



Última actualización: octubre 2025

CÓMO GESTIONAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

Esta hoja informativa forma parte de una serie que describe el enfoque de Capstone para gestionar sus temas materiales. Para obtener información sobre nuestros avances más recientes con respecto al enfoque de gestión y desempeño actual, consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#).

Este tema material abarca nuestra responsabilidad de reconocer y respetar los derechos humanos y los derechos de los Pueblos Indígenas, así como de reducir los posibles impactos sobre estos derechos. También incluye nuestro enfoque para prevenir, mitigar y gestionar los riesgos de trabajo infantil y forzado en nuestras operaciones y cadena de suministro. Se puede encontrar más información en nuestro [Reporte de Esclavitud Moderna 2024](#) (disponible solo en inglés). Los posibles impactos en los derechos humanos de nuestra fuerza laboral también se abordan en las hojas informativas [Cómo gestionamos a Nuestra Gente](#) y [Cómo gestionamos la Salud y Seguridad](#).

Impactos y riesgos

Los derechos humanos son libertades y derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos. Capstone identifica los posibles impactos en los derechos humanos mediante instrumentos internacionales, legislación, iniciativas del sector, evaluaciones de riesgos, participación comunitaria, nuestro Programa de Abastecimiento Responsable, nuestro canal de denuncias y los mecanismos de quejas a nivel de sitio.

Las empresas mineras pueden generar impactos en los derechos humanos tanto de forma positiva como negativa, directa e indirectamente, a lo largo de todo el ciclo de vida minero. Reconocemos que nuestras actividades, decisiones y relaciones comerciales pueden influir en los derechos humanos de las personas que integran nuestra fuerza laboral, de las comunidades cercanas a nuestras operaciones y de los trabajadores dentro de nuestra cadena de valor.

Hemos evaluado el riesgo de causar o ser contribuyentes a acciones que puedan reconocerse como propias de la esclavitud moderna, en particular el trabajo forzado o infantil, dentro de nuestras propias operaciones, y lo hemos determinado dicho riesgo como bajo. Asimismo, hemos concluido que el riesgo de afectar otros derechos humanos es bajo, con la excepción de los posibles impactos con la salud y seguridad ocupacional de trabajadores y contratistas, los cuales son inherentes a la actividad minera. Estos riesgos se clasificaron inicialmente como medianos, pero se gestionan eficazmente mediante nuestros controles de salud, seguridad y medio ambiente (HSE, por sus siglas en inglés), resultando en una clasificación de riesgo residual bajo.

Aún no hemos documentado de manera sistemática todos los impactos a lo largo de la cadena de valor; sin embargo, reconocemos que podríamos contribuir involuntariamente a impactos en derechos humanos o estar vinculados a ellos a través de nuestras relaciones con contratistas, proveedores, socios en empresas conjuntas y clientes. Hemos iniciado el mapeo de los riesgos de esclavitud moderna en nuestros proveedores de Nivel 1. Para obtener más información sobre la evaluación de riesgos de esclavitud moderna de nuestros proveedores terceros y sus resultados, consulte nuestro Reporte de Esclavitud Moderna 2024.

Derechos de los Pueblos Indígenas

Los derechos de los Pueblos Indígenas son derechos individuales y colectivos basados en identidades sociales, culturales, económicas y políticas diferenciadas y vinculados a sus tierras, idiomas y patrimonio tradicionales. Identificamos posibles impactos en los derechos de los Pueblos Indígenas mediante instrumentos internacionales, legislación, iniciativas del sector, evaluaciones de riesgos, participación comunitaria y mecanismos de quejas a nivel de sitio. Reconocemos que nuestras actividades pueden afectar los derechos de los Pueblos Indígenas a través de posibles impactos adversos en la tierra, los medios de vida tradicionales o el patrimonio cultural. Pinto Valley, Mantoverde y Santo Domingo han identificado intereses de Pueblos Indígenas.

Un mal manejo en el respeto y la gestión adecuada de los impactos en los derechos humanos y en los derechos de los Pueblos Indígenas puede socavar el desarrollo socioeconómico. En las regiones donde operamos, esto puede debilitar la confianza y generar conflictos sociales, con consecuencias considerables como daños reputacionales, pérdida de la licencia social para operar, interrupciones en las operaciones y sanciones financieras, todo lo cual implica costos directos e indirectos para la empresa.

