exigen que cumplamos con pautas específicas, recibamos las aprobaciones adecuadas y paguemos los derechos e impuestos sobre los artículos que se transportan de un país a otro.

Sanciones comerciales económicas. Estas leyes restringen el comercio con determinados países, personas o entidades. EE. UU. y otros países mantienen una lista pública de países prohibidos y restricciones. Para garantizar el cumplimiento, FCX ha desarrollado procedimientos que requieren la revisión periódica de los clientes y proveedores en las listas gubernamentales de partes sancionadas.

Boicots ilegales. La ley estadounidense prohíbe a las empresas cumplir con boicots internacionales que no estén aprobados por el gobierno de EE. UU. Cualquier empleado que reciba una solicitud para participar en un boicot u otra práctica comercial prohibida debe comunicarse inmediatamente con el Departamento Jurídico de FCX. La Empresa está obligada por ley a denunciar cualquier solicitud para participar en, o proporcionar información en apoyo de, un boicot autorizado, aunque esas solicitudes se rechacen.

Lavado de dinero. El lavado de dinero es cuando las personas o entidades mueven fondos obtenidos ilícitamente a través del sistema financiero para ocultar el origen delictivo de los fondos o que de otra manera participan en operaciones para hacer que estos fondos parezcan legítimos. FCX no tolera, facilita ni apoya el lavado de dinero.

LO QUE HACEMOS:

- Cumplir con todas las leyes y políticas de la Empresa con respecto a las restricciones comerciales internacionales y las leyes antiboicot.
- Denunciar cualquier solicitud para participar en actividades de boicot.
- Informar de cualquier duda acerca de cualquier pago o de la integridad de cualquier cliente o proveedor.
- Preguntar si tenemos alguna pregunta o si no estamos seguros acerca de las leyes de comercio internacional.

LO QUE NO HACEMOS:

- Importar o exportar bienes o información prohibidos.
- Hacer negocios con empresas, personas o países sancionados.

INTEGRIDAD...

Hacemos lo que decimos que vamos a hacer.



COMPROMISO...

Tenemos el compromiso de contribuir a la sostenibilidad a largo plazo del medio ambiente y de las comunidades donde trabajamos.



LA FUERZA DE LOS VALORES: NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Los recursos naturales que desarrollamos y entregamos son los pilares de la infraestructura, son elementos esenciales del progreso y alimentan la economía global. La gestión responsable de estos recursos y las fuertes asociaciones entre grupos de interés son fundamentales para cómo crear valor y contribuir al desarrollo sostenible en los países y las comunidades en las que operamos.

FCX tiene el compromiso de minimizar y mitigar los impactos adversos de nuestras operaciones y de maximizar los beneficios a largo plazo para las comunidades y los gobiernos locales. Esto significa asociarse para desarrollar programas de desarrollo sostenible que aborden las necesidades prioritarias y contribuyan a su éxito duradero. También significa un compromiso para gestionar los aspectos medioambientales en cada operación.

Para tener éxito, sabemos que tenemos que hacer participar de manera proactiva y abierta a los grupos de interés y trabajar juntos para mejorar continuamente. Nuestras políticas y sistemas de gestión nos ayudan a hacer esto y evolucionarán con el tiempo.

Para obtener más información acerca de nuestros programas y enfoques de sostenibilidad, consulte el informe anual [Trabajar hacia el desarrollo sostenible](#) de la Empresa en [fcx.com](#).

Contribuir con nuestras comunidades

Reconocemos que nuestras operaciones tienen impacto a nivel económico, social y ambiental en las comunidades locales a lo largo de su vida útil. Algunos de estos impactos incluyen cambios de uso de suelo y flujo de población, mientras que otros incluyen oportunidades económicas y desarrollo en las áreas de infraestructura, salud y educación.

Desarrollamos relaciones positivas en nuestras comunidades y hacemos participar de manera abierta y transparente a los grupos de interés para operar y hacer crecer nuestro negocio. En cada una de las áreas en las que trabajamos, colaboramos con las comunidades para minimizar y mitigar los impactos adversos y cultivar oportunidades para maximizar beneficios.

