

# Declaração de Escravidão Moderna

---

## 1. INTRODUÇÃO

A Hochschild Mining PLC e suas subsidiárias (doravante, “o Grupo”) estão comprometidas a respeitar os direitos humanos de todas as pessoas. Como parte desse compromisso, o Grupo se opõe a todas as formas de escravidão moderna em suas operações, projetos, escritórios corporativos e cadeia de suprimentos.

O Grupo entende por escravidão moderna todas as formas de exploração em que uma pessoa não pode se recusar a trabalhar nem encerrar a prestação de serviços devido a ameaças, coerção, violência, engano ou abuso de poder. A escravidão moderna inclui práticas como o tráfico de pessoas, o trabalho forçado, a servidão, o trabalho obrigatório e a servidão por dívida.

Todas essas práticas são contrárias aos valores corporativos do Grupo e ao seu compromisso com o respeito aos direitos humanos.

Esta declaração refere-se ao exercício fiscal encerrado em 31 de dezembro de 2025 e foi elaborada em conformidade com os requisitos da Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015.

Esta declaração foi aprovada pelo Conselho de Administração da Hochschild Mining PLC em 30 de junho de 2026 e assinada por Eduardo Landín, *Chief Executive Officer* (CEO).



Eduardo Landín  
CEO

## 2. ACERCA DO GRUPO

### O negócio e operações

A Hochschild Mining PLC (em conjunto, “Hochschild”) é uma empresa de metais preciosos listada na Bolsa de Valores de Londres, especializada na exploração, extração, processamento e comercialização de prata e ouro. A Hochschild tem sua sede central em Lima, Peru, e possui presença limitada em Londres por meio de um escritório corporativo, estabelecido em 2007 para facilitar as atividades relacionadas à sua listagem naquela bolsa. Atualmente, a Hochschild opera duas minas subterrâneas: uma no sul do Peru (Inmaculada), por meio de sua subsidiária integral Compañía Minera Ares; e outra no sul da Argentina (San José), por meio da Minera Santa Cruz, uma empresa argentina na qual a Hochschild detém uma participação de 51% em conjunto com a McEwen Mining; além da mina a céu aberto Mara Rosa, no Brasil, por meio de sua subsidiária integral Amarillo Mineração do Brasil.

Em 2025, o Grupo produziu 9,251 koz de prata e 259 koz de ouro em base atribuível. O Grupo comercializa seus produtos em duas formas: concentrados, vendidos a fundições, e barras de doré, vendidas a refinarias. Quase 90% da receita do Grupo em 2025 foi gerada a partir de vendas a menos de quinze clientes.

Além de seus ativos em operação, o Grupo possui um portfólio de projetos de desenvolvimento e exploração no Peru, na Argentina, no Brasil e no Chile, geridos por meio de subsidiárias integrais e controladas.

### Força de trabalho

A força de trabalho das operações mineradoras do Grupo totaliza 6,612 pessoas, das quais 57% correspondem a trabalhadores contratados e 43% a funcionários diretos. Embora possa existir uma distinção nos acordos contratuais formais entre essas categorias de pessoal, o Grupo se compromete a respeitar seus direitos igualmente e espera que todos os trabalhadores se conduzam de acordo com os valores corporativos.

A seguir, apresenta-se a distribuição da força de trabalho das operações mineiras por localização em 31 de dezembro de 2025:

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

### Parceiros comerciais

Os principais parceiros comerciais do Grupo incluem fornecedores, prestadores de serviços e clientes. Todos eles têm uma influência fundamental na forma de operar do Grupo. Por isso, o Grupo busca uma relação de benefício mútuo, ao mesmo tempo em que exige altos padrões de conduta.

Os serviços adquiridos no Peru, na Argentina e no Brasil incluem principalmente a contratação de empresas terceirizadas para operações de mineração, operações de plantas de processamento, manutenção de infraestrutura e estradas, perfuração diamantada para atividades de exploração, serviços de alimentação (catering) e transporte de pessoal.

Os principais materiais adquiridos para as operações do Grupo incluem combustível, reagentes mineradores (como peróxido e cianeto), cabos e parafusos elétricos, bolas de aço para a planta de processamento, explosivos e diversos equipamentos para as plantas de processamento.

Para as operações mineiras do Grupo, os fornecedores locais representam 18% das compras no Peru, 51% na Argentina e 24% no Brasil.

