

# Declaración de Esclavitud Moderna

---

## 1. INTRODUCCIÓN

Hochschild Mining PLC y sus subsidiarias (en adelante, “el Grupo”) están comprometidas a respetar los derechos humanos de todas las personas. Como parte de este compromiso, el Grupo se opone a todas las formas de esclavitud moderna en sus operaciones, proyectos, oficinas corporativas y cadena de suministro.

El Grupo entiende por esclavitud moderna todas las formas de explotación en la que una persona no puede negarse a trabajar ni terminar la prestación de servicios debido a amenazas, coerción, violencia, engaño o abuso de poder. La esclavitud moderna incluye prácticas como la trata de personas, el trabajo forzoso, la servidumbre, el trabajo obligatorio y la servidumbre por deudas.

Todas estas prácticas son contrarias a los valores corporativos del Grupo y a su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

Esta declaración se refiere al año fiscal que finalizó el 31 de diciembre de 2025 y se ha redactado de conformidad con los requisitos de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015.

Esta declaración fue aprobada por el Directorio de Hochschild Mining PLC el 30 de junio de 2026 y firmada por Eduardo Landín, *Chief Executive Officer* (CEO).



Eduardo Landín  
CEO

## 2. ACERCA DEL GRUPO

### El negocio y operaciones

Hochschild Mining PLC (en adelante, "Hochschild") es una empresa de metales preciosos que cotiza en la Bolsa de Valores de Londres, especializada en la exploración, extracción, procesamiento y comercialización de plata y oro. Hochschild tiene su sede central en Lima, Perú, y cuenta con una presencia limitada en Londres a través de una oficina corporativa, establecida en 2007 para facilitar las actividades relacionadas con su cotización en dicha bolsa. Actualmente, Hochschild opera dos minas subterráneas: una en el sur del Perú (Inmaculada), a través de su subsidiaria de propiedad total Compañía Minera Ares; y otra en el sur de Argentina (San José), a través de Minera Santa Cruz, una empresa argentina en la que Hochschild posee una participación del 51% junto con McEwen Mining; así como la mina a tajo abierto Mara Rosa en Brasil, a través de su subsidiaria de propiedad total Amarillo Mineração do Brasil.

En 2025, el Grupo produjo 9,251 koz de plata y 259 koz de oro sobre una base atribuible. El Grupo comercializa sus productos en dos presentaciones: concentrados, que se venden a fundiciones, y barras de doré, que se venden a refinerías. Casi el 90% de los ingresos del Grupo en 2025 se generó a partir de ventas a menos de quince clientes.

Además de sus activos en operación, el Grupo cuenta con una cartera de proyectos de desarrollo y exploración en Perú, Argentina, Brasil y Chile, gestionados a través de subsidiarias de propiedad total y controladas.

### La fuerza laboral

La fuerza laboral de las operaciones mineras del Grupo asciende a 6,612 personas, de las cuales el 57% corresponde a trabajadores contratados y el 43% a empleados directos. Si bien puede existir una distinción en los acuerdos contractuales formales entre estas categorías de personal, el Grupo se compromete a respetar sus derechos por igual y espera que todos los trabajadores se comporten conforme a los valores corporativos.

A continuación, se detalla la distribución de la fuerza laboral de las operaciones mineras por ubicación al 31 de diciembre de 2025:

- Inmaculada (Perú) - 3,016
- San José (Argentina) - 1,938
- Mara Rosa (Brasil) - 1,658

### Socios comerciales

Los socios comerciales clave del Grupo incluyen proveedores, contratistas y clientes. Todos ellos tienen una influencia clave en la forma de operar del Grupo. Por ello, el Grupo busca una relación de mutuo beneficio, a la vez que exige altos estándares de conducta.

Los servicios adquiridos en Perú, Argentina y Brasil incluyen principalmente la provisión de contratistas para operaciones mineras, operaciones de plantas de procesamiento, mantenimiento de infraestructura y carreteras, perforación diamantina para actividades de exploración, servicios de catering y transporte de personal.

