POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

Capstone Copper Corp. y todas sus subsidiarias ("Capstone" o "la Compañía") tienen el compromiso de crear una cultura inclusiva, cimentada en nuestros valores fundamentales, en donde las diferencias no solo se reconocen, sino que también se valoran. Al contar con gente de diferentes orígenes con historias diferentes y al darle a cada persona la oportunidad de contribuir con sus propias destrezas, experiencia y perspectivas, creemos que podemos dar los mejores resultados y el mejor valor sostenible para Capstone y sus grupos de interés.

2. DEFINICIONES

"Diversidad" es cualquier dimensión que se puede utilizar para diferenciar a grupos y personas en varias características, como edad, identidad de género y expresión, raza, origen de nacionalidad y étnico, religión, idioma y otras distinciones étnicas y culturales, creencias políticas, orientación sexual, capacidad física, nivel de educación, experiencia regional e industrial, pericia, y cualquier otro aspecto protegido.

"Inclusión" es la práctica de aprovechar la Diversidad para crear una organización justa, equitativa, saludable y de alto rendimiento en donde las personas se sientan respetadas, comprometidas y motivadas, y en donde se valore sus contribuciones para cumplir con las metas de la Compañía.

3. ALCANCE

Esta Política se aplica a todos los empleados y directores de Capstone.

4. VISIÓN DE CAPSTONE RESPECTO A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. **Acoger la diversidad en el trabajo** – aceptar toda edad, identidad y expresión de género, raza, origen nacional o étnico, religión, idioma y otras distinciones étnicas y culturales, creencias políticas, orientación sexual, capacidad física, nivel de educación, experiencia regional e industrial, pericia y todos los demás aspectos de Diversidad.

2. **Valorar la diversidad de pensamiento y perspectiva** – aprovechando los diferentes tipos de pensamiento, destrezas, experiencia y estilos de trabajo de nuestros empleados y grupos de interés.

3. **Construir una organización flexible** – ofreciendo oportunidades de trabajo que se acomoden a las diversas necesidades de las personas en diferentes etapas de su vida y de su carrera profesional.

4. **Respetar la diversidad de los grupos de interés** – construyendo relaciones sólidas y sostenibles con diferentes grupos de interés, comunidades, empleados, gobiernos y proveedores.

5. POR QUÉ LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN SON IMPORTANTES

Creemos que la Diversidad y la inclusión ofrecen un ambiente de trabajo de respaldo para todos los empleados, y conlleva a mejores resultados en negocios, permitiendo que Capstone logre su visión de ser la mejor compañía de cobre liderada en nuestra industria. Específicamente, la Diversidad y la inclusión:

- **Mejora la cultura corporativa:** Los empleados que tienen un sentido de ser parte de algo grande, de compromiso y de respeto están más comprometidos con lo que hacen, probablemente tienen un mayor nivel de satisfacción en el trabajo y por lo tanto son más efectivos en sus labores.

- **Mejora la toma de decisiones:** Los directores y empleados que tienen una Diversidad de orígenes y experiencia traen consigo una gran variedad de ideas, experiencias, enfoques y perspectivas a su trabajo, dando como resultado soluciones más efectivas.

- **Incrementa la atracción y retención de empleados:** Un centro de trabajo que valora la Diversidad y apoya la inclusión atrae, compromete y retiene a una diversidad de empleados talentosos que ayudan a la Compañía a alcanzar sus metas.

- **Promueve la creatividad, productividad e innovación:** Los equipos de trabajo que tienen una amplia gama de perspectivas siempre se desempeñan mejor que los expertos que solo piensan de manera similar.

- **Aprovecha nuestra capacidad para operar en diferentes lugares con diferentes grupos de trabajo:** Mientras más diversa sea nuestra fuerza laboral, más efectivos seremos al operar en diferentes sitios, ya que entenderemos mejor las diferencias y retos únicos de cada lugar.