Mantenemos programas formales de participación de grupos de interés cercanos a nuestras operaciones, algunos de los cuales incluyen fundaciones, paneles de asociación con la comunidad y fondos de inversión en la comunidad. Nuestras operaciones utilizan un sistema de gestión de quejas de la comunidad para registrar, procesar y responder a las inquietudes de la comunidad.

Desde programas de control de la malaria y programas agro-empresariales en PT Freeport Indonesia hasta plantas de tratamiento de agua en Sudamérica, nos estamos asociando con las comunidades para lograr la sostenibilidad.

LO QUE HACEMOS:

- Participar de manera abierta y transparente con los grupos de interés (como empleados, miembros de la comunidad y funcionarios del gobierno) en asuntos que podrían afectar positiva o negativamente en las áreas en las que operamos.
- Cumplir con nuestros compromisos para construir confianza dentro de las comunidades.
- Implementar, en colaboración con las comunidades y los gobiernos locales, programas de inversión social para hacer frente a las necesidades de alta prioridad y facilitar el desarrollo de capacidades locales.
- Responder a las inquietudes y quejas formuladas por las comunidades locales u otros grupos de interés.
- Buscar abordar y respetar las necesidades, culturas y costumbres de las comunidades indígenas locales cerca de nuestras operaciones.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política sobre la comunidad](#) en el sitio Web de FM.

LO QUE NO HACEMOS:

- Tomar decisiones que afecten a las comunidades sin la participación de nuestros grupos de interés.
- Comprometerse a proporcionar fondos o recursos de la Empresa sin aprobación previa.

Para tener éxito, sabemos que tenemos que hacer participar de manera proactiva y abierta a los grupos de interés y trabajar juntos para mejorar continuamente.



RESPECTO...

Nos tratamos unos a otros y a los grupos de interés con respeto.

Valores en acción

P.

Roxanne oye que una empresa contratista que trabaja en su operación está obligando a sus empleados a trabajar sin parar para cumplir con el plazo ajustado de un proyecto. Está preocupada porque esta es una práctica laboral injusta que podría dar lugar a un ambiente de trabajo inseguro. Decide plantear su inquietud al responsable de cumplimiento. ¿Roxanne tomó la decisión correcta?

R.

Roxanne tomó la decisión más correcta. Es responsabilidad de todos garantizar un ambiente de trabajo que mantenga el compromiso de la Empresa de respetar los derechos humanos y la seguridad de los trabajadores. Cualquier inquietud acerca de las violaciones a los derechos humanos o de las prácticas de trabajo inseguras se debe plantear al responsable de cumplimiento de los derechos humanos local o a través de la línea de cumplimiento de FCX.

Respetar los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos ha sido un compromiso de larga tradición en FCX. Nuestra política es llevar a cabo nuestras operaciones de una manera coherente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y alinear nuestras prácticas de debida diligencia de los derechos humanos con los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU. Promovemos la conciencia de los derechos humanos mediante una cooperación con los gobiernos anfitriones y las comunidades locales, así como la capacitación a los empleados y contratistas.

Tenemos políticas y sistemas de derechos humanos específicos para cada lugar en consonancia con nuestra política de derechos humanos, las leyes y regulaciones del país y los Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos. Nuestros responsables de cumplimiento de derechos humanos supervisan el cumplimiento y la capacitación, así como un mecanismo de quejas para denunciar, documentar y hacer seguimiento a todas las acusaciones violaciones a los derechos humanos denunciadas en nuestras áreas de actividad.

LO QUE HACEMOS:

- Tratar a todos dentro y alrededor de nuestras operaciones con dignidad y respeto.
- Respetar los principios de derechos humanos.
- Denunciar cualquier acto que pueda violar los derechos humanos.
- Realizar negocios con socios, proveedores y clientes que comparten nuestro compromiso de respetar los derechos humanos.

