

POLITICA DE DENUNCIAS

1. Objetivo y Alcance

Calibre Mining Corp. y sus subsidiarias (colectivamente, la "Compañía") se compromete a mantener un lugar de trabajo en el que la Compañía pueda recibir, retener y atender todas las quejas recibidas por la Compañía en relación con asuntos contables, asuntos de controles contables internos o de auditoría (una Inquietud Contable). Para lograr este objetivo, la Junta Directiva de la Compañía (la "Junta") ha delegado al Comité de Auditoría de la Junta (el "Comité de Auditoría") la responsabilidad de establecer un procedimiento para la presentación confidencial y anónima por parte de los empleados de la Compañía de las inquietudes con respecto a cualquier violación real o potencial de cualquier aspecto de la conducta empresarial requerida ("conducta empresarial"). Esta Política se ha establecido para permitir a los empleados, funcionarios y directores de la Compañía, así como a otras partes interesadas, plantear tales inquietudes de manera confidencial, libre de discriminación, represalias o acoso, de forma anónima o de otro tipo.

Para fines de la Política, se prevé que la conducta comercial sea amplia y completa e incluya cualquier asunto que, en opinión del denunciante, es ilegal, poco ético, contrario a las políticas de la Compañía o de alguna otra manera no correcto o apropiado. Algunos ejemplos serían:

- Violación de cualquier ley, norma o reglamento aplicable que se relacione con la presentación de informes y divulgación corporativa;
- Violación de cualquiera de las políticas corporativas incluidas las de salud, seguridad, ambientales, operativas, éticas o de recursos humanos.
- Fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier estado financiero de la Compañía;
- Fraude o error deliberado en el registro y mantenimiento de los registros financieros de la Compañía;
- Fraude o error deliberado en la notificación de los resultados de perforación, resultados de producción de minerales, grado o estimaciones de minerales;
- Deficiencias o incumplimiento de las políticas y controles internos de la Compañía;
- Tergiversación o declaración falsa de o a un director, funcionario o empleado de la Compañía con respecto a un asunto contenido en los registros financieros, informes o informes de auditoría de la Compañía;
- Desviación de la presentación de informes completos y justos de la situación financiera consolidada de la Compañía; y
- La ocultación deliberada de cualquiera de los asuntos anteriores.

2. Método de Notificación

El Comité de Auditoría es responsable de administrar esta Política. También se ha designado un Oficial de Cumplimiento para ayudar en la administración de esta Política y para recibir cualquier entrega de denuncia hecha bajo esta Política. Las cuestiones e Inquietudes Contables pueden notificarse al Presidente del Comité de Auditoría o al Director Financiero por correo electrónico a whistleblower@calibremining.com.



Un empleado, director o funcionario, así como otras partes interesadas, también puede plantear una inquietud anónimamente a través de NAVEX Global, Inc, un servicio independiente de línea directa las 24 horas para presentar denuncias. Las denuncias realizadas a través de la Línea Directa de Denuncias de NAVEX Global, Inc están protegidas por su sistema de tecnología segura y la gerencia de la Compañía no tendrá acceso a ningún detalle de identificación en los mensajes. Un empleado, director o funcionario, u otras partes interesadas, puede presentar inquietudes de forma anónima a través de la Línea Directa de Denuncias por medio de cualquiera de los siguientes métodos:

En línea en: calibremining.ethicspoint.com

Número gratuito por teléfono en:

Nicaragua (en español): 1-800-0164 luego 844-977-0004 a la indicación

Nicaragua (en inglés): 1-800-0174 luego 844-977-0004 a la indicación

Canadá y EE. UU.: 1-844-977-0004 y, a continuación, elija la opción 2 para un operador en inglés

Las cuestiones y preocupaciones planteadas a través de la Línea Directa de Denuncias se remitirán directamente al Director de Cumplimiento y al Presidente del Comité de Auditoría.

Una persona debe reportar una inquietud tan pronto como tenga una sospecha o inquietud razonable. No se espera que una persona investigue el asunto personalmente antes de reportarlo.

Esta Política no debe utilizarse para reportar ninguna queja personal. Cualquier queja sobre las circunstancias personales propias de una persona (por ejemplo, una disputa laboral) debe ser entablada con su gerente a través de los canales ordinarios de quejas.

3. Confidencialidad

Un director, funcionario o empleado, u otras partes interesadas, que presente una denuncia a la Línea Directa de Denuncias puede optar por revelar su identidad y se le garantiza la confidencialidad en caso de autoidentificarse. Sin embargo, si un denunciante no se identifica a sí mismo en su queja y la información brindada es insuficiente, es posible que la Compañía no pueda investigar y resolver adecuadamente la queja.

Una persona preocupada por posibles represalias si se revela su identidad debe informar al Presidente del Comité de Auditoría o al Director Financiero, y entonces se podrán tomar las medidas apropiadas para preservar la confidencialidad.

La persona que hace la denuncia debe mantener la confidencialidad de la denuncia, y no discutir la denuncia o los hechos de la denuncia a menos que lo exija la ley.

4. Más Información

Puede ser necesaria más información en función de la naturaleza de la cuestión y de la claridad de la información facilitada. Las denuncias formuladas de forma anónima deben contener suficientes detalles e información para que, si es necesario, se pueda llevar a cabo una investigación significativa.



5. Sin Represalias ni Consecuencias Adversas

Ningún director, funcionario o empleado, u otras partes interesadas quien de buena fe presente una denuncia en virtud de esta Política sufrirá represalias, acoso o consecuencias laborales adversas como resultado de dicha presentación. Cualquier acto de represalia debe ser reportado inmediatamente. Un empleado, funcionario o director, u otras partes interesadas que tome represalias contra una persona que ha denunciado una violación de buena fe está sujeto a disciplina hasta incluyendo el despido.

6. Recepción e Investigación de Informes

Si se proporciona información de contacto, el Director de Cumplimiento notificará al remitente de la queja y confirmará la recepción de la violación reportada o sospechosa en un plazo de cinco días hábiles. Todas las denuncias serán investigadas por la Compañía y se iniciarán acciones correctivas según sea necesario.

7. Retención de Informes

El Comité de Auditoría conservará como parte de los registros del Comité de Auditoría las quejas o inquietudes presentadas en virtud de esta Política, rastreando su recepción, investigación y resolución, por un período de al menos tres años.

Si tiene cualquier pregunta o requiere información adicional respecto a esta Política de Denuncias, contacte al Director de Cumplimiento a:

whistleblower@calibremining.com

8. Revisión de la Política

El Comité de Auditoría revisará y evaluará esta Política anualmente para determinar si la Política es efectiva para proporcionar un procedimiento confidencial y anónimo informando violaciones o quejas relacionadas con Inquietudes Contables.