Dada a natureza dos produtos do Grupo, cerca de 90% da produção de 2025 foi vendida a menos de quinze clientes. Essas refinarias e fundições estão distribuídas globalmente, incluindo países como Canadá, Suíça, Estados Unidos, Alemanha, Coreia do Sul, Finlândia, Bulgária, Peru e Chile.

### 3. ESCRAVIDÃO MODERNA NO SETOR DE MINERAÇÃO

O Grupo reconhece que os riscos de escravidão moderna podem surgir em diversas etapas do ciclo de vida de um projeto de mineração<sup>1</sup> e podem se manifestar das seguintes formas:

- Trabalho infantil: Devido à natureza perigosa das atividades de mineração, crianças poderiam se envolver em tarefas perigosas como escavação, trituração e transporte de minerais, o que pode ser considerado a “pior forma de trabalho infantil”;
- Trabalho forçado: Em áreas com fraca proteção trabalhista ou supervisão limitada, a migração sazonal de trabalhadores para locais remotos pode expor os trabalhadores à servidão por dívida, restrições de movimento, condições precárias de vida e de trabalho, e coerção;
- Condições de trabalho precárias: Os trabalhadores subcontratados, em particular, poderiam enfrentar problemas como falta de pagamento, salários insuficientes, jornadas excessivas e condições de vida inadequadas, sendo os trabalhadores migrantes especialmente vulneráveis.

#### Risco de escravidão moderna no Peru, na Argentina, no Brasil e no Chile

As operações mineradoras do Grupo estão localizadas na América Latina, onde consideramos fundamental compreender o contexto da escravidão moderna. A região enfrenta desafios significativos, como a desigualdade, o aumento da pobreza, a discriminação contra grupos minoritários, a instabilidade política, a migração sazonal de trabalhadores e a fragilidade das regulamentações. Esses fatores contribuem, em diferentes graus, para o risco de escravidão moderna no Peru, na Argentina, no Brasil e no Chile.<sup>2</sup>

**No Peru**, o Índice Global de Escravidão de 2023 estimou que 7.1 de cada 1,000 pessoas foram vítimas de escravidão moderna em 2021, o que afetou aproximadamente 234,000 pessoas. Atualmente, o Peru ocupa a 55ª posição mundial e a 10ª posição nas Américas em prevalência de escravidão moderna.<sup>3</sup> Um relatório recente do Fundo Monetário Internacional (FMI) identificou uma expansão significativa da mineração ilegal no Peru, atualmente estimada em até 48% das exportações de ouro. Essa situação tem amplas repercussões nos mercados de trabalho e no desenvolvimento socioeconômico, incluindo vínculos documentados com o tráfico de pessoas, o trabalho infantil e o crime organizado, o que aumenta os riscos de escravidão moderna ao longo da cadeia de suprimentos de mineração.<sup>4</sup>

**No Brasil**, o Índice Global de Escravidão 2023 estima que 5 de cada 1,000 pessoas foram afetadas pela escravidão moderna em 2021, o que representa aproximadamente 1,053,000 indivíduos. O Brasil ocupa a 91ª

<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)

posição mundial e a 16ª nas Américas.<sup>5</sup> Em agosto de 2025, a Relatora Especial das Nações Unidas (ONU) sobre formas contemporâneas de escravidão identificou a mineração como um dos setores no Brasil onde persistem condições análogas à escravidão, destacando que os altos níveis de exploração são particularmente prevalentes em áreas remotas caracterizadas por severa desigualdade socioeconômica e presença limitada do Estado.<sup>6</sup>

**Na Argentina,** o Índice Global de Escravidão de 2023 estimou que 4.2 de cada 1,000 pessoas foram vítimas de escravidão moderna em 2021, o que equivale a aproximadamente 89,000 pessoas. A Argentina ocupa a 104ª posição mundial e a 20ª nas Américas.<sup>7</sup> Embora a prevalência da escravidão moderna na Argentina seja menor do que no Peru e no Brasil, as recentes reformas trabalhistas, ainda que voltadas para reduzir a informalidade, têm sido criticadas por debilitar as proteções dos trabalhadores, gerando condições que poderiam aumentar a vulnerabilidade à escravidão moderna.<sup>8</sup>

