

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Hochschild Mining PLC y cada una de sus subsidiarias y afiliadas directas e indirectas (en conjunto, el “**Grupo**”) se compromete a mantener y conducir sus negocios conforme a los más altos estándares de honestidad, transparencia y rendición de cuentas, y esperamos que todos los trabajadores respeten estos altos estándares. Por ello, tratamos con la máxima seriedad cualquier conducta indebida, ya sea cometida por nuestros directores, gerentes, empleados, proveedores, contratistas o clientes. Una cultura de transparencia y rendición de cuentas es esencial para prevenir que ocurran tales situaciones y para abordarlas cuando se presenten.

1.2 La presente política y procedimiento:

- (a) se aplica a todas las personas que trabajan para o en nombre del Grupo en cualquier calidad, en todos los niveles y categorías, incluidos gerentes de alto nivel, funcionarios, directores, empleados (ya sean permanentes, a plazo fijo o temporales), consultores, contratistas, practicantes, personal destacado, trabajadores eventuales y personal de agencias de intermediación, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona vinculada a nosotros o a cualquiera de nuestras subsidiarias o sus empleados, dondequiera que se encuentren (en conjunto, los “**trabajadores**”), así como a nuestros clientes y proveedores;
- (b) tiene por objeto alentar a nuestros trabajadores, proveedores y clientes a denunciar cualquier presunta irregularidad lo antes posible, con la certeza de que sus inquietudes serán tomadas en serio e investigadas de manera adecuada y con la debida sensibilidad, según corresponda, y de que se respetará su confidencialidad;
- (c) brinda orientación sobre cómo plantear cualquier inquietud o asunto relacionado con conductas indebidas, negligencia o irregularidades que contravengan los intereses comerciales del Grupo o la ley; y
- (d) busca dar tranquilidad a nuestros trabajadores, clientes y proveedores de que pueden plantear inquietudes genuinas sin temor a represalias, incluso si estas resultan ser infundadas.

1.3 La presente política no tiene por objeto reemplazar los procedimientos internos de quejas y reclamos del Grupo, los cuales siguen siendo el mecanismo adecuado para atender asuntos de carácter personal relacionados con la relación laboral; tampoco forma parte de ningún contrato de trabajo ni de ningún otro contrato de prestación de servicios. En consecuencia, podemos modificar esta política en cualquier momento y sin previo aviso.

2. ¿QUÉ ES UNA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?

2.1 La denuncia de irregularidades consiste en la revelación de información relacionada con presuntas irregularidades o con actividades o conductas ilegales, inmorales, ilícitas, inseguras, contrarias a la ética o fraudulentas en el trabajo. Puede incluir información sobre:

- (a) actividades delictivas, incluidos el fraude, el lavado de activos, la corrupción, el soborno o la extorsión;
- (b) abuso de mercado, uso indebido de información privilegiada o manipulación del mercado;
- (c) cualquier incumplimiento de obligaciones legales o regulatorias;
- (d) tergiversaciones deliberadas y graves de información;
- (e) riesgos para la salud y la seguridad de nuestros trabajadores o del público;
- (f) infracciones de nuestras Políticas Antisoborno y Anticorrupción y Antifraude, o del Código de Conducta del Grupo;
- (g) cualquier forma de hostigamiento en el lugar de trabajo;
- (h) incumplimiento de sanciones;
- (i) esclavitud moderna y vulneraciones de los derechos humanos;
- (j) conductas anticompetitivas;
- (k) infracciones a la protección de datos personales;
- (l) daños significativos al medio ambiente;
- (m) divulgaciones no autorizadas de nuestra información confidencial;
- (n) incumplimientos de nuestras obligaciones de reporte, ya sea a nivel interno o ante cualquier autoridad regulatoria; o
- (o) acciones destinadas a ocultar, encubrir o destruir pruebas de cualquiera de los supuestos anteriores.

2.2 Un denunciante es una persona que plantea una inquietud genuina relacionada con cualquiera de los supuestos anteriores.

2.3 Si una persona cree genuinamente que el Grupo, o cualquiera de sus trabajadores, clientes o proveedores, ha realizado u omitido realizar alguna acción que razonablemente considera que dará lugar a cualquiera de los supuestos anteriores, o que constituye alguno de ellos, se le invita a denunciar el asunto a través del Portal de Denuncias de la Compañía. Alternativamente, las denuncias pueden presentarse, de forma verbal o escrita, ante las personas indicadas en la sección 5 más adelante.