Los materiales primarios adquiridos para las operaciones del Grupo incluyen combustible, reactivos mineros (como peróxido y cianuro), cables y pernos eléctricos, bolas de acero para la planta de procesamiento, explosivos y diversos equipos para las plantas de procesamiento.

Para las operaciones mineras del Grupo, los proveedores locales representan el 18% de las compras en Perú, el 51% en Argentina y el 24% en Brasil.

Dada la naturaleza de los productos del Grupo, cerca del 90% de la producción de 2025 se vendió a menos de quince clientes. Estas refinerías y fundiciones se encuentran distribuidas a nivel global, incluyendo países como Canadá, Suiza, Estados Unidos, Alemania, Corea del Sur, Finlandia, Bulgaria, Perú y Chile.

### 3. ESCLAVITUD MODERNA EN LA INDUSTRIA MINERA

El Grupo reconoce que los riesgos a la esclavitud moderna pueden surgir en diversas etapas del ciclo de vida de un proyecto minero<sup>1</sup> y pueden manifestarse de las siguientes formas:

- Trabajo infantil: Debido a la naturaleza peligrosa de las actividades mineras, los niños podrían verse involucrados en tareas peligrosas como la excavación, el triturado y el transporte de minerales, lo que puede considerarse la "peor forma de trabajo infantil";
- Trabajo forzoso: En zonas con escasa protección laboral o supervisión limitada, la migración laboral estacional a lugares remotos puede exponer a los trabajadores a servidumbre por deudas, restricciones de movimiento, malas condiciones de vida y de trabajo, y coerción;
- Malas condiciones laborales: Los trabajadores subcontratados, en particular, podrían enfrentarse a problemas como falta de pago, salarios insuficientes, jornadas excesivas y condiciones de vida inadecuadas, siendo los trabajadores migrantes especialmente vulnerables.

#### Riesgo de esclavitud moderna en Perú, Argentina, Brasil y Chile

Las operaciones mineras del Grupo se encuentran en Latinoamérica, donde consideramos crucial comprender el contexto de la esclavitud moderna. La región enfrenta desafíos considerables, como la desigualdad, el aumento de la pobreza, la discriminación contra grupos minoritarios, la inestabilidad política, la migración laboral estacional y la debilidad de las regulaciones. Estos factores contribuyen en distintos grados al riesgo de esclavitud moderna en Perú, Argentina, Brasil y Chile.<sup>2</sup>

**En Perú**, el Índice Global de Esclavitud de 2023 estimó que 7.1 de cada 1,000 personas fueron víctimas de esclavitud moderna en 2021, lo que afectó a aproximadamente 234,000 personas. Actualmente, Perú ocupa el puesto 55 a nivel mundial y el 10 en América en cuanto a prevalencia de esclavitud moderna.<sup>3</sup> Un informe reciente del Fondo Monetario Internacional (FMI) identificó una expansión significativa de la minería ilegal en el Perú, la cual actualmente se estima que representa hasta el 48% de las exportaciones de oro. Esta situación tiene amplias repercusiones en los mercados laborales y en el desarrollo socioeconómico, incluyendo vínculos documentados con la trata de personas, el trabajo infantil y el crimen organizado, lo que aumenta los riesgos de esclavitud moderna a lo largo de la cadena de suministro minera.<sup>4</sup>

**En Brasil**, el Índice Global de Esclavitud 2023 estima que 5 de cada 1,000 personas se vieron afectadas por la esclavitud moderna en 2021, lo que representa aproximadamente 1,053,000 individuos. Brasil ocupa el puesto

---

<sup>1</sup> Minerals and metals extraction – United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)

<sup>2</sup> Americas | Walk Free

<sup>3</sup> GSI-Snapshot-Peru.pdf

<sup>4</sup> International Monetary Fund, "The Macroeconomic Threat of Illegal Mining," in *Peru: Selected Issues*, IMF Country Report No. 26/130 (Washington, DC: IMF, April 2026)

