



Política de Derechos Humanos

REFERENCIA DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE REVISION	TOTAL DE PÁGINAS	FECHA DE EMISIÓN ORIGINAL	FECHA DE REVISIÓN	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA
BGC-LG-RM-00-01	6	15	27 de Julio de 2011	22 de Junio de 2016	22 de Junio de 2016

ALCANCE: La presente Política es aplicable a todos los trabajadores de Barrick Gold Corporation o de sus subsidiarias, incluyendo funcionarios senior ejecutivos y de finanzas y a los miembros del Directorio de Barrick. El requerimiento de reporte de esta Política es aplicable también a los contratistas y proveedores de Barrick. Esta Política no es aplicable para los Joint Venture de Acacia Mining y Porgera, quienes mantienen sus propias políticas de derechos humanos, o para Jabil Sayid, y no será aplicable para otros emplazamientos en los que Barrick mantiene un interés significativo pero no ejerce el control operacional.


Índice

1. PROPÓSITO	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINICIÓN	2
4. REQUERIMIENTOS DE LA POLÍTICA	3
5. AUDITORÍAS	5
6. INTERACCION CON OTRAS POLÍTICAS CORPORATIVAS	5
7. EXCEPCIONES	5
8. DISCIPLINA	5
9. REFERENCIAS	6
ANEXO A: PREGUNTAS FRECUENTES	7

COLABORADORES	NOMBRE	CARGO	DATOS DE CONTACTO
Aprobada por:	<i>Directorio</i>	—	—
Emitida por:	<i>Oficina del Asesor Legal General</i>	<i>Vicepresidente Senior y Asesor Legal General</i>	rhaddock@barrick.com
Administrada por:	<i>Jonathan Drimmer</i>	<i>Vicepresidente y Asesor Legal General Adjunto</i>	jdrimmer@barrick.com

DOCUMENTOS RELACIONADOS

	Código de Conducta y Ética en los Negocios
	Procedimiento de Reporte y Escalamiento Respecto a Derechos Humanos
	Política Respecto a la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo
	Procedimiento para Investigaciones Respecto a Derechos Humanos
	Carta de Responsabilidad Social Corporativa
	Política de Medio Ambiente

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	2 de 13

	Política de Seguridad y Salud
	Política de Relaciones Comunitarias
	Política Anti-Soborno y Anti-Corrupción
	Política de Seguridad
	Código de Ética del Proveedor

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	3 de 13

1. PROPÓSITO

El propósito de este documento (la “Política”) es definir la política de Barrick Gold Corporation (conjuntamente con sus subsidiarias, denominada “Barrick” o la “Empresa”) respecto a derechos humanos, orientar a los trabajadores y terceros proveedores de servicios acerca de sus responsabilidades con respecto a estos derechos y describir cómo se implementará la Política de Derechos Humanos de Barrick.

Los objetivos de esta Política son garantizar el respeto por los derechos humanos de todos los trabajadores y terceros influenciados por las operaciones de Barrick, y mantener el cumplimiento de las normas de Barrick y de las normas legales aplicables.

A los fines de esta Política, las operaciones de Barrick incluyen todos los aspectos de las operaciones de Barrick o de sus filiales o subsidiarias, incluidas las operaciones relacionadas con la exploración, desarrollo, construcción, seguridad y remediación.

A los fines de esta Política, se define como “contratista” o “tercero proveedor de servicios” a toda entidad o persona que provea, y reciba el pago en contraprestación de, servicios o bienes relacionados con cualquier aspecto de las operaciones de Barrick, e incluye a los subcontratistas.

Para la implementación de lo dispuesto en esta Política, se contempla la creación de procedimientos detallados.

2. ALCANCE

Esta Política se aplica a cada trabajador de Barrick, incluyendo funcionarios ejecutivos y financieros senior y a miembros del Directorio de Barrick. La Política y su requerimiento de reporte son también aplicables a los contratistas y proveedores de Barrick.

Esta Política tiene por objeto complementar todas las leyes, normas y demás políticas corporativas aplicables. No tiene por objeto reemplazar ninguna legislación local o nacional.

