

Código de conducta

La guía para dar vida a nuestros valores



El Código de conducta de Newcrest está diseñado para establecer claramente la forma en que nos comportamos en los negocios con nuestras partes interesadas internas y externas.

Nuestros valores



Preocupación por las personas



Integridad y honestidad



Trabajar juntos



Innovación y resolución de problemas



Alto rendimiento

Nuestro propósito

Crear un futuro mejor para las personas mediante una minería segura y responsable

Índice

Acerca de nuestro Código de conducta

03 ➔

Mensaje de nuestro director general y CEO

04 ➔

Nuestras responsabilidades

04 ➔

Incumplimiento del Código

06 ➔

Denunciar

60 ➔

Contactos y recursos clave



Nos preocupamos por nuestra gente

09 ➡

Recursos humanos y esclavitud moderna

Nuestro compromiso de vivir de acuerdo con nuestros valores es fundamental para nuestra visión. Preocuparnos por nuestra gente es el primero de nuestros valores.

12 ➡

Salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestra gente y de las comunidades son nuestra máxima prioridad. Queremos que todos vuelvan a casa sanos y salvos todos los días.

14 ➡

Seguridad

Nuestro personal es nuestro mayor activo y nada es más importante que su seguridad.

16 ➡

Privacidad e información personal

Respetamos su privacidad. Siempre cumplimos las leyes pertinentes cuando recopilamos, almacenamos, utilizamos y divulgamos información personal.



Trabajamos juntos

19 ➡

Comportamiento en el lugar de trabajo

Nuestras relaciones laborales son respetuosas, solidarias y profesionales.

22 ➡

Inclusión y diversidad

Sabemos que nuestros diferentes orígenes, perspectivas y experiencias hacen de Newcrest un mejor lugar de trabajo y que fomentan el alto rendimiento.

24 ➡

Comunidades y pueblos indígenas

Nuestro objetivo es ser la empresa minera preferida por las comunidades con las que trabajamos.

26 ➡

Trato con proveedores y terceros

Valoramos las relaciones con nuestros proveedores y terceros y apreciamos la función que desempeñan para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos.



Trabajamos con integridad y honestidad

29 ➡

Conflictos de intereses

En todo nuestro negocio global actuamos con honestidad e integridad y vivimos nuestros valores.

32 ➡

Soborno y corrupción

Prohibimos estrictamente todas las formas de soborno, corrupción y otros pagos o actividades ilícitas o indebidas relacionadas.

34 ➡

Los regalos, la hospitalidad y los viajes patrocinados

GHST pueden dar lugar a una influencia indebida real o percibida. Consideramos cuidadosamente todas las ofertas o recepciones de GHST y solo ofrecemos o recibimos GHST de acuerdo con los procesos de la Norma de integridad empresarial.

36 ➡

Operaciones con información privilegiada

Las operaciones con información privilegiada se producen cuando posee información confidencial sensible del mercado en relación con Newcrest y negocia con acciones de Newcrest o procura que otra persona negocie con acciones de Newcrest, o transmite información a una persona que negocia con acciones de Newcrest.

38 ➡

Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas

Newcrest se esfuerza por ser siempre un buen ciudadano corporativo y comunitario.



Protegemos nuestros recursos

41 ➡

Protección de la propiedad de Newcrest y de terceros

Nos comprometemos a proteger la información confidencial y la propiedad de Newcrest en todo momento y a asegurarnos de que solo la utilizamos en beneficio de la empresa.

44 ➡

Gestión de activos y tecnología

Los activos incluyen bienes físicos y no físicos, como equipos, inventario, tecnología, propiedad intelectual, información y datos de la empresa.

46 ➡

Ciberseguridad, información y protección de datos

Nos comprometemos a proteger la información y los datos de Newcrest mediante el nivel adecuado de controles y capacitaciones para nuestra gente en materia de ciberseguridad.

48 ➡

Exactitud en los registros de la empresa

Utilizar y manejar la información de forma precisa es fundamental para nuestra integridad y reputación. Es especialmente importante que los registros de nuestra empresa sean precisos.

50 ➡

Comunicaciones

Nos comunicamos con los medios de comunicación y otras partes interesadas externas de forma oportuna, justa y coherente.

52 ➡

Redes sociales

Las redes sociales no difieren de las demás comunicaciones externas sobre Newcrest o que se refieren a ella. Nos preocupamos por comunicarnos de acuerdo con nuestros valores.



Promovemos la sostenibilidad

55 ➡

Medio ambiente, aspecto social y gobernanza

La sostenibilidad es un componente vital de la visión de nuestra empresa de ser la empresa minera preferida.

58 ➡

Cambio climático

Estamos comprometidos con el descubrimiento, el desarrollo y la producción sostenibles de oro y cobre.

Acerca de nuestro Código de conducta

- 03 ➞ Mensaje de nuestro director general y CEO
- 04 ➞ Nuestras responsabilidades
- 04 ➞ Incumplimientos del Código
- 06 ➞ Hablar claro



Mensaje de nuestro director general y CEO

Me sorprendo todos los días con el esfuerzo y el talento de nuestra gente. Su compromiso y dedicación para apoyarse no solo mutuamente sino también a nuestras comunidades es inspirador.

Nuestro éxito proviene de la forma en que trabajamos juntos, de la integridad de nuestras acciones y, sobre todo, de la forma en que nos apoyamos mutuamente para garantizar que todos sean tratados con respeto y dignidad y se sientan seguros para decir lo que piensan.

Nuestro crecimiento continuo se basará en una cultura que adopte la diversidad como un punto fuerte, que reconozca la inclusión como un poderoso impulsor de progreso, y en la que la seguridad psicológica se trate con la misma importancia que la seguridad física.

Nuestro Código de conducta es nuestro modelo de trabajo. Tanto si usted es empleado, contratista, miembro de la comunidad, proveedor o parte interesada, nuestro Código de conducta establece qué se espera de las personas y el punto de referencia que todos debemos cumplir. También apoya la toma de decisiones cuando nos enfrentamos a un dilema ético.

En nuestro Código de conducta se encuentran integrados nuestros valores: Preocupación por las personas, Integridad y honestidad, Trabajo conjunto, Innovación y resolución de problemas y Alto rendimiento. Estos valores guían nuestro comportamiento, ya que trabajamos para hacer realidad nuestra visión: *ser la empresa minera preferida*.

Newcrest es una gran empresa, con grandes personas. Estoy sumamente orgulloso de los extraordinarios resultados que seguimos logrando juntos, mientras creamos un futuro más brillante para las personas y las comunidades con las que tenemos el privilegio de trabajar.

Tómese el tiempo para leer nuestro Código de conducta y haga su parte para forjar un Newcrest aún más fuerte. Me entusiasma nuestro futuro y trabajar con ustedes para garantizar que Newcrest apoye y capacite a las personas para que den lo mejor de sí mismas, tengan éxito y prosperen.



Sandeep Biswas
Director general y director ejecutivo

Nuestra visión

Ser la empresa minera preferida.

- Valorada por nuestra gente y nuestras comunidades.
- Respetada por nuestros socios, clientes, proveedores y compañeros.
- Celebrada por nuestros propietarios.

Nuestro propósito

Crear un futuro mejor para las personas mediante una minería segura y responsable.

Nuestra ventaja

Colaboración, innovación y mentalidad de propietario.

Nuestras responsabilidades

Este Código de conducta se aplica a:

- Nuestros directores, funcionarios, empleados, contratistas, consultores y terceros que trabajan para Newcrest o con Newcrest.
- Nuestras relaciones con proveedores y socios de empresas conjuntas, para entender la forma de trabajar y las expectativas de nuestra gente.

Lo que esperamos de nuestra gente

Esperamos que cumplan nuestro Código de conducta, que apoyen nuestros valores y que cumplan con las leyes locales.

Nuestra visión es ser la empresa minera preferida por nuestra gente, por las comunidades con las que trabajamos y por nuestros inversores.

Nuestro Código de conducta establece cómo hacerlo. Detalla lo que defendemos, cómo interactuamos con las partes interesadas y lo que pueden esperar de nosotros.

Esperamos que actúe con responsabilidad, ética, honestidad e integridad. Nuestro Código de conducta establece cómo se espera que cada uno de nosotros se comporte en el trabajo.

Su supervisor directo, el equipo de Ética y cumplimiento o el director de Asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento pueden responder sus preguntas sobre el significado del Código y cómo se aplica a su trabajo.

Lo que esperamos de nuestros líderes

Esperamos que nuestros líderes sean el ejemplo de cómo actuar según nuestro Código de conducta al:

- ayudar a los miembros del equipo a entender y cumplir el Código;
- fomentar las preguntas sobre el Código;
- demostrar nuestros valores en acción;
- tomar decisiones que sean lo mejor para Newcrest; y
- fomentar una cultura de inclusión y diversidad.

Lo que esperamos de nuestros socios

Esperamos que los terceros con los que hacemos negocios, incluidos gobiernos, proveedores, empresas conjuntas y asociaciones industriales:

- entiendan nuestras expectativas y normas de comportamiento; y
- cumplan las prácticas y directrices del Código.

Si su trabajo consiste en trabajar con terceros de Newcrest, esperamos que esté al tanto de su comportamiento y que los haga responsables si no cumplen con el Código.

Incumplimientos del Código

Es responsabilidad de todos informar los incumplimientos del Código de conducta, nuestros valores, la ley u otros comportamientos o actividades preocupantes.

Un incumplimiento es todo comportamiento que vaya en contra de nuestro Código. Se debe informar todo incumplimiento, o posible incumplimiento del Código. Si le parece que algo no está bien, háblelo con su supervisor directo. También puede informar un incumplimiento o inquietud mediante la línea directa confidencial de denuncias de Newcrest.

Lo que esperamos de nuestra gente

- Entender cómo se aplica el código en su caso.
- Cumplir el Código en todo momento. Puede haber una situación que el Código no cubra. En estos casos, actúe de acuerdo con nuestros valores y utilice su juicio para tomar la decisión más adecuada y ética. O bien, busque la orientación de su superior directo o del defensor de ética y cumplimiento.
- Sepa cómo y cuándo denunciar. Esperamos que denuncie cuando tenga conocimiento de algún incumplimiento de nuestros valores o del Código, de una violación de la ley o de un comportamiento o actividad preocupante para Newcrest.

Consecuencias de las violaciones

Los incumplimientos del Código se toman muy en serio, ya que comprometen nuestros valores, prácticas y nuestra cultura de honestidad e integridad.

Todos los incumplimientos se investigarán a fondo de acuerdo con nuestras políticas y normas.

Si no cumple con el Código o con nuestros valores, podría recibir una sanción, como las siguientes:

- Asesoramiento
- Capacitación
- Advertencias: verbales y escritas
- Podría ser apartado del servicio durante un periodo de tiempo
- Cese de la relación laboral

Brújula de orientación



En la práctica

Situación	Respuesta
Escuché a un consultor externo que trabaja con nuestro equipo hablar con un funcionario del gobierno sobre pagos secretos. No me siento directamente afectado por el comportamiento del consultor y no tengo pruebas de que haya hecho algo incorrecto. ¿Qué debo hacer?	Nuestro Código de conducta se aplica a todos, incluso los consultores externos que trabajan con Newcrest o para Newcrest. Es su responsabilidad mantener nuestros altos estándares de comportamiento ético. Hable con su supervisor directo sobre lo que haya visto y oído. Si no se siente cómodo para hablar con su supervisor directo o con su respuesta, denuncie el comportamiento a través de nuestros canales de denuncia.
Chris se incorporó recientemente a nuestro equipo y tiene mucha experiencia de trabajo para otros mineros. Sugiere que hagamos algunas cosas que, según ella, son "prácticas habituales de la industria". Me preocupa que algunas de las prácticas que sugiere no se ajusten al Código ni a nuestros valores. ¿Qué debo hacer?	Si el comportamiento no cumple con nuestro Código de conducta o con nuestros valores, no lo hacemos. El hecho de que otros hagan algo no lo hace correcto. Muéstrele a Chris nuestros valores y nuestro Código para ayudarla a entender sus responsabilidades como empleada de Newcrest. Plantee cualquier inquietud que tenga con su supervisor directo o a través de nuestros canales de denuncia.

Denunciar

La clave de nuestro Código de conducta es que somos responsables y transparentes.

Todas las personas que trabajan en Newcrest comparten el compromiso de seguir el Código de palabra y de espíritu.

Se anima a todos los empleados, funcionarios, directores, contratistas, consultores, proveedores o familiares de Newcrest, actuales o anteriores, a denunciar. Newcrest está comprometida con una cultura de confianza, integridad y honestidad. Apoyamos a quienes denuncian y protegemos su confidencialidad y anonimato, si así lo solicitan, y los protegemos de tratos perjudiciales por hacerlo.

Por lo tanto, lo animamos a que denuncie toda conducta indebida, cualquier cosa que pueda ser poco ética o ilegal, cualquier problema de seguridad o cualquier incumplimiento grave del Código. Queremos saber las inquietudes de las que tiene conocimiento.

Hay que ser valiente e íntegro para denunciar un comportamiento perjudicial en el trabajo. Newcrest le ofrece una serie de canales para denunciar, para que pueda hacerlo de la manera que le resulte más cómoda. Puede realizar las denuncias a su supervisor directo, al defensor de ética y cumplimiento, a los destinatarios elegibles o en línea o puede llamar a nuestra línea directa confidencial. Las denuncias se tratan con seriedad y confidencialidad, y se pueden realizar de forma anónima. El equipo de Ética y cumplimiento corporativo recibe, clasifica, gestiona e investiga, o designa investigadores independientes expertos en la materia para que investiguen las denuncias. Cuando se investiga una denuncia, se hace de forma justa, competente, rápida y de acuerdo con las normas y procedimientos de Newcrest.

Lo que esperamos de nuestra gente

Se fomenta que denuncie la mala conducta o las inquietudes que impliquen:

- actividades deshonestas, fraudulentas o corruptas;
- actividad ilegal;
- problemas de seguridad;
- comportamientos poco éticos o incumplimientos graves de nuestras políticas o normas;
- comportamientos o acciones que supongan un riesgo real de daño o perjuicio para nosotros, para nuestro personal o para terceros;
- comportamientos o acciones que puedan provocar pérdidas financieras o daños a nuestra reputación;
- acoso, acoso o agresión sexual, discriminación, victimización o intimidación;
- el incumplimiento de una ley que pueda afectar a nuestro negocio; o
- cualquier otro tipo de mala conducta o comportamiento grave.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo o los reclamos sobre su empleo actual o anterior que probablemente no afecten el negocio de Newcrest se gestionan mejor y de forma más eficaz y se comunican a su superior directo o a su socio comercial, no como denuncia. Algunos ejemplos son las decisiones sobre los traslados, la estructura, los ascensos, la remuneración, la gestión del rendimiento/la disciplina o las condiciones de su empleo. Estas quejas o reclamos personales relacionadas con el trabajo deben plantearse siguiendo el Procedimiento de resolución de quejas sobre el comportamiento en el lugar de trabajo o el Procedimiento de trato justo.

Obtenga más información

- ➔ [Política de denuncias](#)
- ➔ [Portal de ética y cumplimiento – Orientación sobre la denuncia y las investigaciones](#)
- ➔ [Procedimiento de trato justo](#)
- ➔ [Norma de comportamiento en el lugar de trabajo](#)
- ➔ [Resolución del comportamiento en el lugar de trabajo Procedimientos de reclamos](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Oficial de protección de denuncias

Su socio comercial o un miembro del equipo humano

Defensores de ética y cumplimiento, director del grupo de ética y cumplimiento

Director de asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento normativo

En la práctica

Situación	Respuesta
Andrew trabaja en Newcrest. Le contó a Claire, su mujer, su sospecha de que alguien de su equipo actuó de forma fraudulenta. Andrew recientemente escuchó unas conversaciones inusuales entre este miembro del equipo y los proveedores de Newcrest. Claire envió un correo electrónico anónimo al oficial de protección de denuncias sobre las observaciones y preocupaciones de su marido. ¿Qué medidas se tomarán y qué protección tienen Claire y Andrew?	El oficial de protección de denuncias adoptará las siguientes medidas: 1. Eliminará de la denuncia de Claire cualquier cosa que pueda identificar a Claire o Andrew, como nombres y direcciones de correo electrónico. 2. Acusará recibo de la denuncia y hará las preguntas aclaratorias que sean necesarias para llevar a cabo una investigación adecuada y justa. 3. Evaluará la queja, considerará si está protegida por la legislación australiana u otras leyes y garantizará que se investigue de forma independiente. La investigación seguirá la Política de denuncias y la Guía de investigación de Newcrest y los principios de justicia procesal. 4. Realizará una evaluación del riesgo de "trato perjudicial" y pondrá en marcha medidas para proteger a Claire y Andrew de cualquier repercusión por presentar la denuncia. 5. Llevará a cabo la investigación de manera oportuna e informará a Claire, la denunciante, sobre el avance y el resultado de la investigación.
Estoy cubriendo el trabajo de Luis mientras está de vacaciones. Recibí una llamada telefónica en la que la persona que llamaba pensaba que yo era Luis. La persona que llamó habló de que habíamos pagado un soborno a alguien que trabaja para uno de nuestros clientes. Se lo dije a mi supervisora directa y me dijo que se ocuparía del tema. Pero cuando volví a sacar el tema con ella dos semanas más tarde, me dijo "no hay de qué preocuparse". Siento que se ha ignorado el problema. ¿Qué debo hacer?	Si le preocupa una posible actividad corrupta, un asunto grave que podría afectar al negocio o a la reputación de Newcrest, debe denunciarlo. Plantee su inquietud a través de uno de los canales de denuncia de Newcrest: 1. su supervisor directo; 2. la línea directa de denuncias, en línea o por teléfono; 3. la aplicación de denuncias; 4. el oficial de protección de denuncias, por correo electrónico, correo postal o teléfono; 5. el defensor de Ética y cumplimiento; y 6. el destinatario elegible, indicado en la Política de denuncias.



