

# GOBERNANZA Y ÉTICA

## Importancia estratégica

La ética y la gobernanza de Orocobre sustentan la toma de decisiones, las rendiciones de cuentas, los controles y el comportamiento íntegro de la organización.

Para preservar y fortalecer el desempeño y la resiliencia de la Compañía tanto a corto como a largo plazo, resulta fundamental garantizar que los más altos órganos de gobierno de Orocobre estén centrados moralmente, en sintonía con la ética organizacional, y alineados a los valores corporativos.

## Cobertura

Para hablar de ética y gobernanza, la Compañía recurre al Directo siendo éste el máximo órgano de gobierno de la organización.

A su vez, Orocobre participa en el Directorio de SDJ Pte Ltd, que supervisa el Joint Venture de carbonato de litio de Olaroz con los socios de proyecto TTC y JEMSE, y en el Directorio de TLC que supervisa la Planta de hidróxido de litio en Naraha. La toma de decisiones final y la dirección estratégica para Orocobre corresponden al Directorio de Orocobre por lo que esta divulgación hace referencia a las políticas y procesos de dicha entidad.

## Enfoque de gestión

### Compromiso

Las políticas que respaldan el compromiso de Orocobre de reforzar su transparencia y ética empresarial son las siguientes (documentos publicados únicamente en inglés):

- [Informes de Gobierno corporativo](#)
- [Código de Conducta corporativo](#)
- [Política de Ética corporativa](#)
- [Política anticorrupción y anti soborno](#)

De acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y en línea con el [ODS16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas](#), Orocobre sostiene su postura como una organización responsable y transparente con participación inclusiva y receptiva en todos sus niveles, manteniendo un firme compromiso con la disminución de la corrupción y el soborno en todas sus formas.

### Estructura

El Directorio de Orocobre está compuesto por ocho Directores de la Compañía, con una importante experiencia en gestión de empresas públicas y una sólida experiencia en exploración, desarrollo de proyectos, gestión de operaciones, mercados financieros, contabilidad y finanzas. Los Directores aportan diversidad de experiencia de diferentes sectores industriales y de diferentes geografías.

Tanto en la [página web de Orocobre](#) como en los [Informes Anuales](#) se puede encontrar información más detallada sobre los responsables de la Compañía y sobre la experiencia de cada uno de ellos.

El Directorio cuenta con el apoyo de una serie de Comités que tienen estatutos y responsabilidades particulares:

- **Comité de Auditoría y riesgos:** Brinda soporte al Directorio para cumplir con su responsabilidad de ejercer la debida diligencia y la precaución en actividades relacionadas con Auditorías, Riesgos e Informes Financieros.
- **Comité de Remuneraciones:** desarrolla la estructura de las remuneraciones ejecutivas y revisa todas las políticas y prácticas de remuneración de la Compañía.
- **Comité de Partes relacionadas:** revisa las transacciones propuestas entre Orocobre, partes relacionadas y accionistas significativos.
- **Comité de Sostenibilidad:** brinda soporte en la supervisión de la estrategia de sostenibilidad, desempeño, riesgos y divulgaciones de la Compañía.

El detalle sobre el propósito, los objetivos y las responsabilidades de cada Comité se encuentra en las cartas de cada Comité, disponibles en la sección de [Gobierno Corporativo](#) del sitio web de Orocobre.

El Directorio no cuenta con un Comité de Nombramientos. Al momento de nombrar y seleccionar nuevos directores se tienen en cuenta las sugerencias y puntos de vista de todos los directores existentes. Cuando resulta necesario, se contratan consultores externos para conseguir el perfil de candidato que se esté buscando.

Conforme a la política de evaluación de desempeño, cada año el Presidente y el Director Independiente de la Compañía revisan el desempeño del Directorio. Paralelamente, cada tres años se lleva a cabo una evaluación externa, la cual consta de un proceso de evaluación individual sobre las habilidades, el desempeño y la contribución de cada uno de los miembros del Directorio y de cada una de las personas que conforman el equipo Corporativo, y un análisis sobre el desempeño general tanto del Directorio como de sus diversos Comités. La evaluación también toma en consideración el conocimiento de cada miembro en cuanto a sus funciones y responsabilidades, los requisitos de gobierno corporativo y cumplimiento, los objetivos y estrategias de la Compañía, la comprensión de las áreas operativas y los problemas críticos que afectan a sus respectivos mercados.

### **Cultura y valores**

Si bien el Consejo aprueba y defiende los valores de Orocobre, no los define. La cultura y los valores de la Compañía son definidos a través de un proceso colaborativo a nivel operacional que luego se presenta al Equipo Ejecutivo y al Directorio para su revisión y aprobación.

El Directorio se asegura de que los comportamientos, valores y decisiones propuestos por los equipos estén alineados con el conjunto de políticas corporativas que definen estándares de conducta y comportamiento de la Compañía. Esto incluye pero no se limita al Código de conducta, política de Ética Corporativa, y política de Conflictos de interés.

Para obtener información más detallada sobre la cultura y los valores de Orocobre, consulte el Enfoque de gestión [Compromiso de los empleados](#).

### **Estrategia**

La estrategia de la Compañía es definida por el Equipo de Liderazgo Ejecutivo y presentada anualmente al Consejo para su revisión, actualización y/o aprobación.

### **Sostenibilidad**

El Comité de Sostenibilidad es responsable de supervisar los temas de seguridad, medio ambiente, sociedad y gobernanza. La Directora de Sostenibilidad es quien lleva el control de gestión de estas áreas y es a quien se le requiere monitorear tanto el desempeño como los riesgos, proporcionando actualizaciones e informes regulares al Equipo Ejecutivo y al Comité de Sostenibilidad. Otros ejecutivos pueden tener responsabilidad directa por el desempeño de algunas áreas determinadas.