91 a nivel mundial y el 16 en América.<sup>5</sup> En agosto de 2025, la Relatora Especial de las Naciones Unidas (ONU) sobre las formas contemporáneas de la esclavitud identificó a la minería como uno de los sectores en Brasil donde persisten condiciones análogas a la esclavitud, señalando que los altos niveles de explotación son particularmente prevalentes en zonas remotas caracterizadas por una severa desigualdad socioeconómica y una limitada presencia del Estado.<sup>6</sup>

**En Argentina**, el Índice Global de Esclavitud de 2023 estimó que 4.2 de cada 1,000 personas fueron víctimas de esclavitud moderna en 2021, lo que equivale a aproximadamente 89,000 personas. Argentina ocupa el puesto 104 a nivel mundial y el 20 en América.<sup>7</sup> Si bien la prevalencia de la esclavitud moderna en Argentina es menor que en Perú y Brasil, las recientes reformas laborales, aunque orientadas a reducir la informalidad, han sido criticadas por debilitar las protecciones de los trabajadores, generando condiciones que podrían aumentar la vulnerabilidad a la esclavitud moderna.<sup>8</sup>

**En Chile**, el Índice Global de Esclavitud 2023 estima que 3,2 de cada 1.000 personas fueron sometidas a esclavitud moderna en 2021, lo que equivale a aproximadamente 61.000 personas. Chile ocupa el puesto 125 a nivel mundial y el 23 en las Américas en cuanto a prevalencia de la esclavitud moderna.<sup>9</sup> El gobierno de Chile realizó avances significativos en 2024 para abordar las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el lanzamiento de una Política Nacional para Niños, Niñas y Adolescentes y un nuevo modelo de inspección laboral; sin embargo, la aplicación de estas medidas se ve limitada por la insuficiente capacidad de la inspección laboral. Los niños, en particular aquellos pertenecientes a comunidades indígenas y los niños extranjeros, siguen siendo vulnerables al trabajo infantil, incluso en el sector minero.<sup>10</sup>

El Grupo tiene tolerancia cero con la esclavitud moderna y está comprometido a implementar procesos para identificar y mitigar estos riesgos en otros aspectos del negocio, incluyendo la cadena de suministro y las operaciones de clientes.

#### 4. CÓMO EL GRUPO BUSCA COMBATIR LA ESCLAVITUD MODERNA

##### a. Integrando compromisos con los derechos humanos

El Grupo está comprometido con la prevención de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro mediante el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y la promoción de condiciones laborales justas y éticas. Este compromiso está alineado con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y se encuentra integrado en los marcos de gobernanza del Grupo.

En la siguiente sección, se detallan las políticas adoptadas por el Grupo que mitigan el riesgo de que se produzcan situaciones de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro.

La **Política de Derechos Humanos** establece los elementos fundamentales de cómo el Grupo busca garantizar el respeto de los derechos humanos en prácticas comerciales. La política describe la prohibición de prácticas

---

<sup>5</sup> GSI-Snapshot-Brazil.pdf

<sup>6</sup> UN Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery, "End of Mission Statement: Country Visit to Brazil (18–29 August 2025)," OHCHR, 28 August 2025

<sup>7</sup> GSI-Snapshot-Argentina.pdf

<sup>8</sup> KPMG, "Argentina - Labor Modernization Law (Law No. 27,802)," GMS Flash Alert 2026-140, 9 June 2026

<sup>9</sup> GSI-Snapshot-Chile.pdf

<sup>10</sup> U.S. Department of Labor, *2024 Findings on the Worst Forms of Child Labor: Chile*.

que afectan negativamente a los derechos humanos, como el trabajo infantil, la tortura, la esclavitud, la trata de personas y el trabajo forzoso, y exige el respeto de los derechos laborales fundamentales. Además, establece las expectativas del Grupo respecto a las medidas que deben adoptar los empleados y socios comerciales para identificar y prevenir acciones que vulneren los derechos humanos.

