



DENARIUS METALS CORP.

POLÍTICA DE REPORTE DE INQUIETUDES Y DENUNCIAS

Introducción

Denarius Metals Corp., incluyendo a sus subsidiarias que están sujetas al Código de Conducta y Ética Empresarial (la “**Corporación**”) está comprometida con los más altos estándares posibles en materia de comunicación abierta, honestidad y rendición de cuentas. En línea con ese compromiso, esperamos que todos los directores, funcionarios, empleados (sean temporales, a plazo, o permanentes), consultores, contratistas, subcontratistas, aprendices, staff bajo asignación temporal, teletrabajadores, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores, o cualquier otra persona o personas que trabajan para la Corporación, independientemente de su ubicación en el mundo (el “**Personal**”), que tenga inquietudes serias con respecto a sospechas de incumplimiento o incumplimiento efectivo del Código de Conducta y Ética Empresarial de la Corporación, o cualquier otro aspecto del trabajo de la Corporación, den un paso adelante y manifiesten dichas inquietudes.

La presente política de reporte de inquietudes y denuncias (la “**Política**”) permite que el Personal informe a la Corporación sobre irregularidades serias incluyendo temas éticos, de fraude o criminales, sin consecuencias adversas o acciones disciplinarias. El propósito de la presente Política no es resolver los retos del día a día, ni los temas gerenciales. Estos temas deben ser presentados a la gerencia a través de los procesos ordinarios.

Frecuentemente, el Personal tiene conocimiento, antes que los demás, de que puede existir alguna irregularidad dentro de la Corporación. Sin embargo, puede que decidan no manifestar sus inquietudes porque sienten que presentar las mismas sería una falta de lealtad hacia sus colegas o hacia la Corporación. también es posible que tenga miedo a represalias o al acoso. En estas circunstancias, pueden sentir que sería más fácil ignorar las inquietudes en lugar de reportar algo que puede que solamente sea una sospecha de irregularidades.

La Política establece claramente que el Personal puede expresar sus inquietudes sin medio a discriminación o desventajas posteriores. La Política tiene la intención de exhortar al Personal a que presente inquietudes serias dentro de la Corporación y permitirle que proceda en lugar de ignorar un problema o buscar una solución al problema fuera de la Corporación.

La Política también declara claramente que, si se identifica cualquier irregularidad por parte de la Corporación o por parte de cualquier miembro del Personal y la misma se reporta a la Corporación, la misma será procesada de manera expedita y minuciosamente y, si corresponde, solucionada de forma legítima. La Corporación además examinará las circunstancias para asegurar que se prevenga dicha irregularidad en el futuro.

Un mecanismo de reporte de inquietudes y denuncias invita a todo el Personal a que actúe de manera responsable para proteger la reputación de su organización y mantener la confianza pública. La promoción de una cultura de

comunicación abierta dentro de la organización también ayudará a que este proceso se cumpla. La Política tiene como objetivo asegurar que las inquietudes serias se presenten y aborden debidamente dentro de la Corporación y que se reconozca como una herramienta clave para garantizar la ejecución de un buen sistema de gobierno y de prácticas gerenciales.

La Política **no** ofrece amnistía al Personal que presente denuncias de conformidad con la Política. La Corporación podrá tomar acciones disciplinarias contra una persona en base a su propia conducta irregular, aun si dicha persona reporta su propia conducta irregular de conformidad con la Política.

Aplicación

La Política aplica a todo el Personal. La Corporación también aplicará la Política a todos los terceros con los cuales tenga negocios importantes, incluyendo proveedores, distributores, agentes, asesores, y demás representantes que actúan a nombre de la Corporación ("**Partes Relacionadas**"). Ningún miembro del Personal o Parte Relacionada tiene potestad para llevar a cabo las conductas que prohíbe la presente Política.

La Política

1. Denticiones e Interpretación

Los miembros del Personal y las Partes Relacionadas usualmente son los primeros en saber que alguna irregularidad seria está ocurriendo. Una cultura de "mirar hacia el otro lado" con respecto a dichos problemas significa que no se activan las alarmas y las personas que están a cargo no tienen la oportunidad de tomar acción antes de que se produzca el verdadero daño. Por ello, la **presentación de inquietudes y denuncias** puede describirse como el suministro de información sobre prácticas potencialmente ilegales o deshonestas (es decir, mal proceder) sin miedo a represalias.

