



## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

### 1. INTRODUCCIÓN

Como compañía global socialmente responsable, Capstone Mining Corp. y sus filiales (en conjunto, “**Capstone**”) se comprometen a respetar, proteger y promover los derechos humanos de todas las personas. En nuestras actividades comerciales, cumplimos con las leyes aplicables y respetamos las normas internacionales de derechos humanos, incluidos, entre otros, los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, en inglés)*, la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (United Nations’ Universal Declaration of Human Rights, en inglés)*, y las *Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises, en inglés)* en el sector extractivo. Capstone reconoce y respeta el derecho inherente a la dignidad y el valor de la persona humana y reconoce además que la minería puede crear riesgos de abuso de los derechos humanos. Por lo tanto, Capstone se esfuerza activamente por evitar o mitigar cualquier impacto adverso de nuestras actividades en nuestros empleados y grupos de interés externos, y participar en las comunicaciones y procesos para hacer frente a estos impactos si se producen. Los grupos de interés externos incluyen accionistas, inversionistas, clientes, proveedores y comunidades locales.

### 2. PROPÓSITO

El objetivo de esta política global es delinear los principios rectores y estándares de Capstone con respecto a los derechos humanos y articular las expectativas de Capstone a sus empleados, directores y contratistas.

### 3. DEFINICIONES

Los “**derechos humanos**” son derechos definidos y reconocidos internacionalmente, inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, género, nacionalidad, origen étnico, idioma, orientación sexual, religión o cualquier otra condición.

### 4. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados, directores y contratistas de Capstone que prestan servicios para o en nombre de Capstone.

### 5. INTERACCIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

Esta política complementa y debe leerse junto con las demás políticas de Capstone



aplicables a nuestros empleados, directores y contratistas, incluidas, entre otras, Nuestros Valores y Ética - Código de Conducta (Our Values and Ethics – Code of Conduct, en inglés), Política de lugar de trabajo respetuoso (Respectful Workplace Policy, en inglés), Política de diversidad e inclusión (Diversity and Inclusion Policy, en inglés), Política antisoborno (Anti-Bribery Policy, en inglés), Política de investigación y denuncia de fraude (Denunciante) (Fraud Reporting and Investigation (Whistleblower) Policy, en inglés), Política Integral de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Sustentabilidad (Integrated Environmental, Health, Safety and Sustainability (EHSS) Policy, en inglés), y cualquier otra política específica del sitio.

## 6. PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES RECTORES

Capstone:

- Se adherirá a todas las leyes y regulaciones de derechos humanos aplicables de los países en los que operamos.
- Respetará los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Reflejará las leyes y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente en nuestras políticas y procedimientos globales.
- Aplicará los mismos estándares establecidos en esta política a todos nuestros sitios y contratistas, y espera el cumplimiento de esta política.
- No tolerará ninguna violación de los derechos humanos cometida por nuestros empleados, directores y contratistas.
- Se comprometerá con prácticas laborales justas en todos nuestros lugares de trabajo.
- Brindará igualdad de oportunidades a las personas sin distinción de raza, color, género, orientación sexual, nacionalidad, religión, origen étnico, relaciones familiares / amistosas o cualquier otra característica protegida por las leyes locales, conforme sea pertinente, como se refleja en nuestros Valores y Ética (Código de conducta) ([Values and Ethics \(Code of Conduct\), en inglés](#)).
- Proporcionará un entorno de trabajo seguro libre de violencia, amenazas, acoso e intimidación (bullying, en inglés) al prohibir todos los actos de conducta o comentarios no deseados, verbales o escritos, que afecten perjudicialmente la seguridad y el ambiente laboral de un empleado, como se refleja en nuestros Valores y Ética (Código de conducta) ([Values and Ethics \(Code of Conduct\) en inglés](#)) y nuestra Política de lugar de trabajo respetuoso ([Respectful Workplace Policy, en inglés](#)).
- Continuará dando prioridad a la salud y seguridad de los empleados y contratistas en el lugar de trabajo y aplicará prácticas rigurosas de gestión de riesgos para ese propósito, como se refleja en nuestras políticas y estándares de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSEC, por sus siglas en inglés) (Health, Safety, Environment and Community (HSEC) policies and

standards, en inglés).