La **Política de Sostenibilidad** refleja el propósito corporativo del Grupo y su compromiso con la sociedad, incluyendo el respeto por derechos fundamentales tal como se definen en las leyes nacionales aplicables en las jurisdicciones donde opera el Grupo. Refuerza la expectativa del Grupo de que las actividades empresariales se lleven a cabo de manera responsable y de forma que protejan a las personas, las comunidades y el medio ambiente.

El **Código de Conducta** establece los valores y principios fundamentales que rigen las operaciones diarias del Grupo. Exige que todos los empleados y representantes:

- mantengan un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso, intimidación y violencia;
- traten a todas las personas con dignidad y respeto;
- garanticen condiciones de trabajo seguras y saludables; y
- respeten los derechos, la autonomía y el contexto cultural de las comunidades en las áreas donde opera el Grupo.

El Código fue actualizado en 2025 para incluir compromisos explícitos sobre el uso responsable y ético de la inteligencia artificial.

El Grupo extiende sus expectativas en materia de derechos humanos a socios comerciales a través del **Código de Conducta para Proveedores**, el cual exige que se respeten sus estándares en derechos humanos y que la forma en que estos desarrollan sus actividades sea coherente con el enfoque adoptado por el Grupo.

La **Política de Salud y Seguridad** establece el compromiso del Grupo de generar un entorno de trabajo seguro y saludable, prevenir y controlar cualquier acto o condición que pueda afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, cumplir con la legislación aplicable de cada país en materia de seguridad y salud en el trabajo, y diseñar e implementar programas de capacitación y comunicación sobre seguridad y salud laboral.

La **Política de Diversidad e Inclusión** establece el principio de Hochschild de mantener un enfoque de tolerancia cero frente al acoso sexual y la discriminación. El Grupo busca proporcionar las herramientas, la infraestructura, el equipamiento y el entorno de trabajo adecuados para que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones al máximo de sus capacidades. Asimismo, el Grupo ofrece capacitaciones específicas y cuenta con un procedimiento dedicado para la gestión de denuncias, supervisado por el Comité de Intervención contra el Acoso.

La **Política de Denuncias de Irregularidades**, revisada anualmente por el Comité de Auditoría, establece canales confidenciales y accesibles para que empleados, contratistas, proveedores y miembros de la comunidad puedan expresar sus inquietudes sobre posibles conductas indebidas, incluidas las violaciones de los derechos humanos. La política refleja el compromiso de garantizar la protección contra represalias y de que las inquietudes se traten con sensibilidad y confidencialidad.

La **Política de Seguridad Civil** compromete al Grupo a gestionar la seguridad de manera que respete los derechos humanos y se alinee con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), incluyendo la realización de evaluaciones de riesgos, la provisión de capacitación al personal de seguridad civil y la verificación de los antecedentes del personal de seguridad. Se exige que los proveedores de servicios de seguridad actúen con profesionalismo y respeto por los derechos humanos. Todos los incidentes relacionados

con la seguridad, incluidos aquellos con posibles impactos en los derechos humanos, deben ser reportados, investigados y gestionados para promover la rendición de cuentas y la mejora continua. Actualmente, el Grupo se encuentra en proceso de implementar esta política en todas sus operaciones. La capacitación sobre los PVSDH ya se brinda al personal de seguridad civil en Argentina y se está implementando progresivamente en Perú y Brasil.

En 2025, el Grupo también revisó la **Política Antisoborno y Anticorrupción** y aprobó una nueva **Política Antifraude**. Si bien estas políticas no se centran específicamente en la esclavitud moderna, contribuyen a la identificación y gestión de riesgos mediante procesos sólidos de debida diligencia de terceros, evaluaciones de riesgos, controles financieros y mecanismos de denuncia.