3. DEFINICIÓN

Los derechos humanos son aquellos de los que todo ser humano es titular. Estos derechos se encuentran definidos y reconocidos a nivel mundial, y se especifican en convenios internacionales.

Para propósitos de la implementación de esta Política, un derecho humano es uno reconocido en la Carta Internacional de Derechos Humanos, o identificado o descrito en esta Política o sus procedimientos de implementación aplicables. Con frecuencia, las transgresiones de derechos humanos también transgreden las leyes nacionales, lo cual puede incluir leyes penales, leyes laborales, leyes que protegen la propiedad, leyes que protegen los derechos civiles y otras disposiciones legales.

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	4 de 13

Barrick se esfuerza por actuar de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

4. REQUERIMIENTOS DE LA POLÍTICA

Es política de Barrick respetar los derechos humanos de todas las personas influenciados por las operaciones de Barrick, incluidos los trabajadores y grupos de interés externos. Esta Política exige el mismo respeto por parte de todos los trabajadores de Barrick (incluidos los trabajadores de filiales y subsidiarias) y terceros proveedores de servicios. A los fines de esta Política, “grupos de interés externos” hace referencia a los residentes de las comunidades donde Barrick realiza sus operaciones, a los trabajadores de terceros proveedores de servicios y a otras personas no empleadas cuyos derechos humanos se vean directamente influenciados por las operaciones de Barrick.

Si bien los gobiernos tienen la responsabilidad principal de proteger contra la transgresión de los derechos humanos, Barrick reconoce su responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

Barrick no tolera ninguna transgresión de derechos humanos que sea cometida por sus trabajadores, filiales o por terceros que actúen por su encargo, o se relacionen de algún modo con las operaciones de Barrick.

Barrick no tolera el uso de mano de obra infantil, bajo prisión, forzada, obligada, esclava o en servidumbre, y adhiere a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Barrick no tolera la discriminación de personas por motivos de raza, color, género, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, ni el acoso de personas empleadas de forma voluntaria. Barrick reconoce y respeta la libertad de afiliarse o no a asociaciones u organizaciones legalmente autorizadas, y respeta la seguridad y salud de sus empleados.

Barrick no tolera amenazas, intimidaciones, o ataques contra los defensores de los derechos humanos.

En su relación con los gobiernos anfitriones, contratistas y terceros proveedores de servicios, Barrick procura evitar la complicidad en cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos.

En la implementación de esta Política:

- a) Todos los trabajadores nuevos y todos los trabajadores existentes que, en virtud de sus funciones, puedan tener algún impacto en los derechos humanos de grupos de interés externos recibirán capacitación sobre las expectativas de Barrick en relación con los derechos humanos y sobre los términos y condiciones de esta Política.
- b) Barrick se esforzará por llevar a cabo adecuadas debidas diligencias para determinar los impactos reales y potenciales de sus operaciones sobre los

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	5 de 13

derechos humanos y procurará tomar las medidas razonables para mitigar dichos impactos.

