POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1. Declaración de la misión

Respetamos los derechos humanos de todas las personas sobre las cuales tengan algún impacto nuestras operaciones, entre ellas, empleados, contratistas y partes interesadas externas. Sin importar donde operemos, tratamos de evitar provocar o contribuir a las violaciones de los derechos humanos y facilitar el acceso a su remediación. Si bien los gobiernos tienen la responsabilidad primordial de proteger a los ciudadanos contra las violaciones de los derechos humanos, entendemos y aceptamos nuestra responsabilidad de respetar dichos derechos.

Consideramos "derechos humanos" a todos los derechos reconocidos en todo el mundo en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2. Nuestro abordaje

Para el cumplimiento de nuestra misión, nos guiamos por varios principios que ayudan a definir nuestro enfoque:

- Estamos comprometidos a actuar de acuerdo con los siguientes principios y nos esforzamos siempre por hacerlo: los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

- No toleramos que nuestros empleados, afiliados o terceros que actúen en nuestro nombre o que se relacionen con cualquier aspecto de una de nuestras operaciones cometan violaciones de los derechos humanos.

- No toleramos el uso del trabajo infantil, el trabajo carcelario ni ninguna forma de trabajo forzoso, esclavitud o servidumbre.
- Creemos en prácticas justas de empleo y en un lugar de trabajo en el

que todas las personas reciban un trato digno y respetuoso. No toleramos la discriminación contra las personas por motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, origen étnico, edad, nacionalidad u origen social, orientación sexual o afiliación sindical.

- Aspiramos a pagarles a todos los empleados y contratistas de forma justa. Velaremos por aplicar horarios de trabajo, según nuestras posibilidades, que estén en consonancia con las normas de la OIT y brindaremos una compensación justa por las horas extras y una remuneración por las vacaciones periódicas y los días libres.

- Respetamos la libertad de expresión y el derecho a asociarse de nuestros empleados y contratistas, que incluye su derecho a crear organizaciones y afiliarse a ellas según su elección para negociar en conjunto y promover sus intereses profesionales sin nuestra previa autorización o injerencia indebida.

- No toleramos ninguna amenaza, intimidación o ataque contra los defensores de los derechos humanos.

- En nuestras relaciones con los gobiernos anfitriones, contratistas y terceros que provean servicios, tomamos todas las medidas a nuestro alcance para evitar ser cómplices de impactos adversos sobre los derechos humanos y para no beneficiarnos de las violaciones de los derechos humanos que cometan otros.

- Supervisamos nuestro desempeño en materia de derechos humanos e intentamos mejorarlo continuamente.

3. Medidas que tomamos

Para intentar cumplir con estos compromisos, nuestro objetivo será tomar varias medidas:

- Desarrollar e implementar políticas de apoyo, procedimientos, capacitación y estructuras de presentación de informes internos para incorporar esta Política en toda nuestra empresa.

- Ofrecer capacitación sobre nuestras expectativas en materia de derechos humanos a todos los empleados nuevos y a todos los empleados existentes que sean relevantes.

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y subcontratistas.

- Cumplir con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos al relacionarnos con los proveedores de seguridad públicos y privados, las comunidades locales y las posibles víctimas de violaciones de los derechos humanos.

- Cumplir y exigir que todos los proveedores y contratistas cumplan con todas las leyes nacionales, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT.

- Realizar la debida diligencia en cuanto a derechos humanos para todos los proyectos nuevos y las modificaciones importantes a las operaciones actuales donde existe el potencial de impactos negativos sobre los derechos humanos; y tratar de emplear medidas razonables para mitigar dichos impactos.

- Para los proveedores de suministros relevantes y los terceros que provean servicios, realizar la debida diligencia razonable, insistir para que se incorporen cláusulas sobre los derechos humanos en los contratos (que incluyan el cumplimiento de esta Política), y solicitar informes periódicos, certificaciones o capacitación en materia de derechos humanos.

- Promover los derechos humanos al participar en el debate público, apoyar los acuerdos y compromisos internacionales e identificar oportunidades para involucrarnos de manera constructiva en las cuestiones de derechos humanos relevantes para los países en los que operamos.

- Emplear solo a personas que superen la edad mínima de admisión al empleo que establece la legislación nacional o el Convenio 138 de la OIT; la que sea mayor. Evitaremos emplear a personas menores de 18 años de edad en trabajos que puedan perjudicar su salud, seguridad o moralidad.

