

[Traducción de cortesía de la Política de Denuncias de Almaden Minerals Ltd. En caso de tener alguna duda en la interpretación del presente documento, ponemos a su disposición la siguiente [versión en inglés](#)]

## **ALMADEN MINERALS LTD.**

### **POLÍTICA DE DENUNCIAS**

**Revisada marzo 2022**

#### **1. Introducción**

Almaden Minerals Ltd. (la “Compañía”) está comprometida con la promoción de una cultura en torno a los más altos estándares éticos y de rendición de cuentas, consistentes con buenas prácticas de gobernanza corporativa y en apego a las leyes aplicables. En atención a este compromiso, el Comité de Auditoría (el “Comité”) del Consejo de Administración de la Compañía ha desarrollado esta Política de Denuncias (la “Política”) para apoyar y alentar que los empleados, consejeros, ejecutivos, consultores y proveedores de la Compañía, según sea apropiado, y otros actores de interés, que tuvieran inquietudes sobre conductas irregulares relacionadas con cualquiera de las actividades y operaciones de la Compañía, pueden expresar dichas preocupaciones sin temor a penas o represalias.

La Política es una declaración clara del compromiso de la Compañía de que cualesquier irregularidades por parte de la propia Compañía o cualesquiera de sus empleados, consejeros, ejecutivos, consultores o proveedores que sea identificada y reportada a la Compañía, será manejado de forma expedita, investigado a profundidad y solucionada. La Compañía explorará e implementará los medios para asegurar que dichas irregularidades no ocurran en el futuro.

#### **2. Objeto**

Los empleados, consejeros, ejecutivos, consultores y proveedores suelen ser los primeros en identificar irregularidades o potenciales irregularidades dentro de la Compañía, pero pueden elegir no reportar sus preocupaciones o sospechas en tanto que pueden sentir que estarían siendo desleales con sus colegas y la Compañía, o aún más preocupante, por temor a penas o represalias.

En este sentido, el objeto de esta Política es para: (i) asegurar que los empleados, consejeros, ejecutivos, consultores y proveedores de la Compañía y, según sea apropiado, otros actores de interés pudieran reportar cualquier irregularidad o sospecha de irregularidad sin temor a penas o represalias (incluyendo la victimización, discriminación o desventaja subsecuentes); (ii) alentar a que los individuos reporten cualquier irregularidad o sospecha de irregularidad; (iii) proporcionar un marco de referencia para la recepción, manejo e investigación de irregularidades o sospechas de irregularidades que sean reportadas, incluyendo asegurar que cualquier reporte sea manejado apropiadamente y de manera oportuna; (iv) proporcionar información sobre las protecciones disponibles a los individuos que deseen reportar irregularidades o sospechas de irregularidades; y (v) ayudar a detectar, manejar y desincentivar irregularidades, con el objetivo de promocionar un ambiente dentro de la Compañía que sea seguro y favorezca alzar la voz.

### **3. Alcance**

Esta Política aplica a todos los empleados, consejeros, ejecutivos, consultores y proveedores de la Compañía, y también pretende proporcionar un marco de referencia para que otros actores de interés (por ejemplo, actores de interés, grupos indígenas, etc.) expresen sus inquietudes en relación con el actuar de negocios de la Compañía (conjuntamente, “Denunciantes Elegibles”).

La presente Política aplica a las operaciones y actividades globales de la Compañía.

### **4. ¿Qué está cubierto por la Política?**

#### **4.1 ¿Qué es denunciar?**

Los empleados, consejeros, directores, consultores y proveedores están idealmente situados y generalmente son los primeros en saber cuando algo está mal en una compañía. Cuando hay una cultura de “hacerse de la vista gorda” a esos problemas generalmente significa que la alarma no es sonada y entonces el equipo directivo no tiene la oportunidad de actuar de modo que se limiten los daños. Por lo anterior, denunciar es la acción de reportar y proporcionar información sobre incidentes de irregularidades o potenciales irregularidades, incluyendo acciones potencialmente ilegales y/o prácticas contrarias a la ética.

