

Política de Desempeño Social y Relaciones Comunitarias

Política del Grupo



xstreco

Contenido

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo frente al Desempeño Social y las Relaciones Comunitarias

2.2 Implicancias Legales

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

4.2 La Dirección Ejecutiva

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

4.6 Contrapartes

4.7 Los Responsables de las Relaciones Comunitarias

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.2 Procedimientos de Monitoreo

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

6.2 Sensibilización Continua

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.2 Historial de Revisiones

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

9.2 Legislación Relacionada

Aprobado por	El Consejo de Administración de Xstreco AG
Emitido por	La dirección ejecutiva
Fecha de emisión	01.09.2026
Versión	2.1

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

1.1.1 Objeto de la Política

Esta política establece los requisitos aplicables al desempeño social del Grupo y a su relacionamiento con las comunidades afectadas por sus actividades. Abarca la identificación de las partes interesadas y el relacionamiento con ellas, la evaluación de riesgos e impactos sociales, la gestión de reclamos, el empleo local y las compras locales, y la inversión comunitaria.

1.1.2 Alcance y Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados, directores, directivos y contratistas bajo la supervisión directa de Xstreco, que trabajen para cualquier oficina o activo industrial de Xstreco controlado u operado, directa o indirectamente, por Xstreco en todo el mundo. Cuando el Grupo mantiene una participación en un negocio conjunto que no controla ni opera, ejerce su influencia para promover una conducta coherente con esta política.

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo frente al Desempeño Social y las Relaciones Comunitarias

Se requiere el relacionamiento con las comunidades afectadas por una actividad del Grupo, y este debe respetar sus derechos, culturas e instituciones, así como los de los Pueblos Indígenas. Cuando una actividad pueda afectar a los Pueblos Indígenas, se aplica el proceso de consulta previa exigido por la ley aplicable, el Grupo respalda ese proceso y participa en él según se requiera y, con independencia de ese proceso, el relacionamiento propio del Grupo debe estar orientado al Consentimiento Libre, Previo e Informado. Esta política exige contribuir al desarrollo local mediante el empleo local, las compras locales y la inversión comunitaria. El relacionamiento debe llevarse a cabo de manera que procure la confianza de las comunidades afectadas por las actividades del Grupo.

2.2 Implicancias Legales

En el Perú, el Reglamento de Participación Ciudadana en el Subsector Minero, aprobado por Decreto Supremo N.º 028-2008-EM, rige la información que se brinda a la población del área de influencia de una actividad minera y la consulta a esta, y la Ley N.º 29785, con su reglamento Decreto Supremo N.º 001-2012-MC, rige la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios. En Suiza, los artículos 964j a 964l del Código de Obligaciones y la ordenanza asociada imponen deberes de debida diligencia y de reporte respecto de los minerales procedentes de zonas afectadas por conflictos y del trabajo infantil a las empresas comprendidas en su ámbito; el Grupo los aplica cuando se encuentra comprendido en ese ámbito. Los instrumentos enumerados bajo Estándares y Marcos Internacionales en la sección 9.2 son estándares y marcos, y no derecho vinculante; obligan al Grupo únicamente cuando un contrato o un acuerdo de financiamiento así lo exige. El incumplimiento de esta política, y la conducta que esta prohíbe, puede dar lugar a daño reputacional, sanciones legales y acciones disciplinarias internas.

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

Esta política exige la aplicación de los siguientes principios:

- (a) Mapeo y relacionamiento con las partes interesadas: Las partes interesadas deben ser identificadas y se debe mantener relacionamiento con ellas a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto, incluidos los grupos vulnerables a los efectos de una actividad.
- (b) Evaluaciones de riesgos e impactos sociales: Los riesgos e impactos sociales deben ser evaluados y gestionados, incluidos los relativos al reasentamiento, al patrimonio cultural y a los medios de vida.
- (c) Mecanismos de reclamos y su resolución: Los mecanismos de reclamos deben ser accesibles, transparentes y compatibles con los criterios de eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
- (d) Contenido local y compras locales: Cuando se cumplan los requisitos del puesto o del contrato y la ley aplicable lo permita, debe darse preferencia a la contratación local y a las compras locales, de manera coherente con la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI).
- (e) Inversión y desarrollo comunitario: La inversión comunitaria debe dirigirse a las prioridades identificadas junto con la comunidad correspondiente, y debe ser registrada.

