Lundin Mining

# Política sobre Diversidad & Inclusión

## Propósito

Lundin Mining Corporation ("Lundin Mining" o la "Compañía") es una empresa internacional, y creemos que nuestra fuerza de trabajo debe reflejar la diversidad de las comunidades y países en los que operamos. Lundin Mining cree que la diversidad permite promover la inclusión de diferentes perspectivas e ideas, fomentando el pensamiento independiente y garantizando que la Compañía se beneficie de todo el talento que está a su disposición. Lundin Mining valora los beneficios que la diversidad puede aportar a su Junta Directiva (la "Junta Directiva"), al personal de la gerencia sénior y demás personal de la Compañía y sus subsidiarias. Este compromiso con la diversidad e inclusión contribuye a hacer que nuestra Compañía sea más exitosa y un empleador atractivo.

## Objetivos

En Lundin Mining tenemos el objetivo de comportarnos de acuerdo con nuestros valores, acogiendo la diversidad y la inclusión, fomentando una cultura basada en el mérito, libre de prejuicios y sesgos tanto conscientes como inconscientes. Nos esforzamos por lograr:

- Una fuerza de trabajo diversa y capacitada en todos los niveles de la Compañía, que refleje el talento disponible en las distintas áreas en las que operamos;
- Un ambiente de trabajo respetuoso en el que nuestro personal honre las diferencias de orígenes, experiencias y perspectivas;
- La eliminación de cualesquiera sesgos sistémicos que sean exclusivos, o que puedan representar una barrera para la selección, evaluación o desarrollo profesional de los diversos talentos de la Compañía;
- El establecimiento de prácticas de participación que valoren las perspectivas de las diversas partes interesadas en las comunidades donde operamos;
- inversión en iniciativas comunitarias que reflejen nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión;
- Que todo el personal esté al tanto de sus derechos y responsabilidades con respecto a lo que es justo y equitativo, además de todos los aspectos relativos a diversidad;
- Una política de cero tolerancia respecto de cualquier forma de discriminación y acoso en nuestros lugares de trabajo; y
- Mantener mecanismos confidenciales y -de ser necesario- anónimos para que nuestro personal, contratistas y colaboradores externos puedan denunciar incidentes confirmados o sospechados de discriminación y acoso sin temor a represalias.

## Diversidad en la Junta Directiva y la Gerencia Sénior

Lundin Mining tiene la convicción de que promover la diversidad en los niveles más altos de nuestra Compañía le permiten demostrar su compromiso con la diversidad en todos sus niveles organizacionales, informando periódicamente a las/os accionistas sobre la diversidad de la Junta Directiva y liderazgo ejecutivo, incluyendo temas tales como la representación de las mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad e integrantes de minorías visibles.

Lundin Mining busca que su personal a nivel dirección y liderazgo ejecutivo esté compuesto por personas talentosas y dedicadas con una mezcla de experiencias, aptitudes, conocimientos, educación, cualidades personales y orígenes diversos reflejando colectivamente las necesidades estratégicas de nuestro negocio y la naturaleza del entorno en el que opera la Compañía.

Al evaluar la composición de la Junta Directiva y de los comités o al identificar a las personas idóneas para ser nombradas o elegidas como integrantes de la Junta Directiva o del liderazgo ejecutivo, el Comité de Gobernanza Corporativa y Nombramientos (el *Corporate Governance and Nominating Committee*, "CGNC"), la Junta Directiva y/o la Compañía (según sea el caso) considerará a las/os candidatos utilizando criterios objetivos y en atención a sus méritos, ponderando debidamente las necesidades de la Junta Directiva de la Compañía (según corresponda) y la diversidad, incluyendo el nivel actual de representación de mujeres, personas indígenas, personas con discapacidades e integrantes de minorías en la Junta Directiva o en el liderazgo ejecutivo de la Compañía (según sea el caso).

Al identificar a personas adecuadas para su nombramiento o elección en la Junta Directiva, cualquier agencia consultora externa de búsqueda de talento contratada para identificar a dichas/os candidatos debe incluir la identificación de una proporción razonable de personas que se identifican como mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad e integrantes de minorías visibles.

## Objetivos

La Compañía espera mantener una composición en su Junta Directiva tal que las mujeres constituyan al menos el 30% del total del personal a nivel dirección y mantener al menos el 30% de los puestos ejecutivos a medida que los puestos correspondientes van quedando vacantes y se disponga de candidatas adecuadamente capacitadas.

Lundin Mining cree que la mejor manera de promover una diversidad más amplia, independiente del género, es mediante un enfoque equilibrado basado en el mérito y una cuidadosa ponderación de los conocimientos, experiencia, aptitudes y antecedentes correspondientes de cada candidata/o a puestos a nivel dirección y gerencia sénior (incluyendo cargos del liderazgo ejecutivo), en consideración de las necesidades de la Junta Directiva o de la Compañía, según el caso, sin centrarse en ninguna característica de diversidad. Congruentemente, la Compañía no ha implementado objetivos de diversidad específicos, independientes del género, para el personal a nivel dirección o liderazgo ejecutivo. No obstante, la Compañía sigue examinando y adoptando medidas de contratación y ascenso basado en mérito con el fin de mejorar la diversidad de la alta administración.

## Reportes

Como parte de su consideración a la sucesión del personal a nivel de Junta Directiva y de gerencia sénior, y en apoyo al compromiso de Lundin Mining con la diversidad, el CGNC se encargará de: (i) monitorear la proporción de mujeres, personas indígenas, personas con discapacidades e integrantes de minorías visibles en los puestos a nivel dirección y de liderazgo ejecutivo de la Compañía y otros puestos de gerencia sénior; (ii) revisar la determinación de la Compañía con respecto a la adopción de objetivos de diversidad específicos para cargos a nivel dirección y

liderazgo ejecutivo con respecto a mujeres, personas indígenas, personas con discapacidades e integrantes de minorías visibles; y (iii) monitorear el cumplimiento de la presente Política y el progreso anual y acumulativo realizado por la Compañía para el logro de los objetivos de esta Política. El CGNC entregará reportes periódicamente a la Junta Directiva abordando estos temas. También revisará anualmente y, de ser necesario, recomendará la realización de modificaciones a la presente Política.

Una copia de esta Política será publicada en el sitio web de la Compañía.

***Revisado y Aprobado por la Junta Directiva el 21 de marzo del 2024.***