- Promover la competencia leal, que incluye el respeto por los derechos de propiedad.

- Respetar la historia, la cultura y las tradiciones de los pueblos indígenas, su posición como pueblos diferentes y autodeterminados con derechos colectivos y sus intereses en la tierra, el agua y el medioambiente.

- Involucrarnos de forma significativa con las comunidades locales y otras partes interesadas que se vean afectadas por nuestras operaciones, con el fin de crear y mantener relaciones transparentes construidas sobre la confianza y el respeto mutuo.

- Establecer y mantener un mecanismo de quejas para que se informen las denuncias de violación de los derechos humanos y se aborden sin perjuicio alguno para la/s persona/s agraviada/s. Presentaremos informes públicos sobre cómo se han manejado las quejas.

- Prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos que haya provocado nuestra empresa o con los que haya contribuido. En situaciones en las que estemos directamente vinculados a los impactos negativos sobre los derechos humanos debido a las actividades en nuestra cadena de valor, intentaremos utilizar nuestra influencia para prevenir o mitigar dichos impactos.

- Tomar las medidas adecuadas cuando identifiquemos que nuestros empleados o contratistas han violado esta Política.

- Realizar auditorías y evaluaciones periódicas en sitios diferentes, de unidades operativas diferentes y de contratistas diferentes, para tener la confianza de estar cumpliendo con la letra y el espíritu de esta Política. Es posible que realicemos dichas auditorías nosotros mismos o que contratemos a terceros externos. Cuando corresponda, estableceremos planes de acción para la mejora del desempeño con el fin de responder a los hallazgos de estas auditorías y evaluaciones.

- Comunicar esta política a nuestros empleados, socios, contratistas y subcontratistas y ponerla a disposición del público.

- Informar sobre nuestro desempeño en comparación con nuestros objetivos y metas en materia de derechos humanos.

4. Alcance de la Política

Esta Política es válida para todo el personal de Barrick, incluidos los altos directivos, responsables financieros, contratistas y miembros del Consejo de Administración de cada sitio en el que operamos. Algunos de nuestros afiliados, como Acacia, y algunas de nuestras empresas conjuntas, como Barrick Niugini Limited, mantienen sus propias políticas y enfoques sobre los derechos humanos; sin embargo, utilizaremos todos los derechos y poderes a nuestra disposición como accionistas significativos para lograr políticas que, en principio, se alineen con esta política.



Mark Bristow
Presidente y director ejecutivo

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS: APÉNDICE A

PREGUNTAS FRECUENTES

1. **¿Qué es un "derecho humano"?**

   Para los fines de nuestro enfoque basado en los derechos humanos, el término "derechos humanos" incluye los derechos a lo siguiente:

   - La vida.
   - La seguridad física.
   - La posesión y el disfrute de la propiedad.
   - El trato justo y adecuado en el lugar de trabajo y en la sociedad, que incluye la protección de los niños.
   - El trato justo en el sistema jurídico.
   - La asociación con otras personas con fines pacíficos y legítimos.
   - La práctica y el disfrute de la propia cultura, nacionalidad y religión.
   - El mantenimiento de pensamientos individuales y expresiones razonables.
   - La privacidad y los derechos familiares.
   - Y otros derechos estipulados en las políticas y los procedimientos pertinentes.

2. **¿Qué tipos de actividades constituyen violaciones de los derechos humanos?**

   Los tipos de actividades varían en gran medida y pueden incluir asesinatos, ejecuciones extrajudiciales y abusos físicos como torturas, palizas, violaciones, agresiones, secuestros o ataques a manifestantes legítimos y pacíficos. Las violaciones de los derechos humanos en el sistema jurídico, como el abuso en la prisión, la detención arbitraria o la denegación de un juicio justo, o aquellas relacionadas con el trabajo, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o el tráfico de mano de obra, así como algunas de las condiciones en el lugar de trabajo, pueden ser todas violaciones de los derechos humanos. Las actividades que violan los derechos humanos también pueden incluir cuestiones relacionadas con la propiedad, como el desalojo forzoso, la denegación a las personas del derecho a poseer o disfrutar de la propiedad, la apropiación de tierras o la denegación del acceso al agua en determinadas situaciones. Las medidas que impiden a las personas practicar su religión o tener una familia, o que discriminan a la gente por su nacionalidad, sexo, raza u otras características, también pueden violar los derechos humanos.