Lo que debemos hacer

Leer y comprender la Política de denuncias.

Informar los problemas de mala conducta a través de uno de los canales de denuncia.

Investigar todos los informes de denuncias de manera seria y confidencial y tratar a todas las personas supuestamente implicadas en un problema de manera justa, incluidas las personas nombradas por el denunciante.

Almacenar de forma segura todos los registros electrónicos y en papel relacionados con los problemas que se denuncian a través de los distintos canales de denuncia de Newcrest.



Lo que no debemos hacer

Revelar la identidad o la información de la persona que hace una denuncia sin su consentimiento.

Utilizar los canales de denuncias para quejas personales o relacionadas con nuestro empleo. En su lugar, primero hablaremos con nuestro supervisor directo o con el socio comercial y seguiremos el Procedimiento de resolución de quejas sobre el comportamiento en el lugar de trabajo o el Procedimiento de trato justo.

Tolerar que se trate mal a los denunciantes/delatores como venganza por hacer una denuncia. No permitimos ninguna represalia, discriminación, acoso, intimidación o victimización de los denunciantes y protegemos a las personas que denuncian.

Ignorar las denuncias. Consideramos, evaluamos y gestionamos adecuadamente todas las denuncias que se reciben de acuerdo con nuestra política.



Nos preocupamos por nuestra gente

- 09 ➔ Derechos humanos y esclavitud moderna
- 12 ➔ Salud y seguridad
- 14 ➔ Seguridad
- 16 ➔ Privacidad e información personal



Derechos humanos y esclavitud moderna

Nuestra visión se basa en el compromiso de vivir según nuestros valores. Preocuparnos por nuestra gente es el primero de nuestros valores.

Esto significa que priorizamos la seguridad y la salud: velamos por el bienestar de nuestra gente y de las comunidades con las que trabajamos.

Newcrest se compromete a respetar los derechos humanos de todos nuestros empleados, las partes interesadas y las leyes de los países en los que trabajamos. Nos preocupamos por el impacto que nuestras operaciones pueden tener en las comunidades locales y respetamos los derechos de las comunidades vecinas. Respetar los derechos humanos significa "no hacer daño".

Nuestro compromiso con los derechos humanos es clave para proteger la reputación de Newcrest como empresa ética. Estas son las cuestiones importantes en las que nos centramos:

- En el lugar de trabajo, respetamos los derechos humanos de nuestros empleados.
- Nuestros proveedores deben respetar los derechos humanos y alcanzar las expectativas que establecimos en nuestra Política de derechos humanos, como la prevención de la esclavitud moderna. Esperamos que nuestros proveedores impidan el trabajo infantil y el trabajo forzado u obligatorio, así como otras formas de esclavitud moderna, que no discriminen y cumplan los derechos de los trabajadores y respeten la libertad de expresión.
- Las comunidades en las que trabajamos tienen derecho a un nivel de vida adecuado, y esto incluye el derecho al agua y a la vivienda. Somos conscientes de cómo nuestras operaciones pueden afectar a las comunidades locales y por lo tanto remediamos los impactos adversos inevitables relacionados con nuestras operaciones.
- Al tiempo que protegemos a nuestro personal, nuestras operaciones y nuestros productos, nos aseguramos de gestionar la seguridad de forma responsable. Respetamos los derechos de las comunidades vecinas. Gestionamos los riesgos de seguridad de acuerdo con las normas internacionales sobre el uso proporcionado de la fuerza. Las normas internacionales también rigen nuestro uso de proveedores de seguridad privada o fuerzas de seguridad gubernamentales.



Lo que esperamos de nuestra gente

Todos en Newcrest deben respetar los derechos humanos. Esto significa que usted debe:

- Realizar la capacitación en línea de concientización sobre los derechos humanos.
- Fomentar el respeto de los derechos humanos en sus relaciones comerciales y apoyar los derechos humanos en sus relaciones con nuestras partes interesadas.
- Reconocer y respetar los valores culturales, las tradiciones y las creencias de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Esto incluye a los pueblos indígenas.
- Fomentar relaciones directas, honestas y abiertas con otras personas en el trabajo, basadas en la confianza y el respeto mutuo por la dignidad y el valor de cada persona.
- Verificar y gestionar los riesgos para los derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de suministro si su función es gestionar estas relaciones. Realizar regularmente verificaciones de los derechos humanos, conocidas como diligencia debida.
- Asegurarse de que la seguridad se gestiona de forma responsable y de que se respetan los derechos humanos si tu función es proteger las operaciones de Newcrest.

Los riesgos relacionados con los derechos humanos pueden aparecer en cualquier país y en cualquier contexto; por eso hay que estar atento a los riesgos nuevos o que estén en desarrollo. Manténgase alerta y denuncie todo comportamiento que no le parezca correcto. Comuníquese a su superior directo, el equipo de desempeño social o defensor de ética y cumplimiento.

Si un proveedor, un contratista o un miembro de la comunidad quiere plantear una inquietud o presentar una queja, se sugiere que lo haga a través de nuestra línea directa de denuncias. La Política de denuncias de Newcrest contiene más información.

Obtenga más información

- ➔ [Política de derechos humanos](#)
- ➔ [Política de comunidades](#)
- ➔ [Política de relaciones con los pueblos indígenas](#)
- ➔ [Política medioambiental](#)
- ➔ [Política de adquisición](#)
- ➔ [Política de seguridad](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Supervisor directo

Defensor de ética y cumplimiento

Director del grupo de sostenibilidad y desempeño social

Asesor jurídico de la empresa

Director de asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento normativo

En la práctica

Situación	Respuesta
Escuché una conversación en nuestro lugar de trabajo entre un empleado del servicio de limpieza y su supervisor que me preocupó. El empleado se quejaba de que no le habían pagado su trabajo y de que su supervisor le retenía los documentos de identidad para que no pudiera irse. El supervisor le dijo que se callara y que siguiera trabajando. ¿Qué debo hacer?	Nuestra Política de contratación exige a nuestros proveedores que respeten los derechos humanos y que dispongan de procedimientos para cumplir con lo que se espera según nuestra Política de derechos humanos. Parece que lo que vio y escuchó no es lo que esperamos de nuestros proveedores. Plantee el problema a su supervisor directo, a su Defensor de ética y cumplimiento o hágalo a través de uno de nuestros canales de denuncias.
En mi ubicación nos alientan a ofrecer trabajos a la comunidad local. Algunas de las personas que solicitan trabajo no tienen certificados de nacimiento oficiales. ¿Está bien confiar en las edades que nos dicen las personas en su solicitud?	Nos tomamos muy en serio el riesgo de emplear mano de obra infantil. Por eso, deberá estudiar a todos los solicitantes de empleo de acuerdo con los procesos de contratación de Newcrest. En el caso de los trabajadores de riesgo, busque otros registros que sean fiables.



Lo que debemos hacer

Respetar los derechos humanos y comprender bien nuestro contexto operativo en los países en los que trabajamos.

Hacer que el respeto de los derechos humanos forme parte de nuestra forma de trabajar. Vivir el valor de cuidar a las personas y consideramos el impacto que nuestro trabajo tiene en los demás. Cumplir la Política de derechos humanos de Newcrest.

Escuchar las opiniones de los demás, apoyar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el trabajo y contribuir a generar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Aplicar un enfoque de derechos humanos en nuestra toma de decisiones y trabajo. Esto incluye los nuevos procesos empresariales, las adquisiciones, las empresas conjuntas y el trabajo con los proveedores.

Realizar el curso de capacitación en línea sobre derechos humanos disponible a través de MyLearning. El curso de capacitación sobre derechos humanos abarca todos los tipos de explotación, incluidos aquellos que se identifican en la Ley Federal de Esclavitud Moderna de Australia.



Lo que no debemos hacer

No asumir nuestra responsabilidad de cuidar a las personas, ya que el cuidado de nuestra gente es uno de nuestros valores fundamentales.

Ignorar los derechos humanos, ya que eso sería contrario a nuestros valores y podría generar resultados negativos, en términos legales, financieros y operativos, y dañar nuestra reputación.

Pensar que la Política de derechos humanos no es relevante porque trabajamos fuera de Australia. La política se aplica a todos los empleados y contratistas de Newcrest, sin importar dónde estemos.

Evitar cumplir las verificaciones de los proveedores y la diligencia debida o tomar atajos o riesgos en relación con ello.

Omitir el requisito de realizar la capacitación en línea sobre derechos humanos.

Salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestra gente y de nuestras comunidades son nuestra máxima prioridad. Queremos que todos vuelvan a casa sanos y salvos todos los días.

En nuestro lugar de trabajo creemos que todas las lesiones se pueden evitar. Nos comprometemos a no tener ninguna víctima fatal ni ninguna lesión que pueda ocasionar un cambio en la vida de la persona.

Nuestra visión es tener un impacto positivo duradero en la salud y la seguridad de nuestra gente. Logramos cumplir esta visión identificando los riesgos para la salud y el bienestar y estableciendo controles y salvaguardias. Establecemos estrategias sanitarias para mejorar la salud y evitar daños a nuestros empleados, contratistas, clientes y comunidades vecinas.

Mejoramos la seguridad de tres maneras:

- Reforzamos continuamente nuestra cultura de seguridad.
- Brindamos controles en cada tarea de alto riesgo.
- Utilizamos los sistemas y herramientas adecuados.

Para prevenir muertes y lesiones que deriven en un cambio de vida, identificamos las tareas de alto riesgo, desarrollamos controles de seguridad y verificamos los controles. También nos centramos en los riesgos de sistemas más amplios, como la forma en que se diseñan nuestras plantas operativas, junto con las precauciones para los riesgos químicos y energéticos.

Lo que esperamos de nuestra gente

Todos tienen un papel que desempeñar para reducir el riesgo de lesiones y daños a nuestra salud. Se espera que haga su parte para contribuir a un lugar de trabajo seguro y saludable. Cada uno de nosotros vela por la salud, la seguridad y el bienestar de los demás. Esto significa que todos asumimos la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de riesgos inaceptables.

Solo realice tareas en las que:

- tenga las habilidades, los conocimientos, la experiencia (formación y autorización) y la actitud para realizar la tarea de forma segura;
- comprenda los requisitos de tiempo y calidad de la tarea;
- comprenda los peligros de la tarea y sus posibles consecuencias;
- comprenda y acepte los controles de los riesgos que se requieren; y
- esté en condiciones de trabajar.

Denuncie cuando vea situaciones inseguras o poco saludables. Informe de ello a su supervisor directo. Adopte medidas para hacer frente a estas situaciones cuando sea seguro hacerlo.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de asegurarse de que está en condiciones de hacer su trabajo con seguridad. Esto incluye no estar afectado por el cansancio, el alcohol o las drogas. Si no está en condiciones de trabajar, debe decírselo a su supervisor directo.

Tiene el poder de tomar decisiones que lo mantengan seguro a usted y a otras personas con las que trabaja. Esto incluye ralentizar o detener una tarea porque no le parece segura. Ninguna tarea es tan importante que no pueda llevarse a cabo con seguridad.

Obtenga más información

- ➔ [Política de salud y seguridad](#)
- ➔ [Norma del grupo de seguridad](#)
- ➔ [Norma de salud e higiene](#)
- ➔ [Portal de salud, seguridad y protección](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Equipo de salud, seguridad y protección

Medio ambiente, sostenibilidad, desempeño social y patrimonio cultural (ESSPCH)

Programa de asistencia de empleados

En la práctica

Situación	Respuesta
Recientemente me diagnosticaron una enfermedad y necesito tomar medicación todos los días. ¿Debo informar a mi superior directo sobre mi medicación?	Debe preguntar a su médico cómo su enfermedad y su medicación podrían afectar su capacidad para realizar su trabajo con seguridad. Si su aptitud para el trabajo puede verse afectada o usted puede resultar perjudicado, debe comunicárselo a su superior directo. Su superior directo trabajará con usted para asegurarse de que recibe el apoyo que necesita.
Me siento presionado por mi equipo para "hacer lo que sea necesario" para realizar el trabajo. A veces esto significa que tomamos atajos y no ponemos todas las salvaguardias necesarias. ¿Qué debo hacer?	Todos en Newcrest deben seguir los controles de salud y seguridad en todas y cada una de las tareas. Ninguna tarea debe comenzar o continuar sin estos controles. Informe a su superior directo de sus preocupaciones. Sepa que recibirá todo el apoyo si interrumpe la tarea. Si no se siente cómodo para hablar con su superior directo, hable con su asesor de salud y seguridad o informe a través de uno de los canales de denuncias de Newcrest.



Lo que debemos hacer

Seguir los controles de salud y seguridad que se nos aplican en el trabajo, incluidos los equipos de protección personal (EPP) obligatorios. También ayudamos a los demás a seguir nuestros controles.

Detener el trabajo cuando las condiciones o el comportamiento de las personas generen peligro e informar las circunstancias de inmediato.

Informar toda condición y acción insegura, lesiones, enfermedades, incidentes y cuasi accidentes al superior directo.

Hablar con nuestro superior directo si nos preocupa que un miembro del equipo pueda no ser apto para el trabajo o no pueda trabajar con seguridad.



Lo que no debemos hacer

Asumir que otras personas resolvieron un problema de salud y seguridad.

Preguntar, aclarar e informar.

Tomar atajos, precipitarnos o hacer tareas para las que no estamos capacitados.

Ignorar o restar importancia a los problemas de salud y seguridad que otras personas plantean.

No declarar cuando nos afecta el cansancio o cualquier otra cosa que perjudique nuestra aptitud para el trabajo.

Seguridad

Nuestro personal es nuestro mayor activo y nada es más importante que su seguridad.

Ponemos a las personas en el centro de nuestras decisiones y nos esforzamos por crear un lugar de trabajo seguro y protegido. Nuestro enfoque de seguridad tiene en cuenta a todas las partes interesadas, como las comunidades locales y los gobiernos. Nuestro enfoque también muestra nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos.

Nuestros programas de seguridad se centran en:

- proteger y respetar a las personas;
- asegurarse de que nuestras actividades de seguridad respetan y protegen los derechos humanos;
- proteger nuestro producto; y
- proteger nuestros activos.

Revisamos periódicamente la eficacia de nuestros programas de seguridad para poder seguir mejorando.

Lo que esperamos de nuestra gente

- Todos tenemos una función que desempeñar para ser conscientes de los riesgos y amenazas a la seguridad en el trabajo.
- Si ve u oye algo que no le parece bien, queremos que lo diga. Comuníquese a su superior directo o plantee el problema a través de uno de los canales de denuncias de Newcrest.

