

Política de Denuncia de Irregularidades

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 Hochschild Mining PLC ("Hochschild" o "la Compañía") está comprometida a mantener los más altos estándares de honestidad, apertura y rendición de cuentas. Por lo tanto, tratará las malas prácticas con mucha seriedad, ya sean cometidas por Directores, gerentes, empleados, proveedores o contratistas.
- 1.2 Hochschild reconoce que los individuos que trabajan para la organización generalmente sabrán cuándo alguien en la organización puede estar haciendo algo ilegal o indebido, pero pueden encontrar difícil plantear las preocupaciones que puedan tener sobre mala conducta, negligencia o irregularidades. Esta política y procedimiento están diseñados para proporcionar un medio para que los empleados planteen sus preocupaciones genuinas para que puedan ser investigadas de manera adecuada, sensible y confidencial. También está diseñado para garantizar que los individuos estén protegidos de sufrir cualquier forma de represalia perjudicial como consecuencia de plantear una preocupación de buena fe.
- 1.3 Esta política y procedimiento proporcionan un medio para tratar temas de mala conducta, negligencia o irregularidades que contravengan los intereses comerciales de Hochschild o la ley, y aquellos que caen en las categorías enumeradas a continuación. No pretende reemplazar el procedimiento interno de quejas de la organización, que sigue siendo el método apropiado para tratar temas de naturaleza personal relacionados con asuntos de empleo.
- 1.4 Si un individuo cree genuinamente que Hochschild, o cualquier Empleado, ha tomado, o ha omitido tomar, una acción que razonablemente cree que conducirá a, o equivaldrá a, cualquiera de los siguientes, debe plantear el asunto inicialmente con el Gerente General del país relevante o con el Vicepresidente relevante. Los asuntos pueden plantearse de forma oral o por escrito:
 - Un delito penal, incluyendo fraude, corrupción, soborno o chantaje.
 - Un incumplimiento de cualquier obligación legal o regulatoria.
 - Falsedad deliberada y grave de información.
 - Peligro para la salud y seguridad de los empleados o del público.
 - Acciones destinadas a ocultar cualquiera de los anteriores.

2. PRINCIPIOS

- 2.1 Esta política está diseñada para ofrecer protección a aquellos Empleados que divulguen dichas preocupaciones siempre que la divulgación se realice de buena fe y con la creencia razonable por parte del individuo que realiza la divulgación de que tiende a mostrar mala conducta, negligencia o irregularidades, a condición de que la divulgación se realice a una persona apropiada, como se establece a continuación. Es importante señalar que no hay protección frente a procedimientos disciplinarios internos disponible para aquellos que decidan no utilizar estos procedimientos. En un caso extremo, las acusaciones maliciosas o falsas podrían dar lugar a acciones legales por parte de las personas de las que se queja.

- 2.2 La Compañía tratará todas estas divulgaciones de manera confidencial y sensible. La identidad del individuo que realiza la alegación puede mantenerse confidencial siempre que no obstaculice o frustre ninguna investigación. Sin embargo, el individuo que realiza la divulgación puede necesitar proporcionar una declaración como parte de la evidencia requerida.
- 2.3 Ningún Empleado será castigado o sometido a una acción perjudicial como resultado de realizar una divulgación de acuerdo con este procedimiento si la divulgación se realiza de buena fe. Cualquier acoso, victimización o trato menos favorable de cualquier Empleado por tales motivos será tratado como una falta disciplinaria que puede incluir el despido.
- 2.4 Esta política anima a los individuos a identificarse en cualquier divulgación que puedan realizar, ya que esto facilitaría una investigación exhaustiva del asunto. Las preocupaciones expresadas de forma anónima pueden considerarse a discreción de la Compañía.
- 2.5 Si un individuo realiza una alegación de buena fe, que no es confirmada por la investigación posterior, no se tomará ninguna medida contra ese individuo. Si, sin embargo, un individuo realiza alegaciones maliciosas o vejatorias, se pueden tomar medidas disciplinarias contra ese individuo.

3. PROCEDIMIENTOS PARA REALIZAR UNA DIVULGACIÓN

- 3.1 Los Empleados que, de buena fe y con la creencia razonable de que alguien en la organización está haciendo algo ilegal o indebido, pueden plantear las preocupaciones que tienen sobre dicha mala conducta, negligencia o irregularidades de la siguiente manera:
- Las quejas de mala conducta, negligencia o irregularidades deben plantearse al Gerente General del País, al Jefe de Auditoría Interna o al Vicepresidente de Recursos Humanos.
 - Si la queja involucra a cualquiera de los Vicepresidentes, el empleado puede reportar dicha mala conducta, negligencia o irregularidades directamente al Director Ejecutivo (Chief Executive Officer - CEO) o al Jefe de Auditoría Interna.
 - Las quejas contra el Jefe de Auditoría Interna, el CEO o cualquier otro Director Ejecutivo pueden plantearse directamente al Presidente del Directorio (Board Chair) o al Presidente del Comité de Auditoría de la Compañía.
- 3.2 Una vez que un denunciante ha reportado su preocupación, la persona con la que se ha planteado evaluará, lo más rápido posible, qué acción debe tomarse para iniciar las investigaciones apropiadas y proporcionará una evaluación sobre cómo se llevarán a cabo los procedimientos, generalmente dentro de los cinco días. Esto a menudo conducirá a una investigación formal que, dependiendo de los hallazgos, determinará la acción a tomar y los plazos involucrados a partir de entonces. El oficial de investigación mantendrá informado al denunciante sobre el resultado de cualquier consulta e investigación y de cualquier acción tomada, siempre que eso no afecte el deber de confidencialidad de la Compañía hacia otros.

- 3.3 Si ninguna de las vías anteriores es adecuada o aceptable para el denunciante, este puede acercarse a uno de los siguientes individuos que han sido designados y capacitados como puntos de contacto independientes bajo este procedimiento. Pueden asesorar al reclamante sobre las implicaciones de la legislación y las posibles vías internas y externas de reclamación a su disposición:

Jefe de Auditoría Interna Dirección:

Dirección: Calle La Colonia 180, Lima Peru
Teléfono: 511-317-2000

Gerente de Recursos Humanos Dirección

Dirección: Calle La Colonia 180, Lima Peru
Teléfono: 511-317-2000

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

Dirección: 17 Cavendish Square, London W1G 0PH
Teléfono: 44-20 3709 3260

4. LEY DE DIVULGACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO

- 4.1 Todos los Empleados del Reino Unido estarán protegidos bajo la Ley de Divulgación de Interés Público de 1998 (complementada por derechos adicionales bajo The Enterprise and Regulatory Reform Act 2013), donde realicen una divulgación protegida. Estas son divulgaciones de información que, a la creencia razonable del Empleado que realiza la divulgación, son de interés público, lo que puede incluir lo siguiente:

- Se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa un delito penal.
- Que una persona ha incumplido, está incumpliendo o es probable que haya incumplido con alguna obligación legal a la que está sujeta.
- Se ha producido o es probable que se produzca un error judicial.
- La salud o seguridad de un individuo ha sido, está siendo o es probable que sea puesta en peligro.
- Que el medio ambiente ha sido, está siendo o es probable que sea dañado, y
- Que la información relacionada con lo anterior está siendo deliberadamente oculta.

- 4.1 Los Empleados en otros territorios serán tratados por la Compañía como si dicha legislación se aplicara a ellos.

Última revisión por parte del Comité de Auditoría
el 16 de noviembre de 2022