El término **mal proceder** involucra cualquier comportamiento contrario a la ley o ilegal e incluye, entre otros comportamientos, los siguientes:

- Un acto contrario a la ley civil o penal;
- Incumplimiento o falta de implementación o ejecución de cualquier política aprobada por la Corporación;
- Incumplimiento de las leyes o regulaciones aplicables, incluyendo, entre otras, las leyes que prohíben el soborno, la corrupción, el lavado de dinero o financiamiento del terrorismo;
- Conducta o actuar carente de profesionalismo que ignora los estándares de práctica reconocidos y establecidos;
- Practicas cuestionables de contabilidad o auditoría, incluyendo, entre otras prácticas engañosas o fraudulentas; o
- Destrucción, mutilación, ocultamiento o falsificación de cualquier cuenta o de algún registro o documento preparado para o requerido por cualquier propósito contable;
- Cualquier conducta que se crea, sobre base razonable, que constituye una violación de las leyes laborales o de empleo, las leyes de títulos valores, las leyes relacionadas con el fraude o la comisión o posible

comisión de un delito;

- Una práctica peligrosa que pueda causar heridas o daños a cualquier persona o propiedad;
- Falta de rectificación o de la toma de medidas razonables para reportar un asunto que puede generar costos o pérdidas significativas y evitables a la Corporación;
- Abuso de poder o autoridad para cualquier fin no autorizado u oculto;
- Cualquier discriminación injusta en el curso del empleo o prestación de servicios; o
- Represalia en virtud de una inquietud o denuncia presentada de buena fe de conformidad con la Política.

La lista anterior no está cerrada y tiene la intención de dar una idea del tipo de conducta que podría considerarse como “mal proceder”.

2. Protección

El Personal y las Partes Relacionadas que revelen o presenten inquietudes de conformidad con la Política serán protegidos si:

- revelan la información de buena fe;
- creen que la información es, esencialmente, cierta; y
- no están actuando de manera maliciosa o presentan acusaciones falsas.

Adicionalmente, la presente Política protege a:

- a) todos los miembros del Personal o Partes Relacionadas que, de manera legítima y de buena fe, presenta, ordenen la presentación de las mismas, atestigüen, participen en, o de alguna otra manera ayuden a llevar a cabo un procedimiento relacionada con Mal Proceder; y
- b) todos los miembros del Personal o Partes Relacionadas que, de manera legítima y de buena fe, suministren información, ordenen el suministro de información, o de alguna otra manera ayuden a llevar a cabo una investigación, relacionada con cualquier conducta que la persona crea, sobre base razonable, que constituye Mal Proceder cuando la información o la ayuda se le brinda a, o la investigación la lleva a cabo, autoridades de policía, autoridades regulatorias, legislativas, o la Corporación.

3. Reportes

El Personal podrá reportar las denuncias o inquietudes de la siguiente manera:

- A través de la línea ética confidencial y anónima de la Corporación (la “**Línea Ética**”) <https://www.integritycounts.ca/org/denariusmetalscorp>, que está disponible en la página web de la Corporación, pero es operada por una página web distinta por parte de un prestador de servicios independiente, y establece un proceso mediante el cual se pueden presentar quejas de forma anónima;

- Contactando a su supervisor, gerente o al ejecutivo responsable de su departamento. Esto dependerá, sin embargo, de la seriedad y sensibilidad de los asuntos de que se trate y de quienes son las partes cuyo involucramiento en los actos irregulares se sospecha; o
- Reportando directamente al Comité de Auditoría, que está compuesto totalmente de directores que son considerados independientes de la gerencia de la Corporación. Podrán reportar al Comité de Auditoría contactando al Funcionario de Ética y Cumplimiento, quien reporta directamente al Comité de Auditoría. Podrán contactar al Funcionario de Ética y Cumplimiento por escrito con el envío de un email con la palabra “**Confidencial**” en el asunto del email a la siguiente dirección: complianceofficer@denariusmetals.com.

Las Partes Relacionadas podrán reportar una denuncia o inquietud al Consultor Jurídico General o a través de la Línea Ética.

Adicionalmente, la Corporación es un “emisor que reporta” en la Provincia de British Columbia, Canadá, y la Comisión de Títulos Valores de British Columbia estableció un programa de reporte de denuncias para irregularidades relacionadas con títulos valores - o derivados cuya intención es proteger a los inversionistas de las actividades injustas, indebidas o de fraude. Si usted cree que su denuncia entra dentro de esta categoría y usted no se siente cómodo presentando la denuncia de conformidad con los procedimientos descritos en el presente documento y la Política de Reporte de Denuncias e Inquietudes de la Corporación, podrá presentar una denuncia a través del sistema de presentación de denuncias de la Comisión de Títulos Valores de Ontario que podrán encontrar en <https://www.osc.ca/en/enforcement/osc-whistleblower-program/submit-whistleblower-report>. Cualquier denuncia presentada a través de dicho sistema será procesada por la Comisión de Títulos Valores de Ontario y gestionada de conformidad con sus reglas.

4. Respuesta a las Denuncias o Inquietudes

La Corporación responderá a sus inquietudes de manera positiva.

Investigación

La Corporación tomará las medidas necesarias para minimizar cualquier dificultad experimentada por una persona que presente una denuncia o inquietud como resultado de la presentación de la misma. Por ejemplo, si una persona está obligada a presentar pruebas en un procedimiento penal o disciplinario, la Corporación tomará medidas para que la persona reciba asesoría sobre el procedimiento.