El Grupo reconoce que las políticas por sí solas no son suficientes para prevenir la esclavitud moderna. Por ello, el Grupo está comprometido con el fortalecimiento continuo de la implementación, el monitoreo y la efectividad de dichas políticas, incluyendo su revisión periódica, la provisión de capacitaciones y su integración en los procesos más amplios de debida diligencia en derechos humanos.

Para fortalecer la gobernanza de los riesgos de esclavitud moderna, los Términos de Referencia del Comité de Sostenibilidad fueron actualizados en 2025 para incluir explícitamente la supervisión de los derechos humanos. Este Comité es responsable de supervisar la efectividad de las políticas, los sistemas de gestión de riesgos y los procesos de cumplimiento que apoyan la identificación y gestión de los riesgos de esclavitud moderna. El cumplimiento en materia de derechos humanos es supervisado a nivel del Directorio por el Comité de Sostenibilidad, mientras que la responsabilidad a nivel de gestión recae en el Director Corporativo de Sostenibilidad.

#### **b. Debida diligencia integral**

A lo largo del año, el Grupo ha logrado avances significativos en el fortalecimiento de sus prácticas existentes tanto a nivel corporativo como operativo.

En 2025, con el apoyo de un tercero externo especializado, el Grupo llevó a cabo una evaluación de brechas en debida diligencia en derechos humanos a nivel corporativo, con el fin de analizar su desempeño actual frente a estándares internacionales y mejores prácticas, y orientar la elaboración de un plan de acción con plazos definidos. En respuesta a estos hallazgos, a finales de 2025, el Grupo desarrolló un Marco de Debida Diligencia en Derechos Humanos que establece un enfoque estructurado para identificar, evaluar, mitigar y monitorear los riesgos e impactos en derechos humanos a lo largo de sus operaciones y cadena de suministro. Este marco tiene como objetivo garantizar un proceso continuo y consistente para prevenir y abordar impactos adversos en los derechos humanos, al tiempo que fortalece la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en toda la organización.

Durante el primer semestre de 2026, el Grupo complementó estos esfuerzos con una evaluación interna, comparando su enfoque con el de empresas líderes del sector en áreas clave como compromiso y gobernanza, identificación y evaluación de riesgos, seguimiento y monitoreo, así como capacitación y desarrollo de capacidades. Los resultados de esta evaluación permitieron perfeccionar el plan de acción de 2025, enfocado en fortalecer el desempeño en estas áreas clave y apoyar la mejora continua de las prácticas de debida diligencia en derechos humanos.

#### **(i) Debida diligencia previa al inicio de nuevas operaciones**

El Grupo realiza evaluaciones de riesgos para potenciales nuevas operaciones, tanto de manera directa como a través de asesores, enfocándose en factores ESG como la salud y seguridad, los derechos humanos, los estándares laborales, la huella ambiental y las relaciones con las comunidades.

#### **(ii) Debida diligencia de socios comerciales**

El Grupo reconoce que los riesgos inherentes a las operaciones mineras también pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores vinculados a sus socios comerciales. Antes de incorporar nuevos proveedores, contratistas y clientes, el Grupo realiza procesos de evaluación para asegurar que las prácticas empresariales de dichos socios estén alineadas con los valores corporativos. Estas evaluaciones se llevan a cabo de forma interna y, cuando corresponde, con el apoyo de terceros especializados, con el fin de identificar posibles áreas de riesgo antes de que un proveedor potencial sea elegible para participar en procesos de licitación o antes de iniciar relaciones comerciales con un nuevo cliente.

Las áreas de abastecimiento del Grupo son responsables de revisar todos los contratos, asegurando la inclusión de compromisos de cumplimiento con los estándares aplicables en materia de relaciones laborales, seguridad, prácticas ambientales y sociales. El Grupo evalúa el cumplimiento de las normativas laborales nacionales para garantizar que todos los contratos cumplan con los requisitos legales. Adicionalmente, todos los contratos, incluidos aquellos con contratistas mineros involucrados en el desarrollo de las operaciones, incorporan cláusulas que exigen el cumplimiento de las políticas corporativas del Grupo en materia de Derechos Humanos y Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo. El Grupo también requiere que proveedores y contratistas firmen y reconozcan el Código de Conducta y el Código de Conducta para Proveedores.