3. **¿Cuál es la diferencia entre una violación de los derechos humanos y una violación de las leyes nacionales?**

   Hay diferencias entre las violaciones de los derechos humanos y las violaciones de las leyes nacionales. Las violaciones de los derechos humanos, a los efectos de nuestro enfoque, están definidas en las normas internacionales y suelen

afectar los derechos acordados por la mayoría de los países de todo el mundo. Las violaciones de las leyes nacionales tienen un alcance más amplio que las violaciones de los derechos humanos; esto quiere decir que, en general, los derechos humanos son un subconjunto de las disposiciones legales nacionales. En la mayoría de los casos, la conducta que constituye una violación de los derechos humanos también violará las leyes nacionales. Según nuestras políticas y procedimientos, deben informarse los datos que puedan sugerir violaciones de los derechos humanos o violaciones de las leyes nacionales.

4. ¿Qué significa ser cómplice de una violación de los derechos humanos?

La complicidad puede significar cosas diferentes, según las circunstancias. En muchos lugares, brindar asistencia práctica a sabiendas para la violación de una ley define la complicidad. Nuestro objetivo es no contribuir a ninguna violación de los derechos humanos ni alentarla, beneficiarnos de ella o facilitarla, así como tomar medidas para ayudar a otros que actúan en nuestro nombre a hacer lo mismo.

5. ¿Cuáles son las sanciones por las violaciones de los derechos humanos?

Las sanciones legales por cometer violaciones de los derechos humanos varían. Las penas se definen en gran medida en el ordenamiento jurídico nacional y, por lo tanto, dependerán de los países en los que se apliquen las leyes y de la naturaleza del incidente. Sin embargo, la mayoría de las violaciones de los derechos humanos generan la posibilidad de sanciones severas que, según las circunstancias, pueden aplicarse a personas y empresas. Para las personas, las sanciones pueden incluir largas penas de cárcel y multas severas de dinero. Para las empresas, las sanciones pueden incluir multas, pérdida de licencias y otras medidas. Para los empleados, si son cómplices de violaciones de los derechos humanos o de actos delictivos graves, cabe esperarse su despido. Dada la gravedad de las violaciones de los derechos humanos, para los empleados que no informen las violaciones de los derechos humanos de las que tengan conocimiento directo, o que obstaculicen las investigaciones sobre las violaciones de los derechos humanos, por ejemplo, confundiendo a los investigadores, también cabe esperarse su despido. Asimismo, se espera que nuestros proveedores y contratistas externos eviten cometer violaciones de los derechos humanos o ser cómplices de ellas, además de informar las violaciones de derechos humanos de las que tengan conocimiento, no obstaculizar las investigaciones sobre los derechos humanos y aplicar las medidas correctivas adecuadas en el caso de ser cómplices o cometer una violación de los derechos humanos.

6. ¿Cómo se garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos?

Existen diferentes mecanismos para el cumplimiento en distintas ubicaciones. En primer lugar, los gobiernos pueden tomar medidas. En segundo lugar, la mayoría de los países poseen leyes que pueden aplicarse fuera de sus fronteras, y estas

a veces cubren los derechos humanos. Pueden abarcar a países donde la víctima o el perpetrador vive o es un ciudadano, o incluso a países sin una conexión obvia con el evento. Estos países también pueden tomar medidas. En tercer lugar, la comunidad internacional cuenta con un sitio web de mecanismos para el cumplimiento que pueden aplicarse según los hechos. Por último, también podemos tomar medidas comerciales frente a las acciones que impliquen preocupaciones por los derechos humanos, ya sea a través de la disciplina de los empleados, la reevaluación de los contratos o por otros medios.

7. **Si tengo preguntas acerca de si un hecho constituye una violación de los derechos humanos en virtud de nuestra política, ¿a quién debo contactar?**

   Contamos con recursos para brindar orientación sobre si una acción puede violar los derechos humanos o las leyes nacionales pertinentes. Pero siempre debe considerar la posibilidad de ponerse en contacto con su supervisor, el departamento de Recursos Humanos, el gerente general del país, cualquier asesor legal interno, cualquier empleado de cumplimiento o la Oficina del Asesor Legal General. Si tiene alguna duda acerca de si un incidente puede implicar a los derechos humanos, es preferible pecar de cauteloso y presentar un informe, aunque después resulte innecesario.

