



ALGO GRANDE COPPER CORP.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Marco basado en valores:

Dignidad · Integridad · Cuidado · Responsabilidad · Valentía · Unidad

Septiembre de 2026

CONTENT

Sección	Contenido
Mensajes	Mensaje del Director Ejecutivo, Enrico Gay Mensaje del Presidente del Consejo de Administración, Raymond Jannas
Parte I — Acerca de este Código	1. Propósito · 2. Alcance y Aplicación · 3. Nuestros Valores · 4. Marco Legal y Normativo · 5. Responsabilidades
Parte II — El Código	Capítulos 1 a 6, las normas de conducta
Capítulo 1 — Dignidad	1.1 Derechos Humanos · 1.2 Trato Justo e Igualdad de Oportunidades · 1.3 Conducta Respetuosa, Acoso y Violencia · 1.4 Condiciones Laborales, Trabajo Forzado y Trabajo Infantil · 1.5 Respeto por las Comunidades Locales y los Pueblos Indígenas · 1.6 Comprensión Cultural y Respeto Comunitario · 1.7 Patrimonio Cultural
Capítulo 2 — Integridad	2.1 Conducta Honesta y Registros Precisos · 2.2 Conflictos de Interés · 2.3 Anticorrupción, Antisoborno e Influencia Indevida · 2.4 Regalos, Atenciones y Beneficios · 2.5 Relaciones Gubernamentales y Funcionarios Públicos · 2.6 Actividades Políticas y Contribuciones · 2.7 Contribuciones Comunitarias, Donaciones y Adquisiciones Locales · 2.8 Lavado de Dinero y Financiamiento Ilícito · 2.9 Información Confidencial y Datos Personales · 2.10 Integridad de Socios Comerciales · 2.11 Divulgación, Cumplimiento en Valores y Declaraciones Públicas
Capítulo 3 — Cuidado	3.1 Salud y Seguridad · 3.2 Aptitud para el Trabajo · 3.3 Preparación para Emergencias · 3.4 Conciencia de Seguridad y Conducta en Campo · 3.5 Seguridad y Derechos Humanos · 3.6 Armas · 3.7 Protección Ambiental · 3.8 Gestión del Agua · 3.9 Biodiversidad, Vegetación y Vida Silvestre · 3.10 Plantas Tradicionales, Culturales y Medicinales · 3.11 Residuos, Materiales Peligrosos y Prevención de la Contaminación · 3.12 Alteración del Terreno, Restauración y Cierre · 3.13 Bienestar Comunitario
Capítulo 4 — Responsabilidad	4.1 Cumplimiento Legal · 4.2 Acceso a la Tierra, Ejidos y Comunidades Agrarias · 4.3 Permisos, Licencias y Autorizaciones Ambientales · 4.4 Reportes y Registros Precisos · 4.5 Responsabilidad en la Cadena de Suministro · 4.6 Responsabilidad de los Contratistas · 4.7 Conducta Profesional y Disciplina · 4.8 Mejora Continua
Capítulo 5 — Valentía	5.1 Deber de Reportar · 5.2 Qué Reportar · 5.3 Canales de Reporte y Mecanismo de Quejas Comunitarias · 5.4 Reportes de Buena Fe · 5.5 Confidencialidad y Anonimato · 5.6 Protección contra Represalias · 5.7 Investigaciones · 5.8 Acción Correctiva y Remedio
Capítulo 6 — Unidad	6.1 Trabajar en Conjunto · 6.2 Participación de las Partes Interesadas · 6.3 Consulta, Inclusión y Participación · 6.4 Relación con los Pueblos Indígenas · 6.5 Contratistas, Proveedores y Visitantes · 6.6 Compromiso Compartido
Parte III — Administración	7. Gobernanza y Supervisión · 8. Capacitación y Comunicación · 9. Consecuencias del Incumplimiento · 10. Revisión, Enmienda e Idioma
Anexos	A. Alineación con Normas Legales e Internacionales · B. Términos Clave · C. Declaración de Reconocimiento y Compromiso · D. Referencia Rápida de Campo

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Algo Grande Copper Corp. se creó para trabajar de una manera distinta a como tradicionalmente se ha llevado a cabo la exploración minera. El valor de un yacimiento mineral no es la totalidad de nuestro trabajo. En el camino que va del descubrimiento al desarrollo hay personas que participan directa e indirectamente, y que convierten esto en una oportunidad para muchos.

El Proyecto Adelita depende de un equipo. Consideramos que nuestras partes interesadas forman parte de ese equipo, sin importar quiénes sean, dónde estén ni cuánto participen. Propietarios de tierras, ejidatarios, Pueblos Indígenas, trabajadores, contratistas, proveedores, autoridades e inversionistas tienen todos una parte en este proyecto, y todos se ven afectados por la forma en que nos comportamos.

El respeto es el principio que sostiene todo esto. Si nos tratamos primero como seres humanos —como nosotros mismos quisiéramos ser tratados—, el resto de este Código se convierte en una expresión de ese principio y no en un conjunto de reglas para memorizar. El respeto mutuo genera confianza dentro del equipo. El respeto por las comunidades que nos reciben construye la licencia social de la que depende este Proyecto. El respeto por la tierra y el agua sobre las que trabajamos protege el entorno que sostiene a ambos. Así es como se construye un ecosistema positivo: una interacción a la vez, en cada lugar donde trabajamos.

La población local de Sonora y de las comunidades cercanas al Proyecto Adelita merece, ante todo, ser tratada con respeto y amabilidad. Ellos estuvieron aquí antes que nosotros y seguirán aquí después de nosotros. La forma en que nuestro equipo los trata —en una reunión, en un camino, en un evento comunitario o simplemente al pasar a pie— es la medida más verdadera de quiénes somos como empresa.

Este Código de Conducta establece el estándar de comportamiento exigido a toda persona que trabaja para Algo Grande o en su representación. Ha sido escrito para la cultura de esta empresa y para las condiciones de las regiones donde trabajamos. Cada política de este Código es nuestra respuesta a un riesgo, nuestro enfoque de relacionamiento y nuestro deber de cuidado hacia las comunidades que nos reciben.

Los valores de este Código no son declaraciones de intención. Son compromisos que se miden, se supervisan y se hacen cumplir en todos los niveles de la organización.

“Somos iguales en dignidad, diferentes en responsabilidad, unidos en propósito, responsables de nuestros actos, comprometidos con el bienestar de los demás y dedicados a la mejora continua.”

El cumplimiento de este Código es una condición de empleo, de contratación y de acceso al sitio. Ningún objetivo comercial, plazo o ahorro de costos justifica su incumplimiento. Si una regla de este Código no es clara, pregunte antes de actuar. No se tolerará la falta de respeto —hacia nuestro personal, hacia las comunidades que nos reciben, hacia el medio ambiente o hacia la propia Empresa.

Les pido a cada uno de ustedes que lean este Código, que lo apliquen y que planteen sus inquietudes cuando algo no esté bien. Así es como protegemos a nuestro personal, a nuestras comunidades anfitrionas y la confianza que hace posible este proyecto.



Enrico Gay
Presidente

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

El Consejo de Administración se enorgullece de respaldar este Código de Conducta y los principios que refleja. Creemos que la exploración minera responsable requiere algo más que excelencia técnica. Requiere una gobernanza sólida, toma de decisiones ética, transparencia, rendición de cuentas y respeto por las personas, las comunidades y los entornos vinculados a nuestro trabajo.

Como parte de sus responsabilidades, el Consejo aprueba este Código y supervisa su implementación y eficacia. Esperamos que todos los directores, funcionarios, empleados, contratistas, consultores y socios comerciales cumplan con los estándares establecidos en este documento. Estos estándares incluyen integridad en la divulgación técnica y pública, cumplimiento de las leyes y normativas aplicables, prevención del soborno y la corrupción, protección de la salud y la seguridad, gestión ambiental responsable, y relacionamiento respetuoso con las comunidades locales y los Pueblos Indígenas.

Para el Consejo es un honor formar parte de una empresa que ha colocado estos compromisos en el centro de su cultura y sus operaciones. Nos complace además reconocer el liderazgo del Presidente y la dedicación de todo el equipo en el avance del Proyecto Adelita de una manera congruente con los valores y las expectativas contenidos en este Código. Sus esfuerzos demuestran que la exploración responsable y el desempeño empresarial van de la mano.

Este Código se aplica por igual al Consejo, a la dirección y a todos quienes actúan en representación de la Empresa. Estamos comprometidos a fomentar una cultura en la que las inquietudes puedan expresarse sin temor a represalias, en la que las decisiones se tomen con integridad y en la que la rendición de cuentas siga siendo un pilar de la forma en que hacemos negocios.

Al defender estos principios, fortalecemos la confianza que en nosotros depositan los accionistas, las comunidades anfitrionas, los empleados, los reguladores y demás partes interesadas, y contribuimos a asegurar el éxito a largo plazo de Algo Grande Copper Corp.


Raymond Jannas
Presidente de la Junta Directiva

PART I — ABOUT THIS CODE

1. Propósito

Este Código de Conducta establece los estándares de comportamiento exigidos a todas las personas que trabajan para Algo Grande Copper Corp. o en su representación.

- (a) Establece lo que la Empresa espera, lo que la Empresa prohíbe y lo que una persona debe hacer cuando surge una inquietud.
- (b) Respalda el cumplimiento de las leyes de México y de Canadá, así como de las normas internacionales enumeradas en la Sección 4.
- (c) Proporciona un marco de referencia común para empleados, contratistas, proveedores, visitantes, comunidades anfitrionas y autoridades.
- (d) No sustituye a la ley, a un contrato, a un permiso ni a un procedimiento técnico. Cuando un requisito legal o técnico sea más estricto que este Código, prevalecerá ese requisito.

2. Alcance y Aplicación

Este Código se aplica en su totalidad, sin excepción alguna basada en el puesto, la antigüedad, la nacionalidad o el empleador.