- **Mejora el desempeño corporativo:** Un ambiente laboral inclusivo que abraza la diversidad trae como resultado una mayor eficiencia en las personas y los equipos de trabajo, lo cual se traduce en un mejor desempeño general en todos los niveles de la Compañía.

6. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios claves que describimos a continuación son los que respaldan nuestra apuesta por la Diversidad y la Inclusión:

- Tratar a todos con respeto: No importa el lugar de origen de una persona, su nivel de trabajo, etc.; todos tienen que ser tratados con respeto y dignidad.

- Acoger la diversidad en la fuerza laboral: Todos los empleados deben ser respetuosos con todos, a pesar de las diferencias que puedan existir.

- Valorar diferentes perspectivas: Valoramos los ambientes laborales en donde se promueve y valora los diferentes puntos de vista, maneras de pensar, destrezas, experiencia y estilos de trabajo.

- Prácticas de gestión: Más allá de promover una fuerza laboral diversa, los líderes se esfuerzan por asegurar que nuestros equipos de trabajo incluyan diversas maneras de pensar y procurar diversidad en sus equipos.

- Grupos de interés: Cuando participamos y colaboramos con grupos de interés, tratamos de ser lo más inclusivos posibles, y desarrollar relaciones sólidas con diversos grupos de interés, comunidades, gobiernos y proveedores.

7. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Comité de Diversidad e Inclusión de Capstone ha sido establecido para apoyar al Equipo de Liderazgo Sénior y Recursos Humanos en el desarrollo e implementación de una estrategia de diversidad e inclusión, tratando los asuntos relacionados con diversidad e inclusión e integrando estos dos aspectos importantes en las operaciones y prácticas comerciales de Capstone.

8. DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO Y EL EQUIPO DE LIDERAZGO SÉNIOR

Capstone tiene la convicción de que una Junta Directiva ("Directorio") y un equipo de liderazgo sénior diversos ayudan a ampliar la gama de perspectivas, experiencias y pericias de la Compañía, tan necesarias para dar buenos resultados a nuestros grupos de interés. Capstone procura garantizar que i) al menos el 30 % de los miembros de la Junta Directiva sean mujeres y ii) la Junta Directiva sea inclusiva en cuanto a la Diversidad.

Capstone también reconoce que los nombramientos de sus directores y de los miembros de su equipo sénior deben basarse en desempeño, habilidad, mérito y potencial, y estar libres de parcializaciones conscientes o inconscientes para captar y fidelizar candidatos y garantizar una fuerza laboral inclusiva con la Diversidad. Por lo mismo, la Compañía se asegura de tener un proceso competitivo con base en mérito para sus nombramientos.

Aplicación a los Directores

El Comité de Gobernanza, Nominación y Sostenibilidad (GNS) de la Junta Directiva tiene la responsabilidad de identificar a personas calificadas para los puestos vacantes del Directorio, y recomendar nominaciones de directores a la Junta Directiva. Al ejercer estas funciones, el Comité de GNS considerará:

- las competencias y destrezas necesarias tener en conjunto para ser parte del Directorio;
- las competencias y destrezas que cada miembro del directorio debe tener; y
- las competencias y destrezas que cada nominado traerá al rol .

Uno de los objetivos de esta Política es que la Diversidad sea un factor a considerarse al momento de determinar la composición de la Junta Directiva. Al revisar la composición del Directorio y el comité e identificar candidatos idóneos para el nombramiento y nominación para la elección de miembros de la Junta Directiva y los comités, los candidatos serán seleccionados con base a su mérito y criterios objetivos, con la debida consideración de los beneficios que trae la Diversidad para que la Junta Directiva, en su totalidad, pueda encargarse de sus deberes y responsabilidades de una manera efectiva.