Obtenga más información

- ➔ [Política de seguridad](#)
- ➔ [Política de derechos humanos](#)
- ➔ [Norma de operaciones de seguridad](#)
- ➔ [Norma de seguridad y derechos humanos](#)
- ➔ [Norma de seguridad de oro](#)
- ➔ [Procedimiento del Código de conducta de seguridad](#)
- ➔ [Portal de salud, seguridad y protección](#)
- ➔ [Portal de medio ambiente, sostenibilidad, desempeño social y patrimonio cultural \(ESSPCH\)](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Director general de salud, seguridad y protección

Director del grupo de seguridad

Defensor de ética y cumplimiento

En la práctica

Situación	Respuesta
Últimamente he notado que faltan cosas en el almacén del centro, lo que me parece sospechoso. Los artículos no son costosos y se pueden reemplazar con facilidad. ¿Qué debo hacer?	Debería hablar con su supervisor directo sobre sus inquietudes. Aunque los artículos no son costosos, si los roban, con el tiempo esto puede suponer un costo importante para su centro y para Newcrest. Nos comprometemos a brindarle a nuestra gente un lugar de trabajo seguro. Queremos que todos se sientan seguros en el trabajo. Por lo tanto, es importante denunciar las actividades sospechosas.
¿Cómo puedo informar una inquietud que tengo sobre la seguridad sin ponerme en riesgo?	Si le preocupa denunciar un problema a alguien con quien trabaja, puede plantearlo a través de uno de nuestros canales de denuncias. O bien, puede ponerse en contacto directamente con el director de seguridad del grupo.



Lo que debemos hacer

Tratar a todos con cuidado y respeto. Salvaguardamos la dignidad y la privacidad de las personas.

Respetar y cumplir las leyes locales.

Hablar o denunciar si vemos o escuchamos algo que no nos parece correcto.

Desempeñar nuestra función para evitar el acceso a nuestro lugar de trabajo de personas que no deberían estar allí.

Tener cuidado con nuestras llaves y tarjetas de acceso.



Lo que no debemos hacer

Iniciar, o seguir difundiendo, conversaciones inapropiadas sobre la información privada de una persona a la que tenemos acceso por nuestro trabajo.

Como extranjero en un país, defender nuestras acciones cuando se consideren inapropiadas o contrarias a las leyes locales argumentando que nuestras acciones son aceptables en nuestro país de origen.

Ignorar las actividades sospechosas.

Mantener las puertas de seguridad abiertas para personas que no conocemos.

Prestar nuestros pases de seguridad a los miembros de nuestro equipo.

Privacidad e información personal

Respetamos su privacidad. Siempre cumplimos las leyes pertinentes al recopilar, almacenar, utilizar y divulgar información personal.

Nos comprometemos a asegurarnos de que cuando recopilamos, almacenamos, utilizamos o eliminamos información sobre usted, lo hacemos de forma adecuada y respetuosa.

Solo recopilamos información personal si la necesitamos para llevar a cabo nuestras operaciones comerciales y para cumplir con la legislación aplicable. A veces también podemos recopilar información sensible porque así lo exigen las leyes laborales o de igualdad de oportunidades y para mejorar nuestra diversidad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, podemos pedirle su estado de vacunación. A veces también tenemos que hacer verificaciones médicas y de antecedentes penales como parte de nuestro trabajo. Si necesitamos información sensible sobre usted, primero obtendremos su consentimiento.

Póngase en contacto con nuestro oficial de privacidad para acceder a la información personal que tenemos sobre usted o para corregirla. Es posible que tengamos que verificar su identidad antes de darle acceso a su información personal.

Lo que esperamos de nuestra gente

Esperamos que todos en Newcrest sigan nuestra Política y Norma de privacidad. Esto significa que usted debe:

- Recopilar, almacenar, utilizar y divulgar información personal solo cuando es necesario para llevar a cabo nuestro negocio y está permitido por la ley.
- Tratar siempre la privacidad y la información personal de otras personas con cuidado y respeto.
- Informar al oficial de privacidad si su información personal o la de otra persona se ha visto comprometida lo antes posible.

Obtenga más información

- ➔ [Política de privacidad](#)
- ➔ [Norma de privacidad](#)
- ➔ [Portal de ética y cumplimiento](#)
- ➔ [Norma de registros de empleados](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
Defensores de ética y cumplimiento
Director del grupo de ética y cumplimiento
Oficial de privacidad privacy.enquiries@newcrest.com.au
Socio comercial

En la práctica

Situación	Respuesta
He recibido una llamada telefónica de una persona ajena a Newcrest que me pide los datos de contacto de un miembro de mi equipo. ¿Qué debo hacer?	No debe revelar la información personal de otra persona sin la debida aprobación o consentimiento. Pida al miembro de su equipo su consentimiento para revelar su información y pida consejo a su defensor de ética y cumplimiento en caso de duda.
Otros miembros de mi equipo y yo hemos recibido un correo electrónico que contiene información sensible de los empleados. ¿Qué debo hacer?	Es posible que haya habido una violación de la seguridad de datos. Comunique el correo electrónico al oficial de privacidad para que lo investigue de inmediato.



Lo que debemos hacer

Informar de inmediato al oficial de privacidad si sospechamos o tenemos conocimiento de una violación de datos relacionada con nuestro lugar de trabajo.

Recoger información personal directamente de las personas.

Informar a las personas por qué recogemos información personal y cómo pensamos utilizarla.

Proteger la información personal del uso indebido, la pérdida, el acceso no autorizado, la modificación o la divulgación.

Seguir la Política de privacidad de Newcrest, la Norma y los requisitos legales pertinentes.



Lo que no debemos hacer

Acceder a la información personal sin la debida autorización.

Utilizar la información personal de un modo distinto de la finalidad para la que se recogió.

Conservar la información personal durante más tiempo del necesario para realizar nuestras operaciones comerciales.

Compartir información personal con cualquier persona dentro o fuera de Newcrest sin la debida aprobación o consentimiento.

Impedir a cualquier persona que actualice su información personal o que presente quejas sobre cuestiones de privacidad.



Trabajamos juntos

- 19 ➞ Comportamiento en el lugar de trabajo
- 22 ➞ Inclusión y diversidad
- 24 ➞ Comunidades y pueblos indígenas
- 26 ➞ Trato con proveedores y terceros



Comportamiento en el lugar de trabajo

Nuestras relaciones laborales son respetuosas, solidarias y profesionales.

Todo tipo de acoso, intimidación o discriminación basada en el origen étnico, la raza, la religión, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, el aspecto físico o la discapacidad de alguien es inaceptable en nuestro lugar de trabajo.

Esto significa que en Newcrest no hay lugar para:

- El acoso, que es un comportamiento no deseado que alguien encuentra ofensivo, intimidante o humillante.
- El acoso sexual, incluso cualquier avance sexual no deseado, solicitud de sexo no deseada u otro comportamiento sexual no deseado. La medida es si una persona razonable, en circunstancias similares, esperaría que la persona acosada se sienta ofendida, humillada o intimidada.
- El acoso, que es el abuso verbal, físico, social o psicológico repetido de un trabajador por parte de alguien o grupo de personas.
- La discriminación, que consiste en tratar peor a alguien por su origen étnico, raza, religión, identidad de género, orientación sexual, edad, aspecto físico o discapacidad.

Nuestro programa "Respect@Work" garantiza que:

- Mantengamos a nuestra gente segura tanto física como psicológicamente.
- Animemos y apoyemos a nuestros empleados para que denuncien si experimentan o son testigos de un comportamiento irrespetuoso.
- Creamos lugares de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.
- Seamos conscientes de los requisitos legales y culturales.
- Sigamos influyendo de forma positiva en lo que creemos de los demás.
- Abramos el espacio para el debate sobre cómo prevenir el acoso y la agresión sexual.
- No solo mediante la incorporación de las mejores prácticas, sino también considerando continuamente los comentarios de nuestra gente.

Estos comportamientos pueden tener un impacto significativo sobre la salud física, emocional y psicológica de alguien. No aceptamos ninguno de estos comportamientos en nuestros lugares de trabajo.

Educamos y concientizamos a nuestra gente sobre estos comportamientos y sobre lo que significa el acoso, el acoso y la agresión sexual, la intimidación y la discriminación. Esto es para que nuestros lugares de trabajo sean seguros y solidarios para todos.

Nos comprometemos a ofrecerle un lugar de trabajo seguro y respetuoso, porque todas las personas tienen derecho a sentirse seguras al ir a trabajar.

Lo que esperamos de nuestra gente

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de:

- Ser respetuosos con todos en el trabajo.
- Hacer que nuestro lugar de trabajo sea un lugar psicológicamente seguro para todos.
- Apoyar y animar a los demás para que hablen y entablen una conversación cuando algo no les parezca bien.

Si experimenta o es testigo de acoso o una agresión sexual, intimidación o cualquier otro comportamiento inaceptable en el trabajo, queremos saberlo. Queremos que Newcrest sea un lugar seguro para que se sienta cómodo para denunciarlo. Lo animamos a que utilice nuestros canales de denuncias para hacerlo o cualquiera de las otras sugerencias del sitio Intranet Respect@Work.



Obtenga más información

- ➞ [Política de inclusión y diversidad](#)
- ➞ [Norma de comportamiento en el lugar de trabajo](#)
- ➞ [Política de derechos humanos](#)
- ➞ Trupla Man, Trupla Meri (PNG)

A quién contactar para obtener ayuda

respectatwork@newcrest.com.au

Su supervisor directo

Salud y seguridad

Seguridad

Socio comercial

Gerente del grupo, Respect@Work

Programa de Asistencia al Empleado

Hable con alguien o con un líder de confianza en la empresa

En la práctica

Situación	Respuesta
Alguien en el trabajo entra en mi espacio personal y me acaricia el brazo. Me siento incómodo. ¿Qué puedo hacer?	Si se siente seguro de hacerlo, hágale saber a la persona que se está incómodo y pídale que abandone su comportamiento inaceptable. Si no se detiene o si quiere denunciar el incidente hable con Salud y seguridad, Seguridad, el Equipo humano, su supervisor directo o alguien de confianza en la empresa. También puede hacer una denuncia confidencial a través de uno de nuestros canales de denuncias.
Mi jefe y otros miembros de mi equipo a veces hablan de mí a mis espaldas, utilizan apodos irrespetuosos para referirse a mí y me llaman con nombres groseros que me molestan. Cuando me opongo a las cosas que oigo, se burlan de mí y me dicen que no sea tan "sensible". ¿Qué puedo hacer? Cuando llegué por primera vez al lugar, escuché que alguien se refería a mí como "carne fresca". Me sentí muy incómodo cuando se refirieron a mí de esta manera, y me hizo sentir personalmente inseguro. También me hizo cuestionar si alguna vez podría ser realmente valorado e incluido en la empresa. ¿Dónde puedo pedir ayuda? Mi jefe insulta y se comunica de forma agresiva en las reuniones de equipo, y observo que otros miembros del equipo también han empezado a hacer lo mismo. Me hace sentir que me faltan al respeto y que me socavan, y ha empezado a afectar mi confianza y la de los demás, tanto en el trabajo como en lo personal. ¿Es aceptable este comportamiento?	Si está experimentando comportamientos inaceptables en el trabajo, no dude en avisarnos. Nos comprometemos a ofrecerle un lugar de trabajo inclusivo y seguro. Si no se siente seguro para plantear esta cuestión a su supervisor directo o al socio comercial local, puede denunciarlo de forma confidencial a través de nuestros canales de denuncia. También puede hablar con un miembro de su equipo local de Salud y seguridad, con un oficial de protección de denuncias, con el director del grupo Respect@Work o con alguien de confianza de la empresa que pueda ayudarlo a denunciar el asunto a través de los canales adecuados.



Lo que debemos hacer

Respetarnos mutuamente y esforzarnos por construir un lugar de trabajo seguro e integrador.

Animar y apoyar a nuestro personal para que denuncie los comportamientos irrespetuosos o inaceptables.

Apreciar y apoyar a todos en el trabajo, especialmente cuando provienen de un entorno diferente al nuestro.

Utilizar las redes sociales y las herramientas digitales de forma adecuada y respetuosa con los demás.

Crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo en el que las personas se sientan cómodas para expresar sus pensamientos e ideas.



Lo que no debemos hacer

Aceptar una familiaridad no deseada, como el contacto físico, miradas fijas, invitaciones no deseadas para tener citas, sugerencias de relaciones sexuales o preguntas intrusivas sobre la vida privada, el cuerpo o la identidad de género de alguien.

Hacer bromas, insultos o burlas sobre el género, la apariencia, la religión, la orientación sexual, la raza o la etnia.

Aceptar insultos o burlas basadas en el sexo o correos electrónicos o mensajes de texto SMS sexualmente explícitos.

Distribuir o mostrar fotografías, carteles, imágenes o videos inapropiados.

Menospreciar, acosar o intimidar físicamente a otros.

Inclusión y diversidad

Sabemos que nuestros diferentes orígenes, perspectivas y experiencias hacen de Newcrest un mejor lugar para trabajar y fomentan el alto rendimiento.

Por eso, la inclusión y la diversidad son fundamentales para nuestra visión, valores y cultura empresarial. Reconocemos que la creación de un lugar de trabajo inclusivo y diverso nos ayudará a encontrar mejores formas de colaborar, innovar y ofrecer una cultura de alto rendimiento. Newcrest se hace más fuerte y tiene más éxito gracias a nuestra inclusión y diversidad.

Nos enfocamos activamente en atraer, retener y desarrollar equipos diversos y nos esforzamos por asegurarnos de que todos se sientan bienvenidos, seguros y valorados en Newcrest.

Queremos que todos los empleados sientan que pueden ser ellos mismos en el trabajo.

Que se los valora por lo que son; que se sienten seguros para hablar y aportar. Nos comprometemos a crear un entorno en el que todos sientan que pertenecen a Newcrest y que se los apoye y capacite para tener éxito en su trabajo y en su vida.

Newcrest establece objetivos, medidas y aspiraciones a largo plazo para la inclusión y la diversidad. Informamos sobre el progreso de nuestros planes de inclusión y diversidad a nuestro Consejo Directivo y a nuestras partes interesadas en nuestros Informes anuales y de sostenibilidad.

Reconocemos que la creación de un lugar de trabajo inclusivo y diverso es responsabilidad de todos y tiene beneficios para todos. Nos comprometemos a integrar la inclusión en todos los aspectos de nuestra cultura, impulsada por nuestros líderes y nuestra gente, y que tenga un impacto en la experiencia de los trabajadores en Newcrest.

Nos comprometemos a mantener una relación directa con nuestros empleados. Los empleados tienen derecho a elegir si pertenecen a un sindicato y a que este negocie con Newcrest en su nombre. Newcrest apoya las leyes locales y los acuerdos laborales internacionales de los trabajadores.

Lo que esperamos de nuestra gente

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de lo siguiente:

- Valorar y tratar de comprender los diferentes orígenes, experiencias y puntos de vista que aportan nuestra plantilla global, los socios, los contratistas y las comunidades.
- Colaborar con personas y comunidades que puedan tener orígenes diferentes a los nuestros para encontrar nuevas formas de innovar y resolver problemas.
- Emplear, promocionar y remunerar a las personas en función de sus habilidades o su rendimiento, y no según su origen étnico, raza, religión, identidad de género, orientación sexual, edad, apariencia física o discapacidad.
- Tratar a todos con dignidad y respeto. El acoso, la intimidación o el hostigamiento de cualquier tipo son inaceptables en nuestro lugar de trabajo.

Obtenga más información

- ➔ [Política de inclusión y diversidad](#)
- ➔ [Estrategia de inclusión y diversidad FY21–FY25](#)
- ➔ [Norma de comportamiento en el lugar de trabajo](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Su socio comercial

Asesor sénior: inclusión y talento

En la práctica

Situación	Respuesta
Mi jefe desestima mis contribuciones en las reuniones de equipo y no tiene en cuenta mis aportes en la toma de decisiones del proyecto. También creo que se lleva el mérito de mi trabajo, lo que me parece injusto. Mi confianza se ha deteriorado y no me siento apreciado ni valorado como miembro del equipo. ¿Qué debo hacer?	Estos comportamientos no se ajustan a nuestros valores y no son inclusivos, respetuosos o aceptables. Newcrest se compromete a garantizar que se sienta psicológicamente seguro en el lugar de trabajo, y que se sienta cómodo para hablar. Nos tomamos este compromiso muy en serio. Nos preocupamos por nuestra gente y eso implica garantizar que nuestros comportamientos cotidianos sean profesionales, solidarios, inclusivos y respetuosos. Este tipo de comportamientos deben comunicarse a su superior directo, si se siente cómodo para hacerlo. También puede plantear estas inquietudes a su equipo humano o, de forma confidencial y anónima si lo desea, a través de nuestros canales de denuncias.
Mi formación es muy diferente a la de los demás miembros de mi equipo. Cuando nos reunimos para hacer planes y tomar decisiones, muchas veces veo los problemas de forma diferente al resto de mi equipo. Sin embargo, me quedo callado porque no quiero complicar las cosas. ¿Es esto lo correcto?	Newcrest es una empresa global ambiciosa. Es la diversidad de pensamiento la que nos ayudará a alcanzar nuestros objetivos. Por eso Newcrest valora sus ideas y opiniones. Es importante que contribuya con sus puntos de vista porque la amplia gama de opiniones ayuda a Newcrest a tomar mejores decisiones, resolver problemas e innovar. Su voz es importante.



