

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1. Declaración de la misión

Respetamos los derechos humanos de todas las personas en los lugares donde opera Boroo, incluidos los empleados, contratistas y partes interesadas externas. Dondequiera que operemos, buscamos evitar causar o contribuir a las violaciones de los derechos humanos y facilitar el acceso a la reparación. Si bien los gobiernos tienen la responsabilidad primordial de proteger contra las violaciones de los derechos humanos, comprendemos y aceptamos nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Consideramos que los "derechos humanos" son todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. Nuestro enfoque

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

- Estamos alineados con las prácticas incluidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- No toleramos violaciones de los derechos humanos cometidas por nuestros empleados, afiliados o terceros que actúen en nuestro nombre o estén relacionados con cualquier aspecto de alguna de nuestras operaciones.
- No toleramos el uso de mano de obra infantil, trabajo penitenciario o cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud o servidumbre.
- Creemos en las prácticas de empleo justas y en un lugar de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. No toleramos la discriminación contra las personas por motivos de raza, color, género, religión, opinión política, etnia, edad, nacionalidad u origen social, orientación sexual o afiliación sindical.
- Nuestro objetivo es pagar a todos los empleados de manera justa. Haremos cumplir las horas de trabajo en la medida de nuestras posibilidades, de acuerdo con las normas de la OIT, y proporcionaremos horas extraordinarias compensadas de manera justa y pagaremos las vacaciones periódicas y el tiempo libre de conformidad con las legislaciones respectivas.
- Respetamos la libertad de expresión y el derecho de asociación de nuestros empleados y contratistas, incluido su derecho a establecer y unirse a las organizaciones de su propia elección para negociar colectivamente y promover sus intereses ocupacionales sin nuestra autorización previa o interferencia no razonable.
- No toleramos amenazas, intimidaciones o ataques contra personas defensoras de derechos humanos.
- En nuestras relaciones con los gobiernos anfitriones, los contratistas y los proveedores de servicios externos, hacemos todo lo posible para evitar ser cómplices de impactos adversos sobre los derechos humanos, incluido el beneficio de las violaciones de los derechos humanos causadas por otros.

- Supervisamos y tratamos de mejorar continuamente nuestro desempeño en materia de derechos humanos.

3. Pasos que tomamos

Para tratar de cumplir con esos compromisos, proponemos tomar varias medidas:

- Desarrollar e implementar políticas de apoyo, procedimientos, capacitación y estructuras de informes internos para integrar esta Política en toda nuestra empresa.
- Proporcionar capacitación sobre nuestras expectativas de derechos humanos a todos los empleados nuevos y a todos los empleados existentes relevantes.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todo el personal, contratistas y subcontratistas.
- Seguir los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos en nuestras relaciones con los proveedores de seguridad pública y privada, 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.
- Llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos para todos los nuevos proyectos y modificaciones significativas de las operaciones existentes en los que exista la posibilidad de tener impactos negativos en los derechos humanos, y tratar de emplear medidas razonables para mitigar esos impactos.
- En el caso de los proveedores pertinentes y los proveedores de servicios externos, realizar la debida diligencia razonable, insistir en que se incluyan los términos y condiciones de derechos humanos en los contratos (incluido el cumplimiento de esta Política) y exigir informes, certificaciones o capacitación periódicos sobre derechos humanos.
- Tratar de promover los derechos humanos contribuyendo al debate público, apoyando los acuerdos y compromisos internacionales, e identificando oportunidades para participar de manera constructiva en cuestiones de derechos humanos relevantes para los países en los que operamos.
- Emplear únicamente a personas que superen la edad mínima de empleo establecida por la legislación nacional o por el Convenio 138 de la OIT, lo que sea mayor. Evitaremos emplear a personas menores de 18 años en trabajos que puedan dañar su salud, seguridad o moral.
- Promover la competencia leal, incluido el respeto de los derechos de propiedad.
- Respetar la historia, la cultura y las formas tradicionales de los pueblos indígenas, su condición de pueblos distintos y autónomos con derechos colectivos, y sus intereses en la tierra, las aguas y el medio ambiente.
- Comprometerse de manera significativa con las comunidades locales y otras partes interesadas ubicadas en el área de influencia de nuestras operaciones para crear y mantener relaciones transparentes basadas en el respeto mutuo y la confianza.
- Establecer y mantener un mecanismo de reclamación para las denuncias de derechos humanos que se presenten y tramiten sin perjuicio de la persona o personas agraviadas. Reportaremos sobre cómo se han gestionado las quejas.