Gobernanza y rendición de cuentas

El marco de gobernanza de derechos humanos de Capstone establece roles, responsabilidades, mecanismos de rendición de cuentas y supervisión claros para la toma de decisiones en derechos humanos, tanto a nivel corporativo como a nivel de sitio.

Supervisión de la Junta Directiva. La Junta Directiva delega la supervisión de los riesgos en materia de derechos humanos a dos comités de la Junta. El Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sostenibilidad (GNS, por sus siglas en inglés) supervisa el cumplimiento del Código de Conducta (COC, por sus siglas en inglés), incluidas las violaciones de la [Política de Derechos Humanos](#). El Comité de Desempeño Técnico y Operativo (TOP, por sus siglas en inglés) supervisa los riesgos de derechos humanos a nivel de sitio específicos de las comunidades.

Rendición de cuentas y apoyo a nivel ejecutivo. La Vicepresidente Sénior de Riesgos, ESG y Asesor Jurídico General (Asesor General) y el Director de Operaciones (COO, por sus siglas en inglés) son los ejecutivos responsables de los asuntos relacionados con los derechos humanos. Estos ejecutivos reportan trimestralmente, respectivamente, a los comités GNS y TOP sobre el desempeño, según corresponda. Las violaciones significativas del COC se reportan trimestralmente al Comité GNS por parte del Asesor General.

Gestión a nivel de sitio. El Gerente General (GM, por sus siglas en inglés) de la mina es responsable ante el COO de la gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos a nivel de sitio. Los equipos ESG y de funciones específicas, como adquisiciones, implementan programas y procedimientos que cumplen con la legislación aplicable, se ajustan a las condiciones establecidas en los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) y permisos, y se alinean con las políticas, estándares y lineamientos corporativos.

Participación de los grupos de interés

La participación de los grupos de interés en temas de derechos humanos se desarrolla a nivel de sitio. Los principales grupos de interés incluyen autoridades que otorgan permisos y otros organismos gubernamentales, empresas, ONG, comunidades locales y Pueblos Indígenas. Los sitios cumplen con las condiciones establecidas en las evaluaciones de impacto ambiental (EIA) y otros requisitos regulatorios, que exigen la participación de la comunidad y/o de Pueblos Indígenas y consideran los posibles impactos en los derechos humanos. Los sitios se relacionan con las comunidades locales y los Pueblos Indígenas a través de

diversos procesos, y con los actores de la cadena de suministro mediante el proceso de adquisiciones. Los sitios también mantienen presencia local y cuentan con relaciones formales e informales con organizaciones comunitarias, organizaciones indígenas y organismos gubernamentales. Para obtener más información sobre los grupos de interés de Capstone y nuestro enfoque de participación, consulte la sección Categorías de grupos de interés y enfoques de participación de nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#).

Compromisos con nuestras políticas

Los compromisos establecidos en nuestras políticas guían nuestro enfoque sobre los derechos humanos.

Nuestra [Política de Código de Conducta](#) (COC) establece nuestras expectativas para una conducta empresarial responsable. Nos guía para respetar los valores culturales, creencias y tradiciones de las personas en los países y regiones donde operamos, incluidos los derechos de los Pueblos Indígenas. Prohíbe el trabajo infantil o forzado en nuestras operaciones y en la cadena de suministro.

Nuestra [Política de Derechos Humanos](#) nos compromete a respetar y promover los derechos humanos de todas las personas, incluyendo los derechos de los Pueblos Indígenas. Esta política amplía los compromisos relacionados con los derechos humanos establecidos en nuestro COC e incluye compromisos de:

- Reflejar las leyes y normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente en nuestras políticas y procedimientos globales.
- Mantener un diálogo con los grupos de interés afectados e identificar riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad.
- Confirmar que no existe trabajo infantil ni forzado en nuestras operaciones.
- Aplicar la debida diligencia para minimizar este riesgo en nuestra cadena de suministro.

Nuestra [Política Integrada de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad](#) (HSEC, por sus siglas en inglés) nos compromete a identificar y gestionar de forma proactiva nuestros impactos en el ambiente, las personas y las comunidades. También nos orienta a mitigar los impactos negativos que causamos o a los que contribuimos mediante acciones preventivas o correctivas, según corresponda.