- (a) Este Código se aplica a directores, funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes, representantes de asociaciones en participación y visitantes (en conjunto, el "Personal").
- (b) Este Código se aplica en todas las instalaciones de la Empresa, incluidas oficinas, sitios de exploración, campamentos, vehículos, alojamiento y cualquier lugar en el que una persona actúe en representación de la Empresa.
- (c) Este Código se aplica a todas las interacciones con las comunidades anfitrionas, propietarios de tierras, ejidos y comunidades agrarias, Pueblos Indígenas, funcionarios reguladores y públicos, proveedores de seguridad y terceros.
- (d) Este Código se aplica desde el momento en que una persona ingresa a un área del Proyecto o participa en una actividad del Proyecto, y continúa aplicándose a la información confidencial una vez finalizada la relación.
- (e) Los contratistas y proveedores deberán aplicar a su propio personal y subcontratistas estándares equivalentes a los de este Código.
- (f) La aceptación de este Código deberá quedar registrada por escrito mediante la declaración contenida en el Anexo C.

3. Nuestros Valores

Este Código se organiza en torno a seis valores. Cada valor es un ancla cultural. Las políticas contenidas en cada valor son los mecanismos que gestionan el riesgo y definen el comportamiento esperado.

Valor	Qué significa	Qué gestiona
1. Dignidad	Reconocemos el valor inherente de cada persona.	Derechos Humanos, no discriminación, acoso, derechos de los Pueblos Indígenas, cultura y patrimonio.
2. Integridad	Hacemos lo correcto, incluso cuando es difícil.	Corrupción, conflictos de interés, influencia indebida, divulgación y confidencialidad.
3. Cuidado	Protegemos el bienestar de las personas, las comunidades y el medio ambiente.	Salud, seguridad, protección, medio ambiente, agua, biodiversidad y bienestar comunitario.
4. Responsabilidad	Respondemos por nuestros actos y por nuestros compromisos.	Cumplimiento legal, acceso a la tierra, permisos, registros, cadena de suministro y disciplina.
5. Valentía	Reportamos, aprendemos y actuamos cuando algo no está bien.	Reportes, manejo de quejas, protección contra represalias, investigación y remedio.
6. Unidad	Tenemos éxito juntos gracias a la confianza, la colaboración y un propósito compartido.	Relacionamiento, consulta, participación y estándares compartidos en todo el Proyecto.

4. Marco Legal y Normativo

La Empresa lleva a cabo sus actividades de conformidad con la legislación aplicable y con normas internacionales reconocidas. El Anexo A detalla dicha alineación.

4.1 Legislación mexicana

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en particular el Artículo 2 sobre los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, con sus reformas y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2024.
- Ley Minera, con sus reformas y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo de 2023, y su Reglamento.
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA) y el Reglamento en materia de Evaluación del Impacto Ambiental.
- NOM-120-SEMARNAT-2020, especificaciones de protección ambiental para la exploración minera directa.
- NOM-059-SEMARNAT-2010, especies nativas en riesgo; Ley General de Vida Silvestre; Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable.
- Ley de Aguas Nacionales y los requisitos de la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA).
- Ley Agraria, en lo relativo a ejidos, comunidades agrarias y acceso a la tierra.
- Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas, y los requisitos del INAH.
- Ley Federal para la Protección del Patrimonio Cultural de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas (2022).
- Ley Federal del Trabajo y las normas NOM-STPS aplicables, incluida la NOM-035-STPS-2018 sobre riesgo psicosocial.

- Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Penal Federal, y la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

4.2 Legislación canadiense y estadounidense

- Ley sobre la Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros (Canadá) y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Estados Unidos).
- Ley contra el Trabajo Forzado y el Trabajo Infantil en las Cadenas de Suministro (Canadá).
- Legislación canadiense aplicable en materia de valores y los requisitos de la bolsa en la que cotiza la Empresa, incluido el Instrumento Nacional 43-101.

4.3 Normas internacionales

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, ratificado por México.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Normas de Desempeño de la CFI sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, Normas 1 a 8.
- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para el Involucramiento Significativo de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo.
- Principios Mineros del ICMC y los protocolos Hacia una Minería Sustentable adoptados por la Cámara Minera de México (CAMIMEX).
- Convenio sobre la Diversidad Biológica, Artículo 8(j), y el Protocolo de Nagoya sobre acceso a los recursos genéticos y participación justa y equitativa en los beneficios.

5. Responsabilidades

Función	Responsabilidad conforme a este Código
Todo el Personal	Leer, comprender y cumplir este Código. Completar la inducción y la capacitación requeridas. Reportar inquietudes. Cooperar con las investigaciones. Preguntar cuando una regla no sea clara.
Supervisores y gerentes	Aplicar este Código de manera consistente. Ser ejemplo del comportamiento requerido. Asegurar que sus equipos estén capacitados. Recibir y escalar las inquietudes sin demora. Nunca instruir ni permitir un incumplimiento.
Gerente de Proyecto	Asegurar la implementación a nivel de sitio, la inducción, el reporte de incidentes y el cumplimiento de los contratistas. Mantener el Registro de Visitantes e Invitados y las declaraciones de artículos restringidos.
División de ESG	Mantener los canales de reporte y el mecanismo de quejas comunitarias. Supervisar los asuntos de Derechos Humanos, relacionamiento comunitario, patrimonio cultural y desempeño social. Reporta al Director Ejecutivo.
Director Ejecutivo	Ser responsable de este Código. Asegurar los recursos para su implementación. Decidir sobre asuntos graves y sobre cualquier asunto que involucre a la dirección. Reportar al Consejo.
Consejo de Administración	Aprobar este Código y cualquier enmienda. Supervisar su eficacia. Recibir reportes sobre denuncias graves, incluidas las que involucren a funcionarios.

PART II — THE CODE

Capítulo 1 — DIGNIDAD

Reconocemos el valor inherente de cada persona. Este capítulo protege a las personas, la cultura y la equidad.

1.1 Derechos Humanos

La Empresa respeta los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y lleva a cabo sus actividades de manera congruente con la dignidad, el bienestar y las libertades fundamentales de todas las personas.

- (a) La Empresa evitará causar o contribuir a impactos adversos sobre los Derechos Humanos, y abordará cualquier impacto de este tipo que llegue a ocurrir.
- (b) La Empresa procurará prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los Derechos Humanos que estén directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales.
- (c) La Empresa llevará a cabo una debida diligencia en materia de Derechos Humanos proporcional a la escala y etapa del Proyecto, y registrará sus hallazgos.
- (d) La Empresa prestará atención particular a las personas que puedan estar en mayor riesgo de sufrir un daño, incluyendo mujeres, niñas y niños, personas mayores, Pueblos Indígenas, trabajadores migrantes, personas con discapacidad y usuarios de la tierra.
- (e) El Personal no deberá cometer, autorizar, alentar ni ocultar ningún acto que dañe los Derechos Humanos de otra persona.
- (f) Toda persona que considere que sus derechos, o los derechos de otra persona, pudieran haberse visto afectados deberá reportar el asunto a través de uno de los canales enumerados en la Sección 5.3. Los reportes pueden hacerse sin proporcionar un nombre.

1.2 Trato Justo e Igualdad de Oportunidades

La Empresa trata a todas las personas con igual respeto y dignidad.

- (a) El reclutamiento, el empleo, la asignación de funciones, la capacitación, la promoción, la compensación, la disciplina y las oportunidades de participación se basarán en las calificaciones, el desempeño, la experiencia y las necesidades del negocio.
- (b) Se prohíbe la discriminación, el favoritismo o la exclusión por razón de sexo, género, edad, etnia, identidad indígena, idioma, origen nacional, religión, discapacidad, estado de salud, estado civil o familiar, opinión política, afiliación sindical, orientación sexual o identidad de género.
- (c) La Empresa promoverá la participación de mujeres y de personas locales e indígenas en el empleo, la capacitación y la contratación relacionados con el Proyecto.
- (d) La contratación de personal local y las adquisiciones locales seguirán criterios transparentes que se expliquen con anticipación a las comunidades anfitrionas.

1.3 Conducta Respetuosa, NO al Acoso y Violencia

Todo el Personal deberá comportarse de manera profesional y respetuosa en todo momento.

- (a) Se prohíbe cualquier forma de acoso y abuso, hostigamiento, intimidación, amenazas, violencia física, abuso verbal y cualquier conducta que genere un ambiente hostil o degradante.

- (b) Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes, servicios o beneficios del Proyecto a cambio de favores especiales.
- (c) Estas prohibiciones se aplican en oficinas, en sitios de exploración, en campamentos, en vehículos, en el alojamiento, en reuniones, en actividades de campo, en comunicaciones digitales y en todas las interacciones con miembros de la comunidad.
- (d) El Personal deberá respetar la cultura local, la vida familiar y la privacidad de los miembros de la comunidad.
- (e) Los reportes de acoso o violencia se manejarán con confidencialidad, con respeto hacia la persona afectada y sin presionarla para resolver el asunto de manera informal.

1.4 Condiciones Laborales, Trabajo Forzado y Trabajo Infantil

La Empresa prohíbe el trabajo forzado, el trabajo infantil y la trata de personas en sus operaciones y en su cadena de suministro.

- (a) Todo trabajo es voluntario y el personal es libre de terminar su empleo con un aviso razonable. La Empresa no emplea a nadie por debajo de la edad mínima establecida por la ley mexicana, no asigna a nadie menor de 18 años a trabajos peligrosos, y no permite la retención de documentos de identidad, el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores, la servidumbre por deudas ni ninguna otra práctica que restrinja la libertad de movimiento de un trabajador.

Los salarios, las jornadas laborales, los períodos de descanso y las prestaciones siguen la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos aplicables, y las condiciones de vida en los campamentos son seguras, limpias y adecuadas, con alojamiento separado y seguro e instalaciones sanitarias para mujeres. Los contratistas y proveedores aplican estos mismos requisitos y demuestran su cumplimiento cuando se les solicita.

1.5 Respeto por las Comunidades Locales y los Pueblos Indígenas

La Empresa respeta los derechos, la identidad cultural, las instituciones, la gobernanza tradicional y las prácticas consuetudinarias de las comunidades locales, los pueblos indígenas y los pueblos afromexicanos, denominados conjuntamente en esta sección como "comunidades".