- c) Barrick pondrá en marcha procedimientos y mecanismos para especificar la manera en que los trabajadores y grupos de interés externos deben reportar transgresiones de derechos humanos conocidas o sospechadas, y el modo en que dichos reportes se han de investigar. Barrick se esforzará por proteger de represalias a todos los trabajadores que denuncien oportunamente cualquier sospecha de transgresión de derechos humanos.
- d) Barrick realizará un seguimiento y control de los reportes sobre transgresiones de derechos humanos relacionadas con las operaciones de Barrick para identificar posibles fallas en el control y para otros fines. Barrick presentará informes internos de forma periódica en relación con las denuncias e investigaciones sobre derechos humanos realizadas de conformidad con esta Política. Cierta información incluida en dichos informes o relacionada de algún modo con reportes sobre derechos humanos se dará a conocer públicamente.
- e) En los lugares donde se realicen o se planeen llevar a cabo operaciones de exploración, desarrollo, construcción o remediación, Barrick dialogará con los grupos de interés externos locales para identificar, tratar y abordar las inquietudes relacionadas con derechos humanos.
- f) Conforme su Sistema de Manejo de las Relaciones Comunitarias, Barrick se acercará a las comunidades locales en las que opere con respeto por su cultura, costumbres y valores para tener en cuenta sus necesidades, y preocupaciones y el impacto de las operaciones de Barrick, e implementar programas de desarrollo comunitario sostenibles con gestión eficaz.
- g) En el trato con proveedores de seguridad pública y privada, comunidades locales y posibles víctimas de transgresiones de derechos humanos, Barrick procurará adherirse a los requisitos de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- h) En cuanto a los terceros proveedores de servicios que correspondan, Barrick llevará a cabo adecuadas debidas diligencias, requerirá la inclusión de términos y condiciones sobre derechos humanos en los contratos, y exigirá la presentación periódica de informes y certificaciones. Barrick exigirá a los terceros proveedores de servicios el conocimiento y cumplimiento de esta Política y del Código de Ética del Proveedor de Barrick. Es posible que se requiera que ciertos terceros proveedores de servicios reciban capacitación en relación a derechos humanos.
- i) De ser apropiado, Barrick apoyará y trabajará con los gobiernos anfitriones, quienes tienen la responsabilidad principal de promover y proteger los derechos humanos, en sus esfuerzos para evitar transgresiones de derechos humanos e investigar transgresiones al respecto. Barrick procurará contribuir al debate público sobre asuntos de derechos humanos, alentar a los gobiernos anfitriones para que acaten acuerdos y compromisos internacionales, denunciar

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	6 de 13

transgresiones de derechos humanos ante el gobierno, e identificar oportunidades para la participación constructiva del gobierno en asuntos de derechos humanos aplicables a la actividad de Barrick en el país anfitrión.

- j) En los casos en que Barrick determine que sus trabajadores, filiales o terceros que actúen por encargo suyo hayan causado impactos adversos en los derechos humanos, contemplará los mecanismos adecuados para mitigar tales impactos y repararlos. Cuando transgresiones por parte de trabajadores queden demostradas, Barrick contemplará las sanciones correspondientes y reparaciones para las víctimas.

5. AUDITORÍAS

Para asegurar el cumplimiento de los términos y condiciones de esta Política y de los procedimientos y directrices pertinentes, se podrán realizar auditorías de forma periódica para evaluar el cumplimiento de los derechos humanos en diferentes emplazamientos, unidades de operación y contratistas. Las auditorías podrán ser realizadas a nivel interno por Barrick, o a nivel externo por terceros contratados. Los documentos de las auditorías deberán incluir planes de acción para mejorar el desempeño.

6. INTERACCIÓN CON OTRAS POLÍTICAS CORPORATIVAS.

El respeto por los derechos humanos de acuerdo con esta Política requiere la adhesión a las demás políticas aplicables de Barrick, las que incluyen, entre otras, el Código de Ética y Conducta en los Negocios, el Procedimiento de Reporte y Escalamiento Respecto a Derechos Humanos, el Procedimiento para Investigaciones Respecto a Derechos Humanos, la Carta de Responsabilidad Social Corporativa, la Política Medioambiental, la Política de Seguridad y Salud, la Política de Relaciones Comunitarias, la Política Anti-Soborno y Anti-Corrupción, el Código de Ética del Proveedor y la Política de Seguridad.

7. EXCEPCIONES

No existe excepciones o autorización para desviarse de esta Política.

8. DISCIPLINA

Todo trabajador que esté implicado en una transgresión de derechos humanos o en otro delito grave puede quedar sujeto al cese de la relación laboral. Todo trabajador que tenga conocimiento directo de transgresiones de derechos humanos u otros delitos graves por parte de trabajadores, terceros proveedores o contratistas, y no denuncie estos hechos, puede quedar sujeto al cese de la relación laboral. Todo trabajador que induzca al engaño o dificulte las averiguaciones de los investigadores en torno a transgresiones de derechos humanos o delitos graves puede quedar sujeto al cese de la relación laboral.

