Política de Derechos Humanos

Dynacor Group Inc.

Mayo 2026

1. Introducción

En Grupo Dynacor Inc. (en adelante, «Dynacor») y sus filiales, reafirmamos nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos como principio fundamental de nuestra gestión empresarial. La presente política complementa y refuerza los principios establecidos en nuestro Código de conducta, así como en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de Dynacor, consolidando así nuestro compromiso de actuar con integridad, responsabilidad y respeto hacia todas las personas afectadas por nuestras actividades.

Respetamos los derechos humanos de todos los grupos de interés que puedan verse afectadas por nuestras actividades, incluidos los trabajadores, los proveedores de bienes y servicios, los subcontratistas, los proveedores de minerales (MAPE), las comunidades locales y otros grupos de interés.

Nos adherimos al marco «Proteger, respetar y reparar» establecido por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como a las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. Dynacor velará por cumplir toda la legislación local, nacional o internacional en la materia, independientemente del lugar en el que desarrolle sus actividades. En caso de que la legislación local sea insuficiente o no responda a las mismas normas que las buenas prácticas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos, nos ajustaremos a estas últimas.

Dynacor también se adhiere a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que la empresa se ha adherido, reforzando así su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

Dynacor aplica un proceso continuo de diligencia debida en materia de derechos humanos, que incluye la identificación y evaluación periódica de los riesgos reales y potenciales, la adopción de medidas preventivas y correctivas, el seguimiento de su eficacia y la comunicación transparente de los resultados, incluida su integración en el sistema de gestión de riesgos de la empresa.

En el marco de este proceso, la empresa también tiene en cuenta los riesgos relacionados con la discriminación, la exclusión o las desigualdades estructurales que puedan afectar a los trabajadores, las comunidades u otras partes interesadas.

Cuando identificamos que hemos causado o contribuido a un impacto negativo sobre los derechos humanos, nos comprometemos a cooperar para remediarlo de manera adecuada y a adoptar medidas correctivas lo antes posible.

Este compromiso cuenta con el respaldo del consejo de administración y la alta dirección, que asumen la responsabilidad de promover activamente el respeto de los derechos humanos en la estrategia, la toma de decisiones y la cultura organizativa de Dynacor.

2. Objetivo

Establecer los compromisos de Dynacor y sus filiales para prevenir, mitigar y gestionar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos derivados de nuestras actividades y relaciones comerciales, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la dignidad y la responsabilidad.

3. Ámbito de aplicación

La presente Política se aplica a:

- Los miembros del consejo de administración y de la alta dirección de Dynacor
- Todos los trabajadores de Dynacor y sus filiales, independientemente de su condición, modalidad de empleo o lugar de trabajo
- Los proveedores de bienes y servicios, los subcontratistas, incluidos los proveedores de mineral (MAPE)
- Los socios comerciales, los intermediarios y cualquier tercero que actúe en nombre de Dynacor o que tenga una relación directa con sus operaciones o su cadena de valor

Dynacor espera que todas las personas y entidades sujetas a la presente Política actúen de conformidad con sus principios y compromisos en el marco de sus funciones o de sus relaciones comerciales con la Sociedad.

4. Referencias Internacionales

Dynacor respeta y promueve los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Las Directrices de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (marco «proteger, respetar y reparar»)
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales
- La Guía de la OCDE sobre el deber de diligencia para una conducta empresarial responsable
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los ocho convenios fundamentales de la OIT, a saber, los convenios n.º 29 (trabajo forzoso), 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva), 100 (igualdad de remuneración), 105 (abolición del trabajo forzoso), 111 (discriminación (empleo y ocupación)), 138 (edad mínima) y 182 (prohibición de las peores formas de trabajo infantil), así como el Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
- La Ley S211 de Canadá: Ley contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas

5. Referencias internas

La presente Política debe interpretarse en consonancia con:

- Código de conducta
- Reglamento interno de trabajo
- Reglamento interno sobre salud y seguridad en el trabajo
- Política de salud y seguridad en el trabajo
- Política medioambiental
- Política de sosteniblidad
- Política de diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- Manual para la prevención y detección del lavado de activos y del financimiento del terrorismo

6. Compromiso en materia de derechos humanos

De conformidad con las normas internacionales en materia de derechos humanos y teniendo en cuenta los resultados de nuestro análisis de materialidad y el diálogo permanente con nuestros grupos de interés, Dynacor ha establecido los siguientes doce compromisos prioritarios, aplicables a nuestras operaciones y a toda nuestra cadena de valor.

