



POLÍTICA DE DENUNCIA

I. OBJETIVO

- A. El objetivo de esta política de denuncia (la «**Política**») es salvaguardar la integridad de la presentación de información financiera y las transacciones comerciales de Pecoy Copper Corp. («**Pecoy**» o la «**Compañía**») y respaldar el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial (el «**Código**»).
- B. Es de interés de todos los grupos de interés de la Compañía que se denuncien las inquietudes relacionadas con la presentación de información financiera de la Compañía y el cumplimiento del Código, con el fin de que puedan abordarse adecuadamente.
- C. En cumplimiento de lo anterior, esta Política:
- establece un procedimiento para notificar inquietudes (incluso de forma anónima);
 - ofrece protección a las personas que notifiquen inquietudes; y
 - establece un proceso para investigar las inquietudes notificadas.

II. NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES

- A. Los empleados, gerentes, funcionarios y directores de Pecoy, así como los empleados, gerentes, funcionarios y directores de las subsidiarias de Pecoy (en conjunto, el «**Personal de Pecoy**» o «**personal**»), tienen la obligación de notificar de inmediato cualquier situación de actos de conducta indebida conocidos o sospechosos u otras violaciones del Código (cualquier evento de este tipo se denomina un «**Incidente**»). Dado que se espera que los agentes, representantes y asesores de Pecoy cumplan con el Código, también se espera que notifiquen cualquier Incidente de acuerdo con los términos de esta Política.

Los Incidentes que deben notificarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- a. *Informes financieros*: inquietudes relacionadas con la integridad de los estados financieros de la Compañía, la presentación de información financiera, los controles financieros, el proceso de auditoría o la contabilidad financiera. Entre otros se incluye la tergiversación o eliminación de información financiera, el incumplimiento de las políticas o controles internos de presentación de información financiera, las irregularidades contables o de auditoría, y las preocupaciones sobre la independencia de los auditores;

- b. *Actividad fraudulenta*: inquietudes relacionadas con cualquier fraude, robo u otra conducta engañosa, incluyendo la falsificación de los registros de la Compañía o el robo de bienes de la Compañía o de terceros;
 - c. *Infracciones*: inquietudes relacionadas con cualquier infracción o sospecha de infracción del Código, esta política o cualquier otra política de la Compañía, o la infracción de cualquier ley o reglamento, incluyendo la divulgación no autorizada de información confidencial, violencia o amenazas en el lugar de trabajo, conflictos de intereses, infracción de las leyes de títulos valores, conducta delictiva, sobornos, comisiones ilegales, acoso sexual o abuso de sustancias; y
 - d. *Represalias*: inquietudes relacionadas con la discriminación, el acoso y/o las represalias contra cualquier empleado, funcionario o director que, de manera legítima y de buena fe, denuncie un Incidente o proporcione información o colabore de cualquier otra forma en una investigación o procedimiento relacionado con un Incidente.
- B. El personal de Pecoy que considere que sus inquietudes con respecto a un Incidente no han sido atendidas satisfactoriamente por su supervisor inmediato (o personas de rango superior), o que considere que la gravedad o la delicadeza del asunto hacen que no sea apropiado seguir la jerarquía normal de informes, debe presentar una queja ante el Director Financiero (el “CFO” o “Funcionario de Denuncias”). Las denuncias pueden presentarse de forma anónima.

Teléfono: 1 (888) 285-0283 (Canada y USA)
+1 438 231-1808 (Perú)

Correo electrónico: adutil@pecoycopper.com

Los incidentes, incluidos aquellos que involucren al CFO, también pueden ser reportados de forma anónima a través de un sistema de denuncia confidencial (la «**Canal de Ética**») enviando un correo electrónico a: ethics@pecoycopper.com. Solo el Presidente del Directorio y el Presidente del Comité de Auditoría tendrán acceso a los correos electrónicos recibidos en dicha dirección.

Todos los incidentes denunciados al Funcionario de Denuncias, sean o no anónimos, se remiten directamente al Presidente del Comité de Auditoría, a menos que en dicho informe de Incidente se mencione al Funcionario de Denuncias o al Presidente del Comité de Auditoría, en cuyo caso el informe de incidente se remitirá directamente al Presidente del Directorio.

III. CONTENIDO DE LOS INCIDENTES

Para facilitar la revisión rápida y eficaz de un Incidente, los informes deben basarse en hechos y realizarse de buena fe. Si bien un Incidente puede presentarse con información limitada, proporcionar tantos detalles como sea posible ayudará a facilitar la evaluación de la naturaleza, el alcance y la urgencia del asunto.

En la medida de lo posible, el Incidente debe incluir:

- una descripción del supuesto hecho, asunto o problema;
- el nombre o los nombres y el cargo o cargos de cualquier persona involucrada;
- si el Incidente involucra hechos específicos, las fechas y ubicaciones aproximadas; y
- cualquier información adicional, documentación o testigos que puedan ayudar en la revisión.