Lo que debemos hacer

Escuchar a los demás con empatía.

Respetar, valorar e incluir experiencias y orígenes diversos.

Crear entornos de trabajo en los que todos se sientan seguros para hablar y contribuir.

Desafiar y denunciar los comportamientos que puedan excluir o faltar al respeto a los demás.

Mostrar equidad y respeto en todas nuestras relaciones laborales.

Fomentar la flexibilidad para apoyar los compromisos y los objetivos laborales y vitales de las personas.



Lo que no debemos hacer

Tolerar cualquier tipo de discriminación, acoso o intimidación.

Hacer la vista gorda ante comportamientos que no cumplen nuestras normas de respeto, seguridad e inclusión.

Apoyar comportamientos, palabras o acciones que excluyan o dominen a otros en el trabajo.

Hacer suposiciones sobre el rendimiento, el potencial o la capacidad de alguien en función de su etnia, raza, religión, identidad de género, orientación sexual, edad, aspecto físico o discapacidad.

Hacer bromas o comentarios sobre el género, la edad, la religión, la raza, la etnia, la orientación sexual, el aspecto físico o la discapacidad de alguien.

Comportarse de forma que pueda considerarse ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante para los demás.

Comunidades y pueblos indígenas

Nuestro objetivo es ser la empresa minera preferida por las comunidades con las que trabajamos.

Reconocemos y valoramos la cultura, las costumbres y las tradiciones de estas comunidades y trabajamos para lograr asociaciones abiertas y honestas a largo plazo y mutuamente beneficiosas.

Estamos comprometidos con el principio de Consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Esto significa que consultamos a las comunidades que pueden resultar afectadas por nuestras operaciones, y nos involucramos con ellas, de una manera inclusiva y basada en la buena fe. Para que las comunidades puedan tomar decisiones libremente:

- se les informa de antemano y con tiempo suficiente para que puedan participar en la toma de decisiones del proyecto;
- se les informa de todos los posibles impactos y beneficios de nuestro trabajo; y
- pueden dar o negar su consentimiento a un proyecto.

Nos centramos en la conservación y gestión de los recursos del paisaje cultural y del patrimonio cultural. Esto incluye el patrimonio indígena, el patrimonio industrial y el patrimonio histórico.

Trabajamos en colaboración con las comunidades y nuestro enfoque se basa en el CLPI, en las políticas de Newcrest y en las normas internacionales de desempeño.

Reconocemos a los pueblos indígenas, tanto del pasado como del presente, como pueblos originarios y custodios de las tierras en las que trabajamos. Aplicamos principios y prácticas reconocidos internacionalmente en todo nuestro trabajo con las comunidades indígenas. Esto incluye la participación de comunidades y personas que tal vez no residen en las tierras pero que mantienen una conexión con ellas. Respetamos los derechos de los pueblos indígenas y su patrimonio cultural.

Lo que esperamos de nuestra gente

Todos en Newcrest, ya sea un empleado o un contratista, debe comprometerse con todas las personas y con todas las comunidades de forma respetuosa, transparente y responsable. Esto incluye respetar:

- los derechos e intereses; y
- las conexiones especiales con las tierras y las aguas situadas en tierras que tradicionalmente han sido propiedad de los pueblos indígenas y de otros pueblos o que fueron utilizadas por ellos de forma consuetudinaria.

Si es su función, esperamos que utilice amplios procesos de participación y consulta. Esto es para asegurar que los pueblos indígenas, las comunidades y las partes interesadas en general puedan participar de manera realmente y apoyar la toma de decisiones informadas. Esperamos que obtenga el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades indígenas, los terratenientes y otras comunidades sobre las cuestiones que les afectan.

Esperamos que todos en Newcrest:

- Comprendan la importancia de la gestión del paisaje cultural y del patrimonio cultural para las personas con las que trabajamos y para Newcrest.
- Se aseguren de adoptar todas las medidas necesarias para proteger el patrimonio indígena, histórico e industrial.
- Comprendan la importancia de reconocer y defender los derechos humanos en todo el trabajo que realiza con las comunidades indígenas y no indígenas.

Obtenga más información

- ➔ [Política de comunidades](#)
- ➔ [Política de relaciones indígenas](#)
- ➔ [Política de sostenibilidad](#)
- ➔ [Política de derechos humanos](#)
- ➔ [Norma de desempeño social](#)
- ➔ [Pautas de desempeño social \(Patrimonio cultural, Derechos humanos, Pueblos indígenas y Participación de las partes interesadas\)](#)

➔ [Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales \(ICMM\)](#)

➔ [Normas de rendimiento 5, 7 y 8 de la CFI](#)

➔ [La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Director general de sostenibilidad y desempeño social

Director general de exploración

En la práctica

Situación	Respuesta
Estamos explorando un nuevo sitio. ¿Por qué tengo que hacer un estudio del patrimonio cultural?	Los recursos del patrimonio cultural son importantes tanto para las personas con las que trabajamos como para Newcrest. Los estudios son esenciales para comprender dónde se encuentran estos recursos, de modo que podamos evitarlos y gestionar los riesgos en la mayor medida posible.
Me han pedido que trabaje en un proyecto comunitario. ¿Las comunidades no indígenas tienen patrimonio cultural?	Sí, todas las comunidades y personas tienen patrimonio y conocimientos culturales. El patrimonio no indígena suele llamarse patrimonio histórico.



Lo que debemos hacer

Cumplir las leyes, los reglamentos y todos los compromisos voluntarios que suscribimos.

Compensar a las personas cuyas tierras, aguas y bienes se ven afectados por nuestra actividad.

Informar abiertamente y sin demora sobre nuestros resultados sociales y de sostenibilidad.

Proteger y gestionar los recursos del patrimonio cultural en colaboración con los propietarios tradicionales, las Primeras Naciones y los terratenientes. Esto incluye el patrimonio indígena, industrial e histórico.

Ejercer la sensibilidad cultural al relacionarnos con los pueblos y comunidades indígenas y no indígenas. Puede que haya costumbres, valores y normas que se deben seguir para no ofender.

Siga los procedimientos de alteración del terreno antes de realizar cualquier trabajo en el suelo. Cada procedimiento tiene requisitos de patrimonio cultural que se deben cumplir.



Lo que no debemos hacer

Alterar la tierra sin contar con todas las autorizaciones reglamentarias y de la empresa. Esto incluye el consentimiento informado de los propietarios tradicionales, las Primeras Naciones y otros propietarios de tierras afectados.

Pagar a la gente por el acceso a la tierra fuera del proceso de compensación o pagar a los funcionarios del gobierno para que nos den acceso.

No compartir la información y presentar solo las oportunidades positivas. No demorar la denuncia de problemas e inquietudes.

Degradar los recursos del patrimonio cultural indígena y no indígena sin obtener todos los permisos necesarios.

Entrar en una nueva comunidad sin llevar a cabo la debida diligencia cultural. Esto va más allá del patrimonio cultural e incluye comprender los valores, las normas y quiénes son los líderes de la comunidad.

Realizar actividades en terrenos no degradados cuando no se ha realizado una evaluación.

Trato con proveedores y terceros

Valoramos las relaciones con nuestros proveedores y terceros y apreciamos la función que desempeñan para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos.

Dado que su función es tan importante, estamos comprometidos con la excelencia en el trato con terceros y proveedores.

Como los terceros cumplen una función en el desempeño de Newcrest, pueden afectar nuestra reputación. Por ello, seleccionamos a terceros y proveedores que comparten nuestros valores y nuestra forma de trabajar.

Lo que esperamos de terceros

Los terceros tienen la responsabilidad de:

- Cumplir nuestro Código de conducta y los Compromisos de desempeño de los proveedores cuando trabajen con nosotros, o cuando actúen en nuestro nombre.
- Cumplir la ley y nuestra forma de trabajar en los países en los que operamos.
- Mantener el nivel más alto de comportamiento y normas éticas, especialmente si forman parte de nuestra cadena de suministro.
- Apoyar activamente los procesos de diligencia debida de nuestros proveedores.

Lo que esperamos de nuestra gente

Si su trabajo consiste en trabajar con nuestros terceros, esperamos que usted:

- sea consciente de su comportamiento y los denuncie si infringen nuestro Código de conducta; y
- mantenga el nivel más alto de comportamiento y normas éticas, sobre todo si trabaja en nuestra cadena de suministro.

Si trabaja con el gobierno, debe cumplir todas las leyes relacionadas con sus relaciones con el gobierno. Al tratar con el gobierno y los funcionarios públicos, debe evaluar cualquier posibilidad de soborno o corrupción, conflictos o riesgos para la reputación de Newcrest.

Registre los detalles de todos los contactos con el gobierno o los funcionarios públicos. Si pide a funcionarios públicos o a sus empleados que realicen trabajos para Newcrest, registre los términos y condiciones.

También nos comprometemos a trabajar con los gobiernos, sus organismos y sus empleados de forma honesta, abierta y ética. Esto no significa que estemos de acuerdo con las políticas gubernamentales o que aprobemos todas las actividades gubernamentales en los países en los que operamos.

Obtenga más información

- ➔ [Política de adquisición](#)
- ➔ [Norma de adquisición](#)
- ➔ [Norma de integridad empresarial](#)
- ➔ [Manual y capacitación sobre el Proceso de gestión de contratos \(CMP\)](#)
- ➔ [Directrices sobre la gobernanza de la contratación pública](#)
- ➔ [Compromisos de desempeño de los proveedores](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
 Jefe de adquisiciones
 Gerente comercial local
 Defensor de ética y cumplimiento
 Gerente del grupo de ética y cumplimiento

En la práctica

Situación	Respuesta
Estamos pensando en recurrir a un proveedor local de equipos especializados. Estamos haciendo las verificaciones habituales y el proveedor no nos da toda la información que le solicitamos. Pregunté varias veces y también me ofrecí a ayudarlos. Este es el único proveedor que dijo que nos daría el equipo en la fecha que necesitamos. ¿Debo usar este proveedor de todas maneras, aunque nuestras verificaciones no estén completas?	Esperamos que nuestros proveedores apoyen de forma activa nuestro proceso de diligencia debida. Estas verificaciones protegen a Newcrest de los riesgos de los equipos de baja calidad, los problemas de seguridad, las violaciones de nuestros valores y los daños a nuestra reputación. No corra riesgos ni tome atajos en las verificaciones de nuestros proveedores. Pídale consejo a su supervisor directo, al director comercial o al defensor de ética y cumplimiento.
Estamos realizando verificaciones de diligencia debida sobre un proveedor que proponemos para el suministro de neumáticos. Como parte de este proceso identificamos que el proveedor ha estado involucrado en una serie de acusaciones de soborno y corrupción, incluso multas impuestas por ASIC, el regulador australiano. ¿Qué debo hacer?	Esto es una señal de alarma, por eso debe consultarlo con su supervisor directo y el defensor de ética y cumplimiento debe tener conocimiento de ello. Se le orientará sobre otras cuestiones de diligencia debida que debe considerar y si debe o no contratar al proveedor, teniendo en cuenta los posibles riesgos legales y de reputación para Newcrest.



Lo que debemos hacer

Cumplir con la Política y las Normas de adquisición de Newcrest.

Denunciar si vemos un comportamiento poco ético en nuestras relaciones con los proveedores o en sus servicios.

Hacer que Newcrest y los proveedores rindan cuentas de lo que dicen que van a hacer.

Realizar verificaciones de diligencia debida para detectar posibles riesgos legales o de reputación para Newcrest.

Registrar nuestros contactos con terceros, incluidos los términos y condiciones.



Lo que no debemos hacer

Proporcionar a cualquier proveedor o posible proveedor una ventaja injusta.

Intentar eludir los controles de Adquisición o Delegación de autoridad.

Participar o tolerar a sabiendas un comportamiento poco ético en nuestras cadenas de suministro.

Dar, ofrecer, prometer o proporcionar dinero (o cosas de valor) a terceros para influir indebidamente en sus decisiones.



Trabajamos con integridad y honestidad

- 29 ➞ Conflictos de interés
- 32 ➞ Soborno y corrupción
- 34 ➞ Regalos, hospitalidad y viajes patrocinados
- 36 ➞ Operaciones con información privilegiada
- 38 ➞ Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas



Conflictos de interés

En nuestro negocio global actuamos con honestidad e integridad y vivimos nuestros valores.

Trabajar con integridad y honestidad significa que usted entiende cuándo existe la posibilidad de ser parcial o tener un conflicto de interés con su deber de actuar en el mejor interés de Newcrest.

Un conflicto de intereses ocurre cuando existe un interés personal que podría interferir con sus decisiones y acciones cuando trabaja y actúa en el mejor interés de Newcrest. Los conflictos de interés pueden ser reales, potenciales o percibidos por otros como un conflicto, sin importar si lo son o no en los hechos.

Es importante que todos nuestros conflictos de interés, tanto potenciales como reales, se identifiquen, se divulguen y se gestionen de manera adecuada para garantizar que el mejor interés de Newcrest se respalde y mantenga.

Se espera que en nuestra industria se produzcan conflictos de interés. Para proteger su reputación y la de Newcrest, es importante que conozcamos todo conflicto de interés. De este modo, se pueden establecer controles adecuados para gestionar estos conflictos.

Entre los ejemplos en los que un interés personal podría crear un posible conflicto de interés se encuentran:

- Sus relaciones con familiares, excompañeros, grupos de la comunidad o amigos cercanos.
- Sus intereses u obligaciones comerciales personales.
- Beneficios financieros y no financieros para usted u otras personas relacionadas con usted.

Algunos ejemplos de conflictos de interés que deben declararse son los siguientes:

- Tener un interés comercial personal en una organización que sabe que está licitando o suministrando bienes o servicios a Newcrest.
- Tener inversiones directas en activos o en una empresa que sabe que está haciendo negocios con Newcrest o en su nombre.
- Participar en la contratación, evaluación del rendimiento o promoción de familiares o amigos cercanos en Newcrest.
- Buscar, conceder o mantener oportunidades comerciales de Newcrest que puedan proporcionarle a usted, a sus familiares cercanos o a sus amigos un beneficio personal directo o indirecto.

Lo que esperamos de nuestra gente

Como empleados de Newcrest, nuestra lealtad principal es con Newcrest. Esto significa que debemos asegurarnos de que nuestras decisiones se toman teniendo en cuenta los intereses de Newcrest. No debemos anteponer nuestros propios intereses a los de Newcrest, nuestros clientes o la comunidad.

Se espera que divulguemos de inmediato todos los conflictos de intereses reales, percibidos o potenciales a través del Registro de conflictos de intereses de Newcrest, para que estos conflictos se puedan gestionar de manera eficaz. Si no está seguro, hable con su supervisor directo o con un defensor de ética y cumplimiento.

Si usted es supervisor directo, debe hacer lo siguiente:

- considerar regularmente cómo la función y las actividades de su equipo pueden afectar su perfil de riesgo; y
- asegurarse de que sus subordinados directos entienden sus obligaciones en materia de conflictos de intereses y revelan todos los conflictos de intereses reales, percibidos o potenciales.



Obtenga más información

➞ [Norma de integridad empresarial](#)

➞ [Portal de ética y cumplimiento](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Defensores de ética y cumplimiento

Director del grupo de ética y cumplimiento

En la práctica

Situación	Respuesta
Trabajo en el equipo humano de Newcrest. Mi pareja, Brian, tiene una empresa de consultoría de formación. Necesito que alguien presente urgentemente un curso de formación y Brian es la elección obvia. Tiene los conocimientos necesarios y cobra precios competitivos. ¿Existe un conflicto de intereses?	Sí. Si contrata a Brian, existe un conflicto de intereses real, debido a su relación personal y a su potencial beneficio personal. El conflicto se mantiene incluso si cobrara las tarifas justas estándares. Debe revelar este conflicto en el Registro de conflictos de intereses para garantizar que se gestione. Pueden surgir conflictos de intereses si tiene relación con un proveedor, un competidor, un pariente o alguien del trabajo. Si es así, debe asegurarse de que sus intereses personales no influyen, o no parezca que lo hagan, en sus decisiones.
Le conté al hijo de un amigo cercano sobre un trabajo en nuestra empresa y él solicitó el empleo. Me pidieron que forme parte del panel de selección para el puesto. ¿Qué debo hacer?	Revele su conflicto de intereses y excútese del panel de selección, ya que su estrecha relación personal con él conlleva un conflicto de intereses real. Apartarse del proceso de selección significa que no estará en una posición en la que podría ser difícil para usted tomar una decisión de manera imparcial. Excusarse también ayuda a los solicitantes de empleo y a las personas con las que trabaja a confiar en que las decisiones de contratación de Newcrest son justas.