Nuestra [Política de Diversidad e Inclusión](#) nos compromete a crear una cultura inclusiva donde se valore la diversidad y establece principios rectores, entre ellos tratar a todas las personas con respeto, acoger la diversidad de la fuerza laboral y asegurar la inclusión en la participación de los grupos de interés, con el objetivo de construir relaciones sólidas con grupos de interés diversos.

Nuestra [Política de Denuncia de Irregularidades](#) proporciona orientación a los empleados de Capstone y a los grupos de interés para reportar fraudes reales o sospechados, inquietudes éticas, violaciones a las políticas de la empresa, violaciones de la ley, violaciones de derechos humanos y mala conducta financiera. La política describe el proceso para reportar inquietudes éticas y reafirma el compromiso de Capstone de proteger a los empleados contra represalias.

Nuestra [Política de Código de Conducta del Proveedores](#) (SCC, por sus siglas en inglés) describe las expectativas de que los proveedores se adhieran a nuestro COC y a las políticas y estándares complementarios, incluida nuestra Política de Derechos Humanos, y operen en cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. También prohíbe explícitamente cualquier forma de trabajo forzoso e infantil.

Nuestra [Política de Abastecimiento Responsable](#) define nuestro compromiso de incorporar las expectativas y consideraciones de sostenibilidad de Capstone en la selección y gestión de proveedores y compradores, así como de evaluar los riesgos de sostenibilidad, incluidos los derechos humanos, en nuestra cadena de

suministro.

Salvo nuestras políticas de Diversidad e Inclusión y de Abastecimiento Responsable, que se aplican únicamente dentro de nuestra empresa, estas políticas se aplican a todos los empleados de Capstone, sus subsidiarias y proveedores (según se define en la SCC). Comunicamos todas las políticas a los nuevos miembros de la Junta Directiva, ejecutivos y empleados como parte del proceso de inducción. Cada año se imparte capacitación sobre el COC y las políticas complementarias a todos los empleados, tanto a nivel corporativo como de sitio. Además, los miembros de la Junta, ejecutivos y empleados deben revisar anualmente el COC y las políticas de complementarias y confirmar formalmente su compromiso de cumplirlas. A medida que se introducen nuevas políticas, impartimos capacitación específica para los roles pertinentes para facilitar su implementación efectiva. Los equipos de adquisiciones son responsables de comunicar los requisitos del SCC a los proveedores, quienes aceptan cumplirlos al firmar nuestro contrato de proveedor. Todas las políticas están disponibles en el [sitio web](#) de Capstone.

Estrategia

Nuestra estrategia de negocios se basa en una sólida ética empresarial. Mantener una cultura empresarial ética y respetar los derechos humanos en nuestras operaciones, comunidades y en la cadena de valor ayuda a preservar nuestra licencia para operar y fortalece nuestra capacidad de generar valor a largo plazo en entornos operativos complejos.

Nuestra Estrategia de Desarrollo Sostenible prioriza el control y la gestión de los impactos en las comunidades. Hemos desarrollado un Estándar de Desempeño Social que nos ayudará a gestionar de manera proactiva y sistemática los impactos, incluidos aquellos sobre los derechos humanos. El estándar proporciona un marco para alinearnos con las mejores prácticas internacionales.

Buscamos obtener el reconocimiento *The Copper Mark* como parte de nuestra estrategia para integrar la sostenibilidad en todas las operaciones. *The Copper Mark* incluye múltiples criterios de desempeño relacionados con distintos aspectos de los derechos humanos y con los derechos de los Pueblos Indígenas. Mantos Blancos y Mantoverde recibieron el reconocimiento *The Copper Mark* en 2023. Pinto Valley lo recibió en agosto de 2025 y Cozamin firmó una carta de compromiso para participar en el Proceso de Aseguramiento de esta certificación.

Gestión de impactos y riesgos

Esta sección abarca cuatro aspectos clave de nuestro enfoque de gestión de los derechos humanos:

- Derechos humanos
- Seguridad
- Cadena de valor responsable
- Interacción con Pueblos Indígenas

Derechos humanos

Cumplimos con las leyes nacionales y trabajamos para alinearnos con los estándares internacionales.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece nuestro compromiso de proteger los derechos humanos de acuerdo con las leyes de todos los países donde operamos y con las leyes y normas internacionales de derechos humanos, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las

Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. Participamos y colaboramos en procesos con Pueblos Indígenas cuando así lo requiere el marco de las regulaciones locales de permisos.