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

- (a) Consulta a las partes interesadas: Se planifica un nuevo proyecto cerca de una comunidad rural. Se requiere un relacionamiento temprano para que las inquietudes sean comprendidas y tomadas en cuenta en el diseño del proyecto.
- (b) Resolución de un reclamo comunitario: Un miembro de la comunidad reporta emisiones de polvo provenientes de un sitio cercano. El reporte debe evaluarse y, cuando requiera investigación, investigarse; cuando la causa quede establecida, las emisiones deben mitigarse y el resultado debe comunicarse.
- (c) Iniciativas de contratación local: Se realiza la selección de personal para una nueva instalación. Debe darse preferencia a los candidatos de las comunidades del entorno que cumplan los requisitos del puesto, cuando la ley aplicable lo permita y de manera coherente con la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI), y quienes sean contratados deben recibir la capacitación que el puesto requiera.
- (d) Protección del patrimonio cultural: Un sitio de construcción se encuentra cerca de un área de importancia cultural. Se requiere la consulta a las instituciones representativas de la comunidad, y los planes se ajustan, en la medida de lo practicable, para evitar afectaciones y, cuando no puedan evitarse, para minimizarlas y mitigarlas.
- (e) Planificación del reasentamiento: Un proyecto requiere la adquisición de tierras. Se aplica como estándar de referencia la Norma de Desempeño 5 de las Normas de Desempeño de la IFC, y los hogares afectados deben poder participar en el proceso y deben ser compensados.

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

La supervisión de esta política corresponde al consejo de administración. El consejo de administración aprueba esta política y cada una de sus revisiones.

4.2 La Dirección Ejecutiva

La dirección ejecutiva emite esta política, provee los medios necesarios para aplicarla y responde ante el consejo de administración por su aplicación. Cuando esta política exige que un asunto sea escalado, este se escala a la dirección ejecutiva.

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

La responsabilidad por la aplicación cotidiana de esta política se asigna dentro del Grupo. Esta política exige que dicha asignación se registre en el Registro de Asignaciones de Políticas, un documento interno, se mantenga actualizada y se dé a conocer a quienes están sujetos a esta política. Cuando esta política se refiere a la función de cumplimiento, se entiende la persona o las personas que ostentan esa asignación en el momento pertinente, exista o no un área independiente.

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

Toda persona que dirige el trabajo de otros es responsable de aplicar esta política en el trabajo que dirige, de darla a conocer a quienes dirige y de trasladar toda inquietud que se le plantee.

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

Toda persona sujeta a esta política debe cumplirla, debe plantear una inquietud cuando considere que esta ha sido o puede ser incumplida, y debe cooperar con cualquier indagación sobre dicha inquietud.

4.6 Contrapartes

Las contrapartes deben cumplir los estándares de esta política cuando su contrato con el Grupo así lo disponga, y pueden plantear una inquietud a través de los canales indicados en la sección 5.1.

4.7 Los Responsables de las Relaciones Comunitarias

Quienes son responsables de las relaciones con una comunidad afectada por las actividades del Grupo son responsables del relacionamiento que esta política exige, de las vías por las cuales los miembros de esa comunidad pueden plantear una inquietud, y de registrar qué se planteó y cómo fue atendido.

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.1.1 Reporte Interno

Una inquietud bajo esta política puede plantearse ante un jefe directo, ante cualquier miembro de la dirección ejecutiva o ante la función de cumplimiento. Una inquietud también puede plantearse a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, direcciones que llegan ambas a la función de cumplimiento, o por teléfono al +41 41 562 32 90, preguntando por la función de cumplimiento. Está prohibida toda represalia contra la persona que plantee una inquietud de buena fe.

5.1.2 Reporte Externo

Una persona que no sea empleada del Grupo puede plantear una inquietud a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, por teléfono al +41 41 562 32 90, o por correo postal, con la indicación "Confidencial - Cumplimiento", a la dirección que figura al final de este documento. Una inquietud puede plantearse en inglés o en español. No se requiere un nombre ni datos de contacto, y una inquietud planteada sin ellos se evalúa de la misma manera. El proveedor del sitio web del Grupo registra datos técnicos básicos con cada envío, por lo que un reporte realizado mediante el formulario no es técnicamente anónimo, y una llamada tampoco lo es; un reporte enviado por correo postal sí puede serlo.

5.2 Procedimientos de Monitoreo

Esta política exige que su aplicación se mantenga bajo revisión y que se conserve un registro suficiente para acreditar cómo ha sido aplicada. En particular, esta política exige:

- (a) que el cumplimiento de esta política se revise en el ciclo indicado en la sección 8;
- (b) que se registren las inquietudes planteadas bajo esta política y la forma en que cada una fue resuelta;
- (c) que el riesgo que esta política aborda se reevalúe cada vez que las actividades del Grupo cambien de manera significativa;
- (d) que los asuntos no resueltos, los recurrentes o los sistémicos se escalen a la dirección ejecutiva y, cuando la ley lo exija o resulte apropiado por otras razones, a las autoridades competentes;
- (e) que quienes están sujetos a esta política puedan demostrar, a partir de los registros conservados, que sus requisitos fueron cumplidos.

Los medios utilizados para cumplir estos requisitos son proporcionales al tamaño del Grupo y a la escala y naturaleza de sus actividades en cada momento, y se amplían conforme estas cambian.