**No Chile,** o Índice Global de Escravidão 2023 estima que 3,2 de cada 1.000 pessoas foram submetidas à escravidão moderna em 2021, o que equivale a aproximadamente 61.000 pessoas. O Chile ocupa a 125ª posição mundial e a 23ª nas Américas em prevalência de escravidão moderna.<sup>9</sup> O governo do Chile realizou avanços significativos em 2024 para enfrentar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o lançamento de uma Política Nacional para Crianças e Adolescentes e um novo modelo de inspeção do trabalho; no entanto, a aplicação dessas medidas é limitada pela capacidade insuficiente da inspeção do trabalho. As crianças, em particular aquelas pertencentes a comunidades indígenas e as crianças estrangeiras, continuam vulneráveis ao trabalho infantil, inclusive no setor de mineração.<sup>10</sup>

O Grupo tem tolerância zero com a escravidão moderna e está comprometido em implementar processos para identificar e mitigar esses riscos em outros aspectos do negócio, incluindo a cadeia de suprimentos e as operações de clientes.

#### 4. COMO O GRUPO BUSCA COMBATER A ESCRAVIDÃO MODERNA

##### a. Integrando compromissos com os direitos humanos

O Grupo está comprometido com a prevenção da escravidão moderna em suas operações e cadeia de suprimentos por meio do respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e da promoção de condições de trabalho justas e éticas. Esse compromisso está alinhado com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estando integrado às estruturas de governança do Grupo.

Na seção seguinte, são detalhadas as políticas adotadas pelo Grupo que mitigam o risco de ocorrência de situações de escravidão moderna em suas operações e cadeia de suprimentos.

---

<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*.

A **Política de Direitos Humanos** estabelece os elementos fundamentais de como o Grupo busca garantir o respeito aos direitos humanos nas práticas comerciais.

política descreve a proibição de práticas que afetam negativamente os direitos humanos, como o trabalho infantil, a tortura, a escravidão, o tráfico de pessoas e o trabalho forçado, e exige o respeito aos direitos laborais fundamentais. Além disso, estabelece as expectativas do Grupo quanto às medidas que devem ser adotadas pelos colaboradores e parceiros comerciais para identificar e prevenir ações que violem os direitos humanos.

A **Política de Sustentabilidade** reflete o propósito corporativo do Grupo e seu compromisso com a sociedade, incluindo o respeito aos direitos fundamentais, conforme definidos nas leis nacionais aplicáveis nas jurisdições onde o Grupo opera. Reforça a expectativa do Grupo de que as atividades empresariais sejam realizadas de forma responsável e de modo a proteger as pessoas, as comunidades e o meio ambiente.

O **Código de Conduta** estabelece os valores e princípios fundamentais que regem as operações diárias do Grupo. Exige que todos os empregados e representantes:

- mantenham um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio, intimidação e violência;
- tratem todas as pessoas com dignidade e respeito;
- garantam condições de trabalho seguras e saudáveis; e
- respeitem os direitos, a autonomia e o contexto cultural das comunidades nas áreas onde o Grupo opera.

O Código foi atualizado em 2025 para incluir compromissos explícitos sobre o uso responsável e ético da inteligência artificial.

O Grupo estende suas expectativas em matéria de direitos humanos aos parceiros comerciais por meio do **Código de Conduta para Fornecedores**, o qual exige que seus padrões de direitos humanos sejam respeitados e que a forma como desenvolvem suas atividades seja coerente com a abordagem adotada pelo Grupo.

A **Política de Saúde e Segurança** estabelece o compromisso do Grupo de gerar um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenir e controlar qualquer ato ou condição que possa afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores, cumprir a legislação aplicável de cada país em matéria de segurança e saúde no trabalho, e conceber e implementar programas de capacitação e comunicação sobre segurança e saúde ocupacional.

A **Política de Diversidade e Inclusão** estabelece o princípio da Hochschild de manter uma abordagem de tolerância zero em relação ao assédio sexual e à discriminação. O Grupo busca fornecer as ferramentas, a infraestrutura, os equipamentos e o ambiente de trabalho adequados para que todos os empregados possam desempenhar suas funções ao máximo de suas capacidades. Além disso, o Grupo oferece capacitações específicas e conta com um procedimento dedicado à gestão de denúncias, supervisionado pelo Comitê de Intervenção contra o Assédio.

A **Política de Denúncia de Irregularidades**, revisada anualmente pelo Comitê de Auditoria, estabelece canais confidenciais e acessíveis para que colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e membros da comunidade possam expressar suas preocupações sobre possíveis condutas inadequadas, incluindo violações de direitos humanos. A política reflete o compromisso de garantir a proteção contra retaliações e de que as preocupações sejam tratadas com sensibilidade e confidencialidade.