- (a) La Empresa reconoce a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas como sujetos de derecho público conforme al Artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con personalidad jurídica, autoridades y patrimonio propios, y respeta de igual manera los derechos de las comunidades locales, incluidos los ejidos y las comunidades agrarias.
- (b) Al inicio del Proyecto, la Empresa identifica qué comunidades están presentes en el área del Proyecto o la utilizan, y registra la manera en que el Proyecto podría afectarlas.
- (c) La Empresa se relaciona con las autoridades y representantes que cada comunidad designa conforme a sus propios sistemas, y trabaja a través de ellos en lugar de crear contrapartes propias.
- (d) Cuando la ley mexicana exige la consulta previa, libre, informada, culturalmente adecuada y de buena fe de los pueblos indígenas y afromexicanos, la Empresa participa plenamente y respeta los resultados. La Empresa se relaciona con todas las comunidades en su propio idioma, con interpretación y en formatos accesibles, según se requiera.
- (e) La Empresa respeta los territorios tradicionales, los sitios sagrados, los calendarios ceremoniales, las rutas consuetudinarias y los usos tradicionales de la tierra, el agua y las plantas. El Personal ingresa a tierras comunitarias o utiliza expresiones culturales comunitarias únicamente con autorización, y el acuerdo se busca siempre de manera abierta, nunca mediante presión, incentivos o división.

1.6 Comprensión Cultural y Respeto Comunitario

La Empresa trabaja como invitada en las regiones donde se ubica el Proyecto.

- (a) El Personal deberá respetar las costumbres, valores, tradiciones, estructuras sociales y formas de autoridad locales.
- (b) La Empresa reconoce que los efectos de la exploración se experimentan de manera distinta por mujeres, jóvenes, personas mayores, Pueblos Indígenas, usuarios de la tierra y personas en situación de vulnerabilidad, y deberá tomar en cuenta estas diferencias.
- (c) La Empresa deberá explicar sus actividades, su cronograma y este Código a las comunidades anfitrionas en lenguaje sencillo, en español y, cuando se requiera, en el idioma local.
- (d) La Empresa deberá escuchar y registrar las inquietudes planteadas por los miembros de la comunidad sobre los efectos e impactos en sus medios de vida, tierra, agua, salud o cultura, y deberá responder dentro de un plazo definido.
- (e) El Personal no deberá hacer promesas, ofertas ni compromisos a un miembro de la comunidad en representación de la Empresa. Todos los compromisos son resultado de un análisis interno y de un entendimiento mutuo, deberán constar por escrito a través de un representante autorizado, ser comunicados a las comunidades afectadas, y quedar registrados en el registro de compromisos.

1.7 Patrimonio Cultural

La Empresa protege el patrimonio cultural tangible e intangible.

- (a) Los hallazgos fortuitos son normales en la exploración minera; por ello, si durante las actividades de campo se encuentran materiales arqueológicos, artefactos, restos humanos, sitios de entierro, sitios sagrados, arte rupestre, objetos históricos u otros elementos de importancia cultural, el trabajo en esa área deberá detenerse de inmediato.
- (b) Un conjunto de procedimientos sobre patrimonio cultural y hallazgos fortuitos guía al personal en el proceso paso a paso, que incluye notificar a la empresa de inmediato, asegurar el área, y no tocar, mover, fotografiar para uso personal, recolectar ni retirar el objeto o los objetos.
- (c) Se deberá aplicar el Procedimiento de Hallazgos Fortuitos y notificar a las autoridades competentes, incluido el INAH, según lo exija la ley.
- (d) El trabajo en el área afectada solo podrá reanudarse con autorización por escrito.
- (e) La Empresa reconoce el patrimonio cultural intangible, incluidos los conocimientos tradicionales, los idiomas, las tradiciones orales, las ceremonias, la medicina y las prácticas culturales. La Línea Base Social y el relacionamiento comunitario continuo ayudan a documentar los hallazgos y a ajustar las interacciones con las comunidades anfitrionas para honrar las tradiciones locales.
- (f) Se prohíbe el uso comercial o la apropiación de expresiones culturales, diseños, símbolos o conocimientos indígenas.

Capítulo 2 — INTEGRIDAD

Hacemos lo correcto, incluso cuando es difícil. Este capítulo aborda la corrupción, la influencia indebida, la ética y la conducta de buena fe.

2.1 Conducta Honesta y Registros Precisos

La Empresa depende de información precisa. La confianza se construye a través de la honestidad en cada interacción.

- (a) Todos los registros, comunicaciones, divulgaciones y reportes deberán ser precisos, completos y veraces.
- (b) El Personal no deberá crear, aprobar ni permitir un registro falso, engañoso o incompleto en ningún documento.
- (c) Los datos de campo, los datos de muestreo, los resultados de ensayo, la información de levantamientos, los registros de incidentes, los registros de relacionamiento y los registros de gastos deberán reflejar lo que realmente ocurrió.
- (d) Los registros deberán conservarse conforme a la ley mexicana y canadiense y al procedimiento de la Empresa. Se prohíbe la destrucción, alteración u ocultamiento de un registro relevante para una investigación, auditoría o procedimiento legal.
- (e) Cuando una persona tenga dudas sobre la exactitud de una información, deberá preguntar antes de emitirla.

2.2 Conflictos de Interés

Existe un conflicto de interés cuando un interés personal, familiar, político, comunitario o financiero interfiere, o pudiera parecer que interfiere, con la toma de decisiones objetiva en beneficio de la Empresa.

- (a) El Personal deberá revelar los conflictos de interés reales, potenciales y percibidos a su supervisor inmediato, al Gerente de Proyecto o a la División de ESG en cuanto tenga conocimiento de ellos. Se espera que la divulgación se haga de buena fe.
- (b) La divulgación es esperada y se considera un acto de buena fe. Un conflicto divulgado no constituye un incumplimiento de este Código. Un conflicto ocultado sí lo constituye.
- (c) Entre las situaciones que deberán divulgarse se incluyen: una relación familiar o personal con un proveedor, contratista, propietario de tierras, funcionario ejidal, líder comunitario o funcionario público; un interés financiero en un proveedor o contratista; un empleo externo relacionado con el Proyecto; la contratación de un familiar; y la adquisición de tierras o derechos mineros en el área del Proyecto.
- (d) Una persona con un conflicto de interés no deberá participar en la decisión relacionada. Se espera que se abstenga de la decisión, y ello quedará registrado.

2.3 Anticorrupción, Antisoborno e Influencia Indebida

La Empresa mantiene una tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en cualquiera de sus formas, en cualquier jurisdicción, con funcionarios públicos o con particulares.

- (a) El Personal no deberá ofrecer, prometer, dar, solicitar, pedir, aceptar ni autorizar nada de valor con el fin de influir indebidamente en una decisión, obtener o retener negocios, o asegurar una ventaja injusta.
- (b) Se prohíben los pagos de facilitación, es decir, pequeños pagos para acelerar un trámite administrativo de rutina, incluso cuando sean localmente comunes.

- (c) Se prohíbe el uso de un intermediario, agente, consultor, contratista, organización comunitaria o familiar para realizar un pago indebido.
- (d) Los pagos realizados bajo coacción, cuando la seguridad de una persona esté en riesgo inmediato, se permiten únicamente para proteger la vida o la integridad física, y deberán reportarse al Gerente de Proyecto y a la División de ESG dentro de las 24 horas siguientes, y registrarse con precisión.
- (e) La Empresa deberá llevar a cabo una debida diligencia proporcional sobre agentes, intermediarios, contratistas y proveedores antes de contratarlos.
- (f) Todo incumplimiento sospechado deberá reportarse de inmediato. Los reportes están protegidos conforme al Capítulo 5.

2.4 Regalos, Atenciones y Beneficios

El Personal no deberá aceptar ni otorgar ningún beneficio que pueda comprometer, o parecer comprometer, la independencia y el juicio profesional.

- (a) El Personal no deberá aceptar dinero, préstamos, regalos, favores, servicios, entretenimiento u otros beneficios de ninguna parte que busque acceso al Proyecto o influencia sobre este.
- (b) Podrán aceptarse regalos de valor nominal que reflejen una cortesía local o un protocolo cultural cuando rechazarlos pudiera causar una ofensa. Dichos regalos deberán declararse al Gerente de Proyecto y registrarse en el registro de regalos.
- (c) No se aceptará ni entregará efectivo ni equivalentes de efectivo en ningún monto.

2.5 Relaciones Gubernamentales y Funcionarios Públicos

La Empresa trata con las autoridades de manera formal, transparente y documentada.

- (a) Todas las gestiones con autoridades federales, estatales, municipales, regulatorias, agrarias e indígenas deberán documentarse, incluyendo la fecha, los participantes, el asunto y el resultado.
- (b) Se prohíben los pagos informales, las promesas no documentadas y los acuerdos paralelos no divulgados en representación del Proyecto.
- (c) Solo las personas autorizadas por el Director Ejecutivo podrán representar a la Empresa ante las autoridades o negociar en su nombre.
- (d) La Empresa deberá respaldar la transparencia en los pagos al gobierno conforme a prácticas de reporte reconocidas.

2.6 Actividades Políticas y Contribuciones

La Empresa no participa en la política partidista.

- (a) La Empresa no deberá realizar contribuciones de dinero, bienes, servicios, transporte, instalaciones o tiempo de su personal a ningún partido político, candidato, campaña o funcionario electo.
- (b) La Empresa respeta el derecho de las personas a participar en procesos democráticos. El Personal puede participar en actividades políticas a título personal, en su propio tiempo, a su propio costo, y sin utilizar recursos, el nombre o las instalaciones de la Empresa.
- (c) El Personal no deberá crear la impresión de que una postura política personal es la postura de la Empresa.

- (d) Los vehículos, campamentos, equipos y canales de comunicación de la Empresa no deberán utilizarse para actividades políticas ni para campañas electorales.

2.7 Contribuciones Comunitarias, Donaciones y Adquisiciones Locales

El apoyo a las comunidades deberá ser transparente y nunca deberá funcionar como un incentivo indebido.

- (a) Las donaciones, patrocinios, inversión social y apoyo en especie deberán solicitarse por escrito, evaluarse conforme a criterios definidos, ser aprobados por una persona autorizada y quedar registrados.
- (b) Ninguna contribución deberá ofrecerse, otorgarse o retenerse con el fin de influir en un permiso, una decisión de acceso a la tierra, un proceso de consulta, una queja o un procedimiento legal.
- (c) Las contribuciones no deberán dirigirse a una persona que ocupe un cargo público, a un candidato, ni a un familiar de cualquiera de ellos.
- (d) Las adquisiciones locales y el empleo local deberán seguir criterios transparentes y documentados, comunicados a las comunidades anfitrionas con anticipación.
- (e) La Empresa deberá mantener un registro público de las contribuciones comunitarias a nivel del Proyecto.