Los Comités de Seguridad Operacional, presidido por el Director de Operaciones, y de Desarrollo Sostenible, coordinado por la Directora de Sostenibilidad, son quienes contribuyen al desempeño y seguimiento en estas cuatro áreas y quienes presentan los informes al Directorio.

### **Monitoreo e informes**

La información sobre el desempeño en materia de gobernanza, incluidas las divulgaciones de auditorías y riesgos y las prácticas de remuneración, son actualizadas y publicadas anualmente en el [Informe Anual de la Compañía](#).

La información sobre gobernanza y desempeño en materia de Sostenibilidad, es reportada y publicada anualmente en el [Reporte de Sostenibilidad de la Compañía](#).

### **Responsabilidad**

El enfoque y gestión del sobre Gobierno Corporativo es responsabilidad tanto del Directorio como del asesor legal de la Compañía.

### **Mecanismos de quejas**

La política y el mecanismo de denuncias de la Compañía permiten que los asuntos relacionados con el incumplimiento del Código de conducta o las normas éticas de la organización sean reportados al Directorio para su consideración.

## **Actualización 2019**

Durante el ejercicio 2019 se emprendió un trabajo significativo para desarrollar y revisar las políticas corporativas a fin de definir mejor cómo interactúa la organización con los empleados, los gobiernos y otros grupos de interés.

La **política de Desarrollo Sostenible** se implementó en octubre de 2018 y respalda el compromiso de Orocobre con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La **política anticorrupción y anti soborno** se implementó en octubre de 2018 y describe la tolerancia cero del Grupo Orocobre al soborno y cualquier otra forma de corrupción. Además, garantiza que todos los colaboradores y demás actores observen y mantengan la posición del Grupo

Orocobre ante la corrupción y el soborno; y supervisen la conducta de los Socios de la organización para mantener la coherencia con esta política.

La **política Comunitaria** se implementó en octubre de 2018 y detalla el compromiso con las Comunidades locales a través de acciones alineadas con las siguientes iniciativas:

- Promover el entendimiento mutuo entre la Comunidad y los grupos de interés de la empresa
- Empezar desde el inicio un compromiso periódico y culturalmente apropiado con las Comunidades locales
- Medir las opiniones de la Comunidad sobre los riesgos operativos y del proyecto, los impactos y las medidas de control
- Monitorear, aceptar y abordar las quejas de la Comunidad
- Empoderar a las Comunidades a través de iniciativas de creación de capacidades
- Fomentar y facilitar la participación directa e indirecta de la Comunidad en las actividades de la Compañía
- Invertir estratégicamente en las Comunidades locales para promover objetivos de desarrollo sostenible
- Trabajar en alianza con las Comunidades y otros grupos de interés para crear valor compartido
- Medir y monitorear los impactos de los programas e iniciativas Comunitarias
- Informar a las Comunidades locales sobre cuestiones que les resulten de interés
- Informar a todos los grupos de interés sobre las contribuciones, iniciativas e impactos de la Comunidad.

La **política Ambiental** se implementó en octubre de 2018 y detalla el respeto de la Compañía por el medioambiente a través de:

- Aplicación de principios de gestión de riesgos a las actividades de la Compañía y a los procesos de toma de decisiones
- Debida diligencia ambiental en toda la cadena de valor y en cada etapa del ciclo de vida del proyecto
- Mejora continua de la gestión y el desempeño ambiental
- Uso racional, responsable y eficiente de los recursos naturales, en particular la energía y el agua
- Reducir la generación de emisiones, residuos y contaminación, y minimizar la huella de carbono de la Compañía
- Mantener, mejorar y/o conservar la biodiversidad y los ecosistemas locales
- Respuesta ante emergencias y planificación de la gestión de crisis
- Exploración, ensayo e implementación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Desarrollo, medición y seguimiento de los KPI ambientales y de desempeño
- Información transparente sobre el desempeño de la gestión ambiental
- Aceptar la rendición de cuentas por el desempeño ambiental
- Garantizar que la gestión y el desempeño ambiental y la presentación de informes esté alineado con las expectativas de los grupos de interés.

La **política de Derechos Humanos** se implementó en octubre de 2018 y detalla los siguientes requisitos:

- Integración de las consideraciones de derechos humanos en las prácticas de gobernanza y gestión
- Identificación, gestión y remediación de riesgos e impactos en los derechos humanos
- Debida diligencia en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor y en cada etapa del ciclo de vida del proyecto
- Mecanismos de reclamación para grupos de interés que permitan la identificación y la remediación
- Monitoreo de impacto para promover y proteger el bienestar de los grupos de interés de la Compañía
- Capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos
- Informes transparentes en materia de gestión, riesgos e impactos de derechos humanos
- Participación en programas que promuevan una protección más amplia de los derechos humanos
- Enfoque específico en los Derechos de los Pueblos Indígenas, incluyendo: desarrollo socioeconómico; representación y participación en el compromiso y el diálogo; derechos de uso de la tierra; consentimiento libre, previo e informado; protección del patrimonio cultural.

A nivel operativo, se implementaron varias iniciativas anticorrupción, entre ellas:

- Limitación en la selección cuando hay un solo proveedor
- Reducción del límite de autorizaciones delegadas a los gerentes
- Investigación sobre reclamos de prácticas poco éticas por parte del personal que llevó al despido de un empleado
- Refuerzo y formación sobre la política anticorrupción y anti soborno

Para obtener más información sobre este enfoque, consulte los Datos de desempeño de [Gobernanza y Ética](#).