A **Política de Segurança Civil** compromete o Grupo a gerenciar a segurança de forma que respeite os direitos humanos e esteja alinhada com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVSDH), incluindo a realização de avaliações de riscos, a oferta de treinamento ao pessoal de segurança civil e a verificação dos antecedentes desse pessoal. Exige-se que os prestadores de serviços de segurança atuem com profissionalismo e respeito aos direitos humanos. Todos os incidentes relacionados à segurança, incluindo aqueles com possíveis impactos sobre os direitos humanos, devem ser reportados, investigados e gerenciados para promover a responsabilização e a melhoria contínua. Atualmente, o Grupo encontra-se em processo de implementação dessa política em todas as suas operações. O treinamento sobre os PVSDH já é oferecido ao pessoal de segurança civil na Argentina e está sendo implementado progressivamente no Peru e no Brasil.

Em 2025, o Grupo também revisou a **Política Antissuborno e Anticorrupção** e aprovou uma nova **Política Antifraude**. Embora essas políticas não se concentrem especificamente na escravidão moderna, elas contribuem para a identificação e a gestão de riscos por meio de processos sólidos de devida diligência de terceiros, avaliações de risco, controles financeiros e mecanismos de denúncia.

O Grupo reconhece que as políticas, por si só, não são suficientes para prevenir a escravidão moderna. Por isso, o Grupo está comprometido com o fortalecimento contínuo da implementação, do monitoramento e da eficácia dessas políticas, incluindo sua revisão periódica, a oferta de treinamentos e sua integração nos processos mais amplos de devida diligência em direitos humanos.

Para fortalecer a governança dos riscos de escravidão moderna, os Termos de Referência do Comitê de Sustentabilidade foram atualizados em 2025 para incluir explicitamente a supervisão dos direitos humanos. Esse Comitê é responsável por supervisionar a eficácia das políticas, dos sistemas de gestão de riscos e dos processos de conformidade que apoiam a identificação e a gestão dos riscos de escravidão moderna. A conformidade em matéria de direitos humanos é supervisionada, no nível do Conselho de Administração, pelo Comitê de Sustentabilidade, enquanto a responsabilidade no nível de gestão recai sobre o Diretor Corporativo de Sustentabilidade.

#### **b. Devida diligência integral**

Ao longo do ano, o Grupo alcançou avanços significativos no fortalecimento de suas práticas existentes tanto no nível corporativo quanto no operacional.

Em 2025, com o apoio de um terceiro externo especializado, o Grupo realizou uma avaliação de lacunas em devida diligência em direitos humanos a nível corporativo, com o objetivo de analisar seu desempenho atual em relação a padrões internacionais e melhores práticas, e orientar a elaboração de um plano de ação com prazos definidos. Em resposta a essas constatações, no final de 2025, o Grupo desenvolveu um Marco de Devida Diligência em Direitos Humanos que estabelece uma abordagem estruturada para identificar, avaliar, mitigar e monitorar os riscos e impactos em direitos humanos ao longo de suas operações e cadeia de suprimentos. Esse marco tem como objetivo garantir um processo contínuo e consistente para prevenir e abordar impactos adversos nos direitos humanos, ao mesmo tempo em que fortalece a transparência, a responsabilização e a melhoria contínua em toda a organização.

Durante o primeiro semestre de 2026, o Grupo complementou esses esforços com uma avaliação interna, comparando sua abordagem com a de empresas líderes do setor em áreas-chave como engajamento e governança, identificação e avaliação de riscos, acompanhamento e monitoramento, bem como capacitação e desenvolvimento de capacidades. Os resultados dessa avaliação permitiram aperfeiçoar o plano de ação de 2025, com foco no fortalecimento do desempenho nessas áreas-chave e no apoio à melhoria contínua das práticas de devida diligência em direitos humanos.

### **(i) Devida diligência prévia ao início de novas operações**

O Grupo realiza avaliações de risco para potenciais novas operações, tanto diretamente quanto por meio de consultores, com foco em fatores ESG como saúde e segurança, direitos humanos, padrões trabalhistas, pegada ambiental e relações com as comunidades.

### **(ii) Devida diligência de parceiros comerciais**

O Grupo reconhece que os riscos inerentes às operações de mineração também podem afetar a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores vinculados a seus parceiros comerciais. Antes de incorporar novos fornecedores, contratados e clientes, o Grupo realiza processos de avaliação para garantir que as práticas empresariais desses parceiros estejam alinhadas com os valores corporativos. Essas avaliações são realizadas internamente e, quando aplicável, com o apoio de terceiros especializados, com o objetivo de identificar possíveis áreas de risco antes que um fornecedor potencial seja elegível para participar de processos de licitação ou antes de iniciar relações comerciais com um novo cliente.