La falta de información completa no impedirá que Pecoy revise un Incidente presentado de buena fe.

IV. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y VENGANZAS

Pecoy no tolera actos de represalia o venganza, incluyendo la degradación, el despido, las medidas disciplinarias, la discriminación, el acoso, la suspensión o las amenazas, contra cualquier miembro del personal de Pecoy u otras personas que denuncien de buena fe un incidente. Pecoy garantizará la protección frente a cualquier forma de represalia o represalia contra cualquier miembro del personal de Pecoy u otras personas como resultado de dicha denuncia de buena fe. El personal que haya tomado represalias o buscado venganza contra una persona que haya denunciado de buena fe un Incidente, incluso si dicha denuncia resulta ser errónea en última instancia, enfrentará medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

V. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

- A. El Presidente de nuestro Comité de Auditoría y/o el CFO evaluarán cada Incidente y podrán, en consulta con nuestro Comité de Auditoría, llevar a cabo una investigación basada en dicho Incidente. Nuestro Comité de Auditoría podrá, a su discreción, designar a una persona distinta del Presidente del Comité de Auditoría o del CFO para iniciar y dirigir una investigación, incluyendo a un abogado o consultor externo. El Comité de Auditoría podrá, en cualquier momento, solicitar un informe sobre cualquier investigación de un Incidente y cualquier conclusión relativa a un Incidente.
- B. La investigación incluirá, por lo general, entre otras cosas, conversaciones con el denunciante (a menos que el Incidente se haya presentado de forma anónima), la parte contra la que se han formulado las acusaciones y los testigos, según corresponda, junto con un examen de toda la documentación relevante y apropiada relativa al Incidente.
- C. Es obligación de todo el personal de Pecoy cooperar en cualquier investigación de un Incidente. También se esperará la cooperación en cualquier investigación de un Incidente por parte de los agentes, representantes y asesores de Pecoy.
- D. Cualquier persona a quien se le informe de un Incidente, o que reciba informes sobre una investigación de un Incidente, o que de cualquier otra forma esté involucrada o tenga conocimiento de cualquier aspecto de un Incidente, hará todo lo posible por

mantener la confidencialidad de las acusaciones del Incidente y la identidad de las personas involucradas, sin perjuicio de la necesidad de llevar a cabo una investigación completa e imparcial, subsanar cualquier violación de las políticas de la Compañía, o supervisar el cumplimiento o administrar las políticas de la Compañía. Se podrán tomar medidas disciplinarias según corresponda en los casos en que se incumpla esta obligación de confidencialidad.

VI. MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS

- A. El Comité de Auditoría determinará los pasos adecuados a seguir para decidir qué medidas correctivas y disciplinarias, si las hubiera, se tomarán con respecto a cualquier Incidente. Esto puede incluir informaciones del Directorio, sus comités o sus respectivos presidentes, el Director Ejecutivo o el Director Financiero.
- B. Las medidas correctivas y disciplinarias, si procede, pueden incluir, por separado o en combinación, una advertencia o carta de amonestación, descenso de categoría, pérdida del aumento por méritos, de la bonificación o de las opciones sobre acciones, suspensión sin sueldo, o la resolución del contrato de trabajo u otra relación contractual. En caso de que una investigación establezca que el personal de Pecoy ha incurrido en conductas o acciones que constituyan discriminación, acoso y/o represalias en violación de esta Política, la Compañía tomará medidas correctivas inmediatas y apropiadas, que pueden llegar a incluir la resolución del contrato de trabajo del empleado.
- C. Además de cualquier medida disciplinaria o correctiva tomada por la Compañía, las violaciones de algunas disposiciones de esta Política pueden requerir una indemnización o dar lugar a acciones civiles o penales contra empleados, funcionarios y directores individuales, así como contra cualquier empresa involucrada. Las conductas contrarias a algunas disposiciones de esta Política pueden constituir una violación de la legislación federal, provincial o de otro tipo, y pueden ser motivo de acciones legales contra el empleado, funcionario o director infractor por parte de la Compañía y/o de terceros.
- D. En caso de que la investigación revele que un Incidente fue denunciado de manera frívola, por motivos indebidos o de mala fe, se podrán tomar medidas disciplinarias según corresponda a las circunstancias.
- E. La Compañía conservará, como parte de sus registros, cualquier Incidente denunciado, cualquier investigación resultante y cualquier medida correctiva o disciplinaria durante un período no menor a siete años.

VII. REVISIÓN

El Comité de Auditoría revisará y evaluará periódicamente la idoneidad de esta Política y recomendará cualquier cambio propuesto para su consideración. El Directorio podrá modificar esta Política, según sea necesario.

Esta Política fue aprobada por el Directorio el 24 de marzo de 2026.