2.8 Lavado de Dinero y Financiamiento Ilícito

La Empresa no participa en, ni facilita, transacciones que involucren recursos de procedencia ilícita.

- (a) La Empresa deberá conocer la identidad y la propiedad efectiva de sus contrapartes antes de entablar una relación comercial.
- (b) Los pagos deberán realizarse por medios rastreables, a la contraparte designada en el contrato, en el país donde se ejecute la prestación. Se prohíben los pagos a terceros o a cuentas en jurisdicciones no relacionadas.
- (c) Deberán evitarse las transacciones en efectivo, y estas no deberán exceder los límites establecidos por la ley y por el procedimiento de la Empresa.
- (d) El Personal deberá reportar cualquier indicio de extorsión, exigencias de "derecho de piso" o presión para contratar a un proveedor específico, de inmediato y a través de un canal confidencial.
- (e) El Personal no deberá responder a la extorsión ni realizar pagos a actores criminales. La seguridad de las personas tiene prioridad; los incidentes deberán reportarse sin demora.

2.9 Información Confidencial y Datos Personales

La protección de la información protege a las personas, a las comunidades y al Proyecto.

- (a) Los datos del Proyecto, los resultados geológicos y de exploración, las ubicaciones de perforación, los cronogramas, los planes de movimiento, los términos comerciales y la información personal son confidenciales.
- (b) La información confidencial no deberá compartirse con ninguna persona ajena al Proyecto, incluidos familiares, sin autorización por escrito. Esta obligación continúa después de que finalice la relación con la Empresa.
- (c) El Personal no deberá publicar fotografías, video, datos de ubicación o información del Proyecto en redes sociales sin autorización por escrito.

- (d) No deberán tomarse fotografías ni grabaciones de miembros de la comunidad, personal de la Empresa, contratistas y proveedores que trabajen en el sitio sin su consentimiento previo (verbal o por escrito), explicado en un idioma que comprendan.
- (e) Los datos personales, incluidos los de las personas denunciantes y los miembros de la comunidad, deberán recopilarse únicamente para un propósito definido, almacenarse de forma segura y ser accedidos únicamente por personas autorizadas.
- (f) La información contenida en los registros de quejas e incidentes deberá tratarse como sensible y protegerse de divulgaciones que pudieran exponer a una persona a un riesgo.

2.10 Integridad de Socios Comerciales

La Empresa trabaja con contratistas, proveedores y socios que operan conforme a estándares equivalentes.

- (a) Los contratistas, proveedores y socios deberán aceptar este Código por escrito antes de iniciar sus trabajos, y deberán hacer extensivos estándares equivalentes a su propio personal y subcontratistas.
- (b) Los contratos deberán incluir el derecho de auditoría, la obligación de reportar incidentes, la obligación de cooperar con las investigaciones y el derecho de rescindir el contrato por incumplimiento de este Código.
- (c) Los socios comerciales deberán respetar las líneas de autoridad de la Empresa y deberán reportar incidentes e inquietudes de la misma manera que el personal de la Empresa.
- (d) Cuando surja una inquietud sobre la conducta o las prácticas comerciales de un socio, dicho socio deberá investigar, tomar acciones correctivas e informar a la Empresa sobre los hallazgos y las medidas adoptadas.
- (e) La Empresa deberá llevar a cabo una debida diligencia proporcional en materia de integridad, Derechos Humanos y aspectos laborales sobre los socios comerciales antes de contratarlos y periódicamente después de ello.

2.11 Divulgación, Cumplimiento en Valores y Declaraciones Públicas

Como empresa que cotiza en bolsa, Algo Grande está sujeta a normas estrictas de divulgación.

- (a) La información relevante deberá divulgarse únicamente a través de canales autorizados y por personas autorizadas.
- (b) El Personal no deberá negociar valores de la Empresa, ni de ninguna empresa relacionada, mientras posea información relevante que no se haya hecho pública, y no deberá transmitir dicha información a otra persona.
- (c) La divulgación técnica y científica deberá cumplir con el Instrumento Nacional 43-101 y deberá ser aprobada por la persona calificada.
- (d) El Personal no deberá hacer declaraciones públicas sobre el Proyecto, sus resultados, sus permisos o sus relaciones comunitarias sin autorización por escrito.
- (e) Las declaraciones sobre el desempeño ambiental o social deberán ser precisas, estar respaldadas por evidencia y estar libres de exageración.

Capítulo 3 — CUIDADO

Protegemos el bienestar de las personas, las comunidades y el medio ambiente. Este es el capítulo principal de gestión de riesgos del Código.

3.1 Salud y Seguridad

Ningún objetivo de la Empresa tiene prioridad sobre la salud y la seguridad de las personas.

- (a) Todo el Personal deberá cumplir con el Protocolo de Seguridad del Sitio de Exploración (AGC-HSE-EXP-001) y con todos los requisitos aplicables de salud, seguridad y medio ambiente.
- (b) Toda persona tiene la autoridad y la obligación de detener el trabajo cuando las condiciones presenten un riesgo inaceptable para las personas, las comunidades, la propiedad o el medio ambiente. Una persona que detenga el trabajo de buena fe no deberá ser sancionada.
- (c) Toda persona, incluidos los visitantes, deberá recibir una inducción de seguridad antes de ingresar a un sitio del Proyecto.
- (d) El Personal deberá utilizar el equipo de protección personal requerido y seguir los procedimientos aprobados para perforación, conducción, trabajo en altura, trabajo en solitario, manejo de combustible y manejo de sustancias químicas.
- (e) Todos los incidentes, lesiones, casi accidentes, eventos ambientales y condiciones inseguras deberán reportarse de inmediato y quedar registrados.
- (f) La Empresa deberá investigar los incidentes para identificar sus causas y deberá implementar acciones correctivas. La investigación de incidentes se utiliza para prevenir su repetición, no para asignar culpas.

3.2 Aptitud para el Trabajo

Toda persona deberá estar en condiciones de realizar su trabajo de manera segura.

- (a) Se prohíbe la posesión, el uso, la distribución o la venta de alcohol o drogas ilegales en el sitio, en los campamentos, en los vehículos y durante cualquier actividad del Proyecto.
- (b) Ninguna persona deberá realizar trabajos bajo los efectos del alcohol, drogas o medicamentos que afecten su juicio, coordinación o capacidad de reacción.
- (c) El Personal que tome medicamentos prescritos que puedan afectar su desempeño deberá informar a su supervisor de manera confidencial antes de iniciar el trabajo.
- (d) Este requisito se aplica sin excepción a empleados, contratistas, proveedores y visitantes.
- (e) Una persona que incumpla esta sección deberá ser retirada del sitio de inmediato, seguido de una investigación interna y, de ser necesario, un reporte a las autoridades locales; el incumplimiento representa un alto riesgo para la persona y para quienes están expuestos.
- (f) La fatiga deberá gestionarse. El Personal deberá cumplir con los períodos de descanso y no deberá conducir ni operar equipo cuando esté fatigado.

3.3 Preparación para Emergencias

La preparación reduce el daño, y la capacidad de respuesta se construye antes de que se necesite.

- (a) El Personal deberá mantener su dispositivo de comunicación cargado y disponible, y deberá seguir la rutina de registro de entrada y salida durante toda la jornada de campo.

- (b) Los equipos de campo deberán llevar la lista de contactos de emergencia, un botiquín de primeros auxilios y agua suficiente.
- (c) En caso de emergencia: detener todo trabajo, mantener al grupo unido y en un lugar seguro, notificar al Líder de Campo y seguir la cadena de respuesta a emergencias.
- (d) Los planes de emergencia deberán abordar la evacuación médica, los accidentes vehiculares, incendios, condiciones climáticas extremas, inundaciones e incidentes de seguridad, y deberán considerar la distancia de los sitios de campo respecto de los servicios médicos.
- (e) Los simulacros de emergencia deberán realizarse periódicamente y quedar registrados.
- (f) Cuando una emergencia afecte a una comunidad, la Empresa deberá informar a la comunidad y a las autoridades competentes sin demora.

3.4 Conciencia de Seguridad y Conducta en Campo

La seguridad se gestiona para proteger a las personas, y se basa en la prevención y en mantener un bajo perfil.

- (a) El Personal deberá permanecer en las rutas aprobadas, trabajar dentro de los horarios aprobados y seguir el plan de movimiento diario.
- (b) Si una persona desconocida se acerca solicitando información del Proyecto, acceso, empleo o cualquier beneficio: no interactuar, no negociar, no provocar, retirarse del área de manera segura, y reportar el encuentro al Gerente de Proyecto o al supervisor de inmediato.
- (c) El Personal no deberá discutir los cronogramas del Proyecto, los movimientos de personal, el transporte de muestras ni los valores con ninguna persona ajena al Proyecto.
- (d) La Empresa deberá realizar una evaluación de riesgos de seguridad para el Proyecto y deberá actualizarla cuando las condiciones cambien.
- (e) Cuando la situación de seguridad exceda la tolerancia definida por la Empresa, el trabajo deberá suspenderse.
- (f) Todos los incidentes de seguridad, amenazas y acercamientos inusuales deberán registrarse y reportarse al Gerente de Proyecto el mismo día.

3.5 Seguridad y Derechos Humanos

Los arreglos de seguridad deberán ser congruentes con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

- (a) Toda interacción con fuerzas de seguridad públicas o privadas deberá respetar los Derechos Humanos.
- (b) Se prohíbe el uso de la fuerza, amenazas, intimidación, coacción o represalias. La fuerza solo podrá utilizarse cuando sea lícita, necesaria y proporcional para proteger la vida o la integridad física.
- (c) Los proveedores de seguridad privada deberán ser evaluados, capacitados en este Código y en Derechos Humanos, y estar contractualmente obligados a cumplir con los Principios Voluntarios.
- (d) La Empresa no deberá proporcionar pagos, equipo, transporte o servicios a las fuerzas de seguridad pública, salvo mediante arreglos que sean lícitos, documentados y transparentes.
- (e) Toda denuncia de abuso a los Derechos Humanos que involucre a personal de seguridad deberá registrarse, reportarse a la División de ESG el mismo día, escalar al Director Ejecutivo, y reportarse a las autoridades competentes según lo exija la ley.
- (f) La Empresa no deberá contratar a un proveedor de seguridad o a una persona con antecedentes creíbles de abuso a los Derechos Humanos.