1. Rechazo del trabajo forzoso y de la trata de personas

No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y rechazamos categóricamente cualquier forma de esclavitud y trata de personas. Reconocemos el derecho de toda persona a trabajar y a elegir libremente su empleo. Asimismo, no retenemos ningún documento de identidad ni ningún pago que pueda menoscabar la libertad de movimiento de los trabajadores.

2. Tolerancia cero con el trabajo infantil

Rechazamos el recurso al trabajo infantil y velamos por que no se utilice ninguna forma de trabajo infantil en las actividades de Dynacor ni en su cadena de valor. Por consiguiente, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación aplicable, la edad mínima para trabajar en Dynacor y sus filiales es de 18 años, en consonancia con los convenios fundamentales de

la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los convenios n.° 138 (edad mínima) y n.° 182 (prohibición de las peores formas de trabajo infantil).

Teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños y adolescentes, no se permite el acceso a las instalaciones operativas o industriales de Dynacor a ninguna persona menor de 18 años.

3. Igualdad de oportunidades y rechazo de toda forma de discriminación

Nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades y a mantener un lugar de trabajo en el que las personas sean tratadas de manera equitativa, respetando su individualidad y su derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Nadie será discriminado por motivos de edad, nacionalidad, sexo, discapacidad, religión, orientación sexual, opiniones políticas o cualquier otra característica. Dynacor fomenta un entorno en el que se valora y respeta la diversidad entre sus trabajadores, y en el que todos se sienten incluidos, reconocidos y escuchados. Rechazamos cualquier forma de acoso verbal, físico, sexual o psicológico.

4. Libertad de asociación y de negociación

Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a formar o participar en organizaciones que busquen defender y promover sus intereses. Del mismo modo, respetamos la elección legítima de ser representados por sindicatos u otras formas de representación legalmente establecidas.

5. Libertad de pensamiento y de participación política

Respetamos el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, pudiendo expresar libremente sus ideas, creencias o religión, individual o colectivamente. Del mismo modo, respetamos el derecho de las personas a participar en el gobierno de su país, directa o indirectamente, a través de sus representantes.

6. Salud, seguridad y bienestar

Nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo seguro a nuestro personal, a nuestros proveedores y a nuestros subcontratistas, y a proporcionar un lugar de trabajo seguro, donde se desarrolle una cultura centrada en la salud y la seguridad. A través de nuestro programa de salud y seguridad en el trabajo, identificamos, evaluamos y

controlamos los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo con el fin de garantizar un lugar de trabajo seguro, así como una formación continua.

Del mismo, procuramos ofrecer condiciones de alojamiento y ocio adecuadas a nuestro personal, a nuestros proveedores y a nuestros subcontratistas mientras trabajan en nuestras instalaciones.

7. Condiciones de trabajo equitativas y favorables

Todas las personas que trabajan en nuestras instalaciones tienen derecho a una remuneración equitativa y justa, que les garantice una vida acorde con la dignidad humana. La remuneración mínima no puede ser inferior al salario mínimo establecido en los contratos de trabajo y en la legislación vigente. Toda persona que trabaje con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tiene derecho a condiciones que respeten su salud, su seguridad, su bienestar y su dignidad, a una jornada laboral máxima y a períodos de descanso.

8. Cadena de suministro responsable

Exigimos a nuestros proveedores, subcontratistas y socios comerciales que respeten y adopten normas reconocidas en materia de derechos humanos (en particular, condiciones de trabajo justas, la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la no discriminación, la libertad de asociación y de negociación colectiva, la seguridad y la salud en el trabajo y la gestión medioambiental responsable, entre otras). Del mismo modo, en nuestras relaciones con los proveedores de servicios de seguridad privada, fomentamos la protección de las personas y de nuestras operaciones en un entorno que respete plenamente los derechos humanos, de conformidad con las normas internacionales aplicables.

9. Gestión responsable de los impactos ambientales

Reconocemos que un medio ambiente sano es esencial para el ejercicio de los derechos humanos, como el derecho a la vida y a la salud. En este contexto, gestionamos de manera responsable nuestros impactos ambientales (incluidos los relacionados con el agua, el suelo, el aire y el cambio climático) con el objetivo de prevenir, mitigar y controlar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, las comunidades, los proveedores, los proveedores de minerales (MAPE) y otros grupos de interés.

