



Política de Derechos Humanos

Fiscalía General

SG-FISC-///-POL-002-Rev.1

Descripción breve

La presente política contiene el compromiso formal e inequívoco de Sierra Gorda SCM por el respeto de los derechos humanos fundamentales que emanan de la naturaleza humana, y que han sido internacionalmente reconocidos en la Carta Fundamental de los Derechos Humanos y otros documentos de derecho internacional.

Contacto clave

Rocío Amarilla Páez - Fiscal General, Sustentabilidad & Asuntos Corporativos, Sierra Gorda SCM

Información de control de documento

Versión	Fecha Publicación	Preparada por	Revisada por	Aprobada por	
0	25-03-2025	Ingeniería de Registro Interna	Gerente de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento	Gerente General (i) Eric Zepeda	DocuSigned by: <i>Eric Zepeda</i> 5541F4272A4B4F2..
		Rodrigo Friz	Wojciech Dabrowski	Fiscal General Rocío Amarilla Paez	Firmado por: <i>Rocio Amarilla Paez</i> 5315577D6A8F499..



Tabla de contenido

A. Objetivos	2
B. Alcance	2
C. Responsabilidades	2
D. Definiciones.....	2
E. Declaraciones	3
F. Referencias.....	6
G. Excepciones.....	7
H. Sanciones	7
I. Anexos	7

Confidencialidad

Esta Política es propiedad de Sierra Gorda SCM. Su distribución se limita estrictamente a sus empleados, proveedores, contratistas y clientes. Debe ser manejada con el debido cuidado y no debe ser revelada a otros más allá de las partes mencionadas anteriormente sin previa autorización dada por escrito por la Administración de Sierra Gorda SCM. Se espera que toda persona que tenga acceso a este documento cumpla con su confidencialidad. Todos los derechos reservados. Las copias impresas son consideradas no controladas.





A. Objetivos

- A.01 El objetivo de esta política es comunicar formalmente el respeto inequívoco de Sierra Gorda SCM (indistintamente “SGSCM” o “la Compañía”) por los derechos fundamentales que emanan de la naturaleza humana, y que han sido internacionalmente reconocidos en la Carta Fundamental de los Derechos Humanos y otros documentos de derecho internacional.
- A.02 En ese contexto, Sierra Gorda SCM, se compromete a respetar los derechos humanos en sus actividades empresariales, como así también crear una cultura de respeto de los derechos fundamentales dentro de la organización, a todos los niveles y en todos los estamentos.
- A.03 Asimismo, Sierra Gorda SCM mantiene una adecuada supervisión de los impactos sociales de la empresa y una debida diligencia respecto de los grupos de interés, a efectos de minimizar el riesgo de afectación de los derechos humanos.

B. Alcance

- B.01 La presente Política aplica a todas las áreas de Sierra Gorda SCM y todos sus trabajadores sin distinción.
- B.02 Asimismo, SGSCM tiene la expectativa que todos sus socios comerciales a través de toda la cadena de valor, es decir: proveedores, contratistas, asesores, compradores del producto final, etc. tengan un compromiso irrestricto y transversal con el respeto de los Derechos Humanos.

C. Responsabilidades

Gerente General

- C.01 Proporcionar los recursos necesarios para implementar, mantener y dar cumplimiento al compromiso de respeto de los Derechos Humanos.
- C.02 Es el responsable final respecto al cumplimiento de la presente Política.
- C.03 Promover la cultura de respeto a los Derechos Humanos en toda la organización.

Vicepresidentes, Fiscal General, Director Ejecutivo

- C.04 Cumplir los lineamientos que establece la presente Política, desde su ámbito de acción.
- C.05 Empoderar al personal y delegar las responsabilidades relacionadas con velar por el cumplimiento de la presente Política, en particular fomentar que los trabajadores y proveedores o contratistas de la compañía cumplan con la legislación local y respeten en todo momento los Derechos Humanos.