Antes de establecer relaciones con un nuevo cliente, el Grupo exige la presentación de una Declaración Jurada de Información del Cliente, en la que se detallan aspectos relevantes como la estructura de propiedad, el directorio, los principales clientes y proveedores. Posteriormente, un Oficial de Cumplimiento verifica dicha información.

#### **c. Mecanismos de reclamación**

La Política de Derechos Humanos del Grupo establece el compromiso de implementar y mantener mecanismos de reclamación para recibir y gestionar denuncias relacionadas con los derechos humanos.

El proceso para la presentación y gestión de denuncias se detalla en la Política de Denuncias de Irregularidades. Las denuncias pueden presentarse a través del portal en línea de denuncias (también conocido como Línea Ética), disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana, lo que permite a cualquier persona reportar inquietudes, incluidas aquellas relacionadas con la esclavitud moderna. El Grupo mantiene una política de tolerancia cero frente a represalias y garantiza la estricta confidencialidad de quienes presenten denuncias. Si bien se fomenta la identificación del denunciante para facilitar las investigaciones, siempre se respeta la opción de anonimato. Las denuncias presentadas a través del portal son remitidas a un comité interno liderado por un Director Independiente que actúa como presidente del Comité de Auditoría. Todas las denuncias recibidas son investigadas y se adoptan acciones conforme a las conclusiones alcanzadas.

El portal está disponible en inglés, portugués y español, los idiomas más utilizados en los países donde el Grupo opera, y es accesible tanto para partes interesadas internas como externas.

El Grupo realiza revisiones y actualizaciones periódicas del portal para garantizar una gestión eficiente del registro y tratamiento de las denuncias.

Las denuncias también pueden presentarse a través del Procedimiento de Reclamaciones o en las Oficinas Permanentes de Información que atienden a las operaciones mineras. Estas oficinas funcionan como un punto central de contacto para que las comunidades puedan formular consultas o plantear asuntos relacionados con las actividades del Grupo.

## **5. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS**

A inicios de 2026, el Grupo llevó a cabo su primera evaluación documental de riesgos en derechos humanos con el objetivo de identificar los riesgos más relevantes en sus operaciones y cadena de valor. Esta evaluación se basó en referencias del sector, el análisis del contexto operativo del Grupo y la participación de partes interesadas internas, y fue desarrollada tomando en cuenta marcos internacionales y sectoriales de referencia, incluyendo, entre otros, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los Estándares de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC), la Guía de Debida Diligencia en Derechos Humanos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), y la guía de debida diligencia en derechos humanos para el sector minero publicada por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) del Perú. La evaluación se alineó con el marco existente de gestión de riesgos del Grupo para garantizar un enfoque integrado. Los riesgos fueron evaluados considerando las actividades mineras en curso en Perú, Argentina y Brasil, abarcando tanto los impactos potenciales como los reales en los trabajadores dentro de las operaciones y la cadena de suministro, así como en las comunidades locales cercanas a las unidades mineras.

A la fecha de publicación, el Grupo se encuentra en proceso de validar los riesgos identificados y de evaluar las medidas de mitigación adecuadas. En esta etapa, no se han identificado riesgos relevantes directamente vinculados a la esclavitud moderna. El riesgo más significativo identificado está relacionado con la salud e higiene de los trabajadores del Grupo en las operaciones mineras. En este sentido, resulta fundamental seguir fortaleciendo los sistemas de gestión en áreas como la seguridad y salud ocupacional, dado que las brechas en estos ámbitos pueden incrementar la vulnerabilidad general a riesgos relacionados con los derechos laborales.

