

Política de Denúncia de Irregularidades

1. INTRODUÇÃO

- 1.1 A Hochschild Mining PLC ("Hochschild" ou "a Companhia") está comprometida em manter os mais altos padrões de honestidade, transparência e responsabilidade. Portanto, tratará irregularidades com extrema seriedade, sejam elas cometidas por Diretores, gerentes, funcionários, fornecedores ou contratados.
- 1.2 A Hochschild reconhece que os indivíduos que trabalham para a organização geralmente sabem quando alguém na organização pode estar fazendo algo ilegal ou impróprio, mas podem ter dificuldade em levantar preocupações que possam ter sobre má conduta, negligência ou irregularidade. Esta política e procedimento são projetados para fornecer um meio para que os funcionários levanten suas preocupações genuínas para que possam ser investigadas de forma adequada, sensível e confidencial. Também tem como objetivo garantir que os indivíduos sejam protegidos de sofrer qualquer forma de represália prejudicial como consequência de levantar uma preocupação de boa-fé.
- 1.3 Esta política e procedimento fornecem um meio para lidar com questões de má conduta, negligência ou irregularidade que contrariem os interesses comerciais da Hochschild ou a lei, e aquelas que se enquadram nas categorias listadas abaixo. Não se destina a substituir o procedimento interno de queixas da organização, que continua sendo o método apropriado para lidar com questões de natureza pessoal relacionadas a assuntos de emprego.
- 1.4 Se um indivíduo acreditar genuinamente que a Hochschild, ou qualquer Colaborador, tomou ou deixou de tomar uma ação que ele razoavelmente acredita que levará ou equivalerá a qualquer um dos itens abaixo, ele deve levantar a questão inicialmente com o Gerente Geral do país relevante ou com o Vice-Presidente relevante. As questões podem ser levantadas oralmente ou por escrito:
- A prática de um crime, incluindo fraude, corrupção, suborno ou extorsão;
 - O descumprimento de obrigações legais ou regulatórias;
 - A deturpação deliberada e relevante de informações;
 - Riscos à saúde e segurança de Colaboradores ou do público; e
 - Ações destinadas a ocultar qualquer uma das situações acima.

2. PRINCÍPIOS

- 2.1 Esta política foi elaborada para oferecer proteção aos Colaboradores que divulgarem tais preocupações, desde que a denúncia seja feita de boa-fé e com a crença razoável por parte do indivíduo que faz a denúncia de que ela tende a mostrar má conduta, negligência ou irregularidade, sob a condição de que a denúncia seja feita a uma pessoa apropriada, conforme estabelecido abaixo. É importante notar que nenhuma proteção contra procedimentos disciplinares internos está disponível para aqueles que optam por não usar estes procedimentos. Em um caso extremo, alegações maliciosas ou falsas podem dar origem a ações legais por parte das pessoas de quem se queixa.

- 2.2 A Companhia tratará todas essas denúncias de forma confidencial e sensível. A identidade do indivíduo que faz a alegação pode ser mantida em sigilo, desde que isso não dificulte ou frustre qualquer investigação. No entanto, o indivíduo que faz a denúncia pode precisar fornecer uma declaração como parte das provas exigidas.
- 2.3 Nenhum Colaborador ou outra pessoa empregada pela Hochschild será punido ou sujeito a ação prejudicial como resultado de fazer uma denúncia de acordo com este procedimento, se a denúncia for feita de boa-fé. Qualquer assédio, vitimização ou tratamento menos favorável de qualquer Colaborador por tais motivos será tratado como uma infração disciplinar que pode incluir demissão.
- 2.4 A Política incentiva que os denunciante se identifiquem, pois isso facilita uma investigação completa. Denúncias anônimas poderão ser analisadas a critério da Companhia.
- 2.5 Se um indivíduo fizer uma alegação de boa-fé, que não seja confirmada pela investigação subsequente, nenhuma ação será tomada contra esse indivíduo. Se, no entanto, um indivíduo fizer alegações maliciosas ou vexatórias, medidas disciplinares poderão ser tomadas contra esse indivíduo.

