

ORVANA MINERALS CORP.

POLÍTICA DE DENUNCIAS INTERNAS

**MODIFICADA Y REFORMULADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EL 26 DE
NOVIEMBRE DE 2025**

POLÍTICA DE DENUNCIAS INTERNAS

Orvana Minerals Corp. (“**Orvana**”)¹ se compromete a mantener los más altos estándares de conducta y ética empresarial, así como a cumplir plenamente todas las leyes gubernamentales aplicables y los requisitos de presentación y divulgación de información, las prácticas contables, los controles contables, las prácticas de auditoría y otras cuestiones relacionadas con el fraude contra los accionistas (colectivamente “**Asuntos de denuncias internas**”).

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración (el “**Comité de Auditoría**”) de Orvana tiene la responsabilidad de asegurar que exista un proceso confidencial y anónimo por el cual las personas puedan informar de cualquier inquietud en relación con las denuncias internas. Para llevar a cabo sus responsabilidades, el Comité de Auditoría, junto con el Consejo de Administración, ha adoptado esta Política de denuncias internas (la “**Política**”).

A los efectos de la presente Política, las “Cuestiones de denuncias internas” pretenden ser amplias y exhaustivas e incluir cualquier asunto que, desde el punto de vista del denunciante, sea ilegal, no ético, contrario a las políticas de Orvana o de cualquier otra manera incorrecto o inapropiado. Entre otros ejemplos, se incluirían:

- violaciones de cualquier ley, norma o reglamento aplicable que se relacione con la presentación de informes y la divulgación de información por parte de las empresas;
- violaciones del Código de Conducta y Ética Empresarial de Orvana;
- violaciones de la Política Anticorrupción de Orvana;
- cualesquiera prácticas de naturaleza cuestionable (tales como fraude o error deliberado) que puedan dar lugar a un daño financiero para Orvana o que puedan afectar a la exactitud y la fiabilidad de los estados financieros de Orvana;
- fraude o error deliberado en el registro y mantenimiento de los registros financieros de Orvana;
- deficiencias o incumplimiento de las políticas y controles internos de Orvana;
- tergiversación o declaración falsa realizada por o presentada a un consejero, directivo o empleado de Orvana acerca de algún asunto incluido en los registros financieros, informes o informes de auditoría;
- divergencia entre la información completa y exacta de la situación financiera consolidada o los resultados de Orvana;
- asuntos relacionados con la seguridad, la salud y el medio ambiente.
- incumplimientos de las políticas laborales sobre acoso, discriminación, derechos humanos o normas laborales;
- incidentes de ciberseguridad, violaciones de protección de datos o uso indebido de información confidencial;
- violaciones ambientales o incumplimientos de permisos de operación a nivel de sitio; y
- actividades que de otra manera impliquen una conducta indebida grave.

Cuando se utiliza el término “Empleados” incluye a consejeros, directivos, empleados y trabajadores de contratas.

¹ La política es de aplicación a Orvana y a cada una de sus filiales. Por consiguiente, y salvo que se indique lo contrario, la Política se referirá a Orvana Minerals Corp. y sus filiales como “**Orvana**”.

1.0 Objetivo

El objetivo de la Política es desalentar las actividades y la conducta empresarial que interfieran con los derechos de los empleados o perjudiquen el buen nombre de Orvana, los intereses comerciales y su relación con los accionistas, las partes interesadas y la comunidad en general. Esta Política proporciona una vía para que los Empleados planteen sus inquietudes con respecto a las infracciones de las políticas corporativas y las leyes aplicables, incluidos los asuntos cuestionables relativos a la contabilidad o auditoría, y ofrece la seguridad de que estarán protegidos contra represalias u hostigamiento por denunciar de buena fe.

2.0 Comunicación de la Política.

Se pondrán copias de esta Política a disposición de los consejeros, directivos, empleados y consultores, ya sea directamente o remitiéndolos a la publicación de la Política en el sitio web de Orvana en www.orvana.com. Todos los consejeros, directivos y empleados serán informados cuando se hagan cambios significativos.

3.0 Presentación de denuncias sobre presuntas infracciones o quejas

3.1 *Presentación de denuncias*

Las denuncias podrán presentarse por escrito o de forma oral. No obstante, se recomienda que se presenten por escrito para asegurar una clara comprensión de las cuestiones planteadas. Deben tener carácter fáctico, estar basadas en hechos, y contener la mayor cantidad posible de información específica para permitir una evaluación e investigación adecuadas de las infracciones comunicadas.