Adicionalmente, el Grupo continuó utilizando su marco corporativo de gestión de riesgos para evaluar de manera continua los riesgos derivados de sus operaciones y determinar la posible necesidad de implementar acciones correctivas. Este marco se basa en los estándares del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO) y es revisado periódicamente por el Comité de Riesgos. El Grupo lleva a cabo evaluaciones de riesgos para nuevas operaciones potenciales, abarcando aspectos como corrupción, estándares laborales, derechos humanos, salud y seguridad, y gestión ambiental.

### **a. Inspección frecuente del trabajo y condiciones laborales**

Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y las condiciones de trabajo es una prioridad fundamental para el Grupo. En las unidades mineras en operación, esto está sujeto a auditorías regulares y periódicas realizadas por el departamento de auditoría interna.

Además, las operaciones mineras actuales son objeto de inspecciones por parte de las autoridades gubernamentales, como se describe a continuación:

- En Brasil, el Ministerio Público del Trabajo y el Ministerio Público realiza inspecciones regulares.
- En Argentina, el Ministerio de Trabajo de Santa Cruz realiza visitas sin previo aviso a las instalaciones, verificando la documentación y garantizando el cumplimiento.
- En Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización del Trabajo (SUNAFIL) visita periódicamente las operaciones, realizando inspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación laboral nacional.

#### **b. Acuerdos contractuales con socios comerciales**

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben suscribir acuerdos formales con el Grupo y comprometerse a cumplir con las políticas vigentes (véase la sección 4).

Los acuerdos comerciales con los clientes incluyen cláusulas para la prevención de la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, así como un compromiso formal de cumplir con las directrices de abastecimiento responsable establecidas por la Asociación del Mercado de Metales Preciosos de Londres o la Bolsa de Metales de Londres, según corresponda, las cuales se basan en la Guía de Debida Diligencia de la OCDE.

#### **c. Evaluación de la eficacia del enfoque del Grupo**

El Grupo revisa periódicamente sus políticas y procedimientos existentes sobre la base de las lecciones aprendidas y los riesgos emergentes identificados a través de auditorías e investigaciones de incidentes, así como en función de la evolución de los estándares y las mejores prácticas. La eficacia de las medidas implementadas también es monitoreada a través del mecanismo de denuncias existente.

## **6. CAPACITACIONES**

Tal como se establece en la Política de Derechos Humanos, el compromiso del Grupo de respetar los derechos humanos incluye la sensibilización y la provisión de capacitación en derechos humanos a su fuerza laboral.

En 2025, el Grupo impartió un programa de capacitación en derechos humanos dirigido al equipo de liderazgo como parte del plan de acción establecido. Esta capacitación abordó los principales factores que impulsan una debida diligencia eficaz en derechos humanos, describió las prácticas actuales e incluyó un estudio de caso para resaltar la importancia de una gestión sólida de los mecanismos de reclamación.

Asimismo, el Grupo desarrolló una sesión de sensibilización dirigida a los Vicepresidentes con el fin de reforzar su comprensión de los riesgos en materia de derechos humanos en el sector minero y proporcionar actualizaciones sobre las acciones implementadas y planificadas para prevenir y mitigar impactos adversos.

## **7. PLANES FUTUROS Y SIGUIENTES PASOS**

En 2026, el Grupo continuará avanzando en la implementación de su Marco de Debida Diligencia en Derechos Humanos, fortaleciendo la integración de las consideraciones de derechos humanos en los procesos

empresariales y la toma de decisiones. La implementación del plan de acción sigue en curso, con avances en la mejora de los mecanismos de gobernanza, incluyendo una mayor incorporación de responsabilidades en materia de derechos humanos tanto a nivel de la alta dirección como a nivel de las operaciones.

De cara al futuro, el Grupo tiene previsto reforzar su enfoque de debida diligencia en la cadena de suministro mediante el mapeo de proveedores, la priorización basada en riesgos y un mayor fortalecimiento de la exigibilidad contractual de los requisitos en materia de derechos humanos. Estas iniciativas se están implementando de manera progresiva, con hitos clave previstos para su cumplimiento hacia finales de 2027.