Se espera que todo contratista que esté implicado en transgresiones de derechos humanos o en delitos graves, que tenga conocimiento y no denuncie transgresiones de derechos

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	7 de 13

humanos o delitos graves, o que induzca al engaño en las averiguaciones de los investigadores en torno a transgresiones de derechos humanos o delitos graves, tome las medidas de reparación correspondientes y/o su contrato podrá ser re-evaluado o terminado, según las circunstancias.

9. REFERENCIAS

Para consulta, la Carta Internacional de Derechos Humanos consta de lo siguiente:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>), y
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>)

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos los puede encontrar en el siguiente link:

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Fin del Documento.

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	8 de 13

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS - ANEXO A PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué es un “derecho humano”?

Para efectos del programa de cumplimiento de derechos humanos de Barrick, el término “derechos humanos” incluye los derechos a:

- La vida;
- La seguridad física;
- La titularidad y el disfrute de propiedades;
- El trato justo y correcto en el lugar de trabajo y en la sociedad, incluyendo protecciones para los niños;
- El trato justo en el sistema legal;
- La asociación con fines pacíficos y legales;
- La práctica y el disfrute de la cultura, la nacionalidad y la religión;
- El mantenimiento de pensamientos individuales y expresión razonable;
- La privacidad y los derechos familiares;
- Y otros derechos enunciados en las políticas y procedimientos aplicables.

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

Los tipos de actividades varían en gran medida y pueden incluir asesinato, ejecución extrajudicial y abuso físico, tales como tortura, palizas, violación, agresión, secuestro o ataque a manifestantes pacíficos y que actúan dentro de la ley. Transgresiones de derechos del ordenamiento jurídico, tales como el abuso en la prisión, detención arbitraria o la negación de un juicio justo o relacionadas con el trabajo, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o el tráfico de mano de obra, así como ciertas condiciones de trabajo pueden ser todos transgresiones de derechos humanos. Las actividades transgresoras de derechos humanos pueden incluir temas relacionados con la propiedad, tales como los desalojos forzados, la negación a los individuos del derecho a poseer o disfrutar de la propiedad o la denegación de acceso al agua en ciertas situaciones. Medidas para impedir que la gente practique su religión o tenga una familia, o la discriminación a las personas sobre la base de su nacionalidad, sexo, raza u otras características pueden también transgredir derechos humanos.

3. ¿Cuál es la diferencia entre una transgresión de derechos humanos y una transgresión de leyes nacionales?

Hay diferencias entre una transgresión de derechos humanos y una transgresión de leyes nacionales. Las transgresiones de derechos humanos, a los efectos del programa de cumplimiento de derechos humanos de Barrick, están definidas por normas internacionales, y tienden a involucrar derechos que la mayoría de los países del mundo reconocen. Las transgresiones de

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	9 de 13

leyes nacionales tienen habitualmente un mayor alcance que las transgresiones de derechos humanos; es decir, los derechos humanos son generalmente un subconjunto de disposiciones legales nacionales. En la mayoría de los casos, una conducta que constituya una transgresión de derechos humanos también transgrede las leyes nacionales. Conforme a las políticas y los procedimientos de Barrick, se debe reportar información que podría sugerir transgresiones de derechos humanos o transgresiones legales nacionales.

4. ¿Qué significa ser cómplice en una transgresión de derechos humanos?

La complicidad puede tener distintos significados, dependiendo de las circunstancias. En muchos lugares, prestar asistencia práctica a sabiendas que es para una transgresión legal significa complicidad. El objetivo de Barrick es evitar contribuir a, estimular o facilitar la transgresión de derechos humanos, y tomar medidas para ayudar a garantizar que otras personas que actúen por encargo suyo hagan lo mismo.