#### **4.2 ¿Qué son las irregularidades?**

Para efectos de esta Política, las irregularidades incluyen cualquier acto ilícito, ilegal o cualquiera otra conducta impropia. Para mayor claridad, los incidentes de irregularidades pueden incluir, pero no se limitan a los siguientes:

- Violación al Código de Ética Empresarial, Código de Ética, Política de Comunicaciones, Política de Transacción de Valores o el Reglamento del Comité de Auditoría (los “Códigos”);
- Falta de cumplimiento con, o la violación de leyes aplicables, reglas o reglamentos relacionados con los reportes corporativos;
- Violación o el no cumplimiento en la implementación de cualesquier política, procesos o controles internos de la Compañía;
- Fraude o declaraciones dolosamente erróneas en la preparación, evaluación y auditoría de cualquier estado financiero de la Compañía;
- Actividades deshonestas, fraudulentas o corruptas;
- La violación o el involucramiento indebido en prácticas cuestionables relacionadas con la contabilidad, controles contables o asuntos de auditoría;
- Conducta poco profesional o conductas que está de bajo de los estándares establecidos y reconocidos para el ejercicio profesional;
- Prácticas peligrosas que sean probables de causar daños físicos/daños a cualquier persona/bienes;

- La falta de rectificación o de implementación de pasos razonables para reportar un asunto que pudiera significarle a la Compañía un significativo y evitable costo o pérdida;
- Un abuso de poder o autoridad para cualquier propósito no autorizado o ulterior;
- Discriminación injusta en el curso del empleo o la provisión de un servicio.

### 4.3 ¿Quién está protegido?

La presente Política es establecida primordialmente en el contexto de las leyes Canadienses en materia de valores bajo el Instrumento Multilateral 52-110 – Comités de Auditoría sobre Valores Canadienses. Cualquier Denunciante Elegible que manifieste su preocupación o presente una denuncia sobre irregularidades o potenciales irregularidades de conformidad con la presente Política será protegido si:

- Proporciona la información de buena fe;
- Lo hace bajo el entendido de que dicha información es sustantivamente verdadera;
- No actuó de mala fe o presente acusaciones falsas de forma consciente; y
- No busque beneficios personales o financieros.

## 5. Proceso para reportar una inquietud y procedimientos sobre el manejo de denuncias

### 5.1 ¿A quien debe contactar un Denunciante Elegible?

La política de puertas abiertas de la Compañía alienta a que los Denunciantes Elegibles compartan sus preguntas, preocupaciones, sugerencias o quejas con alguien que pueda atenderlas adecuadamente. En la mayoría de los casos, un miembro del equipo directivo de la Compañía estará mejor posicionado para atender las potenciales preocupaciones que sean expresadas y se relacionen con un incumplimiento de los Códigos, ya que están obligados a reportar dichos incumplimientos a los funcionarios internos de cumplimiento (los “Funcionarios de Cumplimiento”) de la Compañía, quienes tienen responsabilidades específicas y exclusivas de investigar todos los incumplimientos reportados.

En caso de que hubiere cualquier otro tipo de irregularidad tal como el fraude o incumplimiento con las leyes aplicables (incluyendo leyes de valores), o cuando un Denunciante Elegible no esté satisfecho o cómodo con la política de puertas abiertas de la Compañía, dicho Denunciante Elegible deberá contactar a los Funcionarios de Cumplimiento directamente.

La Compañía ha nombrado a Funcionarios de Cumplimiento, quienes estarán autorizados para recibir información sobre irregularidades de conformidad con esta Política. Los Funcionarios de Cumplimiento serán entrenados sobre la manera de recibir información sobre irregularidades de conformidad con esta Política. Para los efectos de la presente Política, los Funcionarios de Cumplimiento son:

- **Kevin O’Kane** vía correo electrónico a: **ganainm2021@gmail.com**;
- **Elaine Ellingham** vía correo electrónico a: **elaine.ellingham@gmail.com**.

