POLÍTICA DE DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES

1. INTRODUÇÃO

1.1 A Hochschild Mining PLC e cada uma de suas subsidiárias e afiliadas diretas e indiretas (em conjunto, o "**Grupo**") estão comprometidas em manter e conduzir seus negócios de acordo com os mais altos padrões de honestidade, transparência e prestação de contas, e esperamos que todos os trabalhadores respeitem esses altos padrões. Por isso, tratamos com a máxima seriedade qualquer conduta indevida, seja ela cometida por nossos diretores, gerentes, empregados, fornecedores, prestadores de serviços ou clientes. Uma cultura de transparência e prestação de contas é essencial para evitar que tais situações ocorram e para tratá-las quando ocorrerem.

1.2 A presente política e procedimento:

(a) aplica-se a todas as pessoas que trabalham para ou em nome do Grupo em qualquer função, em todos os níveis e categorias, incluindo altos executivos, administradores, diretores, empregados (sejam permanentes, por prazo determinado ou temporários), consultores, prestadores de serviços, estagiários, profissionais cedidos, trabalhadores eventuais e terceirizados de agências de intermediação, voluntários, trainees, agentes, patrocinadores ou qualquer outra pessoa vinculada a nós ou a qualquer de nossas subsidiárias ou a seus empregados, onde quer que se encontrem (em conjunto, os "**trabalhadores**"), bem como aos nossos clientes e fornecedores;

(b) tem por objetivo incentivar nossos trabalhadores, fornecedores e clientes a denunciar qualquer suspeita de irregularidade o mais rápido possível, com a certeza de que suas preocupações serão levadas a sério e investigadas de forma adequada e com a devida sensibilidade, conforme o caso, e de que sua confidencialidade será respeitada;

(c) fornece orientação sobre como levantar qualquer preocupação ou questão relacionada a condutas indevidas, negligência ou irregularidades contrárias aos interesses comerciais do Grupo ou à lei; e

(d) busca assegurar aos nossos trabalhadores, clientes e fornecedores que eles podem levantar preocupações genuínas sem medo de retaliação, mesmo que estas se revelem infundadas.

1.3 A presente política não tem por objetivo substituir os procedimentos internos de queixas e reclamações do Grupo, que continuam sendo o mecanismo adequado para tratar questões de caráter pessoal relacionadas à relação de trabalho; tampouco integra qualquer contrato de trabalho ou qualquer outro contrato de prestação de serviços. Consequentemente, podemos alterar esta política a qualquer momento e sem aviso prévio.

2. O QUE É UMA DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES?

2.1 A denúncia de irregularidades consiste na comunicação de informações relacionadas a suspeitas de irregularidades ou a atividades ou condutas ilegais, imorais, ilícitas, inseguras, antiéticas ou fraudulentas no trabalho. Pode incluir informações sobre:

(a) atividades criminosas, incluindo fraude, lavagem de dinheiro, corrupção, suborno ou extorsão;

(b) abuso de mercado, uso indevido de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

(c) qualquer descumprimento de obrigações legais ou regulatórias;

(d) deturpações deliberadas e graves de informações;

(e) riscos à saúde e à segurança de nossos trabalhadores ou do público;

(f) violações de nossas Políticas Antissuborno e Anticorrupção e Antifraude, ou do Código de Conduta do Grupo;

(g) qualquer forma de assédio no local de trabalho;

(h) descumprimento de sanções;

(i) escravidão moderna e violações de direitos humanos;

(j) condutas anticoncorrenciais;

(k) violações à proteção de dados pessoais;

(l) danos significativos ao meio ambiente;

(m) divulgações não autorizadas de nossas informações confidenciais;

(n) descumprimento de nossas obrigações de reporte, seja internamente ou perante qualquer autoridade regulatória; ou

(o) ações destinadas a ocultar, encobrir ou destruir provas de qualquer das situações acima.

2.2 Denunciante é a pessoa que levanta uma preocupação genuína relacionada a qualquer das situações acima.

2.3 Se uma pessoa acreditar genuinamente que o Grupo, ou qualquer de seus trabalhadores, clientes ou fornecedores, praticou ou deixou de praticar alguma ação que razoavelmente considere que dará origem a qualquer das situações acima, ou que constitua alguma delas, ela é convidada a denunciar o assunto por meio do Portal de Denúncias da Companhia. Alternativamente, as denúncias podem ser apresentadas, verbalmente ou por escrito, às pessoas indicadas na seção 5 abaixo.