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

Las sanciones legales por cometer transgresiones de derechos humanos varían. Las sanciones están en gran medida definidas por los códigos legales nacionales, y por lo tanto dependerán de los países cuyas leyes se aplican, y de la naturaleza del incidente. Sin embargo, la mayoría de las transgresiones de derechos humanos tienen el potencial de generar severas sanciones, que, dependiendo de las circunstancias, pueden ser aplicables a los individuos y la Empresa. Para los individuos, las sanciones pueden incluir largas penas de cárcel y multas severas. Para las empresas, las sanciones pueden incluir multas, pérdidas de licencias y otras medidas. Para los trabajadores, si son cómplices de transgresiones de derechos humanos o delitos graves, cabe el despido. Dada la gravedad de las transgresiones de derechos humanos, los trabajadores que no informen transgresiones de derechos humanos sobre las que tengan conocimiento directo, o que obstaculicen las investigaciones de las transgresiones de derechos humanos, por ejemplo, al inducir a engaño a los investigadores, también pueden ser despedidos. También se espera que los contratistas y proveedores de bienes y servicios de Barrick eviten cometer o ser cómplices de transgresiones de derechos humanos, informen las transgresiones de derechos humanos de las que tengan conocimiento, no obstaculicen las investigaciones de derechos humanos y emprendan acciones correctivas pertinentes en los casos en que sean cómplices o hayan cometido una transgresión de derechos humanos.

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

Hay distintos mecanismos que se pueden aplicar. En primer lugar, el gobierno de la jurisdicción donde ocurrió la conducta puede, en virtud de su legislación, tomar acciones legales. En segundo lugar, la mayoría de los países tienen leyes que pueden aplicarse fuera de sus fronteras, y éstas incluyen a veces leyes sobre derechos humanos. Eso puede incluir a países donde la víctima o el autor reside o del cual es ciudadano, o incluso países que no pudieran tener una clara relación con el caso. Estos países también pueden tomar medidas. En tercer lugar, la comunidad internacional tiene una red de mecanismos para el cumplimiento de estos derechos que se pueden aplicar, en función de los hechos. Finalmente, Barrick mismo también puede tomar medidas comerciales ante acciones que impliquen cuestiones de derechos humanos, ya sea a través de disciplina de los trabajadores, la reevaluación de contratos u otros medios.

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	10 de 13

7. Si tengo alguna pregunta acerca de si algo puede constituir una transgresión de derechos humanos bajo el programa de cumplimiento de derechos humanos de Barrick, ¿a quién debo contactar?

Barrick tiene recursos para ofrecer orientación acerca de si una acción puede transgredir derechos humanos aplicables, o leyes nacionales, de acuerdo con su programa de cumplimiento de derechos humanos. Puede comunicarse con su supervisor, el departamento de Recursos Humanos, el Director Ejecutivo de País, el Líder de Operaciones de Mina, Líder de Proyecto de Desarrollo, Líder de Exploraciones de País o Región, cualquier Abogado Interno, o la Oficina del Asesor Legal General (el Asesor Legal General y su(s) designado(s)). Sin embargo, por favor tenga en cuenta que si usted tiene alguna duda acerca de si un incidente puede implicar derechos humanos, como prevé el programa de cumplimiento de Barrick, asuma que el incidente implica derechos humanos aplicables.

8. ¿Cómo puedo saber si algo constituye una transgresión de derechos humanos que se debe denunciar?

No es importante que usted sepa que algo es o no una transgresión de derechos humanos. Es importante que tenga en cuenta el comportamiento potencial en cuestión al momento de determinar si existe una necesidad de informar. Además, la mayoría de las transgresiones de derechos humanos transgreden, de una forma u otra, las leyes nacionales que gobiernan las operaciones de la Empresa. Si escucha información que sugiere que la conducta de un trabajador o un tercero podría transgredir el Código de Ética y Conducta en los Negocios de Barrick, la Política de Derechos Humanos de Barrick, u otras políticas aplicables que conforman el programa de cumplimiento de derechos humanos, debe informar sobre esa conducta independientemente de si usted sabe o cree que dicha conducta constituye una transgresión de derechos humanos. Si escucha información que sugiere que la conducta de un trabajador o un tercero podría ser parte de cualquier tipo de transgresión de las leyes, o que los derechos legales de una persona han sido transgredidos de cualquier manera, usted debe informar sobre esa conducta independientemente de si usted sabe o cree que dicha conducta constituye una transgresión de derechos humanos. No esperamos que informe qué ley o cuáles derechos humanos han sido transgredidos. Nosotros esperamos que usted reporte información relacionada con una conducta que le parezca incorrecta o impropia.