10. Respeto de los derechos de las comunidades locales

Estamos firmemente comprometidos con el respeto de los derechos humanos de las comunidades locales, en particular de aquellas que puedan verse afectadas por nuestras operaciones y relaciones comerciales. En el marco de nuestro proceso de diligencia debida, identificamos, prevenimos y gestionamos los riesgos y los impactos sociales asociados a nuestras actividades, promoviendo una participación significativa y un diálogo continuo con las comunidades afectadas.

Del mismo modo, fomentamos prácticas responsables en nuestra cadena de suministro, incluyendo a nuestros proveedores de mineral (MAPE), con el fin de contribuir a un desarrollo socioeconómico sostenible y respetuoso con los derechos humanos en las comunidades donde operan.

11. Protección de las zonas de alto valor de conservación y biodiversidad

Nos comprometemos a proteger la biodiversidad, los ecosistemas naturales y las áreas naturales protegidas en el marco de nuestras actividades, gestionando de manera responsable los impactos ambientales asociados a nuestras actividades. Reconocemos que la conservación de estos entornos es esencial para la protección de los derechos humanos, en particular los de las comunidades locales y los pueblos indígenas que dependen de ellos para su subsistencia, su identidad cultural y su bienestar.

12. Communicación responsable y respetuosa

En el marco de la presente Política, Dynacor se compromete a mantener una comunicación transparente, honesta y respetuosa con todas sus partes interesadas. Fomentamos un lenguaje inclusivo, no discriminatorio y sensible a la cultura, velando por que nuestra comunicación interna y externa refleje nuestros valores éticos y nuestro respeto por los derechos humanos.

7. Formación

Nos comprometemos a garantizar la difusión y la aplicación adecuadas de la presente política entre todo el personal, integrándola en nuestros procesos de gestión de recursos humanos.

Con este fin, ponemos en marcha programas periódicos de formación y sensibilización sobre los derechos humanos, haciendo especial hincapié en las áreas de alto riesgo, reforzando las competencias necesarias para su aplicación efectiva y promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la ética y la responsabilidad.

8. Canal de denuncias – Línea ética Dynacor

Los grupos de interés de Dynacor y sus filiales que consideren que se ha cometido una infracción o que existe una violación real o potencial de la presente política en materia de derechos humanos pueden realizar una denuncia a través de la línea ética de Dynacor, https://www.ethics-dynacor.com/, un mecanismo de denuncia confidencial, accesible y gestionado por un tercero independiente, a través de los canales establecidos a tal efecto.

Los trabajadores u otros grupos de interés de Dynacor o de sus filiales que realicen una denuncia de buena fe o denuncien abiertamente un comportamiento contrario a los compromisos de la presente política en materia de derechos humanos están protegidos contra cualquier medida de represalia por parte de los directivos de Dynacor o de sus filiales. Esto se refiere, en particular, a la aplicación de sanciones, el despido o la suspensión, así como a cualquier acto que pueda considerarse hostil.

9. Gobernanza y responsabilidades

Consejo de administración

- Supervisa la aplicación de la presente política y su integración en la estrategia empresarial.
- Recibe informes periódicos sobre los riesgos significativos en materia de derechos humanos, las denuncias recibidas y las medidas adoptadas.
- Evalúa la eficacia del sistema de diligencia debida y del mecanismo de recurso.

Presidente y directo ejecutivo de Grupo Dynacor Inc.

- Dirige el compromiso de la empresa con el respeto de los derechos humanos.
- Vela por la asignación de los recursos adecuados para la aplicación efectiva de la presente Política.
- Promueve una cultura organizativa basada en la ética y el respeto.

Comité de Ética de las filiales

- Supervisa la tramitación de las denuncias relacionadas con los derechos humanos de conformidad con el procedimiento de notificación vigente.
- Garantiza la realización de investigaciones imparciales y la adopción de medidas correctivas y de reparación, cuando proceda.
- Analiza las tendencias y los riesgos recurrentes en materia de derechos humanos.
- Informa periódicamente a los órganos de gobierno competentes.

Dirección de Recursos Humanos Corporativos

- Integra los principios de la presente política en el sistema de gestión de personal de la empresa, incluidos los procesos de selección, evaluación del rendimiento, formación y gestión disciplinaria.
- Supervisa y acompaña su implementación en las filiales, velando por la coherencia con las normas de la empresa y la normativa local aplicable.
- Consolida y analiza la información pertinente relativa a las denuncias y los riesgos en materia de derechos humanos, en coordinación con los órganos de gobierno correspondientes.
- Coordina la definición y el seguimiento del plan de acción en materia de derechos humanos, de acuerdo con el proceso de diligencia debida de la empresa.

