

## **EMERITA RESOURCES CORP.**

### **POLÍTICA DE DENUNCIANTES**

#### **1. FINALIDAD DE ESTA POLÍTICA**

La finalidad de esta política es establecer procedimientos para:

- a) la recepción, la conservación y el tratamiento de las quejas recibidas por Emerita Resources Corp. y sus filiales (en conjunto, «**Corporación**») con respecto a: i) asuntos de contabilidad, controles contables internos y auditoría, o ii) infracciones de las políticas de la Corporación, incluido el código ético y de conducta comercial, la política antisoborno y anticorrupción, y la política corporativa de divulgación, confidencialidad y uso de información privilegiada, y
- b) la presentación anónima y confidencial por parte de los empleados de la Corporación de dudas sobre contabilidad, asuntos de auditoría o infracciones de cualquiera de las políticas de la Corporación (tal y como se describe anteriormente).

La finalidad de esta política también es indicar de manera clara e inequívoca que la Corporación prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias contra cualquier empleado, consultor, director o agente que notifique quejas al Comité de auditoría sobre contabilidad, controles internos, asuntos de auditoría o infracciones del código ético y de conducta empresarial. Las personas que trabajan en la Corporación deben garantizar que el lugar de trabajo esté libre de cualquier forma de discriminación, acoso y represalias prohibida por esta política. Ningún empleado, consultor, director o agente de la Corporación tiene autoridad para participar en una conducta prohibida por esta política.

Esta política protege a cualquier empleado o consultor que presente una queja de buena fe al Comité de Auditoría con respecto a divulgaciones de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o infracciones del código ético y de conducta comercial de la Corporación según los procedimientos establecidos en este documento.

Si un empleado, consultor, director o agente participa legítimamente y de buena fe en cualquiera de las actividades enumeradas anteriormente, la Corporación no lo despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará discriminará ni reprenderá conforme a las condiciones de empleo asociadas a esa actividad. Sin embargo, dado que dicha acusación de incorrección puede resultar en graves repercusiones para la persona o entidad objetivo, el empleado, consultor, director o agente que realice dicha acusación debe tener motivos razonables antes de hacerlo y actuar de buena fe según los mejores intereses de la Corporación, no para el beneficio o la motivación personal.

#### **2. PROCEDIMIENTOS DE QUEJA**

- a) Se recomienda a cualquier empleado, consultor, director o agente que crea legítimamente y de buena fe que ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias (o que tenga conocimiento de cualquier conducta que pueda estar prohibida por esta política) que notifique dicha creencia al Director ejecutivo. Este enviará inmediatamente el informe a uno o más miembros del Comité de auditoría de la Corporación. Cualquier

empleado, consultor, director o agente que reciba dicha denuncia (o sea testigo de una conducta que, legítimamente y de buena fe, crea que puede estar prohibida por esta política) debe notificar de inmediato a su supervisor o al Director ejecutivo de la Corporación. Dichas dudas o quejas se pueden comunicar de forma anónima si se desea.

- b) Al recibir una queja, el Comité de auditoría iniciará una investigación exhaustiva inmediatamente. El Comité de auditoría notificará a la Junta directiva y al Director ejecutivo de dichas investigaciones. Es obligación de los empleados, consultores, directores y agentes cooperar en la investigación correspondiente. Los responsables de la investigación mantendrán la confidencialidad de las acusaciones en la denuncia y la identidad de las personas implicadas, sujeto a la necesidad de realizar una investigación completa e imparcial, resolver cualquier infracción de las políticas de la Corporación, controlar el cumplimiento y administrar las políticas de la Corporación.
- c) La investigación incluirá una conversación con el denunciante (a menos que la denuncia se haya presentado de forma anónima), la parte contra la que se han presentado las denuncias y los testigos, según corresponda.
- d) En caso de que una investigación determine que un empleado, consultor, director o agente está implicado en una conducta o acción que constituye discriminación, acoso o represalias en violación de esta política, la Corporación tomará medidas correctivas inmediatas, lo que incluye la rescisión del empleo o la contratación de un consultor.
- e) En caso de que la investigación muestre que la denuncia se realizó frívolamente o por motivos impropios, de mala fe o sin fundamento, el supervisor del denunciante tomará las medidas disciplinarias que correspondan según las circunstancias.

### **3. PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ DE AUDITORÍA**

El Comité de auditoría ha adoptado los procedimientos siguientes:

- a) La directiva de la Corporación remitirá inmediatamente al Comité de auditoría cualquier queja que haya recibido con respecto a la divulgación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría.
- b) Cualquier empleado o consultor de la Corporación puede presentar, de manera confidencial o anónima si así lo desea, dudas relacionadas con la divulgación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o infracciones del código ético y de conducta comercial de la Corporación. Todas estas dudas deberán exponerse por escrito y enviarse en un sobre sellado al presidente del Comité de auditoría con la leyenda «Dirigido únicamente al Comité de auditoría; se presentará conforme a la política de denunciantes adoptada por la Corporación». Si un empleado o consultor quisiera discutir cualquier asunto con el Comité de auditoría, el empleado debe indicarlo al presentarlo e incluir un número de teléfono al que se pueda contactar si el Comité de auditoría lo considera

apropiado. Cuando la Directiva reciba dicho sobre, lo enviará sin abrir en cuanto sea posible al presidente del Comité de auditoría. Se puede contactar con el presidente del Comité de auditoría de la manera siguiente:

**PRIVADO Y CONFIDENCIAL**

A la atención de: Presidente del Comité de auditoría de Emerita Resources Corp.  
36 Lombard Street, Floor 4  
Toronto, ON (Canadá), M5C 2X3

- c) Tras recibir una queja presentada en virtud de este documento, el Comité de auditoría investigará cada asunto indicado y tomará medidas correctivas, incluida la rescisión del empleo, si procede. Esto puede incluir, ya sea en conjunto o por separado, una advertencia o carta de amonestación, un descenso de categoría, una pérdida del aumento de mérito, una bonificación u opción sobre acciones, una suspensión sin goce de sueldo o una rescisión del empleo. El Comité de auditoría notificará a la Junta directiva y al Director ejecutivo de dichas investigaciones.
- d) Durante las investigaciones, el Comité de auditoría intentará actuar de manera prudente y razonable, interrumpiendo la actividad y los de la Corporación al mínimo, habida cuenta de las circunstancias personales de la persona investigada.
- e) En el caso de acusación irregularidades contra la junta directiva, ya sea en conjunto o con cualquiera de sus miembros, el Director ejecutivo las investigará e informará de sus conclusiones a la junta directiva.
- f) El Comité de auditoría puede contratar empleados de la Corporación o los asesores jurídicos, contables o externos para que investiguen las quejas relacionadas con la divulgación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o infracciones del código ético y de conducta comercial de la Corporación. Al realizar una investigación, el Comité de auditoría hará todo lo posible para proteger la confidencialidad y el anonimato del denunciante.
- g) El Comité de auditoría conservará dichas quejas o dudas como parte de sus registros durante al menos seis años.
- h) El Comité de Auditoría revisará y evaluará esta Política anualmente para determinar si contiene procedimientos apropiados para notificar infracciones o quejas con respecto a las normas de contabilidad o el código ético y de conducta comercial. El Comité de auditoría enviará los cambios recomendados a la Junta para su aprobación.