Trabajadores de Sierra Gorda SCM

- C.06 Todos los trabajadores de Sierra Gorda SCM, sin perjuicio de su rol, área de trabajo, seniority, están obligados a cumplir esta política, respetar los Derechos Humanos y denunciar los eventuales incumplimientos a través de los canales establecidos para tal fin por SGSCM.

D. Definiciones

- D.01 **Derechos Humanos** - son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen



derechos de carácter civil, cultural, económico, político y social. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. El derecho internacional establece la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos. Más recientemente, se incorporó al sector empresarial para que las organizaciones privadas también se comprometan a respetar los Derechos Humanos en sus actividades productivas y que, en caso de afectación de derechos, reparen el daño causado, todo ello con el objetivo de crear una cultura de respeto de los derechos fundamentales al interior de las organizaciones.

- D.02 **Carta internacional de Derechos Humanos y Declaración de la Organización Internacional del Trabajo** – constituyen un código protegido a nivel universal e internacional al que todas las naciones pueden adherirse y al que toda persona aspira. Los cimientos de este cuerpo normativo se encuentran en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobadas por la Asamblea General en 1945 y 1948, respectivamente.
- D.03 **Pacto Global de la Naciones Unidas** – El Pacto Global de las Naciones Unidas es una iniciativa internacional que busca promover principios éticos y sostenibles en las prácticas empresariales y en la toma de decisiones corporativas. Esta iniciativa tiene como objetivo principal alinear el mundo empresarial con valores y objetivos que contribuyan al desarrollo sostenible y al respeto de los derechos humanos. El Pacto Global se basa en diez principios fundamentales que abarcan áreas como los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos principios se convierten en un marco de referencia para que las empresas, independientemente de su tamaño o sector, integren prácticas responsables y éticas en sus operaciones cotidianas.
- D.04 **Principios Rectores de la ONU** - Directrices adoptadas por la comunidad internacional como una guía que orienta tanto a los Estados en su labor de protección de los derechos humanos, como a las empresas en su deber de respetarlos.

E. Declaraciones

- E.01 En Sierra Gorda SCM las personas están en el epicentro de su estrategia:
- i) En su Visión Corporativa:

*Abastecer Cobre verde al mundo, generando valor para la **humanidad**, la **comunidad** y los accionistas.*
 - ii) En su Misión Corporativa:

*Ser la empresa minera de cobre verde y baja ley más **segura** y eficiente del mundo.*
 - iii) En sus Pilares Estratégicos
 - ✓ *Excelencia y Crecimiento: buscando la eficiencia, simplicidad y mejora continua de los procesos, enfocándonos en los proyectos e iniciativas de mayor valor para la compañía.*
 - ✓ *Cultura Única: generando las condiciones para que **todos los integrantes de la compañía se puedan desarrollar y aportar desde sus talentos, en un ambiente grato y seguro para trabajar.***
 - ✓ *Cobre Verde: produciendo el cobre con la menor huella de carbono e hídrica posible, **respetando a las comunidades, el medio ambiente** y el lugar donde operamos.*
- E.02 En ese contexto, SGSCM asume un compromiso inequívoco y transversal de respeto a los Derechos Humanos, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos que establece la Organización de Naciones Unidas.