8. **¿Cómo puedo saber si un hecho es una violación de los derechos humanos que debería informarse?**

   No es importante que sepa si un hecho es o no una violación de los derechos humanos. Si oye información que parece indicar que la conducta de un empleado o un tercero podría violar nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, nuestra Política de Derechos Humanos u otras políticas pertinentes, informe acerca de la conducta, independientemente de si sabe o cree que es una violación de los derechos humanos. Si oye información que parece indicar que la conducta de un empleado o un tercero podría ser parte de algún tipo de violación de una ley, o que se violaron los derechos legales de alguien de alguna manera, informe acerca de la conducta, independientemente de si sabe o cree que es una violación de los derechos humanos. No esperamos que informe qué ley o qué derecho humano pudo haberse violado. Sí esperamos que aporte información sobre la conducta que parece incorrecta o inadecuada.

9. **¿Cuántos datos debo oír o descubrir para presentar un informe? ¿Enterarme de un simple rumor es suficiente para hacerlo?**

   Dada la gravedad de estos asuntos, un simple rumor de mala conducta que usted no sepa si es verdadero o falso es suficiente para informarlo. No hay un umbral mínimo para los datos pertinentes que pueden informarse. Los rumores pueden examinarse para evaluar su veracidad. Otras personas también pueden informar hechos relevantes que pueden arrojar luz sobre un rumor. Cualquier información que pueda implicar una cuestión de derechos humanos, o una violación de la ley, debe informarse. No intente aplicar ningún juicio subjetivo para determinar si el rumor es creíble o no.

10. ¿Qué datos debo informar?

Informe cualquier dato fáctico que haya obtenido. En particular, es importante señalar la identidad de las personas relevantes, sean testigos, víctimas o perpetradores. También es importante incluir detalles sobre los incidentes, entre ellos, los horarios y los lugares relevantes, para permitir una investigación ulterior. No esperamos que identifique los derechos que usted piensa que pudieron haberse violado, sino solo lo que usted pudo haber percibido; es decir, lo que pudo haber visto, oído o leído. Tenga en cuenta que, según la situación, es posible que informemos sobre las violaciones de los derechos humanos a los organismos gubernamentales pertinentes.

11. ¿Qué podría suceder si no informo una posible violación de los derechos humanos?

No aportar información relacionada con un delito puede, en algunas circunstancias, constituir una violación de la ley. Creemos que es fundamental conocer las preocupaciones sobre los derechos humanos y examinarlas, ya que las consecuencias de que no lo hagamos pueden ser graves. Y no podrá eximirnos la falta de conocimiento o investigación acerca de los derechos humanos u otras cuestiones jurídicas por no haber averiguado al respecto. Por lo tanto, si un empleado no informa una violación de los derechos humanos o un delito grave sobre el cual tiene conocimiento directo, cabe esperarse su despido, al igual que si un empleado es cómplice de una violación de los derechos humanos o un delito grave, cabe esperarse su despido. Si un empleado engaña u obstaculiza a los investigadores que se encuentran analizando posibles violaciones de los derechos humanos o crímenes graves potenciales, cabe esperarse el despido de dicho empleado.

En cuanto a los contratistas, si usted o alguno de sus empleados comete una violación de los derechos humanos o un delito grave, o es cómplice de alguno de estos, se espera que usted tome las medidas correctivas adecuadas; de lo contrario, podríamos reevaluar su contrato. Si usted o alguno de sus empleados es consciente de una violación de los derechos humanos o de un delito grave por parte de un tercero y no lo informa, se espera que tome las medidas correctivas adecuadas; de lo contrario, podríamos reevaluar su contrato. Si usted o sus empleados engañan u obstaculizan a los investigadores que se encuentran haciendo averiguaciones sobre violaciones de los derechos humanos o delitos graves, se espera que tome las medidas correctivas adecuadas; de lo contrario, podríamos reevaluar su contrato.

12. ¿Hay excepciones para informar las posibles violaciones de los derechos humanos? P. ej., ¿hay casos en los que no debo informar lo que oigo acerca de una posible violación de los derechos humanos?