LO QUE NO HACEMOS:

- Tolerar abusos de los derechos humanos, tales como tráfico de personas; trabajo forzoso, obligatorio o infantil; y prácticas laborales inseguras o desleales en nuestras operaciones.
- Mirar hacia otro lado cuando vemos o sospechamos violaciones a los derechos humanos.
- Tomar represalias contra un empleado que de buena fe denuncia una violación de los derechos humanos.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política de derechos humanos](#) en el sitio Web de FM.

Proteger el medioambiente

Minimizamos el impacto que nuestras operaciones tiene en el medioambiente mediante el uso de estrategias de gestión de riesgos basadas en datos válidos y sólidos conocimientos científicos. Esto requiere que revisemos y tengamos en cuenta los efectos medioambientales de nuestras actividades y que planifiquemos y llevemos a cabo nuestras operaciones de una manera que minimice los impactos ambientales adversos a través de la duración de cada proyecto.

LO QUE HACEMOS:

- Cumplir con todas las leyes y regulaciones medioambientales aplicables.
- Mantener sistemas de gestión medioambiental que sean certificados ISO 14001 o que cumplan con una norma equivalente.
- Realizar capacitaciones a nuestra fuerza laboral sobre las condiciones medioambientales específicas del lugar y los requisitos normativos.
- Denunciar todos los peligros o incidentes medioambientales a nuestro supervisor o al departamento medioambiental del lugar.

LO QUE NO HACEMOS:

- Ignorar los riesgos medioambientales inherentes a nuestro negocio.
- Tolerar la falta de cuidado en asuntos medioambientales.
- Falsificar información sobre cualquier monitoreo ambiental o informes de muestreos.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política ambiental](#) en el sitio Web de FM.



COMPROMISO...

Nos esforzamos para mitigar los posibles impactos medioambientales y sociales adversos a lo largo del ciclo de vida de cada proyecto.



INTEGRIDAD...

**Somos honestos,
transparentes
y responsables.**



Luchar contra el soborno y la corrupción

En FCX, nuestras relaciones comerciales se basan en nuestro valor fundamental de la Integridad: ser honestos, transparentes y responsables. Acatamos todas las leyes y normativas locales e internacionales que prohíben el soborno de funcionarios públicos y otras leyes, como la Ley sobre prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA).

No se harán promesas o transferencias de ninguna cosa de valor a un funcionario público que no sean coherentes con nuestras políticas y leyes aplicables, sin la debida autorización de acuerdo con nuestros procedimientos internos, sin la debida comprobación y sin la identificación clara y precisa en los libros y registros de la Empresa. Si le piden que haga un pago indebido o que contabilice una transacción de forma indebida, o si se entera de cualquier transacción que podría implicar un pago indebido, denúncielo de inmediato a los responsables de cumplimiento designados.

Tenga en cuenta que los pagos incluyen la oferta, promesa de pago o autorización de pago, así como el pago efectivo o la transferencia, de cualquier cosa de valor en nombre de la Empresa a un funcionario público u otros. También incluyen los pagos a un proveedor que, a su vez, es probable que transfiera dicho pago a un funcionario público u otros.

La Empresa cuenta con un programa integral de cumplimiento contra la corrupción, que incluye políticas y procedimientos detallados referentes a las autorizaciones y registros para determinadas categorías de transacciones, como gastos de viaje, contribuciones de caridad, regalos y entretenimiento y otros pagos a los gobiernos y funcionarios públicos. Antes de incurrir en cualquiera de estos tipos de gastos, asegúrese de revisar nuestras políticas de cumplimiento contra la corrupción, así como los procedimientos de aprobación locales.

FCX prohíbe los pagos de facilitación con excepciones muy limitadas. Los pagos de facilitación son aquellos que se efectúan para ayudar a garantizar que los funcionarios públicos realicen las tareas que deben realizar por obligación, como parte de las tareas habituales de su función (procesamiento de visas, proporcionar servicios públicos y emisión de permisos o licencias a las que tiene derecho legalmente). Cualquier pago de facilitación lo deben revisar previamente los responsables de cumplimiento y/o el Departamento Jurídico de la empresa.