La denuncia puede presentarse anónimamente por correo o entregarse confidencialmente, en persona, por correo interno, correo ordinario o correo electrónico al Presidente del Comité de Auditoría. Si la denuncia se presenta por escrito y se envía por correo, la persona que la presenta deberá indicar en el sobre “confidencial y privado”. Si el denunciante desea tratar el asunto oralmente, deberá indicarlo en la presentación e incluir un número de teléfono en el que se le pueda contactar. Los informes también pueden presentarse directamente al Director de Cumplimiento (Chief Compliance Officer), quien remitirá dichos informes al Comité de Auditoría de acuerdo con esta Política.

Toda persona, independientemente de su lugar de residencia, que desee denunciar un asunto puede informar del mismo de manera confidencial, tal como se indica a continuación:

Servicio de Información Confidencial

Orvana ha contratado a un tercero independiente, “Whistle Blower Security” para gestionar todas las denuncias recibidas. Hay tres formas de presentar una denuncia: 1) haciendo un informe en línea; 2) llamando al número de teléfono gratuito; y 3) enviando un correo electrónico. Estos servicios se ofrecen en inglés y en español. Todos los informes generados por el servicio se transmiten al Presidente del Comité de Auditoría.

Información de contacto:

Orvana Minerals Corp.

A la atención de: Presidente del Comité de Auditoría
(Indique “Confidencial y privado”)
70 York Street, Suite 1710
Toronto, ON M5J 1S9
Canadá

Seguridad de los Denunciantes

En América del Norte llamar al: 1-866-921-6714
 En España llamar al: 00-900-876-122
 En Bolivia, llamar al: 591-50156593
 En Argentina, llamar al: 00-800-2002-0033
 Página web: www.integritycounts.ca/org/orvana
 Correo electrónico: orvana@whistleblowersecurity.com

3.2 Anonimato y confidencialidad

En la presente Política se alienta a aquellas personas que presenten una denuncia, a que incluyan sus nombres en las mismas, ya que podría no ser posible llevar a cabo la investigación y darle seguimiento a la denuncia, salvo que se pueda identificar el origen de la información. No obstante, los empleados también pueden presentar denuncias de forma anónima y Orvana mantendrá sistemas que permitan la presentación anónima de denuncias cuando así lo exija la legislación aplicable, incluyendo en España y en otras jurisdicciones donde opere Orvana.

Las denuncias presentadas en virtud de la presente Política se tratarán de manera confidencial, en la medida en que lo permita la ley y dentro de lo posible, en consonancia con la necesidad de realizar una investigación adecuada, también se tendrá en cuenta la gravedad de la cuestión planteada, la credibilidad de la misma y la probabilidad de confirmar la alegación a partir de fuentes identificables.

Al responder a una denuncia anónima, la Compañía prestará la debida atención a:

- (a) la imparcialidad respecto a cualquier persona nombrada en la denuncia;
- (b) la gravedad del asunto;
- (c) la credibilidad de la cuestión que dio lugar a la denuncia; y
- (d) la probabilidad de confirmar la denuncia a partir de una fuente fiable.

Las investigaciones se llevarán a cabo lo más rápidamente posible, teniendo en cuenta la naturaleza y la complejidad de la denuncia y las cuestiones en ella planteadas.

Las denuncias presentadas se tratarán de conformidad con las disposiciones de la sección 6.0 a continuación.

Siempre que sea posible, la recepción de un informe será reconocida dentro de los siete (7) días, y la Compañía proporcionará información de seguimiento, cuando corresponda, dentro de los noventa (90) días, sujeto a restricciones legales y de investigación.

Toda la información personal recopilada durante un informe o investigación de denuncias se manejará estrictamente de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables, incluyendo PIPEDA, GDPR y las leyes locales relevantes en España, Bolivia y Argentina. El acceso a dicha información estará restringido a quienes tengan una necesidad legítima de conocerla y se conservará únicamente mientras sea necesario para la investigación y el cumplimiento legal.

4.0 Sin consecuencias adversas

Un empleado de Orvana podrá denunciar internamente una irregularidad sin temor a ser despedido, a que se adopten contra él medidas disciplinarias o a represalias de cualquier tipo.