- No participará en el uso de trabajo forzoso o infantil.
- Respetará los derechos a la libertad de asociación, libertad de expresión y negociación colectiva.
- Reconocerá y respetará los valores culturales, creencias y tradiciones de las personas en los países y regiones en los que operamos y los derechos de los pueblos indígenas.
- Entablará un diálogo y promoverá la participación con los grupos de interés internos y externos afectados en asuntos de derechos humanos, como la integración de la participación de grupos de interés en la planeación y las operaciones del proyecto y priorizar la participación de los grupos de interés más gravemente afectados, con énfasis en los derechos de los grupos vulnerables que pueden verse afectados por nuestras actividades (es decir, pueblos indígenas, mujeres y niños).
- Reconocerá el agua como un derecho humano fundamental y la utilizará de manera responsable y fomentará el uso de tecnologías para reducir las emisiones.
- Y pondrá en marcha iniciativas y programas para hacer frente a los riesgos potenciales sobre los derechos humanos y la seguridad cuando sea necesario, tales como proporcionar medidas de seguridad según se determine necesario y realizar evaluaciones corporativas y a nivel de sitio para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de nuestro impacto en los derechos humanos y los procesos para permitir la remediación de cualquier impacto adverso en los derechos humanos causado o al que contribuya Capstone.

## **7. COMPROMISO Y EVALUACIÓN CONTINUOS**

Capstone se compromete a brindar capacitación periódica sobre los principios rectores y estándares de derechos humanos de Capstone establecidos en esta política a todos los empleados nuevos y empleados, directores y contratistas existentes.

Capstone trabajará para desarrollar procedimientos apropiados para evaluar y realizar un seguimiento de la efectividad de nuestra respuesta y medidas de derechos humanos a través de indicadores cualitativos y cuantitativos apropiados, así como a través de la retroalimentación de los grupos de interés externos. Capstone se esforzará aún más por formalizar un proceso de evaluación y auditoría para el cumplimiento de los derechos humanos, incluido un proceso para llevar a cabo la debida diligencia en nuestros contratistas en el cumplimiento de los derechos humanos (incluido el cumplimiento de esta política).

## **8. INVESTIGACIÓN Y ELABORACIÓN DE REPORTE**

Si existe una inquietud con respecto a asuntos y violaciones de derechos humanos, los



empleados, directores y contratistas deben seguir el Procedimiento de quejas (Complaints Procedure, en inglés) descrito en el Código de Conducta ([Code of Conduct, en inglés](#)) y reportar su inquietud en persona o de forma anónima a través de la línea directa de denuncia de Capstone.

Los empleados tienen el deber de reportar las violaciones de las políticas y el estándar de Capstone. Cualquier empleado que realice un reporte de este tipo debe estar libre de cualquier preocupación por las consecuencias de represalias. No se tolerarán represalias o intimidación de empleados que atraigan la atención a problemas o violaciones.

Al llevar a cabo cualquier investigación, se harán todos los esfuerzos razonables para proteger el anonimato del empleado. Por otra parte, ningún empleado se verá negativamente afectado por negarse razonablemente a llevar a cabo una directiva que considere que infringe esta política.

Todas las infracciones de derechos humanos se recopilan trimestralmente y se reportan al vicepresidente senior de operaciones y exploración, vicepresidente senior de asuntos legales, riesgo y gobierno y vicepresidente senior de desarrollo corporativo. Las infracciones significativas al Código de Conducta (incluidas las violaciones de los derechos humanos) según se define en el Marco de Supervisión del Código de Conducta ([Oversight of Code of Conduct Framework, en inglés](#)) se informan al Comité de Gobierno Corporativo y de Nominación (CG&N, por sus siglas en inglés) (Corporate Governance and Nominating (CG&N) Committee, en inglés) trimestralmente.

## **9. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA**

Capstone respeta los derechos humanos de todas las personas afectadas por nuestras operaciones y tratamos con seriedad las violaciones de derechos humanos u otros actos delictivos relacionados en todos los lugares donde operamos.

En el caso de los empleados, el incumplimiento de esta política, incluida, entre otras, la omisión de informar sobre violaciones de los derechos humanos de otros empleados o contratistas puede dar lugar a consecuencias graves, que podrían incluir medidas disciplinarias que pueden abarcar la terminación del empleo. La violación de esta política también puede violar la legislación vigente y si se comprueba que un empleado pudo haber violado dichas leyes, Capstone podrá remitir el asunto a las autoridades reguladoras correspondientes, lo que podría dar lugar a sanciones, multas o encarcelamiento.

En el caso de los contratistas, la violación de esta política puede resultar en la terminación de un contrato sin previo aviso, o cualquier otra medida que esté disponible en la ley.



## 10. PREGUNTAS

Si tiene alguna pregunta o necesita más información sobre esta política, favor de contactar al vicepresidente senior de asuntos legales, de riesgo y gobierno de Capstone o con su líder local de recursos humanos.

**Fecha de  
emisión:  
Revisión:  
Fecha de  
revisión:**

26 de octubre 2020

Anualmente

-

**Autorizado por:**

La Junta Directiva