
First Quantum Minerals Ltd. y sus subsidiarias (llamadas en conjunto la “Compañía”)están comprometidas a operar sus negocios de forma que respeten elevados estándares éticos. La Compañía también exige a sus Directores, Funcionarios, Empleados, Contratistas Individuales o Integrados, Proveedores y otras personas que la representen (Personas) que cumplan todas las leyes y normativas aplicables, así como las políticas internas de la Compañía, incluidas aquellas relativas a la información corporativa y la divulgación, a los controles y los procedimientos de contabilidad y auditoría, al cumplimiento en materia de valores y a otros asuntos asociados con la información perteneciente a los accionistas. Cada Persona tiene la responsabilidad de colaborar con la Compañía en el cumplimiento de estos requisitos.

La Compañía cuenta con controles internos y procedimientos relativos a la información corporativa y la divulgación destinados a prevenir, disuadir y subsanar cualquier violación de las leyes y disposiciones reglamentarias aplicables en materia de información corporativa y divulgación, de controles y procedimientos de contabilidad y auditoría, de cumplimiento de normativa sobre los valores y de otros asuntos relacionados con el fraude contra los accionistas de la Compañía. Asimismo, la Compañía tiene la responsabilidad de investigar cualquier presunta infracción de la ley, de las disposiciones reglamentarias o de las políticas internas relativas a estos y otros asuntos, incluidos el robo, el acoso sexual, la discriminación, las violaciones de los derechos humanos, la mala gestión financiera, el soborno y la corrupción u otras conductas ilegales. Además de otros recursos de los que disponga la Compañía en virtud de esta Política o de cualquier otra política interna, es importante señalar que la misma también puede remitir las infracciones reales a las autoridades u organismos gubernamentales o reguladores competentes. Esta Política tiene como objetivo garantizar que las preocupaciones serias y legítimas se planteen y aborden adecuadamente por parte de la Compañía, así como proteger a cualquier Persona que presente una queja de buena fe, de acuerdo con el procedimiento que se detalla a continuación.

La presente Política regula el proceso mediante el cual pueden ser comunicadas a la Compañía, ya sea con identificación personal o de forma anónima, las quejas por presuntas infracciones de la ley, de las disposiciones reglamentarias o de las políticas internas que fueran aplicables. También regula el proceso mediante el cual la Compañía responderá a dichas quejas y las registrará. Esta Política debe considerarse conjuntamente con las leyes de cualquier país en el que la Compañía opere. En caso de que esta Política y las leyes locales sean incompatibles, prevalecerán las obligaciones legales locales sobre esta Política. La presente Política no permite conductas que sean ilegales ni prohíbe conductas que sean permisibles según las leyes locales.

En resumen, las Personas que tengan preocupaciones pueden notificar, de forma confidencial, a un tercero independiente, Whistleblower Security Inc. (Whistleblower), mediante la plataforma Integrity Counts (www.integritycounts.ca), sobre presuntas infracciones, según se detalla más adelante. Si tras realizar la notificación a Whistleblower no obtiene una resolución satisfactoria en cuanto a la presunta infracción, el Denunciante puede elegir remitir el asunto directamente al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de la Compañía. Interesa señalar que la presente Política debe interpretarse conjunta y complementariamente con otras políticas internas vigentes de la Compañía. En ningún caso pretende esta Política sustituir ni reemplazar ninguna de dichas normativas ni las disposiciones contenidas en ellas, incluido el Código de Conducta de la Compañía. Asimismo, la presente Política no pretende

eliminar ni limitar ningún recurso legal disponible para una Persona o para la Compañía conforme a las leyes aplicables. Nada en esta Política impide que una Persona haga una denuncia ante una autoridad gubernamental, organismo encargado de la aplicación de la ley o regulador competente, ni establece que la Persona requiera aprobación para ello.

1. DENUNCIA DE PRESUNTAS INFRACCIONES O PREOCUPACIONES

Asuntos Denunciables

La Compañía considera que los siguientes asuntos (“Asuntos Denunciables”) se encuentran dentro del alcance de esta política.

- Infracción de las leyes y reglamentos aplicables en materia de información corporativa y divulgación, controles y procedimientos contables y de auditoría, cumplimiento en materia de valores y otros asuntos relacionados con el fraude contra los accionistas de la Compañía;
- Infracción del Código de Conducta de la Compañía;
- Incumplimiento de las políticas y procedimientos de la Compañía;
- Soborno, corrupción u otras conductas ilegales;
- Violaciones de derechos humanos;
- Fraude o robo;
- Mala gestión financiera;
- Discriminación;
- Acoso sexual y
- Prácticas laborales inseguras y otras preocupaciones significativas en materia de seguridad o salud.