3. PRINCÍPIOS

3.1 A presente política tem por objetivo oferecer proteção aos trabalhadores e, quando possível, a outras partes que comuniquem tais preocupações. Esperamos que, em muitos casos, você possa levantar qualquer preocupação junto ao seu superior imediato ou à área de Recursos Humanos, seja por escrito ou pessoalmente. Eles poderão acordar uma forma de resolver sua preocupação de maneira rápida e eficaz. Em alguns casos, poderão encaminhar o assunto às pessoas indicadas na seção 5 abaixo.

3.2 No entanto, se o assunto for mais grave ou se você considerar que seu superior imediato ou a área de Recursos Humanos não tratou sua preocupação, ou se preferir não levantá-la junto a eles por qualquer motivo, você deverá entrar em contato com alguma das pessoas indicadas na seção 5 abaixo.

3.3 É compreensível que os denunciantes às vezes se preocupem com possíveis retaliações. Buscamos promover a transparência e apoiaremos o pessoal que levantar preocupações genuínas nos termos desta política, mesmo que estas se revelem infundadas. O Grupo tratará todas essas comunicações de forma confidencial e com a devida sensibilidade, e sua identidade será mantida em sigilo sempre que isso não dificulte nem frustre qualquer investigação. Você poderá ter de prestar uma declaração como parte das provas necessárias.

3.4 É política do Grupo que ninguém seja punido nem submetido a qualquer ação prejudicial em consequência de ter feito uma comunicação nos termos deste procedimento. O tratamento prejudicial inclui demissão, medidas disciplinares, ameaças ou qualquer outro tratamento desfavorável relacionado ao fato de ter levantado uma preocupação. Qualquer assédio, retaliação ou tratamento menos favorável por parte de um trabalhador em relação à pessoa que fizer tal comunicação será considerado falta disciplinar, que poderá resultar em demissão.

3.5 Você não deverá ameaçar nem retaliar os denunciantes de nenhuma forma. Caso se envolva em tal conduta, poderá estar sujeito a medidas disciplinares.

4. CONFIDENCIALIDADE

4.1 Esperamos que o pessoal se sinta à vontade para expressar abertamente suas denúncias nos termos desta política. No entanto, se você desejar levantar sua preocupação de forma confidencial, faremos todo o possível para manter sua identidade em sigilo. Caso seja necessário que alguma das pessoas que investigam sua preocupação conheça sua identidade, conversaremos previamente com você a respeito.

4.2 Não incentivamos o pessoal a fazer comunicações de forma anônima; no entanto, se você o fizer, ainda assim faremos todo o possível para investigar suas comunicações. Você deve ter em mente que uma investigação adequada pode se tornar mais difícil, ou até impossível, se não pudermos contatá-lo de forma confidencial para obter informações adicionais. Às vezes, é mais difícil determinar a credibilidade das alegações quando estas são feitas de forma anônima. Os denunciantes que temam possíveis retaliações caso sua identidade seja revelada deverão procurar as pessoas indicadas na seção 5 abaixo, para que sejam adotadas as medidas apropriadas para preservar a confidencialidade.

5. PROCEDIMENTO PARA FAZER UMA COMUNICAÇÃO

5.1 As pessoas que desejarem apresentar uma denúncia podem fazê-lo por meio do Portal de Denúncias. As denúncias apresentadas por meio do Portal serão encaminhadas ao Presidente do Comitê de Auditoria, ao Vice-Presidente de Recursos Humanos, ao Chefe de Auditoria Interna e Compliance Officer, e ao Secretário da Companhia. Alternativamente, as denúncias podem ser apresentadas, verbalmente ou por escrito, às seguintes pessoas:

Chefe de Auditoria Interna
Endereço: Calle La Colonia 180, Lima, Peru
Telefone: +511-317-2000
E-mail: tomas.sangio@hocplc.com

Gerente de Recursos Humanos
Endereço: Calle La Colonia 180, Lima, Peru
Telefone: +511-317-2000
E-mail: eduardo.villar@hocplc.com