- Prevenir, mitigar y, en su caso, remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos causados o a los que contribuye nuestra empresa. En situaciones en las que estemos directamente vinculados a impactos negativos en los derechos humanos debido a actividades en nuestra cadena de valor, trataremos de utilizar nuestra influencia para prevenir o mitigar esos impactos.
- Tratar de llevar a cabo auditorías y revisiones periódicas en diferentes sitios, de diferentes unidades operativas y de diferentes contratistas, para darnos la confianza de que estamos cumpliendo con la letra y el espíritu de esta Política. Es posible que llevemos a cabo esas auditorías nosotros mismos o que utilicemos terceros externos. Cuando corresponda, estableceremos planes de acción de mejora del rendimiento para responder a los hallazgos de estas auditorías y revisiones.
- Comunicar esta política a nuestros empleados, socios, contratistas y subcontratistas y ponerla a disposición del público.
- Informar sobre nuestro desempeño en relación con nuestros objetivos y metas de derechos humanos.

4. Alcance de la política

La Política es aplicable a toda nuestra fuerza laboral del Grupo Boroó, incluidos altos ejecutivos, funcionarios financieros, contratistas y miembros de la Junta Directiva, en todos los sitios en los que operamos. Algunas de nuestras filiales y empresas conjuntas mantienen sus propias políticas y enfoques de derechos humanos, sin embargo, utilizaremos todos los derechos y facultades a nuestra disposición que como accionistas nos correspondan para lograr políticas que, en principio, se alineen con esta política.

Aprobado por:

Director de la empresa

DULGUUN ERDENEBAATAR

Firme aquí:



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE BOROO				
Documento de referencia	Número de revisión	Total de páginas	Fecha de emisión original	Fecha de la última revisión
Boroó-hrp-01	No. 1	8	18 mayo 2021	24 junio 2024
ALCANCE: Esta Política es aplicable a todos los empleados del Grupo Boroó o sus subsidiarias, incluidos los altos ejecutivos y funcionarios financieros, y a los miembros de la Junta Directiva del Grupo Boroó.				

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS - APÉNDICE A

PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué es un "derecho humano"?

A los efectos de nuestro enfoque de derechos humanos, el término "derechos humanos" incluye los derechos a:

- Vida;
- Seguridad física;
- Poseer y disfrutar de la propiedad;
- Un trato justo y apropiado en el lugar de trabajo y en la sociedad, incluida la protección de los niños;
- Trato justo en el ordenamiento jurídico;
- Asociarse con otros con fines pacíficos y legales;
- Practicar y disfrutar de la propia cultura, nacionalidad y religión;
- Mantener pensamientos individuales y una expresión razonable;
- Derechos a la privacidad y a la familia;
- Y otros derechos tal y como se detallan en las políticas y procedimientos pertinentes.

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

Los tipos de actividades varían mucho y pueden incluir asesinatos, ejecuciones extrajudiciales y abusos físicos como torturas, golpizas, violaciones, asaltos, secuestros o ataques a manifestantes pacíficos y legítimos. Las violaciones de los derechos en el sistema jurídico, como el abuso en prisión, la detención arbitraria o la denegación de un juicio justo, o relacionadas con el trabajo, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la trata laboral, así como ciertas condiciones laborales, pueden ser violaciones de los derechos humanos. Las actividades que violan los derechos humanos también pueden incluir cuestiones relacionadas con la propiedad, como los desalojos forzosos ilegales, la denegación del derecho a poseer o disfrutar de la propiedad, el acaparamiento 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 las personas 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 del derecho interno?

Existen diferencias entre las violaciones de los derechos humanos y las violaciones de la legislación nacional. Las violaciones de los derechos humanos, a los efectos de nuestro enfoque, están definidas por normas internacionales y tienden a involucrar derechos con los que la mayoría de los países de todo el mundo están de acuerdo. Normalmente, las violaciones de la legislación nacional tienen un alcance más amplio que las violaciones de los derechos humanos; es decir, los derechos humanos son, en general, un subconjunto de las disposiciones jurídicas nacionales. En la mayoría de los casos, las conductas que constituyen una violación de los derechos humanos también violarán las leyes nacionales. De acuerdo con nuestras políticas y procedimientos, se debe denunciar la información que pueda sugerir violaciones de los derechos humanos o violaciones legales nacionales.

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

La complicidad puede significar diferentes cosas, dependiendo de las circunstancias. En muchos lugares, proporcionar o brindar asistencia práctica a una violación legal define complicidad. Nuestro objetivo es evitar contribuir, alentar, beneficiar o facilitar cualquier violación de los derechos humanos, y tomar medidas para

ayudar a otros que actúen en nuestro nombre a hacer lo mismo.

5. ¿Cuáles son las penas por violaciones a los derechos humanos?

