



POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES WHISTLEBLOWER

Aprobada por el Directorio: 7 de julio de 2026

RIO2 LIMITED

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Introducción

Rio2 Limited y todas sus subsidiarias, de ser aplicable (colectivamente la “**Corporación**”) se adhieren a los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad. Una manera de desarrollar tal compromiso es hacer posible que aquellos empleados y otras personas que trabajan para nosotros y que tengan inquietudes graves sobre cualquier aspecto de las actividades y operaciones de la Corporación puedan expresar libremente tales preocupaciones.

Los empleados suelen ser los primeros en percatarse de una irregularidad dentro de la Corporación. Sin embargo, podrían decidir no expresar sus preocupaciones porque consideran que hacerlo constituiría una falta de lealtad hacia sus colegas o la Corporación. También podrían temer ser objeto de represalias, acoso o victimización. En estas circunstancias, tal vez les sea más fácil ignorar el motivo de preocupación que informar algo que tal vez sea solo una sospecha de irregularidades o actos indebidos.

Esta política explica que los empleados pueden denunciar irregularidades o presuntas irregularidades sin temor a ser objeto de victimización, discriminación o desventaja. Esta Política de Denuncia de Irregularidades tiene el propósito de alentar a los empleados a que planteen sus preocupaciones a la Corporación en lugar de ignorar el problema o buscar una solución fuera de la Corporación.

Esta Política se aplica a todos los empleados, contratistas y consultores que trabajan para la Corporación. Asimismo, tiene por objeto proporcionar un canal para que otras partes involucradas con la Corporación (proveedores, clientes, accionistas, etc.) puedan expresar sus inquietudes con respecto a la conducta empresarial de la Corporación.

Esta Política constituye asimismo una afirmación irrefutable de que toda actividad irregular o indebida por parte de la Corporación o cualquiera de sus empleados, contratistas, consultores o proveedores será identificada y presentada a la Corporación, atendida de manera expedita y rigurosamente investigada y remediada. Así también la Corporación estudiará el problema e implementará medidas para prevenir que tal situación irregular se repita en el futuro.

Un mecanismo de denuncia o información invita a todos los empleados y partes involucradas con la Corporación a actuar de manera responsable para mantener la buena reputación de su organización y mantener la confianza del público. Promover una cultura de apertura y honestidad dentro de la organización es otra manera de ayudar al proceso. El propósito de esta Política de Denuncia es asegurar que las inquietudes graves sean planteadas y solucionadas dentro de la Corporación misma.

1. ¿En qué consiste la Política de Denuncia de Irregularidades?

Los empleados suelen ser los primeros en percatarse de las irregularidades. La costumbre de “hacerse el ciego” frente a tales problemas significa que el problema no se reportará y que no habrá una oportunidad de actuar antes de que se haya producido un daño irreparable. Por ello, la denuncia de irregularidades consiste en informar acerca de posibles actividades ilegales y/o turbias, es decir, ilícitas o indebidas.

2. ¿Qué es una actividad irregular o indebida?

Los actos irregulares o indebidos implican comportamientos ilegales, ilícitos o inadecuados, por ejemplo:

- un acto ilegal, ya sea civil o penal;
- la violación o falta de adherencia a cualquiera de las políticas aprobadas de la Corporación, entre ellas, sus controles financieros internos aprobados;
- la violación intencional de las leyes o normas provinciales o federales;
- una conducta poco profesional o que no es consistente con las prácticas o normas establecidas y reconocidas;
- prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría;
- prácticas peligrosas que podrían causar daño físico a personas o propiedades;
- no rectificar o tomar las medidas necesarias para denunciar un problema que pueda causar costos o pérdidas significativas y evitables para la Corporación;

- abuso de poder o autoridad con fines no autorizados o con motivos ulteriores; y
- discriminación durante el desempeño de las actividades laborales o la entrega de servicios.

Esta no es la lista completa, pero su objetivo es representar una muestra del tipo de conductas que podrían ser consideradas como “irregularidades”.

3. **¿Quién está protegido?**

Esta Política se enmarca en el contexto de las normas reglamentarias del Instrumento Nacional Canadiense 52-110 - *Comités de Auditoría* (“**NI 52-110**”). En su calidad de emisora no perteneciente al sector de capital riesgo que cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (*Toronto Stock Exchange*, TSX), la Corporación está sujeta a todos los requisitos de la norma NI 52-110, incluyendo los que establecen que todos los miembros del Comité de Auditoría deben ser independientes y tener conocimientos financieros. Todo empleado que informe o denuncie un problema dentro de los lineamientos de esta Política estará protegido, siempre que:

- haga la denuncia en buena fe;
- crea que es sustancialmente cierta;
- no actúe maliciosamente ni haga acusaciones falsas; y
- no busque obtener beneficio personal ni financiero.