3.6 Armas

La Empresa lleva a cabo sus actividades de una manera que apoya la seguridad de todas las personas presentes.

- (a) No deberán introducirse armas de fuego personales, municiones, explosivos ni armas blancas a las instalaciones del Proyecto, campamentos, vehículos o áreas de campo.
- (b) Únicamente el personal expresamente designado por la Empresa, y autorizado conforme a la ley mexicana, podrá gestionar la seguridad del sitio.
- (c) Todos los artículos restringidos deberán declararse antes de ingresar al sitio.
- (d) Una persona a quien se encuentre en posesión de un artículo restringido deberá ser retirada del sitio de inmediato, y el asunto deberá reportarse a las autoridades competentes cuando la ley lo exija.

3.7 Protección Ambiental

El entorno natural sostiene los medios de vida, la salud, la alimentación, el agua y la identidad cultural de las comunidades que reciben al Proyecto. La Empresa considera la protección ambiental como un deber hacia esas comunidades y hacia las generaciones futuras.

- (a) La Empresa aplica la jerarquía de mitigación: primero evitar los impactos, luego minimizarlos, después mitigarlos y, finalmente, restaurar o compensar los impactos residuales.
- (b) La Empresa deberá aplicar un enfoque precautorio cuando un impacto sea incierto pero potencialmente grave.
- (c) Todas las actividades deberán cumplir con los términos de la autorización ambiental aplicable, con la NOM-120-SEMARNAT-2020 y con las condiciones de cualquier autorización de cambio de uso de suelo.
- (d) La exploración deberá mantener la huella más pequeña posible. Las plataformas de perforación, los caminos de acceso, los campamentos y las áreas desmontadas deberán permanecer dentro de las dimensiones permitidas por la NOM-120-SEMARNAT-2020 y no deberán exceder la proporción autorizada de afectación por hectárea.
- (e) Deberán utilizarse preferentemente los caminos existentes y las áreas previamente afectadas, en lugar de abrir terreno nuevo.
- (f) Se prohíbe la quema de vegetación y el uso de herbicidas para el desmonte.
- (g) La capa superficial del suelo deberá retirarse por separado, almacenarse y reutilizarse en la restauración. La vegetación desmontada deberá conservarse para la restauración y no deberá mezclarse con otros materiales.
- (h) El Personal no deberá liberar al medio ambiente ningún material, residuo, combustible, aceite, sustancia química o fluido.
- (i) Todo incidente ambiental, derrame o incumplimiento deberá reportarse de inmediato y remediarse.
- (j) El desempeño ambiental deberá monitorearse, registrarse y reportarse, y deberá mejorar a lo largo de la vida del Proyecto.

3.8 Gestión del Agua

El agua es un recurso compartido y un derecho humano. En Sonora y Sinaloa sostiene a los hogares, la agricultura, la ganadería, los ecosistemas y las prácticas culturales.

- (a) El agua deberá extraerse únicamente conforme a un título, concesión o permiso válido emitido por CONAGUA, o conforme a un acuerdo lícito con el titular de dicho título, y siempre dentro del volumen autorizado.

- (b) La Empresa no deberá extraer agua de una manera que reduzca la disponibilidad o la calidad del agua utilizada por un hogar, ejido, comunidad agraria o comunidad indígena.
- (c) El uso del agua deberá medirse y registrarse. El agua de perforación deberá decantarse y reciclarse en la medida de lo posible.
- (d) Los fluidos de perforación deberán utilizar arcillas naturales, lubricantes y aditivos que no sean tóxicos. Se prohíbe el uso de aditivos tóxicos.
- (e) Las fosas de decantación y recolección deberán estar impermeabilizadas para evitar la infiltración, y los revestimientos deberán retirarse y desecharse correctamente después de su uso.
- (f) Los campamentos y áreas de trabajo deberán ubicarse alejados de cursos de agua, manantiales, humedales y tomas de agua. Únicamente deberán utilizarse sanitarios portátiles o sistemas sanitarios que impidan la infiltración al agua subterránea.
- (g) Los manantiales, pozos, arroyos, puntos de agua y fuentes de agua tradicionales deberán identificarse antes de iniciar los trabajos y deberán protegerse.
- (h) La Empresa deberá informar a las comunidades anfitrionas sobre sus fuentes de agua y los volúmenes utilizados, y deberá responder sin demora a las inquietudes comunitarias sobre la cantidad o calidad del agua.
- (i) Toda sospecha de contaminación de agua superficial o subterránea deberá reportarse de inmediato, investigarse y remediarse.

3.9 Biodiversidad, Vegetación y Vida Silvestre

La Empresa protege la diversidad biológica de las áreas donde trabaja.

- (a) La Empresa deberá identificar los hábitats sensibles, las especies enumeradas en la NOM-059-SEMARNAT-2010 y las áreas de importancia ecológica antes de alterar el terreno, y deberá aplicar las medidas de protección requeridas.
- (b) El Personal no deberá cazar, capturar, comerciar, alimentar, dañar ni retirar fauna silvestre, y no deberá recolectar huevos, nidos ni especímenes.
- (c) La Empresa no deberá realizar actividades de exploración en áreas naturales protegidas ni en sitios protegidos conforme a acuerdos internacionales.
- (d) El desmonte deberá limitarse a lo estrictamente necesario. No deberán cortarse ni dañarse árboles y plantas fuera del área de trabajo delimitada.
- (e) El rescate y la reubicación de especies vegetales protegidas deberán llevarse a cabo antes de la afectación, cuando así se requiera.
- (f) Los barrenos de perforación deberán sellarse y las zanjas deberán rellenarse con prontitud para evitar daños a las personas y a los animales.
- (g) El Personal deberá reportar la presencia de especies protegidas y cualquier observación de caza, tala o recolección de plantas ilegales en el área del Proyecto.

3.10 Plantas Tradicionales, Culturales y Medicinales

Las plantas de la región forman parte del sistema de salud, el sistema alimentario, la economía y la vida ceremonial de las comunidades anfitrionas. La Empresa protege estas plantas e involucra directamente a las comunidades en su identificación, preservación y restauración.

- (a) Antes de alterar el terreno, la Empresa identifica las plantas de valor tradicional, cultural, medicinal, alimentario o ceremonial en el área de trabajo, las registra en la línea base ambiental y social del Proyecto, y las protege siempre que sea posible.
- (b) La Empresa lleva a cabo esta identificación junto con las comunidades anfitrionas, invitando a los portadores de conocimiento —incluidos personas mayores, mujeres, médicos tradicionales y curanderos, ejidatarios y autoridades indígenas— a participar de manera voluntaria y en los términos acordados con ellos. Su contribución se reconoce de la manera acordada con la comunidad.
- (c) La Empresa cuida estas plantas y no las corta, recolecta, daña, retira ni vende. Cuando la afectación no pueda evitarse, las medidas de mitigación se acuerdan con la comunidad antes de continuar el trabajo, tales como el rescate y reubicación, la recolección de semillas, la propagación y los viveros comunitarios.
- (d) La restauración y la revegetación utilizan especies nativas, con preferencia por las especies tradicionales, medicinales y culturales elegidas por las comunidades anfitrionas. El acceso a las áreas de recolección se mantiene abierto siempre que sea seguro, y la Empresa da aviso previo, explica sus razones y ofrece alternativas si el acceso debe limitarse temporalmente.
- (e) El conocimiento tradicional compartido con la Empresa sigue siendo propiedad y patrimonio de la comunidad. Se utiliza únicamente con su consentimiento previo, informado y por escrito, conforme a la Ley Federal para la Protección del Patrimonio Cultural de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas, el Convenio sobre la Diversidad Biológica y el Protocolo de Nagoya. La Empresa no realiza bioprospección ni uso comercial de recursos genéticos.

3.11 Residuos, Materiales Peligrosos y Prevención de la Contaminación

Los residuos se controlan desde el momento en que se generan hasta su disposición final.

- (a) Los residuos deberán separarse, almacenarse en contenedores sellados y seguros, mantenerse alejados de las áreas de trabajo y de vivienda, y transferirse únicamente a manejadores y sitios autorizados.
- (b) Los residuos peligrosos deberán clasificarse, etiquetarse, almacenarse sobre superficies impermeables con contención secundaria, y gestionarse conforme al sistema de manifiestos aplicable.
- (c) El combustible, el aceite, los lubricantes y las sustancias químicas deberán almacenarse en áreas con contención, alejadas de cursos de agua, con kits para derrames disponibles y personal capacitado en su uso.
- (d) El reabastecimiento de combustible, el mantenimiento y las reparaciones deberán realizarse de manera que se prevenga la contaminación del suelo y del agua.
- (e) Nada deberá enterrarse, quemarse ni abandonarse en el sitio.
- (f) Todos los derrames deberán contenerse, limpiarse, registrarse y reportarse, sin importar su volumen.
- (g) El polvo, el ruido, la luz y el tráfico deberán gestionarse para reducir las molestias a las comunidades, al ganado y a la vida silvestre.

3.12 Alteración del Terreno, Restauración y Cierre

La tierra se devuelve en condiciones seguras y productivas.

- (a) Deberá prepararse un programa de restauración antes de la afectación, el cual deberá incluir un cronograma y las obligaciones de mantenimiento.
- (b) La restauración deberá incluir la estabilización de taludes, el sellado de barrenos, el relleno de zanjas, la escarificación del terreno compactado, el cierre de caminos temporales y la revegetación con especies nativas.

- (c) La restauración progresiva deberá llevarse a cabo en cuanto un área ya no se requiera, en lugar de posponerse hasta el final del programa.
- (d) Los objetivos de restauración y el uso futuro de la tierra deberán acordarse con el propietario y, cuando corresponda, con el ejido o la comunidad agraria, y quedar registrados por escrito.
- (e) Los campamentos, estructuras, equipo, marcadores e instalaciones sanitarias deberán retirarse al finalizar las actividades.
- (f) Los resultados de la restauración deberán monitorearse, registrarse y verificarse con la participación del propietario o de la comunidad.