Las sanciones legales por cometer violaciones de los derechos humanos varían. Las sanciones están definidas en gran medida por los códigos legales nacionales, por lo que dependerán de los países cuyas leyes puedan aplicarse y de la naturaleza del incidente. Sin embargo, la mayoría de las violaciones de los derechos humanos conllevan la posibilidad de que se impongan sanciones severas que, dependiendo de las circunstancias, pueden aplicarse a personas y empresas. Para las personas, las sanciones pueden incluir largas penas de cárcel y severas multas monetarias. Para las empresas, las sanciones pueden incluir multas, pérdida de licencias y otras medidas. En el caso de los empleados, si son cómplices de violaciones de los derechos humanos o de actos delictivos graves, deben esperar que se rescinda su empleo. Dada la gravedad de las violaciones de los derechos humanos, los empleados que no denuncien las violaciones de los derechos humanos de las que tienen conocimiento directo, o que obstaculicen las investigaciones de violaciones de los derechos humanos, por ejemplo, engañando a los investigadores, también deben esperar ser despedidos. Del mismo modo, se espera que nuestros contratistas y proveedores externos eviten cometer o ser cómplices de violaciones de los derechos humanos, que informen sobre las violaciones de los derechos humanos de las que tengan conocimiento, que eviten obstaculizar las investigaciones de derechos humanos y que instituyan las medidas correctivas adecuadas cuando sean cómplices o cometan una violación de los derechos humanos.

6. ¿Cómo se hacen cumplir las obligaciones en materia de derechos humanos?

Existen diferentes mecanismos de aplicación en diferentes lugares. En primer lugar, los gobiernos anfitriones pueden tomar medidas. En segundo lugar, la mayoría de los países tienen leyes que pueden aplicarse fuera de sus fronteras, y a veces abarcan los derechos humanos. Eso puede incluir países donde la víctima o el perpetrador vive o es ciudadano, o incluso países que pueden no tener una conexión obvia con el evento. Estos países también pueden tomar medidas. En tercer lugar, la comunidad internacional cuenta con una red de mecanismos de aplicación que pueden aplicarse, dependiendo de los hechos. Por último, también podemos emprender acciones comerciales frente a acciones que impliquen preocupaciones de derechos humanos, ya sea a través de la disciplina de los empleados, la reevaluación de contratos u otros medios.

7. Si tengo preguntas sobre si algo puede constituir una violación de los derechos humanos según nuestra política, ¿con quién debo comunicarme?

Contamos con recursos para brindar orientación sobre si una acción podría violar los derechos humanos o las leyes nacionales relevantes. Pero siempre debe considerar ponerse en contacto con su supervisor, el departamento de Recursos Humanos, el Director Ejecutivo del País, el Gerente General, cualquier Asesor Legal Interno, cualquier Personal de Cumplimiento o la Oficina del Asesor Jurídico. Si tiene alguna duda sobre si un incidente puede implicar los derechos humanos, prefiera denunciar.

8. ¿Cómo puedo saber si algo es una violación de los derechos humanos que debe ser denunciado?

No importa si sabes que algo es, o no, una violación de los derechos humanos. Si escuchas información que sugiere que la conducta de un empleado o de un tercero podría violar nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial, nuestra Política de Derechos Humanos u otras políticas relevantes, denuncia la conducta independientemente de si sabes o crees que es una violación de los derechos humanos. Si escucha información que sugiere que la conducta de un empleado o un tercero podría ser parte de cualquier tipo de violación legal, o que los derechos legales de alguien se violaron de alguna manera, denuncie la conducta independientemente de si sabe o cree que es una violación de los derechos humanos. No esperamos que usted informe qué ley o qué derecho humano puede haber sido violado. Esperamos que usted reporte información relacionada con conductas que parezcan incorrectas o inapropiadas.

9. ¿Cuánta información debo escuchar o aprender para reportarla? ¿Es suficiente un simple rumor que escucho para informar?

Dada la gravedad de los problemas, un simple rumor de mala conducta que no sabe si es cierto o falso es suficiente para informar. No existe un umbral mínimo para la información pertinente que debe notificarse. Los rumores pueden ser examinados para evaluar su veracidad. Otras personas también pueden informar hechos relevantes que pueden arrojar luz sobre un rumor. Cualquier información que pueda implicar un problema de derechos humanos, o una violación de la ley, debe ser reportada. No trate de aplicar ningún juicio subjetivo para determinar si el rumor es o no creíble.

10. ¿Qué información debo reportar?

Reporte cualquier información fáctica que haya reunido. En particular, es importante tener en cuenta las identidades de las personas relevantes, ya sean testigos, víctimas o perpetradores. También es importante incluir detalles sobre cualquier incidente, incluidas las horas y ubicaciones relevantes, para permitir una mayor investigación. No esperamos que identifique los derechos que cree que pueden haber sido violados, sino sólo lo que puede haber percibido, es decir, lo que puede haber visto, oído o leído. Tenga en cuenta que, dependiendo de la situación, podemos informar sobre violaciones de derechos humanos a las agencias gubernamentales pertinentes.