As áreas de suprimentos do Grupo são responsáveis por revisar todos os contratos, assegurando a inclusão de compromissos de cumprimento com os padrões aplicáveis em matéria de relações trabalhistas, segurança e práticas ambientais e sociais. O Grupo avalia o cumprimento das normas trabalhistas nacionais para garantir que todos os contratos atendam aos requisitos legais. Adicionalmente, todos os contratos, incluindo aqueles com contratistas minerários envolvidos no desenvolvimento das operações, incorporam cláusulas que exigem o cumprimento das políticas corporativas do Grupo em matéria de Direitos Humanos e Prevenção do Assédio Sexual no Trabalho. O Grupo também exige que fornecedores e contratistas assinem e reconheçam o Código de Conduta e o Código de Conduta para Fornecedores.

Antes de estabelecer relações com um novo cliente, o Grupo exige a apresentação de uma Declaração de Informações do Cliente, na qual são detalhados aspectos relevantes como a estrutura de propriedade, o conselho de administração, os principais clientes e fornecedores. Posteriormente, um Diretor de Compliance verifica essas informações.

### **c. Mecanismos de reclamação**

A Política de Direitos Humanos o Grupo estabelece o compromisso de implementar e manter mecanismos de reclamação para receber e gerenciar denúncias relacionadas a direitos humanos.

O processo para a apresentação e gestão de denúncias é detalhado na Política de Denúncia de Irregularidades. As denúncias podem ser apresentadas por meio do portal online de denúncias (também conhecido como Linha Ética), disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, permitindo que qualquer pessoa reporte preocupações, incluindo aquelas relacionadas à escravidão moderna. O Grupo mantém uma política de tolerância zero em relação a retaliações e garante a estrita confidencialidade de quem apresenta denúncias. Embora se incentive a identificação do denunciante para facilitar as investigações, a opção de anonimato é sempre respeitada. As denúncias apresentadas por meio do portal são encaminhadas a um comitê interno liderado por um Diretor Independente que atua como presidente do Comitê de Auditoria. Todas as denúncias recebidas são investigadas e são adotadas ações conforme as conclusões alcançadas.

O portal está disponível em inglês, português e espanhol, os idiomas mais utilizados nos países onde o Grupo opera, e é acessível tanto para partes interessadas internas quanto externas.

O Grupo realiza revisões e atualizações periódicas do portal para garantir uma gestão eficiente do registro e do tratamento das denúncias.

As denúncias também podem ser apresentadas por meio do Procedimento de Reclamações ou nos Escritórios Permanentes de Informação que atendem às operações mineiras. Esses escritórios funcionam como um ponto central de contato para que as comunidades possam fazer consultas ou levantar questões relacionadas às atividades do Grupo.

## 5. AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

No início de 2026, o Grupo realizou sua primeira avaliação documental de riscos em direitos humanos com o objetivo de identificar os riscos mais relevantes em suas operações e cadeia de valor. Essa avaliação foi baseada em referências do setor, na análise do contexto operacional do Grupo e na participação de partes interessadas internas, e foi desenvolvida levando em conta estruturas internacionais e setoriais de referência, incluindo, entre outras, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, o Guia de Devida Diligência para Conduta Empresarial Responsável da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), os Padrões de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC), o Guia de Devida Diligência em Direitos Humanos do Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), e o guia de devida diligência em direitos humanos para o setor de mineração publicado pela Sociedade Nacional de Mineração, Petróleo e Energia (SNMPE) do Peru. A avaliação foi alinhada com a estrutura existente de gestão de riscos do Grupo para garantir uma abordagem integrada. Os riscos foram avaliados considerando as atividades de mineração em curso no Peru, na Argentina e no Brasil, abrangendo tanto os impactos potenciais quanto os reais sobre os trabalhadores dentro das operações e da cadeia de suprimentos, bem como sobre as comunidades locais próximas às unidades mineiras.

Na data de publicação, a Hochschild está em processo de validar os riscos identificados e de avaliar as medidas de mitigação adequadas. Nesta etapa, não foram identificados riscos relevantes diretamente vinculados à escravidão moderna. O risco mais significativo identificado está relacionado à saúde e à higiene dos trabalhadores do Grupo nas operações mineradoras. Nesse sentido, é fundamental continuar fortalecendo os sistemas de gestão em áreas como segurança e saúde ocupacional, uma vez que lacunas nesses aspectos podem aumentar a vulnerabilidade geral a riscos relacionados aos direitos trabalhistas.