- Promueve una cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión y la prevención de riesgos en materia de derechos humanos
- Se asegura de proporcionar y dar a conocer los mecanismos internos que permiten a los trabajadores denunciar las violaciones de los derechos humanos, así como los mecanismos externos confidenciales que pueden utilizar los empleados y otros grupos de interés externos para denunciar las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades de Dynacor.

Recursos Humanos de las filiales

- Aplica la presente política a nivel local, integrando sus principios en los procesos de gestión de personal de conformidad con la legislación aplicable.
- Implemente programas de formación y sensibilización sobre los derechos humanos, teniendo en cuenta los riesgos específicos de su jurisdicción.
- Gestiona las cuestiones laborales y las denuncias relacionadas con los derechos humanos de conformidad con los procedimientos vigentes y en coordinación con las instancias competentes, en colaboración con la directora corporativa de Recursos Humanos.
- Promueve entornos de trabajo libres de discriminación, acoso y represalias.
- Informa periódicamente a la dirección de recursos humanos de la empresa sobre la aplicación de la presente política y los riesgos identificados.

Dirección de Comunicación Corporativa

- Vela por una comunicación clara, coherente y conforme a los valores éticos y los compromisos de la empresa en materia de derechos humanos.
- Garantiza la difusión adecuada, tanto interna como externamente, de la presente política y de las normas relacionadas.
- Gestiona la comunicación relativa a situaciones delicadas o de crisis de manera responsable, promoviendo la transparencia y la protección de los derechos de las personas afectadas.
- Evalúa y asesora sobre los riesgos reputacionales relacionados con cuestiones sociales y de derechos humanos, promoviendo un lenguaje inclusivo y respetuoso con las culturas.
- Contribuye al fortalecimiento de una cultura organizativa basada en la ética, el respeto y la integridad.

Responsable de la sostenibilidad

- Dirige el proceso de diligencia debida de la empresa en materia de derechos humanos, velando por su integración en la gestión de riesgos de Dynacor y sus filiales, en coordinación con los departamentos pertinentes.
- Identifica, evalúa y prioriza los riesgos y los impactos reales o potenciales en la cadena de valor, fomentando medidas preventivas, correctivas y de mitigación.
- Coordina la implementación y el seguimiento de los planes de acción en materia de derechos humanos.
- Consolida la información y los indicadores con fines de seguimiento interno, presentación de informes ESG y mejora continua.
- Fomenta la integración transversal de los derechos humanos en la estrategia de desarrollo sostenible y la toma de decisiones de la empresa.

10. Consecuencias en caso de incumplimiento

Los contratos de los empleados, así como los de los proveedores de mineral (MAPE), los subcontratistas y los proveedores de bienes y servicios, incluyen el compromiso de respetar la presente política en materia de derechos humanos.

Toda persona que actúe por cuenta o en nombre de Dynacor o de sus filiales es responsable de su cumplimiento. El incumplimiento puede dar lugar a medidas disciplinarias o contractuales, que pueden ir desde una advertencia hasta la rescisión de la relación laboral o comercial, de conformidad con la legislación aplicable.

Del mismo modo, cuando Dynacor constate que ha causado o contribuido a un impacto negativo sobre los derechos humanos, adoptará las medidas correctivas y reparadoras adecuadas.

11. Revisión

La presente Política será objeto de revisiones periódicas con el fin de garantizar su pertinencia, eficacia y alineación con las normas internacionales y las mejores prácticas en materia de derechos humanos, así como con los principios de gobernanza responsable.

Estas revisiones permitirán reforzar el proceso de mejora continua y garantizar que la política refleje adecuadamente la evolución de los riesgos, las expectativas de los grupos de interés y los marcos normativos aplicables.

12. Comunicación y entrada en vigor

Dynacor se compromete a difundir la presente política entre sus grupos de interés internos y externos, así como a integrarla en sus procesos de incorporación, formación y gestión organizativa, con el fin de promover su correcta comprensión y aplicación.

La presente Política entrará en vigor a partir de su aprobación por el consejo de administración.

Fecha de aprobación: 12 de mayo de 2026
Versión: 5.0

Jean Martineau
Presidente y director ejecutivo
Grupo Dynacor Inc.