11. ¿Qué puede suceder si no denuncio información sobre una posible violación de los derechos humanos?

El hecho de que una persona no informe información relacionada con un delito puede, en algunas circunstancias, violar la ley. Creemos que es fundamental conocer y revisar las preocupaciones en materia de derechos humanos, y las consecuencias para nosotros por no hacerlo pueden ser graves. Y no se nos puede excusar de no conocer o examinar los derechos humanos u otras cuestiones jurídicas porque no nos enteramos de ellas. Por lo tanto, si un empleado no denuncia una violación de los derechos humanos o un delito grave del que tiene conocimiento directo, el empleado debe esperar ser despedido, al igual que un empleado que es cómplice de una violación de los derechos humanos o un delito grave debe esperar ser despedido. Si un empleado engaña u obstaculiza a los investigadores que investigan posibles violaciones de los derechos humanos o posibles delitos graves, el empleado debe esperar ser despedido.

En el caso de los contratistas, si usted o alguno de sus empleados comete o es cómplice de una violación de los derechos humanos o un delito grave, se espera que tome las medidas correctivas adecuadas y/o su contrato puede ser reevaluado. Si usted o alguno de sus empleados tiene conocimiento de una violación de los derechos humanos o un delito grave por parte de un tercero y no lo denuncia, se espera que tome las medidas correctivas adecuadas y/o su contrato puede ser reevaluado. Si usted o sus empleados obstaculizan o engañan a los investigadores que realizan investigaciones sobre violaciones de los derechos humanos o delitos graves, se espera que tome las medidas correctivas adecuadas y/o su contrato puede ser reevaluado.

12. ¿Existen excepciones a la denuncia de posibles violaciones de los derechos humanos (por ejemplo, hay casos en los que no debo denunciar la información que escucho sobre una posible violación de los derechos humanos)?

No hay excepciones a la presentación de informes.

13. ¿Puedo denunciar de forma anónima?

Sí, los informes a través del oficialdecumplimiento@lagunasnorte.com de correo electrónico de cumplimiento pueden ser anónimos. Es importante entender que no habrá consecuencias laborales adversas para las personas que reporten oportunamente información de buena fe relacionada con posibles preocupaciones de derechos humanos. Tomaremos medidas razonables para tratar de proteger a las personas que informen de buena fe, de manera oportuna, de represalias por parte de terceros.

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

Los exámenes de las posibles violaciones de los derechos humanos pueden llevarse a cabo de diferentes maneras,

utilizando recursos internos o externos. Los hallazgos de violaciones graves de los derechos humanos se comunicarán a la alta dirección y, en su caso, a los miembros del Consejo de Administración.

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

Podemos utilizar procesos de auditoría interna y externa. Es posible que parte de la auditoría sea llevada a cabo por nuestro grupo de auditoría interna. Algunas pueden tener lugar a través de especialistas externos, que pueden analizar elementos discretos del programa de derechos humanos. En última instancia, utilizaremos diversos enfoques, generales y específicos, internos y externos, para evaluar la eficacia de los programas.

16. ¿Quiénes recibirán capacitación en derechos humanos?

Se brindará capacitación, como mínimo, a todos los nuevos empleados y a todos los empleados que puedan tener un impacto en los derechos humanos, recibir informes o quejas sobre los derechos humanos y que puedan supervisar programas relacionados con los derechos humanos. Estos involucrarán a la gerencia, personal legal, recursos humanos, personal de seguridad, personal de relaciones comunitarias, personas involucradas en la administración de la cadena de suministro y la supervisión de terceros, y otros.

17. ¿Qué información se rastreará y reportará interna y externamente?

La información que se debe rastrear puede incluir el tipo y la frecuencia de los informes relacionados con violaciones de los derechos humanos, cómo se resolvió un informe, si el informe se consideró creíble, cuánto tiempo tardó en resolverse y otros factores similares.

18. ¿Cómo trataremos de colaborar con los gobiernos anfitriones, según proceda, en consonancia con la Política de Derechos Humanos?

La naturaleza de ese compromiso diferirá con cada gobierno y cada sitio. La participación puede incluir actividades como capacitación, apoyo financiero o en especie, diseño y asesoramiento de programas, proyectos de infraestructura física, construcción de relaciones comunitarias, desarrollo de capacidades y trabajo de asesoramiento en la redacción de leyes y reglamentos.

19. ¿Quién supervisará la Política?

Esta Política es supervisada por los directores del Grupo, a petición del Comité del Consejo de Administración, que recibe actualizaciones periódicas sobre nuestro desempeño en materia de derechos humanos. La responsabilidad y rendición de cuentas de la implementación de la Política recae en los Gerentes Generales y Directores Ejecutivos en los países donde operamos.

20. ¿Qué políticas y procedimientos son pertinentes para nuestro enfoque de derechos humanos?

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