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

Esta política exige que toda persona sujeta a ella sea informada de su existencia al momento de su incorporación y reciba la capacitación necesaria para aplicarla en su función. La forma y la profundidad de esa capacitación son proporcionales al cargo.

6.2 Sensibilización Continua

Esta política exige que la sensibilización sobre ella se actualice en el ciclo indicado en la sección 8, y cada vez que la política se revisa o un evento lo hace necesario, y que quienes ocupan cargos con mayor exposición al riesgo que esta política aborda reciban la capacitación apropiada a esa exposición.

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

Todas las personas sujetas a esta política deben reportar las presuntas infracciones, al igual que las contrapartes cuando su contrato con el Grupo así lo disponga. La identidad de la persona que realiza un reporte se trata como confidencial y no se divulga, salvo que la ley exija su divulgación o que esta sea necesaria para la investigación, y en tal caso solo en la medida necesaria. Se prohíbe la represalia contra una persona que reporta de buena fe.

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del vínculo laboral o contractual, y pueden originar procesos judiciales.

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.1.1 Ciclo de Revisión

Esta política se revisa al menos una vez cada dos años calendario.

8.1.2 Revisión Motivada por Eventos

Se realiza una revisión, corresponda o no según el ciclo, cada vez que un cambio en la ley, un cambio significativo en las actividades del Grupo o un evento surgido bajo esta política la hagan necesaria.

8.1.3 Realización y Resultado de la Revisión

La revisión es realizada por el titular de la responsabilidad descrita en la sección 4.3. Su resultado se somete al consejo de administración, y toda actualización derivada de ella es aprobada por el consejo de administración antes de su emisión.

8.2 Historial de Revisiones

8.2.1 Versión 2.1 - 01.09.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva tras una revisión programada del conjunto de políticas. Las modificaciones son de carácter editorial y aclaratorio; las posiciones de política establecidas en la versión 2.0 se mantienen sin cambios.

8.2.2 Versión 2.0 - 01.01.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva, en reemplazo de la primera emisión.

8.2.3 Versión 1.0 - 02.06.2025

Primera emisión.

8.2.4 Versiones Sustituidas

Las versiones sustituidas se conservan. Cada actualización se comunica a quienes están sujetos a esta política.

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

- (a) Parte interesada: Toda persona o grupo afectado por las operaciones de Xstreco o con un interés en ellas.
- (b) Evaluación de riesgos e impactos sociales: La evaluación de los efectos sociales y económicos de una actividad sobre las comunidades.
- (c) CLPI (Consentimiento Libre, Previo e Informado): El principio conforme al cual se busca el consentimiento de los Pueblos Indígenas respecto de una actividad que afecte sus tierras, sus recursos o sus derechos, y corresponde a ellos otorgarlo o denegarlo, de manera libre y sobre la base de información previa y completa. Cuando la ley aplicable prevé la consulta previa en lugar del consentimiento, rige esa ley y el relacionamiento se orienta al consentimiento.
- (d) Mecanismo de reclamos: Un proceso para recibir, evaluar, atender y responder a las quejas o inquietudes planteadas por las partes interesadas.
- (e) Contenido local: El uso de mano de obra, materiales y servicios locales en una operación.

9.2 Legislación Relacionada

9.2.1 Legislación Local

En el Perú, el Reglamento de Participación Ciudadana en el Subsector Minero, aprobado por Decreto Supremo N.º 028-2008-EM, y la Ley N.º 29785 sobre consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, con su reglamento Decreto Supremo N.º 001-2012-MC. En Suiza, los artículos 964j a 964l del Código de Obligaciones y la Ordenanza sobre Debida Diligencia y Transparencia en relación con los Minerales y Metales procedentes de Zonas Afectadas por Conflictos y con el Trabajo Infantil (SR 221.433).

9.2.2 Estándares y Marcos Internacionales

- (a) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: Los diecisiete objetivos adoptados por la Asamblea General de la ONU en 2015.
- (b) Normas de Desempeño de la IFC: Requisitos que la IFC aplica a los proyectos que financia. La edición vigente al momento en que se evalúa una actividad es la referencia utilizada en esta política.
- (c) Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, dan efecto al Marco de Proteger, Respetar y Remediar de 2008. Los criterios de eficacia de los mecanismos no judiciales de reclamos se establecen en el Principio 31. No constituyen un tratado.
- (d) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable: Recomendaciones dirigidas a las empresas. No constituyen derecho vinculante.



"Las políticas de Xstreco establecen los estándares que rigen la manera en que el Grupo conduce sus actividades y la manera en que esa conducta es evaluada."

Xstreco AG
General-Guisan-Strasse 6
CH-6300 Zug
Suiza

Correo electrónico info@xstreco.com
Web xstreco.com