Para promover la Diversidad de género, el proceso de selección de nombramientos/nominaciones para la Junta Directiva incluirá, entre otros, los siguientes pasos (el proceso puede involucrar la contratación de una agencia de reclutamiento externa para identificar y evaluar a candidatos):

- se hará una lista corta de posibles candidatos para nombramientos/nominaciones, la cual incluirá al menos un candidato que contribuya a la Diversidad de la Junta Directiva que garantice que la Diversidad está activa por cada puesto disponible en el Directorio; y
- si, al final de proceso de selección, no se elige un candidato de Diversidad, la Junta Directiva deberá estar satisfecha con el hecho de que i) existen razones objetivas para respaldar esta decisión; ii) la Junta Directiva no está conforme con la Diversidad de los miembros y tiene planes establecidos para incrementar la Diversidad.

Aplicación al Equipo de Liderazgo Sénior

El Comité de Compensación y Recursos Humanos ("HR&C" por sus siglas en inglés) de la Junta Directiva tiene la responsabilidad de asegurarse de que Capstone haya establecido todos los programas necesarios para atraer y preparar a miembros del más alto calibre para el equipo de liderazgo sénior, y sentar las bases para su sucesión. Para asegurar de que Capstone atraiga y retenga al mejor talento en el equipo de liderazgo sénior y brinde las mismas oportunidades de trabajo

a sus líderes sénior, la Compañía reclutará y ascenderá a las personas según su desempeño, habilidades, méritos y potencial, siempre con el compromiso de cumplir con la política de Diversidad.

Uno de los objetivos de esta Política es que la Diversidad sea un factor que se considere para el plan de sucesión y nombramiento de profesionales para ser miembros del equipo de liderazgo sénior de la Compañía.

Capstone reconoce el importante rol que juegan las mujeres y otros grupos de Diversidad para contribuir con la diversidad de perspectiva en los puestos de liderazgo sénior. Por lo mismo, para promover el objetivo específico de Diversidad, Capstone:

- implementará, revisará y medirá las prácticas que aborden los impedimentos a la diversidad
- revisará con regularidad la Diversidad en todos los niveles laborales;
- monitoreará y seguirá mejorando la efectividad de las iniciativas diseñadas para identificar, apoyar y preparar a líderes con talento de los grupos de Diversidad; y
- seguirá identificando nuevas maneras para garantizar que la Diversidad sea una prioridad.

9. RESPONSABILIDAD

El Comité de GNS tendrá la responsabilidad de supervisar esta Política y su aplicación en la Junta Directiva, y el Comité de HR&C tendrá la responsabilidad de supervisar la efectividad de esta Política en la Compañía. La responsabilidad de supervisar la aplicación de esta Política a todos los empleados y la guía para el desarrollo de la estrategia de diversidad e inclusión de Capstone recaerá en el Gerente General, quien tendrá el apoyo del Equipo de Liderazgo Sénior y el Comité de Diversidad e Inclusión y Recursos Humanos, quienes también se encargarán de monitorear el avance de estas iniciativas.

10. HERRAMIENTAS PARA MEDIR AVANCES

Para lograr nuestra visión de Diversidad e inclusión, cada año Capstone revisará:

- la efectividad del proceso de nombramiento de directores y miembros del equipo de liderazgo sénior en el logro de sus objetivos de diversidad;
- los comentarios cualitativos recibidos de encuestas dirigidas y/o iniciativas de participación, grupos de sondeo y mesas redondas, entrevistas de salida, reuniones en cabildo abierto y otras fuentes informales;
- la información demográfica;
- los objetivos medibles, adaptados y relevantes a los diferentes centros de trabajo de la empresa.

11. PREGUNTAS

Toda pregunta referente a esta Política deberá dirigirse a un miembro del Equipo de Recursos Humanos de Capstone.

12. MODIFICACIONES

Capstone puede modificar la presente Política en cualquier momento, a su sola discreción. Esta Política podrá traducirse a otros idiomas. En caso de discrepancia entre la versión original en inglés y cualquier traducción, tendrá precedencia la versión en inglés.

Fecha de emisión:	23 de marzo de 2022	**Autorizada por:**	Junta Directiva
Frecuencia de revisión:	Anual		
Fecha de revisión:	1 de agosto de 2024		