Presidente do Comitê de Auditoria, a/c Secretário da Companhia
Endereço: 21 Gloucester Place, Londres W1U 8HR, Reino Unido
Telefone: +44 (0)20 3709 3260
E-mail: raj.bhasin@hocplc.com

5.2 Após o denunciante comunicar sua preocupação, realizaremos uma avaliação inicial para determinar o escopo de qualquer investigação, o mais rápido possível e, em geral, no prazo de cinco dias. Com frequência, isso dará origem a uma investigação formal que, com base em suas conclusões, determinará as ações a serem adotadas e os respectivos prazos. O(s) responsável(is) pela investigação manterá(ão) o denunciante informado sobre o resultado das apurações e investigações, bem como sobre as ações adotadas. No entanto, às vezes a necessidade de confidencialidade pode nos impedir de fornecer ao denunciante detalhes específicos da investigação, de seu resultado ou das medidas disciplinares adotadas em decorrência dela. O denunciante deverá tratar como confidencial qualquer informação relativa à investigação. O denunciante será informado caso a denúncia se enquadre mais apropriadamente no âmbito de outras políticas, como as relativas a questões disciplinares ou a queixas e reclamações.

5.3 Se concluirmos que um denunciante fez acusações falsas de má-fé, o denunciante estará sujeito a medidas disciplinares.

5.4 Se nenhum dos canais acima for adequado ou aceitável para você, você poderá procurar qualquer das pessoas mencionadas acima, que foram designadas e capacitadas como pontos de contato independentes nos termos deste procedimento. Elas poderão orientá-lo sobre os possíveis canais de denúncia internos e externos à sua disposição.

6. COMUNICAÇÕES EXTERNAS

6.1 A presente política estabelece um mecanismo interno para denunciar, investigar e corrigir qualquer irregularidade no local de trabalho. Na maioria dos casos, não deverá ser necessário que você alerte terceiros externos.

6.2 A lei reconhece que, em determinadas circunstâncias, pode ser apropriado que você comunique suas preocupações a um órgão externo, como uma entidade reguladora. Raramente, ou nunca, será apropriado alertar os meios de comunicação. Recomendamos enfaticamente que você busque orientação antes de comunicar uma preocupação a qualquer terceiro externo. Para os trabalhadores baseados no Reino Unido, a organização beneficente independente especializada em denúncias, Protect (https://protect-advice.org.uk), oferece uma linha de atendimento confidencial (+44 (0)20 3117 2520). A Protect também publica em seu site uma lista de entidades reguladoras designadas para receber determinados tipos de preocupações.

6.3 As denúncias costumam estar relacionadas à conduta de nossos trabalhadores, mas às vezes podem se referir às ações de um terceiro, como nossos clientes, fornecedores ou prestadores de serviços. Em algumas circunstâncias, a lei o protegerá caso você levante o assunto diretamente junto a esse terceiro. No entanto, recomendamos que você comunique primeiro tais preocupações internamente, de acordo com esta política.

7. LEI DE DIVULGAÇÃO DE INTERESSE PÚBLICO (PUBLIC INTEREST DISCLOSURE ACT)

7.1 Todos os trabalhadores baseados no Reino Unido estão protegidos pela Lei de Divulgação de Interesse Público de 1998 (Public Interest Disclosure Act 1998), complementada pelos direitos adicionais previstos na Lei de Reforma Empresarial e Regulatória de 2013 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013), quando fazem uma divulgação protegida. Divulgação protegida é a divulgação de informações que, no entendimento razoável da pessoa que a faz, é de interesse público. Pode incluir as seguintes situações:

(a) um crime foi cometido, está sendo cometido ou provavelmente será cometido;

(b) uma pessoa descumpriu, está descumprindo ou provavelmente descumprirá alguma obrigação legal à qual esteja sujeita;

(c) ocorreu ou provavelmente ocorrerá um erro judicial;

(d) a saúde ou a segurança de qualquer indivíduo foi, está sendo ou provavelmente será colocada em risco;

(e) o meio ambiente foi, está sendo ou provavelmente será danificado; ou

(f) qualquer informação relacionada ao acima exposto está sendo deliberadamente ocultada.

7.2 Os trabalhadores em outras jurisdições serão tratados pela Companhia como se tal legislação lhes fosse aplicável.

Aprovado pelo Comitê de Auditoria
em 19 de novembro de 2025