Denuncia a través de los servicios de Whistleblower Security

La Compañía ha suscrito un acuerdo con Whistleblower Security Inc., un proveedor de servicios externo, para utilizar la plataforma Integrity Counts, facilitando así la realización de denuncias de presuntas infracciones de leyes, disposiciones reglamentarios o políticas internas. Whistleblower sirve como canal alternativo para revelar presuntas infracciones a esta Política y proporciona acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a las Personas interesadas. Si un Empleado no se siente cómodo hablando del asunto con su(s) gerente(s), puede, según esta Política, optar por informar sobre la presunta infracción directamente a Whistleblower. El Empleado puede hacerlo de forma anónima. Si bien Whistleblower fomentará en primer lugar un diálogo abierto con la Compañía o dentro de ella, para aquellos que opten por informar sobre una presunta infracción a Whistleblower, se ha establecido un procedimiento de denuncia claramente definido y publicado para contactar a Whistleblower, como se indica a continuación.

Procedimiento de denuncia

En este sentido, interesa destacar que el uso de Whistleblower por parte del Empleado para denunciar presuntas infracciones está destinado únicamente a casos graves y delicados, y debe limitarse a ellos. Para asuntos de índole personal, dirija sus preocupaciones a su supervisor, al departamento de Recursos Humanos o a su Gerente General (o equivalente).

Las denuncias pueden reportarse a Whistleblower de cualquiera de las siguientes maneras:

- Vía telefónica en Norteamérica: 1-866-921-6714;
- Vía telefónica en Reino Unido: 0-800-092-3586
- Vía telefónica en Finlandia: 990-0-800-2002-0033 (solo desde teléfono móvil);
- Vía telefónica en Australia: 0011-800-2002-0033;
- Vía telefónica en Argentina: 00-800-2002-0033;



- Vía telefónica en Chile: 12300203914;
- Vía telefónica en Turquía: 00-90-850-390-2162
- Vía telefónica en España: 00-800-2002-0033 (no se puede llamar desde teléfonos móviles);
- Si no se encuentra en ninguno de estos países, llame a cobro revertido al +1-604-922-5953, disponible las 24 horas. Llame a su operador de telefonía local y solicite que lo comuniquen con el operador internacional. Indique al operador internacional que desea realizar una llamada a cobro revertido al 1-604-922-5953. Una vez aceptada la llamada, indique que desea hablar con un agente de Whistleblower. Informe sobre su incidente al agente;
- A través del formulario web disponible en la dirección de internet www.integritycounts.ca;
- Por correo electrónico a la siguiente dirección: fqml@integritycounts.ca;
- Por fax: 1-604-926-5668;
- Como comunicación escrita, mediante correo postal a la siguiente dirección: PO Box 91880, West Vancouver, British Columbia, Canada V7V 4S4.

Otros aspectos procedurales asociados a la comunicación con Whistleblower se publicarán en las carteleras informativas de todas las oficinas y centros de operaciones de la Compañía. Al recibir una denuncia de una presunta infracción, Whistleblower contactará a los Oficiales de Cumplimiento para informarles sobre la misma, y los Oficiales decidirán si proceder a dar curso al asunto, según lo establecido en la Sección 2 de esta Política.

Denuncia ante el Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría está compuesto íntegramente por Directores de la Compañía, quienes son independientes de los oficiales y de la gerencia de la misma y se reúnen periódicamente durante el año. El Comité de Auditoría es el único responsable de investigar y responder a las denuncias de presuntas infracciones que (i) no se hayan resuelto mediante la información ante Whistleblower; y que (ii) se relacionen directamente con cuestiones de contabilidad, control interno o auditoría cuestionables. Si la Persona ya ha presentado una denuncia a través de Whistleblower y, tras consultar el asunto con ellos, aún tiene preocupaciones asociadas a la presunta infracción o al resultado de la investigación, la Persona puede informar sobre el asunto, ya sea con identificación personal o de forma anónima, ante el Comité de Auditoría, mediante notificación escrita, a la siguiente dirección:

Presidente del Comité de Auditoría
 c/o First Quantum Minerals Ltd.
 1133 Melville Street
 Suite 3500, The Stack
 Vancouver, BC
 Canada,
 V6E 4E5

2. INVESTIGACIÓN DE QUEJAS

Todas las denuncias de presuntas infracciones, independientemente de si han sido formuladas de forma anónima o no anónima, se mantendrán en estricta confidencialidad en la medida de lo posible, conforme a la necesidad de la Compañía de llevar a cabo una investigación adecuada.

Toda denuncia de presuntas infracciones debe ser formulada de manera objetiva y veraz, y no de manera especulativa o concluyente, facilitando la mayor cantidad de detalles específicos posible, con el fin de que se pueda realizar una evaluación adecuada. Las denuncias deben exponer claramente toda la información conocida sobre la presunta infracción y deben suministrar información corroborativa suficiente para justificar el inicio de una investigación. La Compañía, a través de los Oficiales de Cumplimiento, Whistleblower o el Comité de Auditoría, podrá, a su entera discreción, no iniciar una

investigación si una denuncia refleja únicamente alegaciones vagas o generales de irregularidades y no expone el respaldo fáctico o probatorio necesario.

