

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Actualizada el 8 de agosto de 2019

1 Descripción

La Junta está comprometida con la diversidad e inclusión en el trabajo. Reconoce que el éxito del grupo South32 depende de un equipo integrado por la mejor gente con amplias perspectivas y experiencias, unida por objetivos y valores en común. Esto se logra al atraer, conservar y desarrollar a empleados que aporten perspectivas diversas y cuyas diferencias sean valoradas.

La visión de la Junta sobre la diversidad contempla la definición más amplia de las diferencias, que incluye género, identidad de género, origen étnico, nacionalidad, entorno cultural, ubicación geográfica, idioma/acento, creencias religiosas, ideologías, hábitos recreacionales, entorno socioeconómico, ingreso, discapacidad, atributos físicos, apariencia, edad, generación, ideología, educación, perspectiva, experiencia, responsabilidades familiares y sexualidad.

La Junta tiene el compromiso de mantener una fuerza laboral que sea un reflejo de las comunidades donde se ubican nuestras operaciones y donde viven nuestros empleados.

2 Alcance

Para la Junta y la gerencia senior, el género y el origen étnico han sido identificados como áreas clave de enfoque para la Compañía. Por este motivo, el enfoque principal de estas Políticas es lograr, durante un período razonable de transición, una representación de mujeres y empleados de diversos orígenes étnicos en cargos de la gerencia senior y en la Junta.

3 Promover la diversidad e inclusión

South32 adoptará estrategias para avanzar hacia lograr una representación equilibrada de géneros y orígenes étnicos en la Junta, gerencia senior y en todas las áreas de nuestra empresa, que incluyen:

- fijar objetivos exigentes y medibles de diversidad e inclusión relacionados con la contratación, el nombramiento y la conservación de mujeres y personas de diversos orígenes étnicos;
- ampliar la selección de sucesores para cargos en la gerencia senior y posibles candidatos para ser nombrados a la Junta;

- abrir camino para una fuerza laboral diversa al desarrollar la inclusión y eliminar las barreras a la participación que podrán afectar de manera desproporcionada a posibles candidatos femeninos y personas de distintos orígenes étnicos, y modificar estas políticas para garantizar que estén al alcance y sean utilizadas por la gerencia senior;
- monitorear y seguir ampliando la efectividad de las iniciativas existentes diseñadas para identificar, apoyar y desarrollar las destrezas de mujeres talentosas y empleados de diversos orígenes étnicos;
- apoyar tanto el espíritu como la intención de transformación y empoderamiento dentro de nuestra industria en los ámbitos locales y nacionales en Sudáfrica y, como mínimo, cumplir con las normas legislativas ¹relacionadas con la igualdad de empleo.

4 Objetivos medibles

Todos los años la Junta fijará objetivos medibles, que incluyen las estrategias señaladas en el punto 3, con miras de mejorar el desempeño en materia de empleados con origen étnicos diversos y avanzar hacia una representación de géneros equilibrada en la Junta y en la gerencia senior. La Junta también analizará fijar objetivos medibles para garantizar otras formas de diversidad en la Junta y la gerencia senior. Los objetivos medibles serán desarrollados por la gerencia y recomendados a la Junta para su aprobación.

5 Diversidad en la planificación de contratación, selección y sucesión

5.1 CEO

El Comité de nominación y Gestión corporativa es responsable del proceso de planificación de desarrollo y sucesión del CEO. En el ejercicio de esta responsabilidad, el Comité de nominación y Gestión corporativa tomará en cuenta criterios de diversidad.

5.2 Junta

Aunque tradicionalmente destrezas como liderazgo y experiencia previa como director ejecutivo, presidente o integrante de la Junta de una organización grande con operaciones internacionales han sido requisitos para el cargo de director, la Junta reconoce que se requieren de otras destrezas para optimizar el desempeño de la Junta.

La Junta, mediante el proceso de designación documentado en la carta del Comité de nominación y Gestión corporativa, identificará a los candidatos a director de acuerdo con:

- los objetivos estratégicos de la Compañía;

¹ A la fecha de esta Política, los requisitos legislativos aplicables incluyen la Ley de equidad en el empleo No. 55 de 1988, la Ley de desarrollo de los recursos minerales y petroleros No. 28 de 2002 (y la Carta de la Minería publicada de conformidad con esta Ley), y la Ley de empoderamiento económico extenso de la población negra No. 53 de 2003 (junto con el Código de buenas prácticas publicado en virtud de la sección 9.1 de esta Ley el 11 de octubre de 2013).

- las destrezas, experiencia y trayectoria que aporten y complementen la gama de destrezas, experiencia y trayectoria de los directores existentes;
- la diversidad y
- la medida en que el candidato cubra un requerimiento actual de la Junta.

6 Revisión de las Políticas e informe sobre el desempeño

En sus funciones de supervisión, el Comité de nominación y Gestión corporativa analizará anualmente la efectividad de estas Políticas.

Como parte de esta revisión anual, el Comité de nominación y Gestión corporativa evaluará el desempeño contra los objetivos medibles del punto 4 de este documento y presentará un informe sobre sus hallazgos a la Junta.

La Junta emitirá un informe a los accionistas todos los años:

- un resumen del progreso de la Compañía con respecto a los objetivos medibles del año establecidos en estas Políticas;
- detalles sobre los objetivos medibles del año establecidos en esta Política para el año fiscal siguiente y
- la proporción de mujeres y personas con diversos orígenes étnicos que son contratados por la Compañía en general, en la gerencia senior y que sean integrantes de la Junta.