

PROPÓSITO

Capstone Mining Corp. (“Capstone” o la “Compañía”) se comprometen a crear una cultura inclusiva, respaldada por nuestro marco de valores, en la cual la diferencia se reconoce y se valora. Al reunir a personas de diversos orígenes y dar a cada persona la oportunidad de contribuir con sus habilidades, experiencia y perspectivas, creemos que podemos ofrecer los mejores resultados y un valor sustentable para Capstone y sus grupos de interés.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados de Capstone, directores, contratistas independientes, vendedores, proveedores y agentes.

VISIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN DE CAPSTONE

1. Adoptar la diversidad de la fuerza laboral: edad, identidad y expresión de género, raza, origen nacional o étnico, religión, idioma, creencias políticas, orientación sexual, capacidad física.
2. Valorar la diversidad del pensamiento y la perspectiva: aprovechando la diversidad del pensamiento, de las habilidades, de la experiencia y de los estilos de trabajo de nuestros empleados y otros grupos de interés.
3. Construir una organización flexible: brindar oportunidades para arreglos de trabajo que se adapten a las diversas necesidades de las personas en las diferentes etapas de la carrera y la vida.
4. Respetar la diversidad de los grupos de interés: desarrollar relaciones sólidas y sustentables con diversos accionistas, comunidades, empleados, gobiernos y proveedores.

POR QUÉ LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SON IMPORTANTES

Creemos que la diversidad y la inclusión proporcionan un entorno de trabajo de apoyo para todos los empleados y conduce a la mejora de los resultados del negocio, lo que permite a Capstone alcanzar su visión de ser la empresa de cobre mejor administrada dentro de nuestro sector. Específicamente, la diversidad y la inclusión:

- **Mejora la cultura de la empresa:** los empleados que experimentan un sentido de pertenencia, compromiso y respeto están más comprometidos y son más propensos a tener una mayor satisfacción laboral y ser más efectivos en su trabajo.
- **Mejora la toma de decisiones:** los empleados de diversos orígenes traen una gama más amplia de ideas, experiencias, enfoques y perspectivas a sus trabajos, lo que resulta en una resolución de problemas más efectiva.
- **Aumenta la atracción y la retención de los empleados:** un lugar de trabajo que valora la diversidad y apoya la inclusión atrae, compromete y retiene una diversidad de empleados con talento que ayudarán a la Compañía a alcanzar sus objetivos.
- **Promueve la creatividad, la productividad y la innovación:** los equipos con una gama de perspectivas superan a los grupos de expertos de ideas afines.
- **Aprovecha nuestra capacidad para operar en diversos lugares con diversas fuerzas laborales:** cuanto más diversa sea nuestra fuerza laboral, más seremos efectivos cuando trabajemos en ubicaciones variadas, ya que tenemos una mejor comprensión de las diferencias y desafíos únicos.

- **Impulsa el desempeño del negocio:** la efectividad acumulada y aumentada de las personas y los equipos que resulten de un entorno de trabajo diverso e inclusivo da como resultado, en términos generales, un mejor desempeño en todos los niveles de la empresa.

PRINCIPIOS RECTORES

Los siguientes principios y prácticas clave sustentan nuestro enfoque de la diversidad y la inclusión:

- **Tratar a todos con respeto:** sin importar su origen, nivel de trabajo, etc., todos deben ser tratados con respeto y dignidad.
- **Abrazar la diversidad de la fuerza laboral:** los empleados deben aceptar y respetar a los demás a pesar de las diferencias que puedan existir.
- **Valorar diversas perspectivas:** Valoramos los entornos de trabajo que fomentan y valoran las diversas perspectivas, pensamiento, habilidades, experiencia y estilos de trabajo.
- **Prácticas de gestión:** más allá de la promoción de una fuerza laboral diversa, los líderes se esfuerzan por garantizar que nuestros equipos incluyan diversas perspectivas y generen diversidad en sus equipos.
- **Grupos de interés:** cuando nos relacionamos con las partes interesadas, nuestro objetivo es ser lo más incluyentes posible y desarrollar relaciones sólidas con diversos accionistas, comunidades, gobiernos y proveedores.

RESPONSABILIDAD

Es la responsabilidad del Director general, con el apoyo del Vicepresidente, Recursos Humanos, otros ejecutivos y el equipo directivo, guiar el desarrollo de la estrategia de diversidad e inclusión de Capstone y monitorear nuestro progreso.

MEDIDAS DE PROGRESO

Para lograr nuestra visión de diversidad e inclusión, la Compañía revisará:

- retroalimentación cualitativa del compromiso y / o encuestas específicas, grupos de enfoque de empleados y mesas redondas, entrevistas de salida, reuniones abiertas y otras fuentes informales;
- información demográfica con regularidad; y
- objetivos personalizables y cuantificables relevantes para los sitios de Capstone.

PREGUNTAS

Cualquier pregunta relacionada con esta Política debe dirigirse a un miembro del equipo de Recursos Humanos de Capstone.

Fecha de emisión: 17 de Julio del 2015
Revisión: Anualmente
Revisado: 5 de Noviembre del 2019

Autorizado por:
Darren Pylot