3.13 Bienestar Comunitario

La Empresa busca apoyar, y no disminuir, el bienestar y la calidad de vida de las comunidades anfitrionas.

- (a) Los efectos sobre la comunidad deberán considerarse al planificar las rutas de acceso, los horarios de trabajo, el transporte, la ubicación de los campamentos y la contratación de personal.
- (b) La Empresa deberá evitar afectaciones al ganado, los cultivos, el riego, las cercas, las puertas, los puntos de agua y los caminos. Los daños causados por las actividades del Proyecto deberán repararse o compensarse de manera pronta y justa.
- (c) Los movimientos de vehículos deberán respetar los límites de velocidad, los horarios escolares, los cruces de ganado y las rutas comunitarias.
- (d) La Empresa deberá gestionar los riesgos asociados con la presencia de mano de obra externa, incluidos los riesgos para mujeres y niñas, y deberá hacer cumplir las reglas de campamento que mantengan separados al Personal y a las comunidades fuera de las relaciones laborales.
- (e) La Empresa deberá responder de manera constructiva cuando se plantee una inquietud, y deberá buscar soluciones de manera conjunta con la comunidad.

Capítulo 4 — RESPONSABILIDAD

Respondemos por nuestros actos y por nuestros compromisos. Este capítulo abarca el cumplimiento, el acceso a la tierra, los registros, la cadena de suministro y la disciplina.

4.1. Cumplimiento Legal

El cumplimiento de la ley es el estándar mínimo, no el objetivo.

- (a) Todo el Personal deberá cumplir con las leyes, reglamentos, Normas Oficiales Mexicanas, permisos, licencias, autorizaciones y acuerdos de acceso a la tierra aplicables en cada jurisdicción donde opera la Empresa.
- (b) El cumplimiento de este Código nunca sustituye el cumplimiento de la ley.
- (c) Cuando este Código y un requisito legal difieran, deberá aplicarse el estándar más estricto, siempre que su aplicación sea lícita.
- (d) Cuando una persona considere que una instrucción de la Empresa contraviene la ley, dicha persona no deberá cumplir la instrucción y deberá reportar el asunto de inmediato.
- (e) El desconocimiento de un requisito no constituye una defensa. El Personal deberá preguntar cuando tenga dudas.

4.2 Acceso a la Tierra, Ejidos y Comunidades Agrarias

Una concesión minera no otorga, por sí misma, el derecho a ocupar o usar la superficie. El acceso depende del acuerdo con quienes poseen los derechos sobre la tierra.

- (a) Una concesión minera no otorga, por sí misma, el derecho a ocupar o usar la superficie. El acceso depende del acuerdo con quienes poseen los derechos sobre la tierra.
- (b) Ninguna actividad de campo deberá iniciar sin que exista un acuerdo válido de acceso a la tierra con el propietario, el ejido o la comunidad agraria, y sin haber obtenido la autorización ambiental requerida.
- (c) Los acuerdos con un ejido o comunidad agraria deberán negociarse a través de la asamblea y de los órganos que reconoce la Ley Agraria, y deberán formalizarse conforme a dicha ley.
- (d) Las negociaciones deberán llevarse a cabo de buena fe, en español sencillo, con tiempo suficiente, con acceso a asesoría independiente, y sin presión, urgencia ni incentivos indebidos.
- (e) Los términos, pagos, compensaciones y compromisos deberán quedar registrados por escrito, entregarse a la contraparte, e ingresarse en el registro de compromisos.
- (f) Los pagos deberán realizarse a la parte con derecho a recibirlos, por medios rastreables, y deberán quedar documentados.
- (g) La Empresa deberá respetar los límites, puertas, cultivos, ganado y usos consuetudinarios de la tierra a la que accede, y deberá notificar al propietario antes de ingresar.
- (h) La Empresa no deberá utilizar, ni beneficiarse de, la coacción, el desalojo forzado o la intimidación en relación con la tierra, ya sea que la lleve a cabo la Empresa o un tercero.
- (i) El Personal no deberá negociar el acceso a la tierra, las compensaciones ni los compromisos, salvo que esté expresamente autorizado por escrito.

4.3 Permisos, Licencias y Autorizaciones Ambientales

El trabajo inicia únicamente cuando los permisos que lo permiten están vigentes y en regla.

- (a) Las actividades deberán llevarse a cabo únicamente dentro del alcance, área, volumen y período de la autorización aplicable.
- (b) Las condiciones de las autorizaciones ambientales, las autorizaciones de cambio de uso de suelo, los títulos de agua y los dictámenes arqueológicos deberán rastrearse, monitorearse y evidenciarse.
- (c) El personal responsable de una actividad deberá conocer las condiciones que le aplican.
- (d) Cualquier vencimiento, desviación o incumplimiento de una condición de un permiso deberá reportarse de inmediato al Gerente de Proyecto y a la División de ESG.
- (e) Cuando la ley exija un estudio de impacto social, un proceso de consulta indígena o un programa de cierre y post-cierre, la Empresa deberá completarlo y deberá implementar sus compromisos.

4.4 Reportes y Registros Precisos

Los registros precisos son la forma en que la Empresa se gana la confianza en lo que reporta.

- (a) Los registros financieros, operativos, ambientales, sociales y de seguridad deberán ser completos, precisos y oportunos. Ningún asiento deberá ser falso y ningún hecho relevante deberá omitirse.
- (b) Esto se aplica a los reportes internos, las bitácoras de campo, los registros de relacionamiento, los registros de quejas, y cualquier información presentada a reguladores, prestamistas, auditores o inversionistas.
- (c) Los registros deberán conservarse durante el período que exija la ley y el procedimiento de la Empresa.
- (d) El Personal no deberá firmar, aprobar ni certificar un registro que sepa o sospeche que es inexacto.

4.5 Responsabilidad en la Cadena de Suministro

Toda persona con la que la Empresa contrata está sujeta a los estándares establecidos en este Código.

- (a) Todo contratista deberá asegurar que sus subcontratistas cumplan con los estándares de este Código.
- (b) La subcontratación requiere la aprobación previa por escrito del Gerente de Proyecto.
- (c) Los contratistas deberán proporcionar, cuando se les solicite, evidencia de registro laboral, afiliación al seguro social, pago de salarios, capacitación y seguros de su personal.
- (d) La Empresa deberá evaluar los riesgos de la cadena de suministro relacionados con el trabajo forzado, el trabajo infantil, la salud y seguridad, y la corrupción, y deberá actuar cuando se identifiquen riesgos.
- (e) La Empresa deberá dar preferencia a proveedores de las comunidades anfitrionas y de la región cuando estos puedan cumplir con los estándares requeridos.

4.6 Responsabilidad de los Contratistas

Cada parte contratante es responsable de la conducta de aquellos a quienes contrata, y la Empresa exige a sus contratistas cumplir con ese estándar.

- (a) La parte contratante es plenamente responsable de la conducta y el cumplimiento de sus subcontratistas.
- (b) Un incumplimiento de este Código por parte de un subcontratista se tratará como un incumplimiento de la parte contratante.
- (c) La Empresa podrá suspender, retirar del sitio o rescindir el contrato de cualquier contratista o subcontratista que incumpla este Código.

- (d) Los contratistas deberán reportar a la Empresa los incidentes, quejas e incumplimientos sin demora, y no deberán ocultarlos ni resolverlos de manera privada.

4.7 Conducta Profesional y Disciplina

Una conducta constante y profesional es lo que mantiene seguro el trabajo y confiables los resultados.

- (a) El Personal deberá seguir las instrucciones lícitas, las políticas de la Empresa, los requisitos de seguridad, las reglas del sitio y los procedimientos establecidos.
- (b) Los gerentes están facultados y se espera que aborden, de manera justa y consistente, los problemas de desempeño, las conductas inseguras, las faltas de conducta y los incumplimientos reiterados.
- (c) Las medidas disciplinarias deberán ser proporcionales, documentarse y aplicarse sin discriminación y sin distinción de antigüedad.
- (d) Una persona sujeta a un proceso disciplinario deberá ser informada del asunto y se le deberá dar la oportunidad de responder.

4.8 Mejora Continua

La Empresa examina honestamente su propio desempeño y cambia lo que no está funcionando.

- (a) Los incidentes, quejas, auditorías, inspecciones y comentarios de la comunidad deberán analizarse para identificar causas y lecciones aprendidas.
- (b) Las acciones correctivas deberán asignarse a una persona responsable, con un plazo definido, y deberán verificarse en su eficacia.
- (c) Los procedimientos deberán actualizarse cuando se identifique una debilidad.
- (d) El desempeño respecto de este Código deberá revisarse al menos una vez al año y reportarse al Director Ejecutivo y al Consejo.

Capítulo 5 — VALENTÍA

Reportamos, aprendemos y actuamos cuando algo no está bien. Este capítulo establece cómo se reciben, protegen, investigan y remedian las inquietudes.

5.1. Deber de Reportar

Reportar una inquietud es una obligación, no una opción, y es un acto de lealtad hacia el equipo y hacia las comunidades que reciben al Proyecto.

- (a) Toda persona deberá reportar faltas de conducta, riesgos de seguridad, eventos ambientales, inquietudes sobre Derechos Humanos, actos ilícitos e incumplimientos de este Código.
- (b) Una persona que tenga conocimiento de un incumplimiento y no lo reporte podrá considerarse que participó en él.
- (c) Ninguna inquietud es demasiado pequeña cuando pueda verse afectado el bienestar de una persona, una comunidad o el medio ambiente.
- (d) Ninguna inquietud es demasiado pequeña cuando pueda verse afectado el bienestar de una persona, una comunidad o el medio ambiente.
- (e) Una persona que tenga dudas sobre si una situación constituye un incumplimiento deberá reportarla y permitir que sea evaluada.
- (f) Los reportes deberán hacerse con respeto y deberán describir hechos. Un reporte no es una acusación ni un juicio sobre la persona involucrada.

5.2 Qué Reportar

Lo siguiente deberá reportarse sin demora.