3. PRINCIPIOS

3.1 La presente política tiene por objeto brindar protección a aquellos trabajadores y, cuando sea posible, a otras partes, que revelen dichas inquietudes. Esperamos que, en muchos casos, usted pueda plantear cualquier inquietud ante su jefe inmediato o ante el Área de Recursos Humanos, ya sea por escrito o en persona. Ellos podrían acordar una forma de resolver su inquietud de manera rápida y eficaz. En algunos casos, podrían derivar el asunto a las personas indicadas en la sección 5 más adelante.

3.2 Sin embargo, si el asunto es más grave o si usted considera que su jefe inmediato o el Área de Recursos Humanos no ha atendido su inquietud, o si prefiere no plantearla ante ellos por cualquier motivo, deberá comunicarse con alguna de las personas indicadas en la sección 5 más adelante.

- 3.3 Es comprensible que los denunciantes a veces se preocupen por posibles represalias. Buscamos fomentar la transparencia y apoyaremos al personal que plantee inquietudes genuinas conforme a esta política, incluso si estas resultan ser infundadas. El Grupo tratará todas estas revelaciones de manera confidencial y con la debida sensibilidad, y su identidad se mantendrá en reserva siempre que ello no obstaculice ni frustre ninguna investigación. Es posible que usted deba proporcionar una declaración como parte de las pruebas requeridas.
- 3.4 Es política del Grupo que nadie sea sancionado ni sometido a ninguna acción perjudicial como consecuencia de haber realizado una revelación conforme a este procedimiento. El trato perjudicial incluye el despido, las medidas disciplinarias, las amenazas o cualquier otro trato desfavorable relacionado con el hecho de haber planteado una inquietud. Cualquier hostigamiento, represalia o trato menos favorable por parte de un trabajador hacia la persona que realice dicha revelación será considerado una falta disciplinaria, la cual podrá incluir el despido.
- 3.5 Usted no deberá amenazar ni tomar represalias contra los denunciantes de ninguna manera. Si participa en dicha conducta, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

4. CONFIDENCIALIDAD

- 4.1 Esperamos que el personal se sienta en libertad de expresar abiertamente sus denuncias conforme a esta política. No obstante, si usted desea plantear su inquietud de manera confidencial, haremos todo lo posible por mantener su identidad en reserva. Si fuera necesario que alguna de las personas que investigan su inquietud conozca su identidad, lo conversaremos previamente con usted.
- 4.2 No alentamos al personal a realizar revelaciones de forma anónima; sin embargo, si usted lo hace, igualmente haremos todo lo posible por investigar sus revelaciones. Debe tener en cuenta que una investigación adecuada puede resultar más difícil, o incluso imposible, si no podemos contactarlo de forma confidencial para obtener información adicional. En ocasiones, resulta más difícil determinar la credibilidad de las acusaciones si estas se realizan de forma anónima. Los denunciantes que teman posibles represalias si se revela su identidad deberán acudir a las personas indicadas en la sección 5 más adelante, a fin de que se adopten las medidas apropiadas para preservar la confidencialidad.

5. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UNA REVELACIÓN

- 5.1 Las personas que deseen presentar una denuncia pueden hacerlo a través del Portal de Denuncias. Las denuncias presentadas a través del Portal serán remitidas al Presidente del Comité de Auditoría, al Vicepresidente de Recursos Humanos, al Jefe de Auditoría Interna y Oficial de Cumplimiento, y al Secretario de la Compañía. Alternativamente, las denuncias pueden presentarse, de forma verbal o escrita, ante las siguientes personas:

Jefe de Auditoría Interna

Dirección: Calle La Colonia 180, Lima, Perú

Teléfono: +511-317-2000

Correo electrónico: tomas.sangio@hocplc.com

Gerente de Recursos Humanos

Dirección: Calle La Colonia 180, Lima, Perú

Teléfono: +511-317-2000

Correo electrónico: eduardo.villar@hocplc.com

Presidente del Comité de Auditoría, a/c Secretario de la Compañía

Dirección: 21 Gloucester Place, Londres W1U 8HR, Reino Unido

Teléfono: +44 (0)20 3709 3260

Correo electrónico: raj.bhasin@hocplc.com

- 5.2 Una vez que un denunciante haya reportado su inquietud, realizaremos una evaluación inicial para determinar el alcance de cualquier investigación, a la brevedad posible y, por lo general, dentro de un plazo de cinco días. Con frecuencia, ello dará lugar a una investigación formal que, en función de sus hallazgos, determinará las acciones a adoptar y los plazos correspondientes. El o los responsables de la investigación mantendrán informado al denunciante sobre el resultado de las indagaciones e investigaciones, así como sobre las acciones adoptadas. Sin embargo, en ocasiones la necesidad de confidencialidad puede impedirnos brindar al denunciante detalles específicos de la investigación, de su resultado o de las medidas disciplinarias adoptadas como consecuencia de esta. El denunciante deberá tratar como confidencial cualquier información relativa a la investigación. Se informará al denunciante si la denuncia corresponde más apropiadamente al ámbito de otras políticas, como las relativas a asuntos disciplinarios o a quejas y reclamos.
- 5.3 Si concluimos que un denunciante ha formulado acusaciones falsas de manera malintencionada, el denunciante será objeto de medidas disciplinarias.
- 5.4 Si ninguno de los canales anteriores le resulta adecuado o aceptable, podrá acudir a cualquiera de las personas antes mencionadas, quienes han sido designadas y capacitadas como puntos de contacto independientes conforme a este procedimiento. Ellas podrán orientarle sobre las posibles vías de denuncia internas y externas a su disposición.

6. REVELACIONES EXTERNAS

- 6.1 La presente política establece un mecanismo interno para denunciar, investigar y subsanar cualquier irregularidad en el lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, no debería ser necesario que usted alerte a terceros externos.
- 6.2 La ley reconoce que, en determinadas circunstancias, puede resultar apropiado que usted reporte sus inquietudes ante un organismo externo, como una entidad reguladora. Rara vez, o nunca, será apropiado alertar a los medios de comunicación. Le recomendamos encarecidamente buscar asesoría antes de reportar una inquietud ante cualquier tercero externo. Para los trabajadores con sede en el Reino Unido, la organización benéfica independiente especializada en denuncias, Protect (<https://protect-advice.org.uk>), ofrece una línea de asistencia confidencial (+44 (0)20 3117 2520). Protect también publica en su sitio web una lista de entidades reguladoras designadas para reportar determinados tipos de inquietudes.
- 6.3 Las denuncias suelen estar relacionadas con la conducta de nuestros trabajadores, pero en ocasiones pueden referirse a las acciones de un tercero, como nuestros clientes, proveedores o prestadores de servicios. En algunas circunstancias, la ley le protegerá si usted plantea el asunto directamente ante dicho tercero. No obstante, le recomendamos que primero reporte dichas inquietudes a nivel interno, de conformidad con esta política.

7. LEY DE DIVULGACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO (PUBLIC INTEREST DISCLOSURE ACT)

- 7.1 Todos los trabajadores con sede en el Reino Unido están protegidos por la Ley de Divulgación de Interés Público de 1998 (Public Interest Disclosure Act 1998), complementada por los derechos adicionales previstos en la Ley de Reforma Empresarial y Regulatoria de 2013 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013), cuando realizan una revelación protegida. Una revelación protegida es la revelación de información que, a juicio razonable de la persona que la realiza, es de interés público. Puede incluir los siguientes supuestos:

- (a) se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa un delito penal;
- (b) una persona ha incumplido, está incumpliendo o es probable que haya incumplido alguna obligación legal a la que esté sujeta;
- (c) se ha producido o es probable que se produzca un error judicial;
- (d) la salud o la seguridad de una persona se ha puesto, se está poniendo o es probable que se ponga en peligro;
- (e) el medio ambiente ha sido, está siendo o es probable que sea dañado; o
- (f) se está ocultando deliberadamente cualquier información relacionada con lo anterior.

7.2 Los trabajadores en otros territorios serán tratados por la Compañía como si dicha legislación se aplicara a ellos.

Aprobado por el Comité de Auditoría
el 19 de noviembre de 2025