- E.03 Los Derechos Humanos individuales (referidos a las personas) tradicionalmente se dividen según las materias que tratan, en:
- i) Derechos civiles y políticos:
 1. Derecho a la vida,
 2. a la integridad física,
 3. a la libertad de opinión,
 4. de igualdad ante la ley,
 5. de reunión,
 6. de asociación,
 7. a la presunción de inocencia, entre otros.
 - ii) Derechos económicos, sociales y culturales:
 1. derecho a la propiedad,
 2. al trabajo digno y libre,
 3. a la salud,
 4. a la seguridad social,
 5. a sindicarse libremente,
 6. a la alimentación, entre otros
- E.04 Se reconoce el respeto por la Libertad Sindical como aquella libertad asociativa para fundar y asociarse a Sindicatos con el fin de defender sus intereses laborales. Conforme al derecho de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones gremiales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración y participación. Como empresa Minera Sierra Gorda SCM promovemos su ejercicio respecto de nuestros trabajadores como de las empresas contratistas y en el evento de reportar incidentes nos comprometemos a investigar velando por el debido proceso, mitigando, previniendo y reparando si fuera necesario.
- E.05 Para garantizar este compromiso se realiza un seguimiento y análisis constante de la cadena de valor, como también evaluaciones periódicas de eventuales impactos y consecuencias en temas asociados a los Derechos Humanos, en el marco del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos de SGSCM.
- E.06 Basado en la norma ISO 31000 y las mejores prácticas de la industria minera, y de acuerdo al Modelo de 3 Líneas, el Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos establece los principales roles y responsabilidades al igual que un marco integral para la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos del negocio en sus diferentes dimensiones de impacto, incluida la identificación de posibles riesgos relacionados con las violaciones de derechos humanos junto con la definición e implementación de las mitigaciones correspondientes.
- E.07 Cada área de la organización tiene la misión de velar por el respeto de los Derechos Humanos. Acciones concretas, directrices claras y consecuencias ante eventuales incumplimientos se describen en las políticas, procedimientos e instructivos de cada área, los cuales se pueden encontrar en <https://sgscmcl.sharepoint.com/sites/GestorDocumentalLegal>
- E.08 **Vicepresidencia de Recursos Humanos:** a través de sus procesos y procedimientos asegura:
1. el pago de remuneraciones justas y equitativas (a igual trabajo igual remuneración),
 2. la no discriminación al momento de contratar personal y durante toda la relación laboral,
 3. el tratamiento confidencial de los datos de los trabajadores,
 4. el pago en tiempo y forma de la seguridad social de los trabajadores y contratistas,
 5. la libre sindicalización, entre muchos otros.



- E.09 **Vicepresidencia de Finanzas:** a través de sus procesos y procedimientos aseguran:
1. El pago de remuneraciones en tiempo y forma,
 2. El pago de seguridad social en tiempo y forma, entre otros.
- E.10 **Vicepresidencia de Supply:** a través de sus procesos y procedimientos aseguran:
1. La adquisición de bienes y servicios que no involucren ningún tipo de explotación, como la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzado obligatorio y el trabajo infantil.
 2. El alineamiento de proveedores, contratistas y consultores con los compromisos y estándares éticos de SGSCM.
- E.11 **Fiscalía General, Sustentabilidad & Asuntos Corporativos:** a través de sus procesos y procedimientos asegura:
1. El cumplimiento de la legislación local en lo relacionado a Derechos Humanos,
 2. El trato digno y justo a todos los trabajadores,
 3. La presunción de inocencia y el debido proceso en las investigaciones internas que realiza,
 4. Un relacionamiento respetuoso, honesto y transparente con las comunidades vecinas,
 5. Un relacionamiento transparente y ético con la autoridad, entre otros.
- E.12 **La Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente:** a través de sus procesos y procedimientos aseguran:
1. Un rápido acceso a atención médica en faena en caso de requerirlo tanto los trabajadores de SGSCM como los contratistas,
 2. Integridad física por medio de la validación y supervisión de procedimientos de trabajo que implican un riesgo para la salud y seguridad de las personas, entre otros.
- E.13 **El Comité de Ética** a través de sus procesos y procedimientos asegura:
1. La investigación imparcial de las denuncias fundadas, plausibles y razonables recibidas por el canal de denuncias,
 2. El trato equitativo, sin discriminación y con presunción de inocencia en todas las investigaciones realizadas, entre otros.
- E.14 **Las áreas de SGSCM indicadas arriba,** como así también la **Vicepresidencia de Operaciones,** la **Dirección de Excelencia de Negocios y Auditoría Interna,** a través de sus procesos y procedimientos aseguran:
1. La promoción de un ambiente de trabajo en el que no se discrimine a las personas en función de sus atributos personales, tales como la raza, edad, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, religión, opinión política, discapacidad física, embarazo, lactancia materna o responsabilidades familiares,
 2. La promoción de una cultura de respeto de los derechos fundamentales dentro de la organización, a todos los niveles y en todos los estamentos,
 3. Actuar de forma ética e íntegra en todas las relaciones comerciales, así como a incorporar y aplicar sistemas de control eficaces para garantizar el cumplimiento en toda la compañía,
 4. Promover la utilización de los canales de denuncia ante cualquier comportamiento incompatible con los valores ESTAR y/o las políticas corporativas.
 5. Fomentar que todos los empleados y contratistas de la Compañía cumplan con la legislación local aplicable.