- Lesiones, casi accidentes, condiciones inseguras o actos inseguros.
- Derrames, daños ambientales o incumplimiento de una condición de un permiso.
- Acoso, acoso sexual, discriminación, violencia o abuso.
- Cualquier inquietud relacionada con los Derechos Humanos, incluidas las relativas al personal de seguridad.
- Soborno, corrupción, extorsión, fraude, robo u ofrecimiento de un beneficio.
- Un conflicto de interés.
- Una queja, protesta, bloqueo comunitario o daño a la propiedad de la comunidad.
- Un hallazgo de patrimonio cultural, o daño a un sitio patrimonial o a plantas de valor tradicional o medicinal.
- Amenazas, intimidación o la presencia de personas armadas.
- Cualquier instrucción de incumplir este Código o la ley.

5.3 Canales de Reporte y Mecanismo de Quejas Comunitarias

La Empresa mantiene canales accesibles tanto para el Personal como para los miembros de la comunidad. Todos los canales tienen igual validez.

- (a) El mecanismo de quejas comunitarias deberá explicarse a las comunidades anfitrionas, en español y, cuando se requiera, en el idioma local, y deberá ser accesible para las personas que no leen ni escriben.

- (b) Toda queja deberá registrarse, acusarse de recibo, evaluarse, investigarse cuando se requiera, resolverse y cerrarse, comunicando el resultado a la persona que la presentó.
- (c) La Empresa deberá definir y publicar los plazos para el acuse de recibo y la respuesta, y deberá cumplirlos.
- (d) El mecanismo de quejas no impide que ninguna persona recurra a mecanismos judiciales o administrativos, y a ninguna persona se le pedirá renunciar a ningún derecho para poder utilizarlo.
- (e) Los registros de quejas deberán revisarse periódicamente para identificar patrones y reportarse al Director Ejecutivo.

5.4 Reportes de Buena Fe

Lo que importa es la honestidad. Una inquietud planteada de buena fe está protegida, incluso si no se confirma.

- (a) Los reportes deberán hacerse con honestidad y de buena fe.
- (b) No se requiere que una persona tenga pruebas de una falta para reportar una inquietud.
- (c) Un reporte hecho de buena fe que no resulte fundamentado no constituye un incumplimiento de este Código.
- (d) Un reporte que se sepa falso o que se haga con mala intención sí constituye un incumplimiento de este Código.

5.5 Confidencialidad y Anonimato

La discreción protege a quien habla, y un reporte anónimo tiene el mismo peso que uno firmado.

- (a) Las inquietudes deberán manejarse con discreción, imparcialidad y respeto.
- (b) La identidad de la persona que reporta deberá mantenerse confidencial en la medida de lo posible, y solo deberá divulgarse cuando sea necesario para la investigación o cuando la ley lo exija, y después de informar a esa persona cuando sea seguro hacerlo.
- (c) Los reportes anónimos deberán recibir la misma atención que los reportes identificados.
- (d) La información sobre un reporte deberá compartirse únicamente con las personas que la necesiten para atender el asunto.

5.6 Protección contra Represalias

La protección de la persona que reporta es una condición para que el sistema funcione.

- (a) Se prohíben las represalias contra cualquier persona que plantee una inquietud de buena fe, que se niegue a realizar un trabajo inseguro, que participe en una investigación o que ejerza un derecho legal.
- (b) Las represalias incluyen el despido, la degradación, la exclusión, la reasignación, la reducción de horas, las amenazas, el aislamiento y la presión ejercida sobre la familia, la comunidad o el empleador de una persona.
- (c) Las represalias constituyen, por sí mismas, un incumplimiento grave de este Código y deberán tratarse como tal.
- (d) La Empresa deberá evaluar el riesgo de represalias al recibir un reporte, y deberá aplicar medidas de protección cuando se requiera.
- (e) La Empresa respeta la labor de las personas defensoras de Derechos Humanos, los representantes comunitarios y los periodistas, y no deberá tomar ni respaldar acciones para intimidarlos o silenciarlos.

5.7 Investigaciones

Las denuncias se examinan con imparcialidad, y todas las personas involucradas son tratadas con respeto y dignidad.

- (a) La Empresa podrá investigar presuntos incumplimientos de este Código, de las políticas de la Empresa o de la ley aplicable.
- (b) Las investigaciones deberán ser prontas, justas, objetivas y proporcionales, y deberán llevarse a cabo por una persona independiente del asunto.
- (c) Las denuncias que involucren a un miembro de la dirección deberán escalar al Director Ejecutivo. Las denuncias que involucren al Director Ejecutivo o a un consejero deberán escalar al Consejo.
- (d) Las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto. La persona objeto de una denuncia deberá ser informada y se le deberá dar la oportunidad de responder, salvo que hacerlo comprometa la investigación o la seguridad de alguna persona.
- (e) Todo el Personal deberá cooperar con las investigaciones y no deberá destruir, alterar ni ocultar información, ni influir sobre un testigo.
- (f) Los hallazgos, decisiones y acciones deberán quedar registrados.
- (g) Cuando el asunto pueda constituir un delito, la Empresa deberá reportarlo a las autoridades competentes según lo exija la ley.

5.8 Acción Correctiva y Remedio

Cuando se haya producido un daño, la Empresa actúa para remediarlo.

- (a) Cuando la Empresa haya causado o contribuido a un impacto adverso sobre una persona o una comunidad, deberá proporcionar o cooperar en el remedio a través de procesos legítimos.
- (b) El remedio podrá incluir una disculpa, restitución, reparación, reemplazo, compensación, cese de la actividad, o medidas para prevenir su repetición, y deberá acordarse con los afectados siempre que sea posible.
- (c) Deberá ofrecerse apoyo a las personas afectadas por acoso, violencia o incidentes graves, de una manera que respete sus deseos y su privacidad.
- (d) Las acciones correctivas deberán seguirse hasta su conclusión y deberá verificarse su eficacia.

Capítulo 6 — UNIDAD

Tenemos éxito juntos gracias a la confianza, la colaboración y un propósito compartido. Este capítulo extiende el Código a todos quienes trabajan con Algo Grande.

6.1. Trabajar en Conjunto

La unidad se construye en el trabajo diario, en la forma en que el Personal se trata entre sí, a los contratistas que trabajan a su lado y a las comunidades que reciben al Proyecto.

- (a) El Personal deberá trabajar entre funciones, empresas y comunidades con profesionalismo y respeto.
- (b) Las responsabilidades difieren. La dignidad no.
- (c) La información relevante para la seguridad, el medio ambiente o las relaciones comunitarias deberá compartirse entre equipos y contratistas sin demora.
- (d) Los desacuerdos deberán expresarse con respeto y resolverse a través de los canales establecidos.
- (e) Los desacuerdos deberán expresarse con respeto y resolverse a través de los canales establecidos.

6.2 Participación de las Partes Interesadas

El relacionamiento es continuo, documentado y de doble vía. Comienza antes de las actividades de campo y continúa durante toda la vida del Proyecto.

- (a) La Empresa deberá identificar a las personas afectadas, comunidades, propietarios de tierras, ejidos, comunidades agrarias, Pueblos Indígenas, autoridades y otras partes interesadas, y deberá mantener actualizado ese análisis.
- (b) El relacionamiento deberá llevarse a cabo en español y, cuando se requiera, en el idioma local, en términos sencillos, y en formatos accesibles para las personas que no leen textos escritos.
- (c) La Empresa deberá proporcionar información precisa sobre la naturaleza, duración, ubicación y posibles efectos de sus actividades antes de que estas comiencen.
- (d) El relacionamiento, los compromisos, las inquietudes y las respuestas deberán registrarse en el registro de relacionamiento con partes interesadas y en el registro de compromisos.
- (e) Los compromisos hechos con una comunidad deberán seguirse y cumplirse. Cuando un compromiso no pueda cumplirse, la Empresa deberá explicar la razón a la comunidad.
- (f) El relacionamiento no deberá utilizarse para obtener una firma. Es un proceso de diálogo y de ajuste a lo que se escucha.

6.3 Consulta, Inclusión y Participación

La participación es voluntaria, informada y libre de presión.

- (a) La Empresa deberá buscar la participación de todos los miembros de la comunidad, incluidos mujeres, jóvenes, personas mayores, personas indígenas y personas en situación de vulnerabilidad.
- (b) Cuando los roles, protocolos o tradiciones locales determinen la forma en que las personas participan, la Empresa deberá seguirlos y deberá solicitar permiso antes de proceder.
- (c) La Empresa no deberá forzar, inducir ni presionar la participación, y no deberá tratar la asistencia a una reunión como un acuerdo.

- (d) Las reuniones deberán organizarse en horarios, lugares y formatos que permitan una participación real, incluyendo espacios separados para mujeres cuando esto favorezca un diálogo abierto.
- (e) La inclusión se construye mediante la conversación, la confianza y el tiempo. Los cronogramas deberán permitirlo.

6.4 Relación con los Pueblos Indígenas

El relacionamiento con los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas sigue sus propias instituciones y los requisitos de la ley mexicana.

- (a) Cuando la ley mexicana exija una consulta previa, libre, informada, culturalmente adecuada y de buena fe, la Empresa deberá respaldar dicho proceso, proporcionar información completa y accesible, respetar los plazos establecidos por la comunidad y la autoridad, y cumplir con los acuerdos alcanzados.
- (b) La Empresa deberá relacionarse con los representantes y autoridades designados por cada pueblo o comunidad conforme a sus propios sistemas normativos.
- (c) La Empresa no deberá tratar la consulta como una formalidad, y no deberá iniciar actividades que requieran consulta antes de que dicho proceso se haya llevado a cabo.
- (d) Los acuerdos alcanzados deberán quedar registrados por escrito, entregarse a la comunidad, y darse seguimiento de manera conjunta.
- (e) La Empresa deberá respetar el resultado de un proceso de consulta lícito.

6.5 Contratistas, Proveedores y Visitantes

Este Código se aplica en su totalidad a todos los contratistas, proveedores, subcontratistas y visitantes, desde el momento en que participan en cualquier actividad del Proyecto o ingresan a cualquier área del Proyecto.

- (a) Antes de ingresar a cualquier sitio, toda persona deberá completar la inducción de seguridad, firmar la declaración contenida en el Anexo C, registrarse en el Registro de Visitantes e Invitados, y declarar cualquier artículo restringido.
- (b) Las interacciones con las comunidades deberán ser respetuosas, medidas y culturalmente adecuadas.
- (c) Los visitantes deberán permanecer acompañados y deberán seguir en todo momento las instrucciones del Líder de Campo.
- (d) Un incumplimiento de este Código da lugar al retiro inmediato del sitio, y puede dar lugar a la rescisión del contrato y a la notificación a las autoridades competentes.