9. ¿Cuánta información debo oír o saber para reportarla? ¿Es un simple rumor que escuche suficiente para informarlo?

Dada la gravedad del tema, un simple rumor de mala conducta que usted no sabe si es verdadero o falso es suficiente para informar. No existe un límite mínimo para considerar que algo es información que debe ser reportada. Los rumores se pueden investigar para determinar su veracidad, y por otra parte se puede actuar al respecto de diferentes maneras. Otras personas también pueden informar sobre hechos relevantes que, en conjunto, puedan ayudar a probar o

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	11 de 13

refutar un simple rumor. Cualquier información que podría implicar un problema de derechos humanos o una transgresión de la ley, debe ser notificada. No trate de aplicar juicio subjetivo para determinar si el rumor es o no creíble.

10. ¿Qué información debo notificar?

Toda información sobre hechos que haya usted recopilado se debe notificar. En particular, es importante tener en cuenta la identidad de las personas correspondientes, sean testigos, víctimas o agresores. También es importante incluir detalles sobre incidentes, incluyendo tiempos y lugares correspondientes, para permitir una mayor investigación. No esperamos que identifique usted los derechos que usted piensa pudieron haber sido transgredidos, sino sólo lo que pueda usted haber percibido; es decir, lo que pueda usted haber visto, oído o leído.

11. ¿A quién debo notificar y qué sucede una vez que lo hago?

Si un trabajador de Barrick ve o sospecha de una transgresión de derechos humanos por parte de otro trabajador de la Empresa o de un contratista de la Empresa, se debe reportar el incidente de manera consistente con el Código de Conducta y Ética en los Negocios. A continuación se presenta los contactos de gerencia local, designados para que los trabajadores reporten sus preocupaciones o quejas:

Ubicación de Trabajo	Contactos
Mina, país, exploraciones o proyecto de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Líder de Operaciones de Mina/ de Portafolio de Minas • Director Ejecutivo de País • Líder de Proyecto de Desarrollo • Líder de Exploraciones de País o Región • Cualquier Abogado Interno • Líder de Finanzas de País o Mina • Líder de Recursos Humanos de País o Mina • Personal Senior de Ética y Cumplimiento

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	12 de 13

Oficina Corporativa y todas las otras oficinas	<ul style="list-style-type: none"> • Asesor Legal General • Cualquier Abogado Interno • Líder de Auditoría Interna • Líder de Recursos Humanos.
--	---

Según el Código de Conducta y Ética en los Negocios casos o sospechas de casos respecto de severas transgresiones a los derechos humanos, deben ser reportados a través de un Canal Formal para Reportar.

Una vez que el incidente de transgresión de derechos humanos se informe, el contacto que recibió la denuncia debe, dentro de veinticuatro (24) horas luego de haber tomado conocimiento del reporte, notificar al Abogado Interno Principal de País o al Asesor Legal General. El deber de reporte indicado en la oración anterior también es aplicable a los Gerentes de Relaciones Comunitarias, Gerentes de Seguridad y Gerentes de Recursos Humanos que reciban un reporte de una potencial transgresión de derechos humanos en el curso de sus deberes funcionales. Si el Abogado Interno Principal de País es notificado, él o ella deberá notificar al Asesor Legal General conforme sea necesario. Cualquier Abogado Interno de la Empresa que reciba un reporte que requiera Canal Formal para Reportar, respecto de un caso o sospecha de caso referido a una severa transgresión a los derechos humanos, debe reportar el caso al Asesor Legal General dentro de veinticuatro (24) horas.