## 5.2 Respuesta a Supuestas Irregularidades o Denuncias

En caso de divulgación o denuncias por irregularidades según se han descrito en la Sección 5.1 anterior, los Funcionarios de Cumplimiento responderán de forma positiva y expedita a dicha divulgación o denuncia presentada por un Denunciante Elegible (la “Denuncia”), y cuando sea apropiado, tomar alguno de los pasos siguientes:

- a) recomendar que la divulgación o denuncia sea investigada por el equipo directivo, el Consejo de Administración, auditoría interna o por medio del proceso disciplinario;
- b) referir el incidente a la policía;
- c) referir el incidente al auditor externo y asesores legales externos; o
- d) Justificar la realización de una investigación independiente.

Para proteger a los individuos y aquellos acusados de irregularidades o potenciales irregularidades, se realizarán consultas iniciales para decidir si necesaria una investigación, y, en su caso, la forma que ésta debe tener. En ciertas instancias, los Funcionarios de Cumplimiento podrán resolver la divulgación o denuncia por acción concertada con el Denunciante sin la necesidad de investigación. Sin embargo, si se requieren acciones urgentes, los Funcionarios de Cumplimiento podrán tomar las acciones necesarias para atender la irregularidad previo a llevar a cabo los pasos descritos en los incisos (a) y (b) anteriores.

Dentro de los 10 días siguientes a la recepción de una denuncia, los Funcionarios de Cumplimiento se comunicarán por escrito con el Denunciante para efectos de:

- a) confirmar que la divulgación o reporte del incidente haya sido recibido;
- b) indicar la forma en la que los Funcionarios de Cumplimiento proponen manejar el asunto, incluyendo un plazo para la investigación;
- c) proporcionar confirmación si ha habido consultas iniciales sobre el asunto; y
- d) proporcionar confirmación si habrá investigaciones adicionales, y, en su caso, las razones por las cuales no habría.

El nivel de interacción entre los Funcionarios de Cumplimiento y el Denunciante dependerá de la naturaleza del incidente, las potenciales complejidades relacionadas con investigar la divulgación o denuncia y la claridad de la información proporcionada por el Denunciante. Si fuere necesario, los Funcionarios de Cumplimiento podrán requerir información adicional del Denunciante.

La Compañía llevará a cabo acciones que minimicen los impactos que pudiera sufrir el Denunciante como resultado de divulgar o denunciar. Por ejemplo, si un Denunciante es citado a proporcionar testimonio en un procedimiento criminal o disciplinario, la Compañía se encargará de que dicho Denunciante reciba asesoría adecuada sobre ese proceso.

La Compañía reconoce que un Denunciante querrá saber que un incidente haya sido adecuadamente gestionado o atendido. De esta forma, sujeto a la confidencialidad debida u otras

restricciones legales relacionadas con la investigación, los Funcionarios de Cumplimiento informarán al Denunciante del resultado de cualquier investigación sobre el incidente objeto de la Denuncia.

## **6. Plazos**

La Compañía está comprometida a investigar y resolver cualesquier denuncias lo más rápido posible. Sin embargo, el plazo para la realización de una investigación dependerá si el caso particular es gestionado por un grupo externo e independiente y la gravedad y complejidad de la Denuncia. Según se ha descrito en la Sección 5.2 anterior, los Funcionarios de Cumplimiento (o en caso de un grupo externo e independiente, la persona designada como investigadora) indicarán, al inicio del proceso, el plazo estimado para la investigación de la denuncia.

## **7. Asuntos Contables y de Auditoría**

En caso de que un Denunciante divulgue o presente una denuncia de irregularidades a los Funcionarios de Cumplimiento y que tenga que ver con prácticas cuestionables relacionadas con la contabilidad, los controles contables internos o asuntos de auditoría, los Funcionarios de Cumplimiento notificarán de manera inmediata al Comité y trabajarán con el mismo hasta que el asunto sea resuelto.