Lo que debemos hacer

Considerar regularmente cómo nuestros intereses personales se relacionan con nuestras obligaciones con Newcrest.

Conversar abiertamente con nuestro supervisor directo sobre cualquier conflicto de intereses tan pronto como lo conozcamos.

Excusarnos de los procesos de toma de decisiones que puedan afectar nuestra capacidad de tomar decisiones de forma imparcial.

Informar sobre todos los conflictos de interés reales, percibidos o potenciales en el Registro de conflictos de interés de Newcrest.



Lo que no debemos hacer

Contratar, supervisar o influir en la toma de decisiones de un familiar o amigo cercano.

Realizar cualquier tipo de trabajo remunerado para otros empleadores mientras trabaja para Newcrest, a menos que se haya otorgado autorización previa.

Utilizar de manera indebida los recursos de Newcrest para nuestro beneficio personal o para el de otra persona.

Actuar o tomar una decisión motivada por nuestros propios intereses personales que compitan o puedan competir con los de Newcrest.

Dañar la reputación de Newcrest o la nuestra por tener conflictos de intereses no revelados y no gestionados.

Soborno y corrupción

Prohibimos estrictamente todas las formas de soborno, corrupción y otros pagos o actividades ilícitas o indebidas relacionadas.

La corrupción ocurre cuando personas en posiciones de poder actúan de forma deshonesta o fraudulenta para su propio beneficio privado. El soborno es una forma de corrupción, al igual que la extorsión, el engaño, la colusión, los cárteles, la malversación y el blanqueo de dinero.

Dar, ofrecer, recibir, prometer o pedir cualquier tipo de beneficio para influir en alguien para obtener una ventaja comercial o personal constituye un soborno. No es ético, es un abuso de confianza y es ilegal.

El soborno adopta muchas formas diferentes y no siempre se puede ver. Los sobornos se pueden hacer con dinero en efectivo, donaciones de caridad, pago de gastos de viaje, patrocinios injustificados, regalos excesivos o entretenimiento. Los sobornos también incluyen los pagos por un trato preferente o información privilegiada y favores a familiares.

No importa si el soborno se realiza de forma directa o indirecta, por ejemplo, a través de un agente, o si tiene éxito o no. Incluso si se aceptan en el país local, los sobornos son ilegales en Australia y están prohibidos por Newcrest.

El soborno y la corrupción en todas sus formas no son éticos y son ilegales. Destruye la confianza, crea ineficacia y aumenta la desigualdad en las comunidades en las que trabajamos.

Siempre trabajamos con los estándares éticos más altos y nos comprometemos a hacer negocios con integridad y honestidad.

Lo que esperamos de nuestra gente

Todos en Newcrest deben evitar cualquier forma de soborno y corrupción. Todos trabajamos juntos para:

- Promover una cultura que no tolere el soborno o la corrupción.
- Proteger a Newcrest contra el riesgo de que se produzcan sobornos o corrupción.

Para asegurarnos de esto, no sobornamos ni intentamos influir indebidamente sobre nadie para que haga algo distinto a lo que se le exige en su trabajo. Sobornar a alguien para que no haga algo cuando su trabajo es hacerlo también está mal, así como también hacer la vista gorda.

No damos, ofrecemos ni autorizamos pagos adicionales o extraoficiales para acelerar o realizar tareas gubernamentales de rutina, como la tramitación de solicitudes de visados o licencias. Pagar un monto adicional para que alguien haga una parte normal de su trabajo se denomina dádiva. Aunque sea la costumbre local, no pagamos dádivas.

No suministre, ofrezca o autorice pagos/comisiones secretas a agentes de terceros para influir en las decisiones de sus contactos empresariales o gubernamentales. Aunque un agente externo ejerza presión, no pagamos ni recibimos comisiones secretas.

Newcrest puede ser responsable de las acciones de los terceros con los que trabajamos o de los agentes que actúan en nombre de Newcrest. Por eso, si su función es gestionar nuestra relación con terceros, es importante que haya realizado las verificaciones pertinentes y sepa con quién está tratando. Compruebe su reputación empresarial y si hay alguna pista o indicio de sus acciones pasadas que debamos tener en cuenta a la hora de considerar trabajar con ellos. Estas verificaciones, que se conocen como "diligencia debida", se deben realizar con regularidad para que seamos conscientes de cualquier cambio relevante.

Newcrest ha desarrollado controles en todo el grupo para reducir el potencial de soborno y corrupción. Asegúrese de conocerlos. Los defensores de ética y cumplimiento de su sitio pueden ayudarlo con la orientación y la capacitación.

Sea cual sea su función, pida ayuda si no está seguro de lo que debe hacer. Si sospecha de algún tipo de soborno o corrupción, es su responsabilidad denunciarlo. Comuníquese a su supervisor directo, a un defensor de ética y cumplimiento o plantee el problema a través de uno de nuestros canales de denuncia.

Obtenga más información

- [Política de lucha contra el soborno, el fraude y las sanciones](#)
- [Norma de integridad empresarial](#)
- [Política de donaciones y patrocinio](#)
- [Portal de ética y cumplimiento](#)

A quién contactar para obtener ayuda

- Su supervisor directo
- Defensores de ética y cumplimiento
- Director del grupo de ética y cumplimiento
- Director de asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento normativo

En la práctica

Situación	Respuesta
Mi equipo está solicitando una licencia de exploración en el extranjero y contrató a un agente para que lo ayude en las negociaciones con el gobierno local. El agente pidió una gran suma de dinero adicional en concepto de "otros honorarios", que entiendo que se utilizará para asegurarse de que el gobierno local proporcione la licencia. ¿Qué debo hacer?	Puede tratarse de un soborno, aunque la suma adicional no se pague de forma directa. Como el agente actúa en nombre de Newcrest, es posible que Newcrest sea procesada en Australia o en el país extranjero por soborno en el extranjero, según la legislación local. Las multas y las penas de prisión se aplican a las personas y a la empresa. No haga la vista gorda ante este comportamiento. Asegúrese de tener muy claro lo que pide, lo que paga y lo que se indica en las facturas. Informe toda sospecha o conducta poco ética a su supervisor directo, al defensor de ética y cumplimiento o a través de los canales de denuncias de Newcrest tan pronto como sea posible.
Sam, el director de compras, está realizando una licitación para el suministro de materiales de minería. He oído que Sam ha pedido a la empresa un pago en efectivo a cambio de información privilegiada sobre los otros licitadores y para asegurarse de que esta empresa obtenga el contrato. ¿Debo hacer algo?	Esto es un soborno y es ilegal. Podría dar lugar a que Newcrest pague demasiado por los materiales, a que los materiales sean de baja calidad y a posibles problemas de seguridad. Si tiene alguna sospecha sobre la transparencia o la imparcialidad de los procesos de licitación, comuníquelo de inmediato.



Lo que debemos hacer

Promover el compromiso de Newcrest de eliminar el soborno y la corrupción en todas sus formas.

Aplicar la debida diligencia y comprender los intereses de las empresas y personas con las que hacemos negocios.

Documentar de forma precisa y completa la información relevante sobre todas las transacciones cuando se produzcan.

Registrar los conflictos de intereses, los regalos, la hospitalidad, los viajes patrocinados, las donaciones y los patrocinios en los registros pertinentes y obtener las aprobaciones necesarias.

Informar las inquietudes o sospechas de soborno, corrupción, pagos indebidos, fraude o cualquier otra forma de conducta poco ética a nuestro superior jerárquico o a un defensor de la ética y el cumplimiento.



Lo que no debemos hacer

Dar, ofrecer, autorizar o pedir cualquier tipo de beneficio para influir sobre alguien para obtener una ventaja comercial o personal injustificada.

Permitir cualquier forma de blanqueo de dinero en relación con nuestras actividades empresariales.

Ofrecer o pagar sobornos, independientemente de dónde operemos, las circunstancias o quién esté implicado. Tampoco esperamos que nuestros agentes o terceros lo hagan.

Ocultar transacciones, regalos o recibos dividiendo los pagos en cantidades más pequeñas.

Conceder favores a otra persona con la expectativa de recibir un beneficio, como un contrato para una empresa familiar.

Regalos, hospitalidad y viajes patrocinados (GHST)

Los GHST pueden dar lugar a una influencia indebida real o percibida. Consideramos cuidadosamente todas las ofertas o recibos de GHST y solo ofrecemos o recibimos GHST de acuerdo con nuestros procesos de la Norma de integridad empresarial.

No ofrecemos ni recibimos ningún GHST en situaciones que puedan ser, o parezcan, un conflicto de intereses o una influencia indebida. Tampoco es adecuado el pago, regalo, beneficio u hospitalidad que pueda parecer que recompensa o fomenta un trato especial.

El GHST incluye todo tipo de regalos, comidas, hospitalidad, patrocinio promocional, donaciones, dietas, alojamiento, alquiler de coches y vehículos.

Los motivos de las personas que ofrecen GHST pueden no ser malos. En cualquier caso, al ofrecer o recibir GHST puede parecer que la persona que recibe el regalo va a favorecer al que se lo ofrece cuando llegue el momento de actuar.

Lo que esperamos de nuestra gente

No ofrezca ni reciba GHST en situaciones en las que pueda:

- poner en duda su capacidad para tomar una decisión independiente y permanecer imparcial; o
- verse como una influencia indebida.

Conozca el "Límite de valor" para GHST en su localidad, tal y como se establece en la Norma de integridad empresarial. Si le ofrecen un regalo cuyo valor es superior al Límite de valor, el GHST debe anotarse en el Registro de GHST. Esto es para que pueda obtener la aprobación antes de aceptar o entregar el regalo. Si recibe un regalo ceremonial de valor significativo, puede aceptarlo en nombre de Newcrest y entregárselo al director de personas local.

En ocasiones, la legislación local exige el pago de viáticos u honorarios. Si es así, el pago solo debe cubrir los gastos regulados de los funcionarios públicos mientras desempeñan la función oficial correspondiente. Si la legislación local lo exige, realice el pago directamente a una institución o departamento gubernamental y deje constancia de dicho pago. No le pague directamente a un funcionario público.

Se espera que siga las normas y políticas de Newcrest cuando considere, registre y obtenga la aprobación de GHST. Si no está seguro de lo que es apropiado ofrecer o recibir, hable con su gerente de línea o con su defensor de ética y cumplimiento local.

Obtenga más información

- ➔ [Norma de integridad empresarial](#)
- ➔ [Política de donaciones y patrocinios](#)
- ➔ [Política de lucha contra el soborno, el fraude y las sanciones](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
Defensores de ética y cumplimiento
Director del grupo de ética y cumplimiento

En la práctica

Situación	Respuesta
Estoy en medio de un gran acuerdo comercial con el Sr. Prasad en nombre de Newcrest. Un miembro del equipo me dijo que el Sr. Prasad tiene previsto obsequiarme una maqueta de oro de 24 quilates del lugar de exploración de nuestra empresa en una cena formal dentro de una semana. ¿Qué debo hacer? ¿Acepto el regalo para mantener al Sr. Prasad al bordo? ¿Qué le ofrezco al Sr. Prasad a cambio?	Como el Sr. Prasad está actualmente en periodo de licitación con Newcrest, debería rechazar su invitación a cenar. De lo contrario, considere si el regalo es, o podría considerarse, a cambio de una ventaja comercial. Los regalos caros deben rechazarse o solo se pueden aceptar en nombre de Newcrest. En este caso, no está claro si la maqueta de oro de 24 quilates es un regalo personal o corporativo. Cuando el valor de un regalo supera el Límite de valor estipulado para el lugar, debe registrarlo y obtener la aprobación a través del Registro de GHST. Si no está seguro, hable con su supervisor directo o con el defensor de ética y cumplimiento local.
Estamos considerando la posibilidad de utilizar un determinado proveedor. El proveedor me ha ofrecido una visita con gastos pagados a su fábrica en otra ciudad. El viaje incluye una estadía de tres días con gastos pagos en la ciudad. ¿Qué debo hacer?	La oferta del viaje es extravagante y puede ofrecerse, o percibirse que se ofrece, para persuadirlo de que les dé el contrato. Esto es un posible soborno e involucra una falta de ética, y se debe rechazar de acuerdo con nuestra política de lucha contra el soborno, el fraude y las sanciones y con la Norma de integridad empresarial. También va en contra de nuestro Código y nuestros valores. Comuníquelo la oferta a su supervisor directo, a su defensor de ética y cumplimiento o a través de los canales de denuncias de Newcrest.



Lo que debemos hacer

Entender y cumplir con la Norma de integridad empresarial de Newcrest cuando se da o se recibe GHST.

Registrar y obtener la aprobación del GHST cuando sea necesario. Devolver o rechazar un GHST que no se aprobó.

Entregar todo regalo ceremonial de valor significativo que se nos entregue a nuestro director de personas local.

Consultar con nuestro supervisor directo o con el Equipo de ética y cumplimiento cuando no estemos seguros de aceptar, devolver, rechazar o dar GHST.



Lo que no debemos hacer

Solicitar, ofrecer, dar o aceptar GHST a cambio de servicios comerciales, información o para obtener u ofrecer una ventaja comercial.

Dar u ofrecer un GHST no aprobado a un funcionario público a menos que lo exija la ley.

Solicitar GHST a personas con la que Newcrest haga negocios.

Ofrecer GHST a una organización o persona que esté participando en una licitación, concurso o negociación contractual con Newcrest.

Dar regalos, hospitalidad o pagos a funcionarios del gobierno para acelerar un servicio o influir en una decisión. Estos pagos se conocen como dádivas y están prohibidos por Newcrest.

Operaciones con información privilegiada

Las operaciones con información privilegiada se producen cuando posee información confidencial sensible al mercado en relación con Newcrest y negocia con acciones de Newcrest o transmite información a una persona que negocia con acciones de Newcrest.

Newcrest no tolera las operaciones con información privilegiada. Nos comprometemos a garantizar que nuestros empleados y las personas relacionadas con nosotros actúen con integridad, especialmente al comprar y vender acciones.

Nuestras políticas y normas prohíben a todos los empleados negociar con acciones de Newcrest en determinados momentos y se le restringe aún más si su función le da acceso a información

confidencial y que es potencialmente sensible al mercado. Nuestras políticas y normas se suman a las leyes y reglamentos que prohíben las operaciones con información privilegiada.

También evitamos la apariencia de operaciones con información privilegiada. Esto es para prevenir el daño a la reputación de Newcrest y de nuestros empleados.

Lo que esperamos de nuestra gente

Esperamos que todos en Newcrest tengan cuidado a la hora de gestionar y almacenar la información confidencial de Newcrest, que es sensible para el mercado. No comparta información confidencial con nadie más, incluso con sus familiares y amigos.

Como empleado de Newcrest, lo animamos a mantener las acciones de Newcrest a largo plazo. Cuando compre o venda acciones de Newcrest es importante que tenga cuidado.

Específicamente, no debe comprar o vender acciones de Newcrest:

- en momentos determinados en los que la negociación de valores esté prohibida; o
- cuando posea información confidencial y sensible al mercado que pueda afectar los precios de las acciones si se hace pública.

Estas restricciones de negociación también se extienden a las personas con una conexión directa con usted, como sus familiares cercanos. La Política de negociación de valores contiene más información sobre quién es una persona vinculada y las restricciones que se le aplican. Deberá informar a las personas con quien tiene conexión sobre estas restricciones.

Lo que esperamos de nuestras personas designadas

Si usted es una persona designada, su función conlleva responsabilidades adicionales. Las personas designadas son las siguientes:

- ejecutivos, directores generales y gerentes (es decir, de nivel 3 o superior); y
- las personas a las que el equipo de la secretaría de la empresa les ha comunicado que son personas designadas porque su función les brinda acceso a información confidencial sensible al mercado.

Si usted es una persona designada, deberá hacer lo siguiente:

- realizar la capacitación sobre operaciones con información privilegiada cada dos años para recordar las principales obligaciones de confidencialidad que se le aplican; y
- pedir la aprobación del equipo de la secretaría de la empresa antes de comprar o vender acciones de Newcrest.