Para obtener información adicional, consulte nuestra [Política anticorrupción](#) y nuestras [Pautas anticorrupción](#) en el sitio Web de FM.

LO QUE HACEMOS:

- Ponernos en contacto con nuestros responsables de cumplimiento locales antes de prometer, ofrecer o proporcionar cualquier cosa de valor, como ofertas de empleo, regalos, comidas y/o atenciones sociales, a un funcionario público o a un familiar de un funcionario.
- Solicitar y obtener las aprobaciones necesarias de manera oportuna.
- Mantener registros precisos y completos para que todos los pagos se detallen de manera adecuada.
- Aplicar la diligencia debida con todos los posibles socios comerciales.

LO QUE NO HACEMOS:

- Proporcionar bienes de valor a un funcionario público en un intento de influir indebidamente en una decisión.
- Hacer pagos u ofertas a través de terceros que no podríamos hacer nosotros mismos.
- Eludir los controles internos de la Empresa buscando las aprobaciones requeridas después de que haya tenido lugar una transacción.



En FCX, nuestras relaciones comerciales se basan en nuestro valor fundamental de la Integridad: ser honestos, transparentes y responsables.

SEÑALES DE ADVERTENCIA DE CORRUPCIÓN: COSAS QUE SE DEBEN OBSERVAR AL TRABAJAR CON TERCEROS

Antes de entrar en una operación comercial, esté alerta si el representante de la empresa:

- Se niega a firmar las certificaciones contra la corrupción y las garantías incluidas en su contrato.
- Carece de los medios económicos necesarios o las calificaciones para hacer el trabajo.
- Lo ha recomendado un funcionario público.
- Tiene una reputación de pasar por alto los canales normales de trabajo, sobre todo en las actividades relacionadas con el gobierno.
- Pide la aprobación de un presupuesto de funcionamiento significativamente excesivo o de gastos inusuales.
- Insiste en términos financieros que son excesivamente generosos dado su trabajo.

Los problemas que se identifican temprano y se abordan con cuidado a menudo se pueden resolver sin poner en peligro nuestros intereses comerciales.

COMPROMISO...

Nos involucramos en oportunidades (incluidas las actividades políticas) para maximizar los beneficios que entregan nuestras operaciones.

Participar en actividades políticas

Jugar un papel activo en el proceso político es un derecho y una responsabilidad importante que todos compartimos como ciudadanos de una democracia. FCX anima a los empleados a registrarse, votar y mantenerse informado sobre los asuntos políticos importantes para el éxito de nuestro negocio y nuestras comunidades.

Si participa en actividades políticas, debe utilizar su propio tiempo y recursos y dejar claro que sus acciones y puntos de vista políticos son suyos y no de la Empresa. Por ejemplo, no puede participar en actividades políticas personales durante las horas de trabajo remunerado, utilizar recursos de la Empresa (por ejemplo, correo electrónico, teléfonos y salas de reuniones) o colocar carteles políticos en el lugar de trabajo.

La Empresa reconoce que las decisiones de política pública pueden tener un gran impacto en nuestras operaciones y futuras oportunidades de negocio. A través de las actividades de presión (dicho “lobbying” en inglés), compartimos información y opiniones sobre asuntos de interés público que tienen un impacto importante en FCX. El lobbying tiene el propósito de influir en las decisiones de política pública al proporcionar información a los funcionarios elegidos o designados y su personal, y están estrictamente reguladas por los gobiernos anfitriones. Solo los empleados autorizados pueden ponerse en contacto con los funcionarios y el personal público, o de otro modo hacer actividades de presión.

FCX no contribuye fondos de la Empresa directamente a candidatos a cargos públicos, partidos políticos y comités organizados para financiar candidatos. La Empresa no hace contribuciones a la inscripción de votantes no partidistas, la educación ni los programas para acudir a votar.

LO QUE HACEMOS:

- Dejar claro que nuestras opiniones y acciones políticas son nuestras y no las de la Empresa.
- Obtener la aprobación de nuestro Departamento de relaciones gubernamentales local antes de participar en actividades políticas o lobbying en nombre de la Empresa.