El Abogado Interno Principal de País o el Asesor Legal General, conforme corresponda, evaluarán el informe y comenzarán una revisión y/o investigación prontamente, bajo las instrucciones de un abogado y; para aquellos casos en los que no se requiere un Canal Formal para Reportar, en coordinación con el Director Ejecutivo de País y el respectivo Líder de Operaciones de Mina, Líder de Proyecto de Desarrollo o Líder de Exploraciones de País o Región, por parte del Abogado Interno Principal de País, la Cabeza de Protección de Activos y Manejo de Crisis o la Cabeza Corporativa de Investigaciones Internas. Luego del reporte de una potencial transgresión de derechos humanos, el Asesor Legal General alertará prontamente al Presidente, y demás personal que el Asesor Legal General considere apropiado según las circunstancias.

Dependiendo de la naturaleza del reporte, la Empresa puede estar obligada a reportarla a las autoridades gubernamentales, o puede elegir hacerlo voluntariamente.

12. ¿Qué puede suceder si no reporto información de una posible transgresión de derechos humanos?

Los trabajadores que no lo hagan pueden enfrentar consecuencias adversas de empleo, hasta e incluyendo el despido. Para los contratistas, se esperará que remedien la situación, según corresponda, y/o pueden enfrentarse a una terminación de su contrato. El incumplimiento por parte de un individuo de reportar información relacionada a un delito puede, en algunas circunstancias, transgredir la ley. Para la empresa, es fundamental conocer e investigar las preocupaciones sobre derechos humanos, y las consecuencias de no hacerlo para la Empresa pueden ser graves. La Empresa no estará excusada de no conocer o investigar cuestiones relativas a derechos humanos u otras cuestiones legales por el sólo hecho de no haber recibido información al respecto. En

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	13 de 13

consecuencia, si un trabajador no informa una transgresión de derechos humanos o delitos graves de los que tenga conocimiento directo, el trabajador debe esperar el despido – al igual que un trabajador que es cómplice de una transgresión de derechos humanos o de delitos graves debe esperar el despido. Si un trabajador induce a engaño a los investigadores o impide que investiguen posibles transgresiones de derechos humanos o potenciales delitos graves, el trabajador debe esperar el despido.

Para los contratistas, si usted o alguno de sus trabajadores comete o es cómplice de una transgresión de derechos humanos o de delitos graves, se esperará que tome las medidas correctivas apropiadas, y/o su contrato podrá ser revaluado. Si usted o alguno de sus trabajadores tiene conocimiento de una transgresión de derechos humanos o de delitos graves por parte de terceros y no lo reporta, se esperará que tome las medidas correctivas apropiadas, y/o su contrato podrá ser revaluado. Si usted o sus trabajadores obstaculizan o inducen a engaño a los investigadores que realizan investigaciones sobre transgresiones de derechos humanos o delitos graves, se espera que tome las medidas correctivas apropiadas, y/o su contrato podrá ser revaluado.

13. ¿Hay excepciones al reporte de posibles transgresiones de derechos humanos (por ejemplo, ¿hay casos en los que no debería yo reportar información que oiga sobre una posible transgresión de derechos humanos?)?

No hay excepciones a la obligación de informar. TODOS los incidentes relacionados con potenciales transgresiones de derechos humanos DEBEN ser reportados.

14. ¿Puedo reportar de manera anónima?

Sí, los reportes a través de la Línea Directa de Cumplimiento pueden ser anónimos. Es importante entender que no recaerán consecuencias laborales adversas sobre los individuos que reporten información relacionada a posibles preocupaciones sobre derechos humanos en forma oportuna. La Empresa tomará las medidas razonables para tratar de proteger a las personas que denuncien de buena fe, en forma oportuna, de represalias por parte de terceros.

15. ¿Cómo se investigarán las transgresiones de derechos humanos?

