



**POLÍTICA INTERNA DE DENUNCIA  
DE IRREGULARIDADES  
("WHISTLEBLOWER")**

## RIO2 LIMITED

### POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES (*WHISTLEBLOWER*)

Aprobada el 23 de setiembre de 2020

#### Presentación

Rio2 Limited y todas sus subsidiarias (colectivamente la "**Compañía**") 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, que tengan preocupaciones con respecto de cualquiera de las actividades de la Compañía y de sus operaciones puedan expresar libremente tales preocupaciones.

Generalmente los empleados son los primeros en percatarse de una irregularidad dentro de una compañía. Sin embargo, pueden decidir no expresar sus preocupaciones pues creen que hacerlo constituirá una falta de lealtad tanto para sus colegas como para la compañía misma. También puede que teman ser el objetivo de represalias, hostilidades o persecución. En estas circunstancias, tal vez les sea más fácil ignorar el motivo de preocupación que informar algo que tal vez sea sólo una sospecha de acciones ilícitas.

Esta política explica que los empleados pueden informar actividades ilícitas o posibles actividades ilícitas sin temor a ser perseguidos, discriminados o a sufrir algún otro tipo de desventaja. Esta Política de Denuncia de Irregularidades (la "Política de Denuncia") tiene el propósito de alentar a los empleados a que hagan saber sus preocupaciones a la Compañía en lugar de ignorar el problema o buscar una solución fuera de la Compañía misma.

Esta Política se aplica a todos los empleados y contratistas que trabajan para la Compañía. Asimismo, proporciona una canal para que otras partes relacionadas con la Compañía (abastecedores, clientes, accionistas, etc.) puedan expresar sus inquietudes con respecto a la conducta empresarial de la Compañía.

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

Un mecanismo de denuncia o información invita a todos los empleados y partes relacionadas a la compañía a actuar de manera responsable con el fin de mantener la buena reputación de la organización y mantener la confianza del público. Promover una cultura de honestidad dentro de la organización es otra manera de ayudar al proceso. El propósito de esta Política de Denuncia es asegurar que las preocupaciones serias sean denunciadas y solucionadas dentro de la Compañía misma.

#### 1. **¿En qué consiste la Política de Denuncia de Irregularidades (*Whistleblowing*)?**

Los empleados son 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. De allí nace la Política de Denuncia de Irregularidades que consiste en informar acerca de posibles actividades ilegales y/o turbias; es decir ilícitas.

## 2. **¿Qué es una actividad ilícita?**

Todo comportamiento ilícito, ilegal o incorrecto constituye una actividad ilícita y puede incluir, por ejemplo:

- Un acto ilegal ya sea civil o criminal;
- Violación o falta de adherencia a cualquiera de las políticas de la Compañía, 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;
- Prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría;
- Prácticas peligrosas que podrían causar daño físico a personas o propiedad;
- No rectificar o tomar las medidas necesarias para informar un problema que pueda causar costos o pérdida significativa para la Compañía;
- Abuso de poder o Autoridad con fines no autorizados o con motivos ulteriores; y
- Discriminación durante el desempeño de las actividades laborales o entrega de servicios.

Esta no es la lista completa, pero representa una muestra del tipo de conductas que pueden ser consideradas como 'actividades ilícitas.'

## 3. **¿Quién está protegido?**

Esta Política se presenta dentro del contexto de las normas reglamentarias del Instrumento Multilateral 52-110 - *Comités de Auditoría de la Asociación de Valores Canadienses* (CSA por su sigla en inglés). Todo empleado que informa o denuncia un problema dentro de los lineamientos de esta Política estará protegido siempre que:

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

## 4. **¿A quién debo dirigirme?**

Toda persona que tiene una queja o preocupación acerca de la Compañía 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 dificultad de los temas en cuestión y de la identidad de la persona cuya conducta está siendo cuestionada.

Alternativamente se puede contactar al Dr. Klaus Zeitler, Presidente del directorio en su dirección de correo electrónico [zeitler1@telus.net](mailto:zeitler1@telus.net); o al Sr. Ram Ramachandran, Director y Presidente del Comité de Auditoría en [ramr@sympatico.ca](mailto:ramr@sympatico.ca). Los Sres. Zeitler y Ramachandran pueden ser contactados además a través de la dirección de correo [whistleblower@rio2limited.com](mailto:whistleblower@rio2limited.com). Aquellas personas que deseen comunicarse en español pueden contactar al Dr. Zeitler.

## 5. **¿Cómo responderá la Compañía?**

La compañía recibirá sus comentarios de manera positiva. Cuando sea apropiado, el asunto en cuestión podrá ser:

- (a) investigado por la dirección de la Compañía, el Directorio, auditoría interna (si hay una disponible), o con un proceso disciplinario;
- (b) denunciados a la policía;
- (c) remitidos a un auditor externo o consejero legal externo; y
- (d) objeto de un proceso de investigación independiente.

Con el fin de proteger a personas y aquellos acusados de acciones ilícitas, o comportamiento incorrecto, se realizarán pesquisas iniciales para decidir si es apropiado realizar una investigación y si lo es la forma en que se desarrollará. Algunas situaciones pueden resolverse si se llega a un acuerdo con respecto de una acción sin que sea necesario realizar una investigación. Si fuese necesaria una acción urgente, se realizará 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) entregar un plazo estimado para la entrega de una respuesta;
- (d) informar si se han realizado otras averiguaciones; y
- (e) confirmar si se realizarán otras investigaciones y, si no, las razones para ello.

La cantidad del contacto entre usted y los oficiales receptores de su denuncia dependerá de la naturaleza del tema, las posibles dificultades y la claridad de la información proporcionada. Si es necesario la Compañía le pedirá que proporcione mayor información.

También la corporación tomará las medidas necesarias para reducir las dificultades que usted pueda experimentar como resultado de la denuncia. Por ejemplo, si debe dar testimonio en procesos legales o disciplinarios la Compañía se asegurará de que usted sea asesorado como corresponde antes de tales procesos.

La Compañía entiende que usted necesita confirmación de que el problema ha sido tratado como corresponde. Por ello, a menos que lo impidan restricciones por ley, le informaremos del resultado de toda la investigación realizada.

## 6. **Plazos**

Las denuncias serán investigadas tan pronto como sea posible. Debe recordarse que tal vez sea

necesario remitir el problema a una agencia externa y que ello puede resultar en la prolongación del proceso de investigación. También deben considerarse que la duración de la investigación dependerá de la seriedad y complejidad de la denuncia. Una persona designada le indicará al comienzo del proceso la duración estimada para el procesamiento de la denuncia.

7. **Prevención de recriminación, hostilidades y persecución**

La Compañía no tolerará intento alguno de aplicar cualquier tipo de sanción o perjuicio a cualquier persona que ha informado a la Compañía alguno tipo de problema serio y genuino con respecto de posibles actividades ilícitas.

8. **Confidencialidad y anonimato**

La Compañía respetará el carácter confidencial de toda denuncia recibida con carácter confidencial. Sin embargo, debe asumirse que si fuese necesario para el proceso de verificación de la denuncia el denunciante deberá proporcionar su nombre.

9. **Acusaciones falsas y maliciosas**

La Compañía se enorgullece de su buena reputación con altos estándares de honestidad y, por ello, invertirá recursos substanciales y adecuados en la investigación de cualquiera denuncia recibida. Sin embargo, la Compañía considerará toda acusación falsa o maliciosa realizada de manera deliberada por uno de sus empleados como una ofensa seria que puede resultar en acción disciplinarias pudiendo llegar hasta un despido por causa justa.