LO QUE NO HACEMOS:

- Utilizar los recursos de la Empresa para apoyar o respaldar a candidatos o iniciativas.
- Colocar carteles políticos o comunicaciones similares en la propiedad de la Empresa.



CÓMO RATIFICAMOS LOS PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Investigaciones

FCX toma en serio las denuncias de presuntas infracciones a los Principios de conducta empresarial, independientemente de la manera en que se reciba la denuncia. Nos esforzamos para revisar y resolver cada problema de la manera más rápida, minuciosa y confidencial posible. Esto lo hacemos a nivel local a menos que creamos que la situación requiera algo diferente. Los asuntos de Recursos Humanos se pueden derivar al representante de Recursos Humanos, los asuntos de contabilidad al departamento de contabilidad y los asuntos de seguridad al gerente de seguridad local. Dependiendo de la situación, las investigaciones las puede realizar el Departamento de Cumplimiento, el Departamento Jurídico o un asesor externo.

Cooperar con un proceso de investigación

Le pueden pedir participar en una investigación de un incidente que un compañero de trabajo o proveedor haya denunciado. Participar en una investigación no significa que usted está en problemas o que alguien ha planteado una inquietud acerca de usted directamente. Es posible que solo quiera decir que usted fue testigo de un evento o puede, debido a su cargo, tener la información necesaria para investigar una inquietud planteada. Si está involucrado en una investigación, se espera que coopere plenamente y que sea veraz, honesto y franco. El no hacerlo puede dar lugar a medidas disciplinarias, que incluyen el despido.

Medidas disciplinarias

FCX tiene el compromiso de hacer lo que es correcto, y como empleado, usted es responsable de mantener este compromiso. Esto significa cumplir con los Principios de conducta empresarial, las políticas que se aplican a su trabajo, otras políticas de la Empresa y las leyes, así como denunciar posibles infracciones. El no hacerlo podría dar lugar a medidas disciplinarias, que incluyen el despido.

Denunciar una infracción a nuestros Principios de conducta empresarial, a la política de la empresa o a la ley no le exime de la responsabilidad por la participación personal en cualquier actuación indebida o desempeño laboral. Sin embargo, se puede considerar como un factor a su favor cuando se evalúen las posibles medidas disciplinarias.

Exenciones

FCX no espera conceder ninguna exención a estos Principios de conducta empresarial. Sin embargo, las exenciones a las disposiciones para los empleados, directivos o los miembros de la Junta Directiva solo las puede realizar la Junta Directiva o un comité autorizado de dicha Junta. Cualquier exención se comunicará oportunamente según lo exijan las leyes aplicables. El resto de las exenciones las debe aprobar el asesor jurídico de FCX.



Cualquier persona que haga una denuncia de buena fe o que participe en investigaciones relacionadas con los Principios de conducta empresarial no será objeto de represalias de ningún tipo.

LA IMPORTANCIA DE ALZAR LA VOZ

CUANDO SE COMUNIQUE CON LA LÍNEA DE CUMPLIMIENTO DE FCX

- Hablará con un representante que hable su idioma principal.
- El representante tomará nota de todos los datos necesarios y los repetirá para que todo quede muy claro.
- Recibirá un número de denuncia y el número de identificación personal con un tiempo estimado para volver a llamar para hacer un seguimiento.
- Mientras más información pueda dar, mucho mejor. Si no recibimos suficiente información (nombre, fechas, detalles, etc.), es posible que no podamos investigar adecuadamente su inquietud.
- Asegúrese de comprobar regularmente para ver si se necesita información adicional.
- Recibirá una notificación una vez que se haya realizado una investigación exhaustiva y se hayan tomado las medidas adecuadas.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de denunciar las sospechas de infracciones a los Principios de conducta empresarial, a nuestras políticas, a los procedimientos o a la ley al personal correspondiente lo antes posible. Esto asegura que cualquier problema se aborde y resuelva de manera oportuna. Tenemos una cultura de puertas abiertas, de manera que todos debemos sentirnos libres de comentar abiertamente cualquier duda o inquietud que tengamos acerca de la forma en que realizamos nuestros negocios. Esta comunicación abierta es vital para nuestro crecimiento como empleados, como equipo y como empresa.