4. **¿A quién debo dirigirme?**

Toda persona que tenga una queja o inquietud acerca de la Corporación debe tratar de contactar a su supervisor o gerente responsable del grupo que proporcionó el servicio en cuestión. Sin embargo, ello dependerá de la seriedad y delicadeza de los temas en cuestión y de la identidad de la persona cuya conducta está siendo cuestionada.

Alternativamente, se puede contactar a: (i) Klaus Zeitler, Director Principal del Directorio, a zeitlerl@telus.net; o (ii) Ram Ramachandran, Director y Presidente del Comité de Auditoría a ramr@sympatico.ca. También se puede contactar directamente al Sr. Zeitler y al Sr. Ramachandran en whistleblower@rio2limited.com. Quienes deseen comunicarse en español también pueden ponerse en contacto con Klaus Zeitler.

5. **¿Cómo responderá la Corporación?**

La Corporación responderá de manera positiva a sus inquietudes. Cuando sea apropiado, los asuntos en cuestión podrán:

- (a) ser investigados por la gerencia, el Directorio, mediante auditoría interna o proceso disciplinario;
- (b) denunciados a la policía;
- (c) remitidos a un auditor externo o consejero legal externo; y
- (d) ser objeto de un proceso de investigación independiente.

Con el fin de proteger a personas y a quienes han sido acusados de faltas, actos indebidos o posibles malas prácticas, se realizarán indagaciones iniciales para decidir si es apropiado realizar una investigación y, en caso afirmativo, qué modalidad debería seguir. Algunas situaciones pueden resolverse si se llega a un acuerdo sin que sea necesario realizar una investigación. Si fuese necesaria alguna acción urgente, se tomará antes de que se conduzca la investigación.

Dentro de un plazo de diez días hábiles de haberse entregado la denuncia, el oficial responsable le escribirá para:

- (a) acusar recibo de la denuncia;
- (b) indicar como propone tratar el asunto;
- (c) ofrecer un plazo estimado para la entrega de una respuesta;
- (d) informarle si se han realizado averiguaciones iniciales; y
- (e) confirmar si se realizarán otras investigaciones y, si no, las razones para ello.

El grado de contacto entre usted y los oficiales receptores de su denuncia dependerá de la naturaleza de los asuntos planteados, las posibles dificultades y la claridad de la información proporcionada. Si es necesario, la Corporación le pedirá que proporcione mayor información.

La Corporación tomará las medidas necesarias para reducir las dificultades que usted pueda enfrentar como resultado de la denuncia. Por ejemplo, si usted debe dar testimonio en procesos penales o disciplinarios, la Corporación se asegurará de que usted reciba asesoramiento sobre el procedimiento.

La Corporación reconoce que usted necesita confirmación de que el problema ha sido abordado como corresponde. Por ello, en la medida en que lo permitan las restricciones legales, le haremos saber los resultados de cualquier investigación.

6. **Plazos**

Las inquietudes o denuncias serán investigadas tan pronto como sea posible. Debe considerarse que tal vez sea necesario remitir el asunto a una agencia externa, y que ello podría resultar en la prolongación del proceso de investigación. También debe tenerse en cuenta que la duración de la investigación dependerá de la gravedad y complejidad de la denuncia. Una persona designada le indicará al comienzo del proceso el plazo estimado del procesamiento de la denuncia.

7. **Prevención de recriminación, victimización o acoso**

La Corporación no tolerará intento alguno de aplicar cualquier tipo de sanción o perjuicio a cualquier persona que haya informado a la Corporación alguna inquietud grave y genuina con respecto de presuntas irregularidades o actividades indebidas.

8. **Confidencialidad y anonimato**

La Corporación respetará la confidencialidad de cualquier denuncia de irregularidades que reciba, en los casos en que el denunciante solicite dicha confidencialidad, y tomará las medidas razonables para prevenir la divulgación involuntaria de su identidad. Sin embargo, cabe señalar que el seguimiento y la verificación de las denuncias resultarán más sencillos si el denunciante está dispuesto a proporcionar su nombre.

9. **Acusaciones falsas y maliciosas**

La Corporación se enorgullece de su reputación de contar con los más altos estándares de honestidad. Por ello, invertirá recursos sustanciales y adecuados en la investigación de cualquier denuncia recibida. Sin embargo, la Corporación considerará toda acusación falsa o maliciosa realizada de manera deliberada por uno de sus empleados como una falta disciplinaria grave que puede dar lugar a acciones disciplinarias, pudiendo llegar inclusive a un despido por causa justificada.