Reportamos nuestros esfuerzos para identificar y mitigar el riesgo de trabajo forzoso e infantil en nuestra cadena de suministro de conformidad con la *Ley canadiense sobre la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro* y la *Ley de Esclavitud Moderna de Australia 2018*. En cumplimiento con la Ley chilena de Delitos Económicos (Ley N.º 21.595), nuestras operaciones en Chile han implementado procedimientos reforzados de debida diligencia de proveedores, que incluyen la evaluación de riesgos, entre ellos trabajo forzoso e infantil. (Consulte nuestra hoja informativa [Cómo gestionamos la Anticorrupción](#) para obtener más detalles).

Gestionamos los riesgos en derechos humanos mediante nuestro Marco de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM, por sus siglas en inglés). Nuestro nuevo Estándar de Desempeño Social establece requisitos para identificar y gestionar los riesgos en derechos humanos en cada sitio, garantizando la alineación con el marco ERM. Los riesgos en derechos humanos identificados a nivel técnico y operativo, incluso a través de los procesos de EIA, se evalúan, gestionan y reportan mediante el proceso ERM. Evaluamos periódicamente los riesgos de seguridad para confirmar que nuestros procedimientos de seguridad sean adecuados para los riesgos que enfrentamos.

Hemos desarrollado un Estándar Corporativo de Desempeño Social. Los estándares corporativos ayudan a crear un entendimiento compartido de las prioridades de sostenibilidad, alineando los esfuerzos a nivel de sitio con los objetivos y políticas más amplias de Capstone. El Estándar de Desempeño Social, adoptado en 2025, establece los requisitos mínimos para que los sitios identifiquen, evalúen y gestionen los impactos, riesgos y oportunidades sociales asociados a nuestras actividades comerciales, incluidos los impactos en derechos humanos. El estándar también exige que los sitios actualicen las evaluaciones de riesgos sociales, al menos una vez al año, para identificar posibles impactos en los derechos humanos y en los derechos de los Pueblos Indígenas.

Brindamos capacitación en derechos humanos a nuestros empleados y a la Junta Directiva. Se espera que los miembros de la Junta y todos los empleados a nivel global revisen anualmente nuestras políticas, incluyendo nuestro Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos, y confirmen por escrito que las han leído, comprendido y que se comprometen a cumplirlas. Los empleados de todos los sitios también reciben capacitación anual sobre el COC y las políticas complementarias, incluyendo nuestra Política de Derechos Humanos, que abarca nuestros compromisos en este tema. La Junta recibe el mismo material de capacitación que los empleados como parte del proceso anual de reconocimiento de políticas. Además de la capacitación anual, podemos proporcionar capacitaciones específicas para fortalecer nuestra debida diligencia en derechos humanos. En 2024, se impartió capacitación sobre esclavitud moderna a la alta dirección y a los equipos de adquisiciones, recursos humanos y asuntos legales, tanto a nivel corporativo como en los sitios. Los sitios pueden impartir capacitaciones adicionales para abordar riesgos locales específicos o cumplir con requisitos locales. Por ejemplo, la capacitación en Mantos Blancos, Mantoverde y Santo Domingo incluye educación sobre la legislación laboral chilena aplicable.

Realizamos evaluaciones para identificar riesgos potenciales en derechos humanos. Las evaluaciones a nivel de sitio nos ayudan a identificar posibles impactos en derechos humanos en nuestras operaciones, así como los impactos de nuestras operaciones en las comunidades locales. Mantoverde y Mantos Blancos realizan anualmente Evaluaciones de Riesgos en Derechos Humanos, basadas en los requisitos de los Principios de Ecuador. Estas han sido evaluadas externamente a través del Proceso de Aseguramiento de The Copper Mark. En 2024, Cozamin y Pinto Valley realizaron evaluaciones internas de riesgos en derechos humanos con base en los criterios de trabajo forzoso e infantil de The Copper Mark.