La Corporación acepta que las personas que presentan denuncias o inquietudes necesitan tener seguridad de que el asunto fue investigado debidamente. Por ello, con sujeción a las limitaciones previstas en la ley, la Corporación informará a las personas que presentan inquietudes o denuncias los resultados de cualquier investigación.

La Corporación podrá recurrir a los empleados de la Corporación y a asesores externos en materia legal, contable o en cualquier otra área, según lo requiera, para llevar a cabo cualquier investigación de denuncias relacionadas con la revelación de información en los estados financieros, información contable, los controles contables internos, asuntos de auditoría o las violaciones del Código de Conducta y Ética Empresarial de la Corporación. Para llevar a cabo cualquier investigación, la Corporación tomará medidas razonables para proteger la confidencialidad y el anonimato de las personas que presentan las denuncias e inquietudes.

Revisión de Denuncias

El Comité de Auditoría hará una revisión general de todas las denuncias e investigaciones llevadas a cabo de conformidad con la Política de manera trimestral.

5. Cronograma

Las inquietudes serán investigadas tan pronto como sea posible. Los interesados deberán tomar en cuenta que podría ser necesario que algún asunto sea revisado por asesores o agencias externas, y esto podría generar que se extienda el plazo del proceso de investigación. Adicionalmente, la seriedad y complejidad de cualquier denuncia podría impactar los plazos necesarios para investigar cualquier asunto. Las investigaciones se llevan a cabo bajo el auspicio del Comité de Auditoría y dicho comité designará a una persona imparcial que llevará a cabo la investigación y dicha persona indicará, al principio del asunto, el plazo que se anticipa para la investigación de la denuncia.

6. Sin Recriminación o Represalia

La Corporación no tolerará intento alguno de sancionar o desmejorar a cualquier persona que reporte a la Corporación una inquietud genuina que pueda tener relacionada con algún asunto que pueda considerarse mal proceder.

7. Confidencialidad y Anonimato

La Corporación respetará la confidencialidad de cualquier denuncia o inquietud presentada a la Corporación en la cual el denunciante solicita dicha confidencialidad. La Corporación tomará medidas razonables, incluyendo solamente la revelación de información cuando sea necesario, para asegurar la confidencialidad y privacidad de cualquier denunciante, en caso de que el denunciante solicite la confidencialidad o anonimato. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que será más fácil hacer seguimiento y verificar las denuncias si las personas que denuncian están preparadas para revelar su identidad. También pudiesen darse circunstancias en las cuales la identidad de las personas que presentan denuncias sea un requerimiento legal.

8. Acusaciones Falsas y Maliciosas

La Corporación está comprometida con un actuar apegado a los más altos estándares de honestidad. Por ello, la Corporación asegurará que se provean los recursos necesarios para la investigación de cualquier denuncia que reciba. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la Corporación se concentrará seriamente en cualquier acusación que, después de la investigación, se considere que fue presentada de manera maliciosa o cuya falsedad era conocida por el denunciante.

La Corporación considerará la presentación intencional de cualquier acusación falsa o maliciosa por parte del Personal o de una Parte Relacionada como una violación seria que podría generar una acción disciplinaria, que podría incluir hasta la terminación de la relación pertinente con causa.

9. Entrenamiento

La Corporación brindará entrenamiento sobre la presente Política como parte del proceso de inducción para todos el Personal nuevo, y de manera anual a partir de ese momento. La Corporación mantendrá registros que confirman la asistencia a los entrenamientos relacionados con la Política de conformidad con las políticas de

retención de documentos de la Corporación.

10. Vigencia de la Política

El Comité de Auditoría revisará y evaluará la presente Política anualmente para determinar si la misma prevé procedimientos efectivos para el reporte de violaciones o denuncias relacionadas con las Normas Contables o el Código de Conducta y Ética Empresarial. El Comité de Auditoría presentará recomendaciones de cambios para la aprobación de la Junta.

La presente es una Política de la Junta y la más reciente revisión de la misma se llevó a cabo el 26 de abril de 2026.

La presente política fue preparada en inglés y posteriormente traducida al español. En caso de existir alguna diferencia entre las distintas versiones, prevalecerá el contenido del documento en inglés.

ACEPTACIÓN Y RECIBO DE LA POLÍTICA DE REPORTE DE INQUIETUDES Y DENUNCIAS

Para la Junta Directiva de Denarius Metals Corp.:

Yo, _____ recibí la Política de Reporte Inquietudes y Denuncias. Mediante mi firma del presente, reconozco que leí y entendí dicho texto y acepto cumplir sus disposiciones. Adicionalmente, reconozco que recibí información que indica que, si tengo una pregunta sobre el significado de la Política de Reporte de Inquietudes y Denuncias o sobre su aplicación a una situación particular, puedo consultar al Chief Financial Officer o Secretario Corporativo de la Corporación.

Fechado _____

Nombre:

Testigo