Obtenga más información

- ➔ [Política de negociación de valores](#)
- ➔ [Mantener la información importante de la empresa Directrices de confidencialidad](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
Director de riesgos legales y cumplimiento
Vicesecretario de la empresa

En la práctica

Situación	Respuesta
En el trabajo vi en la impresora un documento que hace referencia al inesperado descubrimiento de nuevos yacimientos en nuestro sitio. Es una información que no salió en las noticias y no oí a la gente del centro hablar de ello. ¿Puedo contarle a otras personas dentro o fuera del trabajo lo que vi?	Es posible que haya tenido conocimiento de información confidencial sensible al mercado. Operar mientras se sabe información confidencial sensible al mercado es ilegal y se conoce como operaciones con información privilegiada. Si se confirma, el resultado es la imposición de graves sanciones civiles y penales y el daño a la reputación tanto de usted como de Newcrest. No comparta ni utilice esta información para negociar con acciones de Newcrest, sin antes comprobar su sensibilidad al mercado con el secretario de la empresa.
He recibido acciones de Newcrest como parte de mi plan de incentivos para empleados. ¿Se aplican a estas acciones las restricciones sobre las operaciones con información privilegiada que figuran en la Política de negociación de valores?	Las restricciones de la Política de negociación de valores relativas a la negociación no se aplican a la concesión de acciones a usted en virtud de un plan de incentivos para empleados. Sin embargo, las restricciones sobre las operaciones con información privilegiada sí se aplican a su decisión de negociar y vender las acciones. No debe utilizar información confidencial sensible al mercado al tomar su decisión. Además, en virtud de la Política de negociación de valores, no debe negociar con acciones durante un período prohibido y, si es una persona designada, debe solicitar la aprobación previa para poder negociar.



Lo que debemos hacer

Tener cuidado al hablar de lo que hacemos en el trabajo y de lo que vemos u oímos.

Proteger la información confidencial sensible al mercado para que no se revele de forma accidental a otras personas.

Obtener la aprobación del equipo de la secretaría de la empresa si queremos comprar o vender acciones de Newcrest y somos una persona designada.

Completar la capacitación en línea sobre negociación de valores cada dos años si somos una persona designada.

Preguntarle a nuestro supervisor directo, al secretario de la empresa o al vicesecretario de la empresa si no estamos seguros si podemos compartir cierta información o si podemos negociar con acciones.



Lo que no debemos hacer

Revelar información confidencial sensible al mercado o brindar consejos de negociación a otros.

Debatir acerca de la información confidencial sensible al mercado en un lugar donde se nos pueda escuchar. No dejamos que otras personas accedan o vean la información confidencial.

Comprar o vender acciones cuando hemos conocido información confidencial sensible al mercado.

Pedir a otros que compren o vendan acciones por nosotros, o sugerir que otra persona compre o venda acciones, cuando tengamos información confidencial sensible al mercado.

Operar con acciones de Newcrest durante los períodos prohibidos.

Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas

Newcrest se esfuerza por ser siempre un buen ciudadano corporativo y comunitario.

Esto incluye tener un impacto social positivo en las comunidades en las que operamos y, en su caso, ayudar mediante donaciones y participar en actividades de patrocinio.

Tomamos nuestras decisiones sobre donaciones y patrocinios sobre la base de una clara comprensión de la finalidad del pago. En el caso de los patrocinios, analizamos de manera objetiva cómo el patrocinio beneficiaría tanto a los receptores como a Newcrest.

Lo que esperamos de nuestra gente

Si su función es hacer recomendaciones o tomar decisiones sobre donaciones y patrocinios, asegúrese de haber realizado la debida diligencia y comprobar que:

- todas las propuestas se ajustan a la estrategia de Newcrest y cumplen los criterios que se establecen en nuestra Política de donaciones y patrocinios;
- entiende el impacto de la iniciativa sobre el medio ambiente y la comunidad;
- la donación o el patrocinio se ha presupuestado en los presupuestos anuales;
- existen salvaguardias, como la aprobación por parte de alguien con la debida delegación financiera y las contrafirmas;
- usted supervisa los pagos y comprueba que se siguen los procedimientos de Newcrest;
- supervisa las donaciones y los patrocinios para comprobar su rendimiento con respecto a los resultados previstos;
- verifica que los fondos llegaron al destino correcto y se gastaron de forma correcta; y
- todas las donaciones y patrocinios se inscriben en el Registro de donaciones y patrocinios.

Es importante que también se realicen verificaciones de diligencia debida sobre las personas u organizaciones que recibirán el beneficio. Debemos entender quiénes son los beneficiarios finales de la donación o el patrocinio y si existe algún riesgo para la reputación de Newcrest. Esto incluye verificar que la donación o el patrocinio no están vinculados a:

- un funcionario público o gubernamental. Esto es porque Newcrest nunca hace contribuciones políticas y no patrocina actividades políticas; o
- clientes existentes o potenciales. Esto es porque existe el riesgo de que el pago se pueda considerar un soborno.

Si no está seguro, hable con su supervisor directo, con el defensor de ética y cumplimiento o con el director general de medio ambiente, sostenibilidad y desempeño social.

Obtenga más información

- [Política de donaciones y patrocinios](#)
- [Política de seguridad](#)
- [Norma de integridad empresarial](#)
- [Política de lucha contra el soborno, el fraude y las sanciones](#)
- [Norma de desempeño social](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Director del grupo de sostenibilidad y desempeño social

Defensor de ética y cumplimiento

Director general de medio ambiente, sostenibilidad y desempeño social

En la práctica

Situación	Respuesta
Estoy tratando de organizar un patrocinio para un evento comunitario. ¿Por qué tengo que pasar por tantos obstáculos cuando podría pagar el patrocinio con mi presupuesto?	Las donaciones y los patrocinios son un riesgo porque pueden ser una forma fácil de canalizar sobornos. También existe el riesgo de que las donaciones/patrocinios se utilicen para obtener un beneficio personal mediante la recepción de sobornos a cambio de promesas/información comercial. Cumpla la Política de donaciones y patrocinios y todos los controles y procesos, ya que se establecieron para protegerlo a usted y a Newcrest.
Un funcionario local está haciendo campaña para la reelección. Me preguntó si puede utilizar la sala de seminarios de nuestra empresa para celebrar un acto de recaudación de fondos para su campaña. Dijo que sería por la noche durante un fin de semana para evitar inconvenientes. ¿Qué digo?	Newcrest nunca patrocina ni hace donaciones a ningún partido político, político, funcionario electo o candidato, ni contribuye a la recaudación de fondos políticos. El uso de las instalaciones de la empresa es un beneficio en especie. El funcionario local podría favorecer injustamente a nuestra empresa o intentar recompensarle personalmente y esto sería un comportamiento corrupto. El uso de nuestras instalaciones también podría perjudicar seriamente la reputación de Newcrest, ya que podría parecer que Newcrest apoya las actividades políticas del funcionario local.



Lo que debemos hacer

Obtener la aprobación de nuestro supervisor directo antes de ofrecer una donación o patrocinio a la comunidad.

Obtener la aprobación de nuestro supervisor directo antes de involucrar a Newcrest en una actividad comercial vinculada a un partido o actividad política.

Realizar la debida diligencia sobre los destinatarios del dinero de las donaciones o patrocinios para identificar los vínculos y los riesgos. Seguir siempre las salvaguardias financieras.

Asegurarnos de que nuestro interés personal en una organización no crea un conflicto de intereses como empleado de Newcrest. Mantenemos nuestros intereses personales separados de nuestro trabajo.



Lo que no debemos hacer

Ofrecer donaciones o patrocinios a particulares, a menos que se relacionen directamente con los esfuerzos benéficos de nuestros empleados y los complementen.

Aceptar una donación para influir injustamente en una decisión comercial o para obtener favores.

Hacer donaciones a un partido político, político, funcionario electo o candidato a un cargo público en cualquier país en nombre de Newcrest. Newcrest nunca realiza contribuciones a eventos políticos de recaudación de fondos.

Realizar pagos en efectivo de donaciones o patrocinios a particulares.



Protegemos nuestros recursos

- 41 ➞ Protección de la propiedad de Newcrest y de terceros
- 44 ➞ Gestión de activos y tecnología
- 46 ➞ Ciberseguridad, protección de la información y de los datos
- 48 ➞ Exactitud en los registros de la empresa
- 50 ➞ Comunicaciones externas
- 52 ➞ Redes sociales



Protección de la propiedad de Newcrest y de terceros

Nos comprometemos a proteger la información confidencial y la propiedad de Newcrest en todo momento y a asegurarnos de que solo la utilizamos en beneficio de la empresa.

Los bienes de Newcrest incluyen propiedades físicas como instalaciones, equipos, vehículos, ordenadores y sistemas informáticos. Así como también incluye activos financieros como el dinero y la propiedad no física, como la propiedad intelectual y la información confidencial.

La propiedad intelectual incluye invenciones patentables, diseños registrados, obras con derechos de autor y marcas comerciales. La información confidencial incluye información comercialmente sensible, información y datos empresariales, secretos comerciales, procedimientos operativos confidenciales y conocimientos técnicos. La propiedad intelectual y la información confidencial se encuentran en toda nuestra empresa. Está en los procesos operativos, las especificaciones, los planos, los dibujos, los datos financieros, los equipos, el software, la marca y la documentación escrita.

La propiedad intelectual y la información confidencial son activos estratégicos y valiosos. Su valor puede perderse si no se administra de la manera correcta. Entre los riesgos se incluyen compartirla o utilizarla de forma equivocada, una redacción contractual incorrecta y no buscar las salvaguardas adecuadas.

Nos comprometemos a cumplir la legislación aplicable en materia de propiedad intelectual, así como también respetamos los derechos de propiedad intelectual y la información confidencial de terceros. Utilizar la propiedad intelectual y la información confidencial de terceros de forma incorrecta puede generar disputas y puede dañar la reputación de Newcrest.



Lo que esperamos de nuestra gente

Todos en Newcrest deben proteger la propiedad de Newcrest contra daños, pérdidas, robos o accesos no autorizados. Se espera que usted:

- Solo utilice la propiedad de Newcrest cuando así lo requiera nuestro trabajo y que lo haga en beneficio de la empresa.
- Siga siempre nuestras políticas y procedimientos.
- No cambie, destruya, tire o se lleve la propiedad de Newcrest sin la debida aprobación.
- No comparta la propiedad intelectual ni la información confidencial de Newcrest sin la debida aprobación.
- Establezca acuerdos de confidencialidad o que se asegure de que los terceros hayan aceptado la confidencialidad por escrito antes de compartir la propiedad intelectual y la información confidencial.
- Devuelva todos los bienes de Newcrest al finalizar su empleo.

También se espera que respete la propiedad intelectual y la información confidencial de terceros, como nuestros proveedores y competidores. Solo utilice y comparta la propiedad intelectual y la información confidencial de terceros según lo permitan los acuerdos de confidencialidad y las condiciones de licencia de terceros.

Si no está seguro, hable con su supervisor directo o con el equipo jurídico. Informe a su supervisor directo o consulte con el departamento jurídico si:

- Sospecha de fraude, robo o uso indebido de la propiedad de Newcrest.
- Sospecha o tiene conocimiento del uso indebido de propiedad intelectual o información confidencial de terceros.
- Piensa que la propiedad intelectual podría crearse o se creó a partir de un proyecto o trabajo con terceros. El departamento jurídico puede asegurarse de que Newcrest cuenta con las condiciones contractuales adecuadas y otras salvaguardas.

Obtenga más información

- ⇒ [Estrategia de propiedad intelectual](#)
- ⇒ [Política de gestión de tecnología de la información y datos](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Equipo jurídico

En la práctica

Situación	Respuesta
En el trabajo inventé un dispositivo que ayuda a nuestro equipo a ser más eficiente. Creo que también podría ayudar a otras empresas. ¿A quién le pertenece esta propiedad intelectual?	Como se establece en su contrato de trabajo, toda la propiedad intelectual creada mientras trabaja para Newcrest le pertenece a Newcrest. Esto significa que no puede utilizarla para fines ajenos a Newcrest sin antes obtener el permiso de Newcrest.
Estoy terminando mi trabajo en Newcrest. Hay algunas cosas de mi trabajo que me gustaría conservar. ¿Qué puedo conservar y qué debo dejar en Newcrest?	Cuando termine su empleo en Newcrest, debe devolver todos los bienes de Newcrest. Esto incluye libros, tarjetas de acceso, cuadernos, software, ordenadores, tarjetas de crédito, llaves, teléfonos móviles, pases de seguridad y vehículos. También debe devolver los documentos que incluyan información confidencial o estén relacionados con la actividad de Newcrest o los clientes o proveedores de Newcrest.



Lo que debemos hacer

Establecer acuerdos de confidencialidad con terceros antes de iniciar negociaciones o compartir la propiedad intelectual o la información confidencial de Newcrest.

Respetar la propiedad intelectual y la información confidencial de terceros de acuerdo con los acuerdos de confidencialidad y las condiciones de licencia de terceros.

Utilizar la propiedad de Newcrest únicamente cuando sea necesario para su trabajo y en beneficio de Newcrest.



Lo que no debemos hacer

Utilizar indebidamente la propiedad de Newcrest para nuestro propio beneficio privado.

Cambiar, destruir, tirar o llevarse la propiedad de Newcrest sin la debida aprobación.

Compartir la propiedad intelectual y la información confidencial de Newcrest sin la aprobación adecuada y sin que exista un acuerdo de confidencialidad.

Permitir que terceros utilicen las marcas y los logotipos de Newcrest sin la debida aprobación.

Gestión de activos y tecnología

Los activos incluyen bienes físicos y no físicos, como equipos, inventario, tecnología, propiedad intelectual, información y datos de la empresa.

Cuidamos nuestros activos realizando el trabajo operativo, técnico y de mantenimiento adecuado en el momento oportuno. La gestión de los activos y la tecnología también incluye el uso de las instalaciones y los equipos, las herramientas, las piezas, la mano de obra cualificada, las aplicaciones, las redes y los sistemas adecuados, tal y como se establece en nuestras normas, para trabajar de forma segura y maximizar el valor.

Protegemos nuestros activos a lo largo de su ciclo de vida, desde el diseño hasta la eliminación, y nos esforzamos por optimizar su fiabilidad en toda la cadena de valor de producción. La seguridad de la información es una consideración primordial a la hora de diseñar, implementar y utilizar nuestros activos y tecnología.

Este enfoque nos ayuda a cumplir nuestros objetivos de seguridad, ambientales, operativos y financieros y a reducir riesgos y costos.

Lo que esperamos de nuestra gente

Todos tenemos la obligación de salvaguardar nuestros activos y utilizarlos de manera adecuada. Nunca hacemos un mal uso de nuestros activos ni los dañamos a sabiendas.

Nuestra responsabilidad de salvaguardar nuestros activos también incluye la prevención y detección del fraude.

Obtenga más información

- ⇒ [Guía de diagnóstico de la gestión de activos](#)
- ⇒ [Norma de gestión de activos](#)
- ⇒ [Política de gestión de tecnología de la información y datos](#)
- ⇒ [Mantener la información importante de la empresa Directrices de confidencialidad](#)
- ⇒ [Política de seguridad](#)
- ⇒ [Uso de las tecnologías de información Formulario de aceptación](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
Inspector de TI del sitio
Asesor de ciberseguridad
Director del grupo, Seguridad

En la práctica

Situación	Respuesta
Hay un software que quiero que me ayude a hacer mi trabajo. ¿Puedo descargar e instalar el software en mi dispositivo de Newcrest?	No. En su dispositivo Newcrest solo está permitido el software autorizado y aprobado. La instalación de software no aprobado podría poner su dispositivo en riesgo de virus u otras vulnerabilidades cibernéticas. Si necesita otro tipo de software, solicítelo al Servicio de atención al cliente de TI. Recuerde que es su trabajo mantener la seguridad de los dispositivos proporcionados por Newcrest.
Mi gerente tiene un negocio personal. Utiliza los activos de Newcrest para su negocio, incluso las salas de reuniones de Newcrest para reunirse con sus clientes y envía paquetes personales con la cuenta de mensajería de Newcrest. También me pide que haga pequeñas tareas para su negocio durante el tiempo de trabajo. ¿Esto es aceptable? ¿Qué debo hacer?	Los activos de Newcrest solo deben utilizarse para el trabajo de Newcrest. No debe hacer ni pedir que se haga un trabajo para una empresa no relacionada durante el tiempo de trabajo en Newcrest. Utilizar los activos de Newcrest para un asunto que no sea de Newcrest puede constituir un robo/fraude. Solicite orientación a su Equipo humano local, al defensor de ética y cumplimiento o informe a través de los canales de denuncias.



Lo que debemos hacer

Utilizar los activos de Newcrest únicamente para los fines de la empresa.

Informar todo robo, mal uso, pérdida o fraude de nuestros activos. Informamos la pérdida (como la pérdida de un ordenador portátil) o el robo de información de Newcrest a nuestro supervisor directo de inmediato.