El Asesor Legal General tiene completa responsabilidad sobre la investigación y la decisión de poner un incidente en conocimiento de las autoridades del país anfitrión, si se considera apropiado; para aquellos casos en los que no se requiere un Canal Formal para Reportar, el Abogado Interno Principal de País, en coordinación con el Director Ejecutivo de País y el respectivo Líder de Operaciones de Mina, Líder de Proyecto de Desarrollo o Líder de Exploraciones de País o Región, tendrá la responsabilidad de la supervisión directa de la investigación, y la Cabeza del Grupo de Protección de Activos y Manejo de Crisis o la Cabeza Grupo Corporativo de Investigaciones Internas es responsable de contribuir y apoyar la investigación. La investigación se puede llevar a cabo con recursos internos o externos, en función de los hechos y circunstancias. Los informes de las investigaciones se presentarán ante el Asesor Legal General y el Asesor Legal General informará al Presidente y demás personal pertinente, cuando sea apropiado y necesario.

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	14 de 13

16. ¿Qué tipo de auditoría y aseguramiento se llevarán a cabo para determinar el cumplimiento bajo el programa de cumplimiento de derechos humanos?

La Empresa utilizará procesos de auditoría internos y externos. Auditoría Interna puede llevar a cabo algunos procesos de auditoría. Algunos procesos de auditoría pueden llevarse a cabo a través de especialistas externos, que pueden analizar los distintos elementos del programa de derechos humanos. En última instancia, la Empresa utilizará enfoques variados, generales y específicos, internos y externos, para asegurar la eficacia del programa.

17. ¿Quiénes recibirán capacitación en derechos humanos?

Se impartirá capacitación, como mínimo, a todos los trabajadores nuevos, y todos los trabajadores que pueden afectar derechos humanos, recibir denuncias o quejas sobre derechos humanos, y que pueden supervisar los programas relacionados con derechos humanos. Estos incluyen la gerencia, el 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.

18. ¿Aplica esta Política a Acacia Mining?

No. Si bien Barrick posee una participación mayoritaria en Acacia Mining, Acacia opera independientemente de Barrick y mantiene su propio programa y política de derechos humanos. Asimismo, esta política pudiera no aplicar a otras operaciones en las que Barrick posee un interés significativo pero no ejerce el control operacional, como Jabil Sayid y Porgera. En tales casos, Barrick buscará de buena fe, alentar a las entidades que ejercen el control operacional a fin de instituir un programa y política derechos humanos adecuados y que se esfuercen por cumplir con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

19. ¿Qué información será registrada y reportada interna y externamente?

La información a ser registrada incluye el tipo y la frecuencia de reportes relacionados con transgresiones de derechos humanos, cómo se resolvieron dichos reportes, si el reporte fue considerado creíble, cuánto tiempo se tardó en resolverse, y otros factores similares. Parte de esta información puede ser distribuida al público en su conjunto.

20. ¿Cómo buscará Barrick colaborar con los gobiernos anfitriones, según corresponda, de conformidad con la Política de Derechos Humanos?

La naturaleza de esa colaboración será diferente con cada gobierno y cada lugar. La colaboración puede incluir actividades tales como capacitación, apoyo financiero o en especie, el diseño de programas y asesoramiento, proyectos de infraestructura física, construcción de relaciones con la comunidad, creación de capacidad y labor de asesoramiento en la elaboración de leyes y regulaciones.

	Política de Derechos Humanos	Referencia del documento	BGC-LG-RM-00-01
		Página	15 de 13

21. ¿Qué políticas y procedimientos son aplicables para el programa de cumplimiento de los derechos humanos?

El Código de Conducta y Ética en los Negocios, el Procedimiento de Reporte y Escalamiento Respecto a Derechos Humanos, el Procedimiento para Investigaciones de Derechos Humanos, la Carta de Responsabilidad Social Corporativa, la Política Ambiental, la Política de Seguridad y Salud, la Política de Relaciones Comunitarias, la Política Relacionada con la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo, la Política Anti-Soborno y Anti-Corrupción, el Código de Ética del Proveedor y la Política de Seguridad son aplicables para el programa de cumplimiento respecto a derechos humanos. Otras políticas y procedimientos probablemente se agregarán a esta lista a medida que se desarrollen.