3. PROCEDIMENTOS PARA FAZER UMA DENÚNCIA

- 3.1 Os Colaboradores que, de boa-fé e com a crença razoável de que alguém na organização está fazendo algo ilegal ou impróprio, podem levantar as preocupações que têm sobre tal má conduta, negligência ou irregularidade da seguinte forma:
- Denúncias de má conduta, negligência ou irregularidade devem ser levantadas com o Gerente Geral do País, o Chefe de Auditoria Interna ou o Vice-Presidente de Recursos Humanos.
 - Se a denúncia envolver qualquer um dos Vice-Presidentes, o funcionário poderá relatar tal má conduta, negligência ou irregularidade diretamente ao Diretor Executivo (Chief Executive Officer - CEO) ou ao Chefe de Auditoria Interna.
 - Denúncias contra o Chefe de Auditoria Interna, o CEO ou qualquer outro Diretor Executivo podem ser levantadas diretamente com o Presidente do Conselho (Board Chair) ou o Presidente do Comitê de Auditoria da Companhia.
- 3.2 Assim que um denunciante relatar sua preocupação, a pessoa com quem ela foi levantada avaliará, o mais rápido possível, qual ação deve ser tomada para iniciar as investigações apropriadas e fornecerá uma avaliação sobre como os procedimentos serão conduzidos, geralmente dentro de cinco dias. Isso geralmente levará a uma investigação formal que, dependendo das descobertas, determinará a ação a ser tomada e os prazos envolvidos posteriormente. O oficial de investigação manterá o denunciante informado sobre o resultado de quaisquer inquéritos e investigações e de quaisquer ações tomadas, desde que isso não afete o dever de confidencialidade da Companhia para com outros. O denunciante será avisado se a denúncia se enquadrar mais adequadamente em outras políticas, como políticas relacionadas a disciplina ou queixas.

- 3.3 Caso nenhuma das vias acima seja adequada ou aceitável para o denunciante, este pode abordar um dos seguintes indivíduos que foram designados e treinados como pontos de contato independentes sob este procedimento. Eles podem aconselhar o denunciante sobre as implicações da legislação e as possíveis vias de denúncia internas e externas disponíveis para ele:

Head of Internal Audit

Address: Calle La Colonia 180, Lima Peru

Telephone: 511-317-2000

Human Resources Manager

Address: Calle La Colonia 180, Lima Peru

Telephone: 511-317-2000

Chair of the Audit Committee c/o Company Secretary

Address: 17 Cavendish Square, London W1G 0PH

Telephone: 44-20 3709 3260

4. LEI DE DIVULGAÇÃO DE INTERESSE PÚBLICO

- 4.1 Todos os Colaboradores do Reino Unido serão protegidos pela Lei de Divulgação de Interesse Público de 1998 (conforme complementada por direitos adicionais sob a The Enterprise and Regulatory Reform Act 2013), quando fizerem uma denúncia protegida. Estas são denúncias de informações que, na crença razoável do Colaborador que faz a denúncia, são de interesse público, o que pode incluir o seguinte:

- Um crime foi, está sendo ou é provável que seja cometido.
- Uma pessoa falhou, está falhando ou é provável que tenha falhado em cumprir qualquer obrigação legal à qual está sujeita.
- Ocorreu ou é provável que ocorra um erro judicial.
- A saúde ou segurança de um indivíduo foi, está sendo ou é provável que seja colocada em perigo.
- O meio ambiente foi, está sendo ou é provável que seja danificado, e
- Que informações relacionadas ao acima estão sendo deliberadamente ocultadas.

- 4.1 Colaboradores de outros países serão tratados pela Companhia como se legislação equivalente fosse aplicável.

Última revisão pelo Comité de Auditoria
em 16 de novembro de 2022