



Política

Corporativa

Diversidad del Directorio

Introducción

En Molymet reconocemos la importancia de fomentar un entorno inclusivo y equitativo en todas nuestras prácticas empresariales, incluida la composición de nuestro directorio. Nuestro compromiso con la diversidad fortalece nuestro desempeño y resiliencia, alineándonos con los principios de sostenibilidad corporativa y responsabilidad social empresarial. El objetivo de esta política proviene de la intención de Molymet para contar con los mejores candidatos para el puesto de Director(a), tomando en cuenta sus capacidades personales y experiencia, y prestando particular atención a la diversidad como elemento de valor. De tal manera, la presente política pretende ser un apoyo a los accionistas en la consecución de estos objetivos, lo cual tiene especial relevancia considerando tanto porque el Directorio es el principal órgano de administración de la sociedad, como porque se espera que este esfuerzo en diversidad impacte de esta manera a toda la organización.

Esta Política está diseñada para promover la diversidad en términos de género, edad, etnia, país de origen, nacionalidad y antecedentes culturales, asegurando así una gobernanza efectiva y representativa. Esta diversidad refleja la variedad de perspectivas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos dinámicos del mercado global actual.

Esta Política debe ser entendida como una sugerencia y apoyo en la entrega de criterios a los señores accionistas, considerando que siempre corresponde a estos su derecho irrestricto para designar a los Directores, cumpliendo con la legislación vigente.

1. Objetivo

El objetivo de esta Política es entregar una guía que establezca las condiciones y cualidades que los accionistas de MolyMET deberían considerar al seleccionar candidatos para el cargo de Director(a) con el fin de promover la diversidad en el Directorio. La presente Política busca reducir barreras de género, sociales o culturales que puedan limitar la diversidad, fomentando así una mayor variedad de capacidades y perspectivas para mejorar el funcionamiento y el valor del directorio y en definitiva, mejorar el proceso de toma de decisión.

2. Alcance

Esta Política es aplicable al proceso de selección de los miembros del Directorio de Molibdenos y Metales S.A. realizado por los accionistas.

3. Referencias Normativas

No aplica.

4. Responsabilidades

4.1 Presidente Ejecutivo:

- Aprobar la Política Corporativa de Diversidad del Directorio

4.2 Vicepresidente de Asuntos Corporativos de Sostenibilidad:

- Actualizar esta Política según sea necesario.
- Asegurar que esté disponible públicamente para las partes interesadas en la página web de MolyMET.
- Promover el conocimiento de esta Política entre los accionistas de la sociedad.

5. Principios

Dado el papel crucial que desempeña el Directorio en la Compañía y nuestro firme compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, el Directorio de MolyMET ha resuelto establecer, mediante esta Política, las siguientes recomendaciones a los accionistas para la nominación de candidatos al Directorio.

Además de los requisitos mínimos establecidos por la legislación chilena vigente para ser director de una empresa, se recomienda considerar los siguientes principios, que por supuesto son adicionales a aquellos que consideren nuestros accionistas.

- I. **Capacidad y experiencia:** la contratación, desarrollo y nombramiento para nuestro equipo de alta dirección y del Directorio se debería basar principalmente en el mérito, con un enfoque particular en la experiencia funcional de la persona y sus potenciales

contribuciones a la Compañía. Los candidatos deberían ser evaluados en función de su capacidad, experiencia y solidez, así como de sus cualidades personales que reflejen un liderazgo efectivo en su área de especialización, contribuyendo a un desempeño eficiente en el cargo.

II. **Diversidad:** Además de evaluar los méritos de cualquier candidato frente a la experiencia deseada por la Compañía, también se tendrá debidamente en cuenta el nivel actual de diversidad dentro del liderazgo de la Compañía y el impacto positivo que la diversidad adicional podría tener en la misma y su negocio. La selección debe incluir una variedad de perspectivas que enriquezcan el Directorio. Entre los elementos a considerar se encuentran:

- Equilibrio de género: se prestará especial atención a la diversidad de género con miras a aumentar la representación femenina en el liderazgo de la Compañía.
- Diversidad en edad, cultura, nacionalidad, creencias religiosas y opiniones políticas.
- Diferentes especialidades.

De acuerdo a todo lo anterior el Directorio sugiere a los señores accionistas seleccionar al Director(a) que ofrezca la mayor diversidad ante igualdad de condiciones de capacidad y experiencia.



Edgar Pape
Presidente Ejecutivo
Molibdenos y Metales S.A.