Mantener los dispositivos que contengan información relacionada con Newcrest en un lugar seguro.

Utilizar los recursos de trabajo de la forma para la que están destinados.



Lo que no debemos hacer

Utilizar los activos de Newcrest para beneficio personal.

Permitir el acceso no autorizado a los sitios u oficinas de Newcrest o el acceso a nuestros datos o tecnología de la información.

Compartir datos sensibles sin su aprobación.

Intentar acceder a datos sensibles dentro de las aplicaciones sin la aprobación para hacerlo.

Ciberseguridad, protección de la información y de los datos

Nos comprometemos a proteger la información y los datos empresariales de Newcrest mediante el nivel adecuado de controles y capacitaciones para nuestro personal en materia de ciberseguridad.

Siempre estamos mejorando nuestra capacidad de ciberseguridad en todo Newcrest para prevenir virus, ciberataques, robos de nuestros datos y daños a nuestra reputación.

Nuestros sistemas, activos y datos son propiedad de la empresa. Esto incluye los datos de Newcrest almacenados tanto en sus dispositivos de Newcrest como en sus dispositivos personales.

Lo que esperamos de nuestra gente

Todos son responsables de mantener nuestros sistemas y datos seguros. Ya sea un empleado, un socio comercial o un contratista, todos debemos desempeñar nuestra función. Por eso, cuando utilice la tecnología de la información y la tecnología operativa de Newcrest, siga siempre las políticas, normas, procedimientos y directrices de nuestra empresa.

Usted puede ayudar a mantener nuestros sistemas y datos seguros de las siguientes maneras:

- No comparta sus contraseñas de Newcrest con nadie, especialmente con personas ajenas a la empresa. No escriba ni almacene su contraseña de forma que otras personas puedan verla.
- Si envía nuestros datos empresariales a terceros, debe asegurarse de cumplir con la Política de tecnologías de la información y gestión de datos. Según el tipo de datos, es posible que primero necesite la aprobación de su supervisor directo. No compartimos datos empresariales con otras personas cuando no hay una necesidad empresarial o legal válida.
- No reenvíe los correos electrónicos de su dirección de correo electrónico profesional a su dirección de correo electrónico personal. Esto es para mantener la confidencialidad de nuestros datos, ya que los proveedores de correo electrónico externos y los dispositivos personales están fuera de nuestras salvaguardias. La Política de tecnologías de la información y gestión de datos así lo establece.

- Su dirección de correo electrónico de Newcrest solo debe utilizarse para el trabajo y nunca para fines personales. Por lo tanto, no utilice su dirección de correo electrónico de Newcrest cuando se registre en sitios web como los de carreras profesionales o redes sociales.
- Utilice las aplicaciones recomendadas en la Norma de uso de aplicaciones para almacenar documentos de forma segura. No guarde nunca documentos de Newcrest en el disco duro de su PC, en un dispositivo de almacenamiento externo o en otras ubicaciones, como Dropbox, que no sean seguras o no tengan una copia de seguridad. No copie ni transfiera archivos que violen las leyes de derechos de autor.
- Utilice los dispositivos y el software que es propiedad de Newcrest de la forma prevista. Se establecieron salvaguardias, así que no elimine las aplicaciones móviles de Newcrest ni el software de gestión de dispositivos de su teléfono o tableta de la empresa. Si recibe una notificación o un mensaje de seguridad, no lo ignore, ya que los activos de la empresa o los empleados podrían estar en peligro.
- Las redes no seguras son inseguras. No conecte los dispositivos de Newcrest a ellas.

Si no está seguro de cómo utilizar nuestros sistemas o dispositivos, solicite una capacitación a su supervisor directo o al departamento de Tecnología de la información de Newcrest. Pregunte al Servicio de atención al cliente de TI si necesita software o servicios de tecnología de la información de un proveedor o de un tercero.

Obtenga más información

- ⇒ [Política de seguridad](#)
- ⇒ [Política de gestión de tecnología de la información y datos](#)
- ⇒ [Uso de las tecnologías de información](#)
[Formulario de aceptación](#)
- ⇒ [Mantener la información importante de la empresa](#)
[Directrices de confidencialidad](#)
- ⇒ [Norma de redes](#)
- ⇒ [Portal de TI y plataformas](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Inspectores de TI/OT del sitio

Gerente de infraestructura y ciberseguridad

En la práctica

Situación	Respuesta
Creo que he recibido un correo electrónico de <i>phishing</i>. ¿Qué debo hacer?	Haga clic en el botón Informar sospechas de la barra de menú de su cliente de Outlook. Hágalo en su ordenador portátil o en su dispositivo móvil. También debe ponerse en contacto con el Servicio de atención al cliente de TI si ha hecho clic accidentalmente en un enlace que parece sospechoso.
Quiero compartir información y datos con un proveedor. ¿Cuál es la mejor manera de hacerlo de forma segura?	En primer lugar, compruebe y verifique siempre la identidad del tercero cuando se le pida información. Si la solicitud no es esperada o es inusual, llame o envíe un mensaje de texto, en lugar de utilizar el correo electrónico, para confirmar que la solicitud es legítima. En segundo lugar, utilice un método seguro y protegido para compartir datos. Consulte la Norma de uso de aplicaciones y las directrices sobre las opciones para compartir datos de forma segura.



Lo que debemos hacer

Cuestionar todas las solicitudes de acceso a información confidencial o nombres de usuario o contraseñas de inicio de sesión de personas de dentro y fuera de la empresa.

Asegurarse de que nuestros dispositivos de Newcrest están al día con las actualizaciones y correcciones de seguridad proporcionadas por Newcrest. Esto es para que no creen problemas de seguridad en nuestros sistemas.

Bloquear nuestras pantallas cuando las dejemos desatendidas.

Proteger y mantener la confidencialidad de la información sobre nuestro negocio, además de los detalles sobre nuestra gente y las partes interesadas.

Registrarse en la autenticación multifactor obligatoria para proporcionar una protección adicional a nuestros sistemas.



Lo que no debemos hacer

Descargar o copiar contenido ilegal de Internet o de dispositivos de almacenamiento en los dispositivos de Newcrest. Algunos ejemplos son la pornografía o cualquier cosa de naturaleza sexual, sexista, despectiva o discriminatoria.

Las descargas ilegales también pueden exponernos a ciberataques.

Instalar aplicaciones o sistemas no aprobados en los dispositivos de Newcrest.

Brindar información que no es pública a otra persona o empresa sin la debida aprobación.

Abrir archivos adjuntos o hacer clic en enlaces de correos electrónicos que provengan de remitentes que no conozcamos o que estén en correos electrónicos que no esperemos.

Utilizar una solución de almacenamiento que no esté aprobada, como discos duros, USB, correos electrónicos personales o entornos personales en la nube para enviar, recibir o almacenar datos de Newcrest.

Reutilizar contraseñas que hayamos usado antes. Asegurarse de que las contraseñas que usamos para el trabajo no se utilizan también para otros sitios web.

Exactitud en los registros de la empresa

Utilizar y manejar la información de forma precisa es fundamental para nuestra integridad y reputación. Es especialmente importante que los registros de nuestra empresa sean precisos.

Todos nosotros creamos registros de empresa cuando enviamos correos electrónicos, escribimos memorandos, informes y presentaciones. Los registros de la empresa incluyen información y cuentas financieras y no financieras. Todos tenemos una función que desempeñar en el mantenimiento de registros precisos de la empresa. Esto es para que Newcrest siga cumpliendo con su obligación de mantener al mercado plenamente informado sobre nuestras actividades. Nuestras partes interesadas confían en que seamos abiertos y honestos.

Lo que esperamos de nuestra gente

Debe asegurarse de que la información que registra o comunica es honesta, precisa, oportuna y transparente. Es importante que los registros que cree no den una visión falsa del estado de nuestra empresa. Tanto si escribe un informe negativo como uno positivo, debe aportar la misma claridad y honestidad.

Nuestros valores, integridad y honestidad, preocupación por las personas, alto rendimiento, trabajo conjunto, innovación y resolución de problemas, guían nuestra forma de comunicar y registrar la información.

También le proporcionamos normas y políticas para ayudarlo. Debemos seguir estas normas internas, así como los requisitos financieros, legales y reglamentarios.

Si ve o sospecha algo, o si un informe no le parece correcto, no dude en denunciarlo.

Obtenga más información

- ⇒ [Norma de gestión de documentos](#)
- ⇒ [Política de comunicados de prensa y relaciones con los inversores](#)
- ⇒ [Política de comunicación externa y con los medios de comunicación](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
Defensor de ética y cumplimiento
Secretario o subsecretario de la empresa

En la práctica

Situación	Respuesta
Mi equipo es capaz y digno de confianza. ¿Es correcto asumir que la información que preparan para su difusión externa es correcta cuando la firmo?	Debe verificar la información y hacer preguntas para asegurarse de que la entiende. Debe asegurarse de que la información es fiable antes de firmarla.
Ayudo a mi equipo a procesar las facturas y los gastos. ¿Qué pruebas debo comprobar y conservar para justificar estas transacciones financieras?	Cuando realice una transacción financiera, debe comprobar que los documentos de origen, como facturas o recibos, son exactos y completos. También debe guardar los documentos fuente y justificativos en los sistemas de Newcrest.



Lo que debemos hacer

Mantener registros precisos, completos y veraces de la empresa, de acuerdo con las leyes, reglamentos, políticas, normas y procedimientos pertinentes.

Seguir las normas y procedimientos de la empresa para asegurarse de que todas las transacciones se aprueban correctamente y se registran con exactitud.

Cooperar plena, abierta y honestamente con los auditores internos y externos, las autoridades y los reguladores pertinentes.



Lo que no debemos hacer

Alentar o permitir que otras personas hagan algo que pueda perjudicar la exactitud o la integridad de los registros de la empresa.

Ocultar, cambiar o falsificar registros o mentir sobre cualquier hecho o situación en los registros de la empresa para beneficio personal o por otras razones. Por ejemplo, cambiar los registros para intentar obtener una bonificación, un aumento de sueldo, un ascenso o una comisión.

Destruir los registros de la empresa a menos que estemos seguros de que está bien hacerlo.

Comunicaciones externas

Nos comunicamos con los medios de comunicación y otras partes interesadas externas de forma oportuna, justa y coherente.

Como empresa que cotiza en bolsa, cumplimos las leyes sobre cómo divulgar información para que los inversores puedan tomar decisiones informadas.

Lo que esperamos de nuestra gente

A veces puede conocer información confidencial o sensible como parte de su trabajo, que no debe compartir a menos que esté autorizado a hacerlo.

Puede tener la oportunidad de presentar o participar en una mesa de trabajo en una conferencia externa. Antes de aceptar, debe preguntarse si el evento está relacionado con su trabajo, si hay un beneficio claro para Newcrest y, lo que es más importante, obtener la aprobación del jefe de comunicaciones del grupo.

Hable con su supervisor directo o con el departamento de Comunicación del grupo si no está seguro de lo siguiente:

- cómo relacionarse con las partes interesadas externas; o
- qué se puede compartir fuera de Newcrest.

Obtenga más información

- ⇒ [Política de comunicación externa y con los medios de comunicación](#)
- ⇒ [Política de comunicados de prensa y relaciones con los inversores](#)
- ⇒ [Política de divulgación en el mercado](#)
- ⇒ [Norma de redes sociales](#)
- ⇒ [Política de comunicaciones internas](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Jefe de relaciones con los inversores

Jefe de comunicaciones del grupo

Gerente/oficial de comunicaciones

En la práctica

Situación	Respuesta
En un asado de fin de semana, compartí información sensible con mi hermana. Ella es una analista de inversiones. La información aún no se ha hecho pública. ¿Qué debo hacer?	Si cree que divulgó información sensible que no se hizo pública, debe comunicárselo de inmediato al departamento de Relaciones con los inversores, a un oficial de divulgación o al secretario o subsecretario de la empresa.
En una presentación de la industria, un colega puso una diapositiva que incluía una foto de la nueva cueva de bloques en la que estamos trabajando en el sitio. Estoy seguro de que no hemos notificado a los inversores. ¿Qué debo hacer?	Puede tratarse de información esencial que no se ha divulgado al público. Debe comunicarla de inmediato al departamento de Relaciones con los inversores, a un oficial de divulgación o al secretario de la empresa.



Lo que debemos hacer

Respetar las leyes y las políticas de Newcrest sobre la comunicación externa.

Asegurarse de que toda comunicación pública autorizada sea clara, oportuna, justa y coherente.

Evite revelar o publicar información confidencial de la empresa.

Respetar la información confidencial y las leyes de derechos de autor.

Asegurarse de conocer los requisitos de nuestro sitio local y cumplirlos. Los centros locales pueden controlar el uso de teléfonos móviles y la toma de fotos, videos y grabaciones de audio.

Informar a nuestro supervisor directo si vamos a un evento de la industria o de networking o si nos pidieron que hablemos en una reunión externa.



Lo que no debemos hacer

Hacer declaraciones públicas en nombre de Newcrest, a menos que seamos un vocero autorizado.

Compartir información importante a menos que estemos autorizados a hacerlo.

Utilizar las marcas registradas de Newcrest a menos que tengamos el permiso correspondiente.

Hablar a los medios de comunicación sobre Newcrest sin antes hablar con el departamento de Comunicaciones del grupo.

Al hacer una divulgación pública, ocultar hechos u omitir información relevante.

Hablar en un evento en nombre de Newcrest sin la orientación, el apoyo y la aprobación del departamento de Comunicaciones del grupo.

Redes sociales

Las redes sociales no difieren de las demás comunicaciones externas sobre Newcrest o que se refieren a ella. Nos preocupamos por comunicar de acuerdo con nuestros valores.

Nuestras políticas y normas de comunicación externa también se aplican a las redes sociales.

Las redes sociales nos dan la oportunidad de compartir nuestra historia con personas ajenas a la empresa: nuestras comunidades, nuestros inversores, nuestros compañeros de sector, los gobiernos y los posibles empleados. Es importante que lo hagamos de forma responsable.

Lo que esperamos de nuestra gente

Puede hablar positivamente sobre Newcrest en las redes sociales. Le animamos a que interactúe con nuestras publicaciones oficiales, a que dé "me gusta", comente y comparta.

Si quiere compartir información de Newcrest en su cuenta personal de las redes sociales, le recomendamos encarecidamente que adopte un enfoque de sentido común.

Recuerde que sus comentarios, "me gusta" y "compartidos" son públicos y todos pueden verlo. Aunque no mencione a Newcrest en sus publicaciones, pueden dar la impresión de que representan a la empresa. Esto puede deberse a que se menciona a Newcrest en su biografía o a que lleva una camiseta de la marca Newcrest en una foto publicada.

Asegúrese de entender la diferencia entre lo que puede compartir en público y el papel de los voceros autorizados. No hable acerca de información confidencial o sensible sobre Newcrest en las redes sociales. Consulte la Norma de redes sociales, a su supervisor directo o al departamento de Comunicaciones del grupo si no está seguro.

No puede crear nuevos grupos, sitios o páginas externas que utilicen el nombre o el logotipo de Newcrest sin contar con las aprobaciones adecuadas. Crear cuentas con el nombre o el logotipo de Newcrest puede perjudicar la reputación de Newcrest. También podría perjudicar a los canales oficiales de redes sociales de Newcrest. Solo las cuentas oficiales de Newcrest en las redes sociales pueden utilizar los logotipos, las marcas comerciales y otra propiedad intelectual. Póngase en contacto con el departamento de Comunicación del grupo si ve que hay cuentas no oficiales que utilizan las marcas de Newcrest o de las empresas conjuntas.

Asegúrese de leer y comprender nuestra Norma de redes sociales. Hable con su supervisor directo o con el departamento de Comunicación del grupo si no está seguro.

Obtenga más información

- [Norma de redes sociales](#)
- [Política de comunicación externa y con los medios de comunicación](#)
- [Política de gestión de tecnología de la información y datos](#)
- [Norma de comportamiento en el lugar de trabajo](#)
- [Política de privacidad](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Equipo de comunicaciones del grupo

En la práctica

Situación	Respuesta
Vi una publicación en Facebook sobre algo que está ocurriendo en el sitio y que sé que no es cierto. ¿Puedo hacer un comentario para corregir la información?	No. A menos que sea un vocero autorizado, no puede hacer comentarios en nombre de Newcrest. Informe acerca de la publicación al departamento de Comunicaciones del grupo.
Tomé una gran foto de mis compañeros de equipo en el sitio con nuestro pozo abierto en el fondo. Todos llevan el EPP completo. ¿Puedo publicarla en Facebook?	Cada centro tiene sus propias normas sobre la publicación de fotografías. Pregunte a su supervisor directo por las normas de su centro. También debe preguntarles a sus compañeros de equipo si les parece bien que se publique su foto en las redes sociales.