Denunciar posibles infracciones y obtener ayuda

Si alguna vez sospecha que se ha infringido una política, tiene alguna pregunta sobre una política o práctica o tiene alguna sugerencia sobre cómo mejorar las cosas, le recomendamos que hable con su supervisor o representante de Recursos Humanos en primer lugar. Por lo general, son las mejores personas para abordar los problemas de manera rápida y eficiente.

Si no se siente cómodo para acudir a su supervisor o representante de Recursos Humanos local, tiene otras opciones.

Cuando alzamos la voz, encontramos fuerza en nuestros valores. Alce la voz inmediatamente si algo no se percibe bien o si infringe, o posiblemente podría infringir, los Principios de conducta empresarial o la ley.

Tolerancia cero a las represalias

FCX no tolerará represalias contra ningún empleado por plantear una pregunta o inquietud acerca de las prácticas comerciales de la Empresa de buena fe o por utilizar la línea de cumplimiento de FCX o por cooperar en la investigación de tal inquietud.

Esta política prohíbe los informes preparados que es conocido que son falsos.

Cualquier empleado que la Empresa determine que ha incurrido en una conducta de represalia o que presentó una denuncia falsa a sabiendas puede estar sujeto a una medida disciplinaria que puede incluir el despido.

Si cree que ha experimentado represalias por plantear una pregunta o inquietud o por participar en una investigación, debe plantear esa inquietud de inmediato usando uno de los métodos descritos en la página 43.

Línea de cumplimiento de FCX

La línea de cumplimiento de FCX está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Puede permanecer en el anonimato si así lo desea, según lo permitido por la ley aplicable. Las llamadas las recibe una empresa externa y no hay manera de rastrearlas o de determinar dónde se originaron. Aunque puede permanecer en el anonimato, si no recibimos suficiente información, es posible que no podamos investigar adecuadamente su inquietud.

Línea de cumplimiento de FCX

País	Número
Australia	1-800-239-835
Chile	55-281-8326
Finlandia	0-800-91-7358
Indonesia	001-803-10-02-1382
Países Bajos	0800-023-1027
Perú	0800-77-150
España	900-97-1097
Reino Unido	0-800-051-9072 / 0-808-234-1567
Estados Unidos	800-295-6783
Otros lugares	AT&T Direct® Access

AT&T Direct® Access Dialing

1. Marque el código de acceso de AT&T Direct® para su país/ubicación: <http://www.business.att.com/bt/access.jsp>
2. Cuando le den la indicación marque **800-295-6783**
3. La llamada la atenderán en el idioma seleccionado.
Manténgase en línea, ya que obtener un intérprete puede tardar unos minutos.

Recursos

Si tiene dudas acerca de los Principios de conducta empresarial, o si quiere analizar problemas o plantear una inquietud:

- Hable con su supervisor.
- Hable con el representante de Recursos Humanos local o corporativo.
- Hable con el Departamento Jurídico local o corporativo.
- Llame o visite al representante de cumplimiento local o corporativo.
- Comuníquese con el Departamento de cumplimiento:
 - Correo electrónico compliance@fmi.com
- Comuníquese con uno de los Jefes de responsables de cumplimiento:
 - Llame al +1-602-366-7550
 - Correo electrónico Compliance_Officer@fmi.com
- Comuníquese con la línea de cumplimiento de FCX:
 - Teléfono según ubicación; se permite la denuncia anónima, excepto en España¹
 - <https://fcxcompliance.alertline.com>
- Envíe información por correo a:
Freeport-McMoRan Compliance Department
Attn: Chief Compliance Officer
333 N. Central Avenue
Phoenix, Arizona 85004
United States

¹La ley de protección de los datos de España (Ley orgánica 15/1999 sobre la protección de los datos personales) prohíbe realizar denuncias anónimas.