6.6 Compromiso Compartido

Este Código pertenece a todas las personas vinculadas con el Proyecto, cualquiera que sea su rol o su empleador.

- (a) Independientemente del empleador, el puesto o el tipo de contrato, toda persona que trabaje con Algo Grande deberá cumplir con este Código.
- (b) Toda persona contribuye a un lugar de trabajo seguro, respetuoso, ético y productivo, y a la confianza que las comunidades anfitrionas depositan en el Proyecto.

PARTE III — ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

7. Gobernanza y Supervisión

La rendición de cuentas respecto de este Código se asigna en todos los niveles, desde el Consejo hasta el campo.

El Consejo de Administración aprueba este Código y supervisa su eficacia.

- (a) El Director Ejecutivo es responsable de la implementación de este Código y de los recursos que se requieran.
- (b) La División de ESG mantiene los canales de reporte, el mecanismo de quejas, los registros a los que se refiere este Código, y reporta periódicamente al Director Ejecutivo.
- (c) El Gerente de Proyecto es responsable de la implementación a nivel de sitio y reporta a la División de ESG.
- (d) El desempeño conforme a este Código deberá reportarse al Consejo al menos una vez al año, y de inmediato en el caso de una denuncia grave.
- (e) 8. Capacitación y Comunicación

Toda persona conoce este Código antes de comenzar a trabajar, y se le recuerda a medida que continúa el trabajo.

Toda persona deberá recibir una inducción sobre este Código antes de comenzar a trabajar o de ingresar al sitio.

- (a) La capacitación deberá impartirse en español para el personal y las comunidades en México, y en el idioma local cuando se requiera.
- (b) La capacitación deberá ser práctica y basarse en situaciones que ocurren en el campo, y deberá quedar registrada.
- (c) La capacitación de actualización deberá impartirse al menos una vez al año y cada vez que este Código se modifique.
- (d) Deberá poner a disposición de las comunidades anfitrionas un resumen de este Código, en español y en lenguaje sencillo.
- (e) 9. Consecuencias del Incumplimiento

Este Código se hace cumplir de manera consistente en todos los niveles de la organización.

Un incumplimiento puede dar lugar a una acción correctiva, capacitación adicional, una amonestación formal, suspensión, retiro del sitio, terminación del empleo o del contrato, y referencia a las autoridades competentes.

- (a) Las medidas deberán ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento y deberán aplicarse sin distinción de puesto o antigüedad.
- (b) Se consideran incumplimientos graves: la violencia, el acoso sexual, la explotación y el abuso sexual, el soborno y la corrupción, las represalias, la falsificación de registros, trabajar bajo los efectos del alcohol o drogas, la posesión de armas, el ocultamiento de un incidente, y cualquier acto que ponga en peligro la vida.
- (c) Los contratistas y proveedores que incumplan este Código podrán ser suspendidos, retirados de la lista aprobada, o su contrato podrá rescindirse.
- (d) Un incumplimiento también puede constituir un delito conforme a la ley mexicana, canadiense o estadounidense, con consecuencias para la persona involucrada.

(e) 10. Revisión, Enmienda e Idioma

Este Código se mantiene actualizado conforme a la ley y al Proyecto, y se emite en ambos idiomas de trabajo.

Este Código deberá revisarse al menos cada dos años, y siempre que exista un cambio significativo en la ley, en el Proyecto o en los riesgos identificados.

- (a) Las enmiendas deberán ser aprobadas por el Consejo y comunicadas a todo el Personal y a las comunidades anfitrionas.
- (b) Las enmiendas deberán ser aprobadas por el Consejo y comunicadas a todo el Personal y a las comunidades anfitrionas.
- (c) Este Código se emite en inglés y en español. La versión en español deberá utilizarse para todas las actividades, capacitación y relacionamiento en México.
- (d) En caso de discrepancia entre ambas versiones, prevalecerá la versión en inglés para efectos de interpretación por parte de la Empresa y su Consejo.
- (e) Las preguntas sobre la interpretación de este Código deberán dirigirse a la División de ESG.

ANEXO A — ALINEACIÓN CON NORMAS LEGALES E INTERNACIONALES

Este anexo respalda la revisión de debida diligencia por parte de inversionistas, prestamistas, compradores y autoridades. Es una tabla de referencia y no crea obligaciones adicionales a las establecidas en las Partes I a III.

Sección del Código	Marco legal mexicano	Norma internacional
1.1 Derechos Humanos	Constitución, Artículos 1 y 2; Ley Federal del Trabajo	Principios Rectores de la ONU; Carta Internacional de Derechos Humanos; NDD1 de la CFI
1.2 Trato justo	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Ley Federal del Trabajo	Convenios 100 y 111 de la OIT; NDD2 de la CFI
1.3 Acoso y violencia	Ley Federal del Trabajo; NOM-035-STPS-2018; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Convenio 190 de la OIT; NDD2 de la CFI; Principios Mineros del ICMM
1.4 Trabajo forzado e infantil	Ley Federal del Trabajo; Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas	Convenios 29, 105, 138 y 182 de la OIT; Ley de Cadenas de Suministro de Canadá; NDD2 de la CFI
1.5 Pueblos Indígenas	Constitución, Artículo 2 (reforma del 30 de septiembre de 2024); Ley Minera, disposiciones sobre consulta	Convenio 169 de la OIT; DNUDPI; NDD7 de la CFI; Declaración de Postura del ICMM
1.7 Patrimonio cultural	Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas; Ley Federal para la Protección del Patrimonio Cultural de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas (2022)	NDD8 de la CFI; convenciones de la UNESCO
2.3 Anticorrupción	Ley General de Responsabilidades Administrativas; Código Penal Federal	Convención Anticohecho de la OCDE; CFPOA de Canadá; FCPA de Estados Unidos
2.8 Lavado de dinero	Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita	Recomendaciones del GAFI
2.9 Datos personales	Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	NDD1 de la CFI; Principios Rectores de la ONU
2.11 Divulgación	Legislación canadiense aplicable en materia de valores; Instrumento Nacional 43-101	Requisitos de la bolsa de valores
3.1 Salud y seguridad	Ley Federal del Trabajo; normas NOM-STPS aplicables; NOM-035-STPS-2018	NDD2 y NDD4 de la CFI; Principios Mineros del ICMM
3.5 Seguridad y Derechos Humanos	Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos; Ley Federal de Seguridad Privada	Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos; NDD4 de la CFI
3.7 Medio ambiente	LGEEPA y su Reglamento en materia de Evaluación del Impacto Ambiental; NOM-120-SEMARNAT-2020; Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable	NDD1, NDD3 y NDD6 de la CFI; protocolos TSM adoptados por CAMIMEX
3.8 Agua	Ley de Aguas Nacionales; títulos y permisos de CONAGUA; disposiciones sobre agua de la Ley Minera (reforma de 2023)	NDD3 de la CFI; Gestión del Agua del ICMM; derecho humano al agua de la ONU

Sección del Código	Marco legal mexicano	Norma internacional
3.9 Biodiversidad	NOM-059-SEMARNAT-2010; Ley General de Vida Silvestre	NDD6 de la CFI; Convenio sobre la Diversidad Biológica
3.10 Plantas tradicionales y medicinales	Ley Federal para la Protección del Patrimonio Cultural de los Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas; disposiciones de la LGEEPA sobre recursos biológicos	Artículo 8(j) del CDB; Protocolo de Nagoya; NDD6, NDD7 y NDD8 de la CFI
3.12 Restauración y cierre	Programas de restauración, cierre y post-cierre de la Ley Minera; NOM-120-SEMARNAT-2020	Principios Mineros del ICMM; NDD1 de la CFI
4.2 Acceso a la tierra	Ley Agraria; Ley Minera; Código Civil	NDD5 de la CFI; Principios Rectores de la ONU; VGGT
5.3 Mecanismo de quejas	Disposiciones sobre impacto social de la Ley Minera	Principios Rectores de la ONU, Principio 31; NDD1 de la CFI; Guía de Debida Diligencia de la OCDE
6.1 Relacionamiento	Estudio de impacto social de la Ley Minera; Constitución, Artículo 2	NDD1 de la CFI; Guía de Debida Diligencia de la OCDE para el Involucramiento Significativo de las Partes Interesadas

ANEXO B — TÉRMINOS CLAVE

Estas definiciones se aplican a lo largo de este Código y respaldan una traducción consistente al español.

Término	Significado en este Código
Empresa	Algo Grande Copper Corp. y cualquier subsidiaria o entidad a través de la cual opere.
Proyecto	El proyecto de la Empresa y cualquier actividad relacionada en Sonora y Sinaloa, México.
Personal	Directores, funcionarios, empleados, consultores, contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y visitantes.
Comunidad anfitriona	Una comunidad ubicada en, adyacente a, o afectada por el área de las actividades del Proyecto.
Pueblos Indígenas	Pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas reconocidos conforme al Artículo 2 de la Constitución, incluidas sus comunidades, autoridades y miembros.
Ejido	Una forma de tenencia colectiva de la tierra conforme a la Ley Agraria, regida por su asamblea y sus órganos de representación.
Consulta	Un proceso previo, libre, informado, culturalmente adecuado y de buena fe, llevado a cabo conforme a la ley aplicable.
Queja	Una inquietud, queja o reclamo planteado por una persona o comunidad en relación con las actividades del Proyecto.
Hallazgo fortuito	El descubrimiento inesperado de material arqueológico, histórico, ceremonial o de importancia cultural durante las actividades de campo.
Conocimiento tradicional	Los conocimientos, prácticas e innovaciones que posee un pueblo o comunidad, incluido el conocimiento de plantas, medicina, ceremonia y tierra.
Deberá	Indica una obligación de cumplimiento obligatorio.
Podrá	Indica una acción permitida.
Incumplimiento grave	Un incumplimiento enumerado en la Sección 9, que puede dar lugar al retiro inmediato, la terminación y la referencia a las autoridades.



CÓDIGO DE CONDUCTA

© 2026 Algo Grande Copper Corp. All rights reserved.