Orvana no despedirá, disciplinará, degradará, suspenderá, amenazará o discriminará de ninguna manera a ninguna persona que presente de buena fe una inquietud con respecto a una irregularidad o que proporcione

asistencia al Comité de Auditoría, a la auditoría interna, a la dirección o a cualquier otra persona o grupo, incluido cualquier ente público, regulador o de orden público, que investigue la denuncia interna.

Cualquier consejero, directivo, empleado, contratista o proveedor de Orvana que tome represalias contra una persona que haya denunciado de buena fe una irregularidad interna estará sujeto a medidas disciplinarias, incluida la finalización de la relación laboral o de otro tipo que tuviera con Orvana.

Ninguna persona deberá obstruir, entorpecer, retrasar o interferir con la capacidad de un individuo para presentar un informe conforme a esta Política.

5.0 Actuación de buena fe

Toda persona que presente una denuncia conforme a lo recogido en esta Política debe actuar de buena fe y con la honesta creencia de que la denuncia está bien fundada, incluida una base razonable corroborada por hechos u otros elementos. Aquellas quejas que estuvieran basadas en alegaciones que no tengan fundamento y/o no puedan ser justificadas, o que se demuestre que son intencionadamente engañosas o maliciosas, serán consideradas una infracción grave.

6.0 Tratamiento de presentaciones de denuncia de interés jurídico o contable

Al recibir una denuncia, el Presidente del Comité de Auditoría la remitirá al Comité de Auditoría. Los Asuntos de denuncias internas serán revisados tan pronto como sea posible por el Comité de Auditoría con la asistencia y dirección de quien el Comité de Auditoría considere apropiado, incluidos, entre otros, miembros de la dirección, de la auditoría interna y/o de la asesoría legal externa. Al tomar esta determinación, el Comité de Auditoría considerará, entre otros factores que sean apropiados según las circunstancias, quién es el presunto infractor, la gravedad de la presunta infracción así como la fiabilidad de la alegación. El Comité de Auditoría aplicará o supervisará la aplicación de las medidas correctivas y las aplicará de manera tan expeditiva como considere necesario o conveniente para tratar el Asunto de denuncias internas.

Cuando sea posible y cuando el Comité de Auditoría determine que es apropiado, se notificarán las medidas correctivas a la persona que haya presentado la inquietud relativa a un Asunto de denuncias internas.

7.0 Política local

Orvana implementará (y actualizará según sea necesario) políticas y procedimientos (“**Políticas y Procedimientos Locales**”) en las jurisdicciones en las que haya empleados y/o consultores de Orvana, para asegurar que la Política esté claramente definida, se comunique a dichos empleados y/o consultores y se implemente. Las Políticas y Procedimientos Locales deberán cumplir en todo momento con toda la legislación, regulaciones y normas reglamentarias aplicables de la jurisdicción competente. Las Políticas y Procedimientos Locales estarán disponibles no sólo en inglés sino también en los idiomas oficiales locales.

Cada jurisdicción en la que opera Orvana deberá designar un contacto de cumplimiento local, responsable de administrar las Políticas y Procedimientos Locales y de actuar como enlace con el Director de Cumplimiento (Chief Compliance Officer) cuando sea necesario.

8.0 Conservación de registros

El Comité de Auditoría conservará todos los registros relativos a cualquier Asunto de denuncias internas o informe de un acto de represalia y a la investigación de dicho informe durante el período que se considere apropiado en función de las características de la presentación. Los tipos de registros que el Comité de

Auditoría conservará incluirán los registros de todas las medidas adoptadas en relación con la investigación y los resultados de dicha investigación.

9.0 Revisión de la política

El Comité de Auditoría revisará y evaluará esta Política anualmente para determinar si la Política es eficaz para proporcionar un procedimiento confidencial y anónimo para reportar infracciones o quejas sobre asuntos de denuncias de irregularidades.

10.0 Consultas

Si tiene alguna pregunta sobre cómo se debe seguir esta Política en un caso particular, póngase en contacto con el Director de Cumplimiento de Orvana o con el responsable de cumplimiento designado en la correspondiente filial de Orvana en el caso de las Políticas y Procedimientos Locales.

11.0 Publicación de la Política en el sitio web

Esta política se publicará en el sitio web de Orvana en: www.orvana.com.