Al recibir una denuncia que alegue una infracción de la forma en que se indica en esta Política, los Oficiales de Cumplimiento, Whistleblower o el Comité de Auditoría, según sea el caso, determinarán si existen fundamentos razonables para iniciar una investigación sobre la presunta infracción denunciada. Si se decide proceder a la iniciación de una investigación, se adoptarán las medidas adecuadas para la realización exhaustiva de la investigación de las alegaciones. Dicha investigación se ejecutará de manera justa y oportuna, según la naturaleza de la presunta infracción. La gravedad y la complejidad de cada asunto influirán en el tiempo requerido para la investigación. Los Oficiales de Cumplimiento o el Comité de Auditoría, según corresponda, podrán solicitar la asistencia de la dirección, los asesores legales, los auditores o los miembros del Consejo de Administración de la Compañía, o contratar servicios de asesoría legal o contable independientes, según lo consideren necesario o conveniente para llevar a cabo la investigación.

En cada reunión trimestral del Comité de Auditoría, este analizará el estado de cualquier investigación en curso que haya autorizado y revisará la resolución de cada queja presentada durante el trimestre anterior, independientemente de si la queja dio lugar o no al inicio de una investigación formal.

3. MEDIDAS CORRECTIVAS

Los Oficiales de Cumplimiento o el Comité de Auditoría, según sea el caso, son los responsables de determinar la validez de cada queja y de definir, con la aportación de sus asesores, de la dirección de la Compañía y de los miembros del Consejo de Administración, en caso de que dicha aportación se solicite, las medidas correctivas adecuadas. Si la alegación se considera fundada, los Oficiales de Cumplimiento o el Comité de Auditoría, según corresponda, denunciarán ante la dirección de la Compañía cualquier incumplimiento legal o normativo y se asegurarán de que la Compañía adopte las medidas correctivas necesarias, incluyendo, cuando proceda, la denuncia de cualquier infracción ante las autoridades gubernamentales o regulatorias competentes.

Cualquier Persona que infrinja alguna ley, reglamento o política interna de la Compañía podrá ser objeto de medidas disciplinarias, las cuales pueden consistir hasta inclusive en despido o terminación laboral. Asimismo, la Compañía podrá recurrir a cualquier otro recurso legal que le corresponda.

4. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Toda persona debe sentirse con la confianza suficiente para denunciar o colaborar en la investigación de presuntas infracciones. La presente Política prohíbe cualquier tipo de represalia o discriminación (como despido, degradación, amenazas o acoso), por parte de la Compañía o de cualquier Persona, contra cualquier otra Persona que presente una queja de buena fe o colabore en la investigación de una presunta infracción, incluyendo a funcionarios gubernamentales, reguladores o encargados de la aplicación de la ley. Todo aquel que tome represalias contra una Persona que haya informado de buena fe sobre una preocupación estará sujeto a medidas disciplinarias, las cuales pueden consistir hasta inclusive en despido o terminación laboral. Dichas represalias o discriminaciones también son ilegales.

5. DENUNCIA DE BUENA FE

Toda denuncia debe presentarse de buena fe, con fundamentos razonables para creer que se ha producido una infracción de la ley, del reglamento o de las políticas internas. Cualquier alegación que se demuestre realizada con malicia o a sabiendas de ser falsa podrá dar lugar a medidas disciplinarias, las cuales pueden consistir hasta inclusive en despido o terminación laboral.

6. CONSERVACIÓN DE QUEJAS Y DOCUMENTOS

Los Oficiales de Cumplimiento o el Comité de Auditoría, según corresponda, conservarán, con sujeción a lo siguiente, todos los documentos y registros relativos a cualquier queja durante un período de cinco (5) años.

Es ilegal y contrario a la política de la Compañía destruir cualquier auditoría corporativa u otros registros que puedan ser objeto de una investigación por parte de la Compañía o de cualquier organismo gubernamental o regulador.

7. CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

Todos los Empleados deben seguir los procedimientos descritos en esta Política y cooperar con cualquier investigación que se inicie en virtud de la misma. El cumplimiento de la presente Política es un requisito de empleo. La Compañía debe tener la oportunidad de investigar y subsanar cualquier presunta infracción o asunto asociado a una preocupación, y cada Empleado debe garantizar que la Compañía tenga la oportunidad de llevar a cabo dicha investigación.

Tristan Pascall

CEO

Adoptado en abril de 2015. Modificado en mayo de 2020, mayo de 2022 y octubre de 2025.