No hay excepciones para la presentación de informes.

13. ¿Puedo informar de forma anónima?

Sí, los informes a través de la Línea Directa de Cumplimiento pueden ser anónimos. Es importante comprender que no habrá consecuencias adversas en el empleo para las personas que informen oportunamente datos de buena fe en relación con posibles preocupaciones en materia de derechos humanos. Tomaremos medidas razonables para intentar proteger de las represalias por parte de terceros a las personas que informen de buena fe y en forma oportuna.

14. ¿Cómo se investigarán las violaciones de los derechos humanos?

Las evaluaciones de las posibles violaciones de los derechos humanos podrán realizarse de diferentes maneras, utilizando recursos internos o externos. Los hallazgos de violaciones graves de los derechos humanos se presentarán a la alta gerencia y, posiblemente, a los miembros del Consejo de Administración.

15. ¿Qué tipo de auditoría y control se llevará a cabo para determinar el cumplimiento en el marco del programa de cumplimiento de los derechos humanos?

Podremos utilizar los procesos de auditoría interna y externa. Nuestro grupo de auditoría interna podrá realizar algunas de las auditorías. Algunas podrán realizarse gracias a especialistas externos, quienes podrán analizar elementos discretos del programa de derechos humanos. En última instancia, utilizaremos enfoques variados, generales y específicos, internos y externos, para evaluar la eficacia del programa.

16. ¿Quiénes recibirán capacitación en materia de derechos humanos?

Se proporcionará capacitación, como mínimo, a todos los empleados nuevos y a todos los empleados que puedan tener un impacto sobre los derechos humanos, que reciban denuncias o quejas sobre los derechos humanos y que puedan supervisar los programas relacionados con los derechos humanos. Estas personas incluyen: gerentes, personal jurídico, recursos humanos, personal de seguridad, personal de relaciones comunitarias y personas involucradas en la administración de la cadena de suministro y la supervisión de terceros, entre otras.

17. ¿Esta política es válida para Acacia Mining?

No. Aunque tenemos una participación mayoritaria en Acacia Mining, funciona de forma independiente a Barrick y mantiene su propia política y programa de Derechos Humanos. Asimismo, es posible que esta política no sea válida en otras operaciones en las que tengamos una participación significativa pero sin ejercer el control operativo, como Jabal Sayid y Porgera. En esos casos, intentaremos alentar de buena fe a las entidades que ejercen el control operativo para que creen una política apropiada de derechos humanos y programas que

procuren cumplir con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

18. ¿Qué información será objeto de seguimiento y se informará interna y externamente?

La información sujeta a un seguimiento puede incluir el tipo y la frecuencia de los informes relativos a las violaciones de los derechos humanos, la manera en que un informe se ha resuelto, si el informe se consideró creíble, cuánto se tardó en resolverlo y otros factores similares. Parte de esta información puede divulgarse públicamente de forma global.

19. ¿Cómo procuraremos interactuar con los gobiernos anfitriones, según corresponda, de conformidad con la Política de Derechos Humanos?

La naturaleza de dicha interacción variará según el gobierno y el sitio. La interacción puede incluir actividades como la capacitación, el apoyo financiero o en especie, el diseño de programas y el asesoramiento al respecto, los proyectos de infraestructura física, la creación de relaciones con la comunidad, el fortalecimiento de la capacidad y el trabajo de asesoramiento para la redacción de leyes y disposiciones reglamentarias.

20. ¿Quién supervisará la Política?

Esta Política está sujeta a la supervisión del Ejecutivo de Sostenibilidad del Grupo, bajo la dirección del Comité de Riesgos y Auditoría del Consejo de Administración, que recibe actualizaciones regulares sobre nuestro desempeño en materia de derechos humanos. La responsabilidad y la rendición de cuentas para la implementación de la Política recaen en los gerentes generales y directores ejecutivos de los países donde operamos.

21. ¿Qué políticas y procedimientos son relevantes para nuestro enfoque en materia de derechos humanos?

El Código de Conducta y Ética Empresarial, la Política Medioambiental, la Política de Salud y Seguridad, la Política Anticorrupción y Antisoborno y el Código de Ética para Proveedores son algunas de las políticas relevantes para el programa de cumplimiento de los derechos humanos.