## **8. Buena Fe; Denuncias Falsas o Malintencionadas**

Cualquier Denunciante Elegible que realice una divulgación o presente una denuncia relacionada con irregularidades o potenciales irregularidades (incluyendo incumplimiento con los Códigos) debe estar actuando en buena fe y tener bases suficientes para creer que la información divulgada es indicativa de irregularidades de conformidad con esta política.

La Compañía se complace de su reputación con los más altos estándares de honestidad. Por lo anterior, se asegurará que cualquier declaración recibida por los Funcionarios de Cumplimiento obtenga los recursos suficientes para ser investigadas. No obstante, la Compañía considerará cualquier declaración deliberadamente falsa o maliciosa por parte de un empleado, consejero y ejecutivo de la Compañía como una seria ofensa disciplinaria que pudiera resultar en una acción correctiva, incluyendo la destitución justificada.

Para los efectos de la presente Política, “buena fe” no significa que el Denunciante debe de estar en lo correcto, pero si significa que el Denunciante cree que esta proporcionando información fidedigna.

## **9. No Penas o Represalias**

La Compañía no tiene tolerancia para las penas o represalias en contra de cualquier Denunciante Elegible. Por lo anterior, ningún Denunciante quien, de buena fe, divulgue o presente una denuncia por irregularidades o potenciales irregularidades de conformidad con esta Política, sufrirá ninguna intimidación, amenazas, hostigamiento, pena, represalias o cualesquier consecuencias negativas en su empleo por el hecho de estas acciones. Cualquier intento por un miembro de la Compañía

para intimidar, amenazar, hostigar o tomar represalias en contra de un Denunciante, está estrictamente prohibido y resultará en acciones disciplinarias que podrían incluir la terminación del empleo de los individuos responsables de las intimidaciones, amenazas, hostigamientos o represalias.

## **10. Confidencialidad y Anonimidad**

La compañía se compromete a proteger la confidencialidad y anonimato de una Denuncia. La Compañía tratará cualquier divulgación o denuncia reportada de conformidad con esta Política como confidencial y los Funcionarios de Cumplimiento procurarán cuidados especiales para mantener la identidad del Denunciante como confidencial y anónimo hasta en tanto sea formalmente iniciada la investigación. A partir de entonces, la identidad del Denunciante podrá continuar siendo confidencial si así es solicitado, y salvo que dicha confidencialidad sea incompatible con una investigación justa o salvo que dicha divulgación de identidad sea requisito legal. En dichas instancias, el Denunciante será informado con antelación. Es importante notar que, mientras la Compañía tomará las medidas necesarias para mantener la anonimidad del Denunciante. La fuente o la naturaleza de la divulgación o denuncia de irregularidades y los actos necesarios para llevar a cabo la investigación pueden, desde un punto de vista práctico, dificultar las posibilidades de mantener dicha anonimidad.

## **11. Guarda de Expedientes**

El Comité mantendrá los expedientes de: (i) cualquier divulgación o denuncia por irregularidades presentada por un denunciante, (ii) la investigación o los actos tomados en relación con investigaciones derivadas de divulgaciones o denuncias, incluyendo cualquier resultado o medidas correctivas que deriven de dichas investigaciones, y (iii) cualquier reporte relacionado con actos de represalias en contra de un Denunciante. Los expedientes se mantendrán por un periodo de tiempo que se considere apropiado con base en los hechos objeto de la investigación o reporte.

Todos los expedientes se mantendrán: (i) de conformidad con las leyes aplicables y las políticas de la Compañía en materia de retención de documentos, (ii) sujeto a las salvaguardas que aseguren la confidencialidad y, cuando aplicable, la anonimidad del Denunciante, y (iii) de tal forma que se maximice su uso para el programa de cumplimiento de la Compañía.

## **12. Revisión de la Política**

El Comité se reserva el derecho de revisar y reformar la presente Política en cualquier tiempo, según se determine necesario, y en cualquier caso, revisará esta Política anualmente para determinar si es efectiva en promover una cultura con los más altos estándares de ética y rendición de cuentas.