Nuestras directrices de contratación reducen los riesgos de trabajo infantil y forzoso en nuestras operaciones. Nuestras directrices, que se aplican a Capstone y a todas sus subsidiarias, están diseñadas para mantener estándares laborales éticos y prevenir el trabajo infantil y forzoso en nuestras operaciones. Establecen que todos los empleados deben tener al menos 18 años al momento de su contratación y estar legalmente habilitados para trabajar en el país de empleo. La verificación es realizada por el área de Recursos Humanos antes de la contratación. Recursos Humanos también es responsable de revisar y aprobar a toda agencia de contratación externa para garantizar que aplique prácticas de contratación éticas y cumpla con todas las leyes laborales aplicables.

Nos relacionamos con las comunidades para entender nuestros impactos. La participación continua con las comunidades nos ayuda a identificar y evaluar riesgos e impactos reales y potenciales en derechos humanos derivados de nuestras actividades. Los sitios elaboran un mapeo de grupos de interés y se relacionan con las comunidades dentro de sus áreas de influencia para comprender mejor sus necesidades e intereses. Todos los sitios cuentan con mecanismos de quejas que permiten a los miembros de la comunidad y otros grupos de interés plantear cualquier inquietud que puedan tener respecto de nuestras operaciones, impactos o relaciones comerciales.

Seguridad

Consideramos los derechos humanos en nuestro enfoque de seguridad. Nuestra Política de Derechos Humanos nos compromete a operar de manera coherente con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Aplicamos medidas de seguridad proporcionales y basadas en el riesgo en todos los sitios y contamos con personal de seguridad de tiempo completo y desarmado para proteger a las personas y los activos.

Nuestra operación de Cozamin, en México, está ubicada en un área de conflicto según la definición del Programa de Datos de Conflictos de Uppsala¹. Con esto en mente, adoptamos medidas para proteger a nuestra fuerza laboral y nuestros activos, incluyendo tecnología, acceso controlado al sitio y procedimientos y capacitación para reconocer y evitar riesgos de seguridad personal. Mantenemos relaciones sólidas con las autoridades gubernamentales pertinentes, grupos de la industria y comunidades.

Brindamos capacitación en derechos humanos a los contratistas de seguridad privada en Mantos Blancos y Mantoverde, que incluye entrenamiento sobre los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Cadena de valor responsable

Nuestro Programa Global de Abastecimiento Responsable nos ayuda a gestionar los impactos y riesgos en derechos humanos en la cadena de suministro. El programa promueve un enfoque coherente a nivel de toda la empresa para gestionar los riesgos en derechos humanos a lo largo de la cadena de valor. Se aplica tanto a la adquisición de bienes y servicios como al suministro de nuestros productos a los mercados posteriores. Esperamos que todos los proveedores cumplan con las leyes aplicables, según lo establecido en nuestra SCC y en la Política de Derechos Humanos. Ambas políticas prohíben específicamente el trabajo infantil y forzoso. Los equipos de adquisiciones de los sitios son responsables de comunicar los requisitos de la SCC a los proveedores, quienes aceptan cumplirlos al firmar nuestro contratos de proveedor. Nuestros sitios en Chile han implementado procedimientos reforzados de debida diligencia de proveedores, alineados con la Ley chilena N.º 21.595 sobre Delitos Económicos, que incluyen una revisión de riesgos de esclavitud

¹ El Programa de Datos de Conflictos de Uppsala define un conflicto armado como una incompatibilidad disputada por el control del gobierno y/o del territorio, en la que el uso de la fuerza armada entre dos partes (de las cuales al menos una es un gobierno) da como resultado al menos 25 muertes relacionadas con combate en un año calendario.

moderna. Estos procedimientos reforzados nos ayudan a identificar mejor a los proveedores de mayor riesgo y a abordar dichos riesgos antes de celebrar acuerdos.

Realizamos una debida diligencia con todos nuestros clientes nuevos a través de nuestro proceso corporativo de revisión Conozca a su Cliente (KYC, por sus siglas en inglés). Evaluamos riesgos corporativos, financieros, legales y de ESG, incluyendo los riesgos en derechos humanos. Cuando se identifican posibles preocupaciones, realizamos una debida diligencia reforzada y abordamos los riesgos antes de celebrar acuerdos.

Consulte nuestro [Reporte de Esclavitud Moderna 2024](#) para obtener más información sobre nuestro enfoque para mitigar el trabajo forzoso e infantil en nuestra cadena de suministro.