E.15 Hacer una Denuncia

- i. Cualquier persona que esté en conocimiento de una conducta irregular, y actuando de manera honesta, buena fe y con fundamentos razonables, debe presentar una denuncia en los términos indicados a continuación.
- ii. La primera instancia o alternativa, es canalizar la denuncia a través de la jefatura y línea jerárquica del denunciante, en virtud, que es parte del rol de la supervisión mantener las puertas abiertas para tratar ese tipo de inquietudes.
- iii. Otra alternativa es la presentación de la denuncia directamente a los miembros del Comité de Ética, de forma verbal, o por correo del Comité de Ética (etica@sgscm.cl).
- iv. Sin embargo, en caso que el denunciante no quiera o pueda por cualquier motivo presentar la denuncia a su jefatura o directamente a los miembros del Comité de Ética, podrá utilizar los canales de comunicación que se detallan a continuación (EthicsPoint), los cuales operan de manera independiente garantizando la confidencialidad, el anonimato y la disponibilidad para informar y comunicar en cualquier momento la conducta irregular de manera fácil y sencilla:



Internet: sierragorda.ethicspoint.com



Teléfono gratuito: 800-225-288 / 800-360-312 / 800-800-288. Al acceder a la llamada, marque 855-840-0090



Correo electrónico: etica@sgscm.cl

- v. Las denuncias deben explicar con tanto detalle como sea posible el asunto o conducta irregular y las razones para creer que está ocurriendo o que ha ocurrido.
- vi. Todas las denuncias se tratarán como confidenciales y se pueden hacer, según lo prefiera la persona que los realiza, de manera anónima.

F. Referencias

- F.01 Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- F.02 <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- F.03 Política del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos de Sierra Gorda SCM.



G. Excepciones

G.01 No Aplica

H. Sanciones

H.01 El incumplimiento de esta Política puede ser reportada por el canal de denuncias.

H.02 SGSCM aplicará las sanciones disciplinarias que estime conveniente, en caso que se compruebe el incumplimiento deliberado de la Política.

I. Anexos

I.01 No Aplica



Fin de la Política

Nuestra visión es establecer la aspiración de ser la mina de cobre más segura y eficiente, en la categoría de la minería sustentable y de baja ley. Nuestra misión es motivar a nuestra gente a producir más cobre con baja huella de carbono e hídrica, requerido por la humanidad para la transición energética, así como recordarles actuar en beneficio de la comunidad local y de los accionistas. Nuestros valores son Enfoque en los Resultados, Seguridad, Trabajo en Equipo, Austeridad y Rectitud Integridad.

Our vision is to establish the aspiration to be the safest and most efficient copper mine, in the category of sustainable and low-grade mining. Our mission is to motivate our people to produce more copper with a low carbon and water footprint, required by humanity for the energy transition, as well as to remind them to act for the benefit of the local community and shareholders. Our values are Focus on Results, Safety, Teamwork, Austerity and Rectitude Integrity.

Naszą wizją jest ustanowienie aspiracji do bycia najbezpieczniejszą i najbardziej wydajną kopalnią miedzi w kategorii wydobywania zrównoważonego i niskoemisyjnego. Naszą misją jest motywowanie naszych ludzi do produkcji większej ilości miedzi przy niskim śladzie węglowym i wodnym, potrzebnych ludzkości do transformacji energetycznej, a także przypominanie im o działaniu na rzecz lokalnej społeczności i akcjonariuszy. Nasze wartości to Koncentracja na wynikach, Bezpieczeństwo, Praca zespołowa, Surowość i Prawość Uczciwość.