Adicionalmente, o Grupo continuou utilizando seu marco corporativo de gestão de riscos para avaliar de forma contínua os riscos derivados de suas operações e determinar a eventual necessidade de implementar ações corretivas. Esse marco baseia-se nos padrões do Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão *Treadway* (COSO) e é revisado periodicamente pelo Comitê de Riscos. O Grupo realiza avaliações de riscos para potenciais novas operações, abrangendo aspectos como corrupção, normas trabalhistas, direitos humanos, saúde e segurança e gestão ambiental.

### a. Inspeção frequente do trabalho e das condições laborais

Garantir o cumprimento da legislação trabalhista e das condições de trabalho é uma prioridade fundamental para o Grupo. Nas unidades mineradoras em operação, isso está sujeito a auditorias regulares e periódicas realizadas pelo departamento de auditoria interna.

Além disso, as operações mineradoras atuais são objeto de inspeções por parte das autoridades governamentais, conforme descrito a seguir:

- No Brasil, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público realizam inspeções regulares.
- Na Argentina, o Ministério do Trabalho de Santa Cruz realiza visitas sem aviso prévio às instalações, verificando a documentação e garantindo o cumprimento.
- No Peru, a Superintendência Nacional de Fiscalização do Trabalho (SUNAFIL) visita periodicamente as operações, realizando inspeções para avaliar o cumprimento da legislação trabalhista nacional.

#### **b. Acordos contratuais com parceiros comerciais**

Todas as empresas, independentemente de seu porte, devem celebrar acordos formais com o Grupo e comprometer-se a cumprir as políticas vigentes (ver seção 4).

Os acordos comerciais com os clientes incluem cláusulas para a prevenção da corrupção, da lavagem de ativos e do financiamento do terrorismo, bem como um compromisso formal de cumprir as diretrizes de abastecimento responsável estabelecidas pela London Bullion Market Association ou pela London Metal Exchange, conforme aplicável, as quais se baseiam no Guia de Devida Diligência da OCDE.

#### **c. Avaliação da eficácia da abordagem do Grupo**

O Grupo revisa periodicamente suas políticas e procedimentos existentes com base nas lições aprendidas e nos riscos emergentes identificados por meio de auditorias e investigações de incidentes, bem como em função da evolução dos padrões e das melhores práticas. A eficácia das medidas implementadas também é monitorada por meio do mecanismo de denúncias existente.

## **6. TREINAMENTOS**

Conforme estabelecido na Política de Direitos Humanos, o compromisso do Grupo de respeitar os direitos humanos inclui a sensibilização e a oferta de treinamentos em direitos humanos para sua força de trabalho.

Em 2025, o Grupo ministrou um programa de capacitação em direitos humanos direcionado à equipe de liderança como parte do plano de ação estabelecido. Esse treinamento abordou os principais fatores que impulsionam uma devida diligência eficaz em direitos humanos, descreveu as práticas atuais e incluiu um estudo de caso para destacar a importância de uma gestão sólida dos mecanismos de reclamação.

Adicionalmente, o Grupo desenvolveu uma sessão de sensibilização direcionada aos Vice-Presidentes com o objetivo de reforçar sua compreensão dos riscos em matéria de direitos humanos no setor minerador e fornecer atualizações sobre as ações implementadas e planejadas para prevenir e mitigar impactos adversos.

## **7. PLANOS FUTUROS E PRÓXIMOS PASSOS**

Em 2026, o Grupo continuará avançando na implementação de sua Estrutura de Devida Diligência em Direitos Humanos, fortalecendo a integração das considerações de direitos humanos nos processos empresariais e na tomada de decisões. A implementação do plano de ação segue em andamento, com avanços no aprimoramento dos mecanismos de governança, incluindo uma maior incorporação de responsabilidades em matéria de direitos humanos, tanto no nível da alta administração quanto no nível das operações.

Olhando para o futuro, o Grupo planeja reforçar sua abordagem de devida diligência na cadeia de suprimentos por meio do mapeamento de fornecedores, da priorização baseada em riscos e de um maior fortalecimento da exigibilidade contratual dos requisitos em matéria de direitos humanos. Essas iniciativas estão sendo implementadas de forma progressiva, com marcos-chave previstos para conclusão até o final de 2027.