Lo que debemos hacer

Interactuar con las publicaciones oficiales de Newcrest, mediante "me gusta", comentarios y compartiendo.

Hablar de las partes del trabajo que disfrutamos en las redes sociales. Por ejemplo, participar en un evento de recaudación de fondos en el trabajo, asistir a una conferencia de la industria o compartir una investigación del sector publicada.

Respetar la privacidad de las personas en el trabajo, los clientes, los socios comerciales y las comunidades.

Asegurarnos de que nuestro perfil y nuestras publicaciones en las redes sociales son coherentes con nuestra forma de presentarnos en el trabajo.

Tener cuidado al pedir a los compañeros de trabajo que sean "amigos" en Facebook o Instagram.

LinkedIn es un buen lugar para conectar profesionalmente con los compañeros de trabajo.

Asegurarse de que el uso personal de las redes sociales durante las horas de trabajo no nos distraiga de nuestro trabajo ni nos impida realizarlo.



Lo que no debemos hacer

Utilizar nuestra dirección de correo electrónico de Newcrest para registrarnos en plataformas de redes sociales para uso personal.

Publicar o divulgar información confidencial o sensible de la empresa.

Crear nuestras propias cuentas en las redes sociales de Newcrest.

Responder a preguntas o comentarios negativos en las cuentas oficiales de las redes sociales de Newcrest, a menos que tengamos autorización para hacerlo.

Si vemos comentarios que necesitan una respuesta, los enviamos al departamento de Comunicaciones del grupo.

Hablar negativamente de nuestro lugar de trabajo en las redes sociales.

Independientemente de nuestra configuración de privacidad, nuestras publicaciones se pueden compartir públicamente. Incluso después de que se haya eliminado una publicación, se puede rastrear hasta la persona que lo publicó. Las publicaciones anónimas y en grupos cerrados también se pueden rastrear hasta la persona que las publicó.



Promovemos la sostenibilidad

55 ➔ Medio ambiente, social y gobernanza

58 ➔ Cambio climático



Medio ambiente, social y gobernanza

La sostenibilidad es un componente vital de la visión de nuestra empresa de ser la empresa minera preferida.

También es clave para nuestro propósito de crear un futuro mejor para las personas a través de una minería segura y responsable.

Nuestro objetivo es:

- ser una empresa segura y sostenible en la que todo el mundo vuelve a casa sano y salvo cada día; y
- que las comunidades confíen en nosotros por nuestro historial medioambiental y social.

La minería sostenible significa:

- comprometerse con las comunidades locales y respetarlas;
- comprobar y gestionar los impactos sociales, medioambientales y de seguridad; y
- tomar decisiones empresariales estratégicas éticas y transparentes que tengan en cuenta las necesidades presentes y futuras de las comunidades vecinas, las partes interesadas y la empresa.

Nuestro enfoque integrado de la sostenibilidad puede verse en todo Newcrest. Comienza con la carta del Comité de Seguridad y Sostenibilidad de nuestro Consejo y nuestra Política de sostenibilidad. El Comité de Seguridad y Sostenibilidad de nuestro Consejo supervisa los programas de sostenibilidad impulsados por nuestro Comité Ejecutivo.

También asumimos compromisos públicos con la sostenibilidad alineados con estos grupos de la industria:

- Consejo Internacional de Minería y Metales;
- Consejo Mundial del Oro; y
- Consejo de Minerales de Australia.

Tenemos una serie de políticas relacionadas con la sostenibilidad. Se refieren al cambio climático, la energía, la biodiversidad, la gestión del agua, los derechos humanos, las relaciones con los indígenas y las relaciones con la comunidad.

También fijamos objetivos empresariales anuales de sostenibilidad para impulsar una cultura de mejora continua de la sostenibilidad en toda nuestra empresa.

Nos centramos en cuatro áreas clave:

- que todos vuelvan a casa sanos y salvos cada día;
- cuidar el medio ambiente;
- desarrollar y mantener relaciones sólidas con nuestras comunidades y gobiernos; y
- actuar de forma ética y transparente.

Desde la perspectiva del inversor, la sostenibilidad puede describirse como medio ambiente, social y gobernanza (ESG). Se puede comparar a Newcrest con otras empresas a través de índices ESG como el Índice Dow Jones de sostenibilidad (DJSI).

Adoptamos una amplia visión de la sostenibilidad y cada año realizamos una evaluación ambiental desde la perspectiva de nuestras partes interesadas internas y externas. Esta evaluación concentra nuestros esfuerzos en los riesgos y oportunidades actuales y emergentes importantes y orienta nuestra información pública.

Algunos ejemplos de temas importantes en los que nos centramos para alcanzar nuestra visión son los siguientes:

- Mejorar la seguridad y la salud.
- Trabajo con nuestras comunidades.
- Respuesta ante el cambio climático.
- Gestión de relaves.
- Gestión del agua.
- Crecimiento y sostenibilidad financiera.
- Respeto y protección de los derechos humanos.
- Transparencia y ética empresarial.

Lo que esperamos de nuestra gente

Tanto si es un empleado como un contratista debe:

- entender y seguir nuestras políticas de sostenibilidad; y
- aplicar los principios de sostenibilidad a sus actividades cotidianas.

Reduzca y mitigue los posibles impactos sobre el medio ambiente o las comunidades locales mediante:

- la realización de evaluaciones de riesgo periódicas;
- la aplicación de planes de gestión que cumplan como mínimo los requisitos reglamentarios y los superen cuando sea pertinente;
- la creación de salvaguardias para preservar y mejorar nuestra reputación como empresa sostenible; y
- la realización de revisiones sobre la eficacia de los controles.

También le animamos a que identifique y aplique mejoras que aumenten la sostenibilidad en su lugar de trabajo. Hablamos e inspiramos a otros para seguir mejorando nuestra sostenibilidad.

Capacitamos a nuestra gente sobre los principios de sostenibilidad y fomentamos el pensamiento sostenible y nos comprometemos con nuestra gente sobre la sostenibilidad de manera regular.

Obtenga más información

- [Declaración de gobierno corporativo](#)
- [Política de sostenibilidad](#)
- [Política de cambio climático](#)
- [Política medioambiental](#)
- [Informes de sostenibilidad anual e informes anuales](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo

Director del grupo de sostenibilidad y desempeño social

Director de medio ambiente

Director general de medio ambiente, sostenibilidad y desempeño social

En la práctica

Situación	Respuesta
Me lesioné en el trabajo, pero no quiero denunciarlo porque perjudicaría el buen historial de seguridad de mi equipo. ¿Está bien?	No. Informe siempre las lesiones e incidentes para que podamos asegurarnos de que recibe el tratamiento médico adecuado. También necesitaremos conocer la causa de su lesión para poder tomar medidas para evitar que se repita. Queremos que todos vuelvan a casa sanos y salvos todos los días. Mejorar la seguridad de nuestro lugar de trabajo es fundamental para la sostenibilidad de nuestra empresa.
En mi centro siento que nuestra consulta con la comunidad local nos está retrasando. Creo que se podrían poner restricciones a nuestro proyecto. ¿Por qué Newcrest le da tanta prioridad a tener relaciones sólidas con la comunidad? ¿No deberían ser nuestros principales objetivos la productividad y los beneficios?	Construimos relaciones a largo plazo que se basan en el respeto y la comprensión mutuos. De este modo, nos ganamos la confianza de las comunidades en las que trabajamos. Una relación comunitaria de confianza es la base que nos permite operar. Es clave para la sostenibilidad de nuestro negocio. Faltar el respeto a la comunidad puede hacer que nuestros clientes, proveedores y los gobiernos que nos regulan pierdan la confianza en nosotros, y esto afectaría nuestra licencia para operar.



Lo que debemos hacer

Equilibrar las cuestiones económicas, sociales y medioambientales en nuestro negocio.

Tomar en serio la sostenibilidad. Seguimos todas las políticas de la empresa.

Buscamos formas de aumentar nuestro cuidado del medio ambiente como parte de nuestro trabajo. Debatimos nuestras ideas con nuestro supervisor directo.

Nos comprometemos a alcanzar los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.

Detenemos inmediatamente el trabajo que pueda contribuir a un incidente medioambiental o comunitario importante, como un derrame, y lo denunciamos.



Lo que no debemos hacer

Ignorar elementos de sostenibilidad, ambiental, social o de gobernanza.

Participar en el "green washing". Se trata de mentir para hacer creer a los inversores o a la comunidad que una empresa es responsable en su cuidado del medio ambiente, cuando no lo es.

Hacer la vista gorda si tenemos conocimiento de una queja o preocupación de la comunidad. Todo comentario que recibamos de la comunidad local se debe transmitir a nuestro supervisor directo.

Centrarse en los resultados a corto plazo en detrimento de los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.

Cambio climático

Estamos comprometidos con el descubrimiento, el desarrollo y la producción sostenibles de oro y cobre.

Como mineros responsables, debemos identificar, evaluar y comunicar nuestras respuestas ante los desafíos derivados del cambio climático.

Reconocemos que el cambio climático es uno de los desafíos más importantes a los que se enfrenta el mundo en la actualidad. Reconocemos la ciencia del cambio climático y apoyamos los objetivos del Acuerdo de París.

Newcrest se comprometió a reducir un 30 % la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030, así como a alcanzar el objetivo de cero emisiones de carbono para 2050. Nos comprometimos a evaluar nuestras opciones para aumentar el uso de energías renovables y tecnologías energéticas de bajas emisiones.

Incluimos los precios sombra del carbono en nuestro análisis de sensibilidad, a falta de precios del carbono jurisdiccionales. El precio sombra del carbono proporciona un costo hipotético del carbono por cada tonelada de CO₂-e emitida. Se utiliza como método para revelar los riesgos y oportunidades ocultos en nuestras operaciones y cadena de suministro. También servirá de apoyo para la toma de decisiones estratégicas cuando consideremos futuras inversiones de capital.

Apoyamos las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). Newcrest adoptó un enfoque gradual para informar según el marco de TCFD para hacer que nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima sean más visibles y transparentes. El apoyo a TCFD implica un aumento de las divulgaciones a través de nuestros informes anuales, especialmente a través de nuestro Informe de sostenibilidad y nuestro Informe anual.

Lo que esperamos de nuestra gente

Entender la Política de cambio climático de Newcrest y apoyar sus compromisos, que incluyen:

- Identificar y gestionar los riesgos y oportunidades del cambio climático.
- Colaborar con los desarrolladores de tecnología en la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono.
- Colaborar con expertos y asociaciones de investigación para identificar las posibles amenazas físicas del cambio climático, así como las medidas de adaptación y mitigación.

Obtenga más información

- ➔ [Política de cambio climático](#)
- ➔ [Política de sostenibilidad](#)
- ➔ [Informes de sostenibilidad anual](#)
- ➔ [Programa de emisiones netas de carbono cero](#)
- ➔ [Planes de gestión de gases de efecto invernadero](#)

A quién contactar para obtener ayuda

Su supervisor directo
 Director de sostenibilidad y desempeño social del grupo
 Director de sostenibilidad

En la práctica

Situación	Respuesta
Estoy entrevistando a candidatos para un puesto de trabajo en mi equipo. Nuestro candidato preferido me pregunta "¿cuál es la posición de Newcrest sobre el cambio climático?". ¿Qué le digo?	Es una gran oportunidad para hablar de nuestro propósito de crear un futuro mejor para las personas. Esto significa que le damos prioridad a las prácticas sostenibles. Reconocemos que el cambio climático es uno de los desafíos más importantes a los que se enfrenta el mundo en la actualidad. Reconocemos la ciencia del cambio climático y apoyamos los objetivos del Acuerdo de París. Nos comprometemos a reducir un 30 % la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030, así como a alcanzar el objetivo de cero emisiones de carbono para 2050.
Uno de los clientes de Newcrest envió a nuestro equipo un cuestionario como parte de la revisión de su cadena de suministro. Una de las preguntas es: "¿Newcrest invierte en energías renovables y otras tecnologías?" ¿Cómo respondo?	Nuestros clientes son partes interesadas externas importantes y sus preguntas y prioridades también son importantes para nosotros. La respuesta a la pregunta es que Newcrest se compromete a evaluar las opciones para aumentar nuestro uso de energías renovables y tecnologías energéticas de bajas emisiones. También nos comprometimos a trabajar con nuestros proveedores y clientes para reducir nuestras emisiones de Alcance 3.



Lo que debemos hacer

Utilizar los recursos de forma eficiente.

Identificar oportunidades para reducir nuestro uso de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero siempre que se pueda.

Evaluar las nuevas fusiones y adquisiciones desde la perspectiva del impacto del cambio climático.

Buscar oportunidades de energía renovable.

Trabajar con nuestras partes interesadas para ayudar a abordar las causas y los impactos del cambio climático.



Lo que no debemos hacer

Desperdiciar recursos.

Negar la ciencia del clima.

Ignorar las oportunidades de reciclar todo lo que sea pueda.

Ignorar los procedimientos que protegen el medio ambiente.

Minimizar o restar importancia a las iniciativas climáticas de Newcrest.

Operar de forma aislada con respecto a nuestras partes interesadas, incluidos los clientes y los proveedores.

Contactos y recursos clave

Utilicemos este Código de conducta para seguir construyendo una Newcrest más fuerte.

Vivir nuestros valores significa que fomentamos el debate abierto y honesto sobre nuestro Código de conducta y cómo se aplica a nuestras instalaciones, proyectos y lugares de trabajo en las oficinas.

Si tiene alguna pregunta sobre nuestro Código de conducta, hable con su supervisor directo, con su director de personas local o con su defensor de ética y cumplimiento. También puede plantear cuestiones que le preocupen a través de los distintos canales de denuncia de Newcrest.



Contactos clave

Canales de denuncia

Ponemos a su disposición una serie de canales que puede utilizar para realizar una denuncia, incluso una línea de denuncia telefónica y en línea. La línea directa es segura y la gestiona de forma independiente un tercero. Para hacer una denuncia a través de la línea directa:

- Complete un formulario en línea en www.newcrest.ethicspoint.com, o
- Utilice el número de teléfono gratuito disponible en cada uno de los siguientes países:

Su país	Número de teléfono al que llamar
Australia	1800 812 608
PNG	+675 986 5030
Indonesia	001 801 10, y luego, al oír el mensaje en inglés, marque 855 867 7897
Canadá	1 855 867 7897
EE. UU.	1 855 867 7897
Fiyi	00 1 855 867 7897
Chile	Claro Chile – 800: marque 800 225 288, luego al oír el mensaje en inglés marque 855 867 7897 Telefónica: marque 800 800 288, luego al oír el mensaje en inglés marque 855 867 7897 Entel (inglés): marque 800 360 311, luego al oír el mensaje en inglés marque 855 867 7897 Entel (español): marque 800 360 312, luego al oír el mensaje en inglés marque 855 867 7897
Ecuador	Para un operador que habla inglés: marque 1 800 225 528, luego en el mensaje marque 855 867 7897 Para un operador español: marque 1 999 119, luego en el mensaje en inglés marque 855 867 7897

Otros canales para realizar una denuncia de manera interna son los siguientes:

1. Su supervisor directo.
2. La aplicación de denuncias.
3. El oficial de protección de denuncias al speakoutprotectionofficer@newcrest.com.au o por correo postal a:

Oficial de protección de denuncias
 Level 8, 600 St Kilda Road
 Melbourne VIC 3004, Australia.
4. Un "Destinatario", identificado en la Política de denuncias, que incluye al Consejo de Administración, al Comité Ejecutivo y a los auditores internos o externos.

Defensores de ética y cumplimiento de Newcrest

Puede ponerse en contacto con nuestros defensores de ética y cumplimiento para hacer preguntas, obtener apoyo, hacer una denuncia o para que lo guíe sobre cómo y qué canal utilizar.

Correo electrónico: compliance.training@newcrest.com.au

Director de asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento normativo

Puede ponerse en contacto con nuestro director de asuntos jurídicos, riesgos y cumplimiento normativo para hacer preguntas, obtener apoyo o hacer una denuncia.

El equipo jurídico

También puede ponerse en contacto con los miembros de nuestro equipo jurídico corporativo, que pueden ayudarlo con cuestiones legales y pueden orientarlo sobre la mejor vía para presentar una denuncia.

Recursos clave

Sitio web de Newcrest: www.newcrest.com

Enlaces a las políticas de Newcrest:
www.newcrest.com/about-newcrest/corporate-governance