Interacción con los Pueblos Indígenas

Nos relacionamos con los Pueblos Indígenas para identificar intereses e impactos potenciales. En Pinto Valley, Mantoverde y Santo Domingo nos relacionamos con Pueblos Indígenas a través de nuestros procesos de participación comunitaria y, cuando es necesario, como parte de los procesos regulatorios.

En 2024, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena de Chile (CONADI) reconoció al grupo comunitario indígena “Costeños Ancestrales”, el cual se encuentra cerca de la planta desalinizadora de Mantoverde y es parte del Pueblo Chango (reconocido por primera vez en la Ley Indígena chilena en 2020). Capstone ha creado una mesa de trabajo permanente con la organización Costeños Ancestrales.

En Santo Domingo, mantenemos un relacionamiento regular con las cuatro comunidades indígenas locales cuyas oficinas centrales se encuentran en la ciudad de Diego de Almagro. Las tierras ancestrales de estos grupos, pertenecientes al Pueblo Colla, se encuentran en la cordillera de los Andes y en salares, zonas que no se ven directamente impactadas por el sitio minero.

Protegemos el patrimonio cultural y los recursos indígenas. Existen sitios culturales de pueblos nativos estadounidenses en el área que rodea Pinto Valley. El Plan de Tratamiento de Propiedades Históricas de Pinto Valley establece medidas para proteger y preservar los recursos culturales² y sitios patrimoniales que puedan verse afectados por las operaciones actuales o por futuras expansiones. Hasta la fecha, Pinto Valley ha adoptado medidas como el mapeo de sitios naturales y culturales, la instalación de señalización para alertar a trabajadores y contratistas sobre los sitios identificados, y la participación de monitores tribales en la identificación, documentación y recuperación de recursos culturales.

En Santo Domingo, nuestras condiciones de permisos nos comprometen a proteger los sitios arqueológicos, capacitar a la fuerza laboral en la protección de estos sitios y realizar monitoreo arqueológico durante las actividades de movimiento de tierras. Los posibles sitios arqueológicos se incorporan en nuestros planes de construcción.

Respetamos los medios de vida tradicionales. Los residentes de la zona costera cercana al área del puerto de Santo Domingo, en Chile, dependen de la recolección de algas y moluscos para su sustento. Nos estamos relacionando con estos residentes, algunos de los cuales son indígenas, para evitar interrupciones en sus actividades de recolección.

² Un recurso cultural incluye lugares y objetos de uso humano pasado o presente que tienen interés científico, étnico, religioso, histórico o cultural. Incluye, entre otros, ruinas prehistóricas e históricas, monumentos, distritos, sitios, edificios, estructuras, objetos, artefactos, objetos de antigüedad, registros, documentos, santuarios, áreas de uso por Pueblos Nativos Americanos y lugares sagrados, así como recursos arqueológicos.

Monitoreo y mejora continua

Monitoreamos nuestros riesgos y evaluamos la efectividad de nuestro sistema de gestión. Monitoreamos las inquietudes relacionadas con derechos humanos que se reportan a través de nuestra [Línea de Denuncia de Irregularidades](#) o de los mecanismos de quejas a nivel de sitio, y ejecutamos evaluaciones de riesgos a nivel de sitio. Estamos trabajando para fortalecer nuestro enfoque de cadena de suministro responsable mediante la implementación de nuestro Programa de Abastecimiento Responsable y un mayor mapeo de riesgos en nuestra cadena de suministro.

Contamos con procesos para responder a las inquietudes de los grupos de interés. Los grupos de interés pueden reportar inquietudes éticas y de cumplimiento a través de nuestra Línea de Denuncia de Irregularidades o de los mecanismos de quejas a nivel de sitio y solicitar reparaciones por impactos negativos.

Realizamos el seguimiento y reportamos nuestro desempeño de forma anual. Consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#) y el [Cuaderno de datos](#) para obtener información sobre el desempeño en derechos humanos.

Métricas

Los indicadores de derechos humanos reportados a nivel de sitio y de forma consolidada incluyen:

- Porcentaje de reservas probadas y probables ubicadas en o cerca de zonas de conflicto.
- Porcentaje de reservas probadas y probables ubicadas en o cerca de territorios de Pueblos Indígenas.