



**GREAT PANTHER RESOURCES LIMITED**  
(la "Compañía")

**POLÍTICA DEL INFORMANTE O DEL WHISTLE BLOWER**

**Procedimientos para la presentación de quejas o preocupaciones con respecto a la contabilidad, controles internos de contabilidad y temas de auditoría**

1. La Compañía ha designado al Oficial de Ética de Negocios para ser responsable de administrar los procedimientos para el recibo, retención y tratamiento de quejas o preocupaciones recibidas por la Compañía con respecto a la contabilidad, controles internos de la contabilidad o temas de auditoría referidos a la Compañía, incluyendo, pero no limitados a las preocupaciones con respecto a contabilidad cuestionable o prácticas de auditoría en nombre del Comité de Auditoría de su junta directiva.
2. Cualquier persona incluyendo empleados de la Compañía o terceras partes pueden en una base confidencial y anónima presentar quejas o preocupaciones con respecto a la contabilidad, controles internos de la contabilidad o temas de auditoría referidos a la Compañía precisando tales quejas o preocupaciones en una carta dirigida al Oficial de Ética de Negocios con una leyenda en el sobre que indique que el contenido del sobre es confidencial (por ejemplo, "Confidential" o "To be Opened by the Business Ethics Officer Only"). Si un empleado quisiera discutir el tema directamente con un miembro del Comité, el empleado debe incluir un número de teléfono en el cual él o ella pueda ser contactado en la presentación enviada al Oficial.

Todas las presentaciones dirigidas al Oficial de Ética de Negocios deben ser enviadas a:

Great Panther Resources Limited  
c/o Business Ethics Officer  
Attn: Carol Jung  
Suite 2100, 1177 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia V6E 2K3  
Canada

CONFIDENTIAL

O

Correo Electrónico: [cjung@greatpanther.com](mailto:cjung@greatpanther.com)

3. Cualquier comunicación con respecto a quejas o preocupaciones por contabilidad, controles internos de la contabilidad o temas de auditoría referidos a la Compañía presentada por los empleados al Comité serán tratados como confidenciales.
4. Cualquier queja o preocupación que se haga directamente a la gerencia, sea abierta, confidencial o anónimamente, será divulgada puntualmente al Oficial de Ética de Negocios. Las quejas serán investigadas bajo la dirección del Comité de Auditoría.
5. Si la queja o preocupación es una cuestión seria con importante impacto en, o involucra a los Oficiales de Alto Rango de la Compañía, el Oficial divulgará la información al Comité de Auditoría de Great Panther en el plazo de las 24 horas posteriores en el que la información fue recibida.
6. El Oficial determinará que recursos internos o ayuda profesional, si es necesaria, se requiere para conducir una investigación completa, con la aprobación del Comité de Auditoría.
7. El Oficial investigará puntualmente la queja y divulgará el resultado de la investigación por escrito al Comité de Auditoría a finales de cada trimestre.
8. Todas las quejas o preocupaciones del informante o del whistleblower deberán ser conservadas por el Comité de Auditoría por un período de siete (7) años.
9. La Compañía no tolerará cualquier terminación o represalia de ninguna persona o grupo, directamente o indirectamente, contra cualquier persona que, de buena fé, haga una queja, eleve una preocupación o proporcione ayuda a la investigación.
10. La investigación no revelará la identidad de ninguna persona que haga una queja o eleve una preocupación de buena fe y que requiera que su identidad continúe confidencial.
11. No se realizará ninguna interpretación para proteger a una persona contra las consecuencias de su propio mal accionar, sin embargo la divulgación hecha por esa persona o mal accionar que no es independientemente descubierto durante la investigación deberá ser tomado en cuenta al considerar las consecuencias para tal persona.
12. Si un empleado, jefe o director de la Compañía legítimamente y en buena fe presenta una denuncia, la Compañía no despedirá, modificará su categoría, suspenderá, amenazará, acosará o de otra manera discriminará o tomará represalias contra él o ella en los términos o condiciones de empleo a causa de dicha actividad. Sin embargo, puesto que tal denuncia de irregularidades pueden dar lugar a graves repercusiones personales para la persona o entidad objeto de la denuncia, el empleado, funcionario, director o que realice la denuncia de tales irregularidades debería tener motivos razonables y demostrables antes de informar sobre tales irregularidades y debería llevar a cabo esos informes en buena fe, para el mejor interés de la Compañía y no para beneficio o motivación personal.
13. En el caso de que la investigación demuestre que la denuncia fue hecha con grandes dosis de superficialidad o emprendida por motivos indebidos o de mala fe o sin un compromiso razonable y probable, podrán tomarse medidas disciplinarias apropiadas.