

POLITICA DE DELACIÓN

1. PROPÓSITO

- A.** El propósito de esta política es establecer los procedimientos para (a) la recepción, retención y tratamiento de denuncias recibidas por Goldcorp Inc. (la “Compañía”) relacionadas con temas de presentación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o violaciones al Código de Conducta y Ética en los Negocios de la Compañía; y (b) el reporte anónimo y confidencial de inquietudes relacionadas con la presentación de estados financieros cuestionables, contabilidad, asuntos de auditoría o violaciones al Código de Conducta y Ética en los Negocios de la Compañía, por parte de empleados, funcionarios y directores de la Compañía.
- B.** El propósito de esta política también es establecer clara e inequívocamente que la Compañía prohíbe la discriminación, el acoso, y/o represalia contra cualquier empleado, funcionario o director que (i) reporte denuncias relacionadas con temas de presentación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o violaciones al Código de Conducta y Ética en los Negocios de la Compañía; o (ii) proporcione información; o por otra parte, ayude en la investigación o proceso relacionado con alguna conducta que él o ella crea razonablemente que es una violación a las leyes de empleo o de trabajo; a las leyes del mercado de valores (incluyendo las normas y reglamentos de la Comisión de Valores de Toronto, las autoridades reguladoras de valores en otras provincias y territorios de Canadá y la Comisión de la Bolsa de Valores de los Estados Unidos – “*Securities and Exchange Commission*”-, la *Ley de Valores de 1933* de los Estados Unidos, enmendada, la *Ley del Mercado de Valores de 1934* de los Estados Unidos, enmendada, la Bolsa de Valores de Toronto o la Bolsa de Valores de Nueva York); a las leyes relativas a fraude o a la comisión o posible comisión de una ofensa criminal. Todos en la Compañía son responsables de asegurar que el ambiente de trabajo se encuentre libre de cualquier forma de discriminación, acoso y represalia prohibida por esta política. Ningún empleado, funcionario o director de la Compañía tiene autoridad para participar en conductas prohibidas por esta política.
- C.** Esta política protege a cualquier empleado, funcionario o director de la Compañía que legítimamente y de buena fe:
- (i) reporte una supuesta violación a las leyes de empleo o trabajo, a las leyes del mercado de valores, a las leyes relativas a fraude o a la comisión o posible comisión de una ofensa criminal, por cualquier persona con autoridad de supervisión sobre el empleado, funcionario o director, o cualquier otra persona que trabaje para la Compañía que tenga autoridad de investigar, descubrir o terminar las conductas prohibidas por esta política;

POLITICA DE DELACIÓN

- (ii) presente, propicie que se presente, testifique, participe; o por otra parte, ayude en un proceso entablado bajo las leyes de empleo o de trabajo, las leyes del mercado de valores o las leyes relativas a fraude;
- (iii) proporcione información, propicie que se proporcione información, o por otra parte, ayude en una investigación relacionada con cualquier conducta que el empleado, funcionario o director razonablemente crea que constituye fraude, cuando la información o ayuda sea proporcionada a, o la investigación sea conducida por entidades de refuerzo a las leyes, las autoridades reguladoras, una legislatura, o la Compañía; o
- (iv) reporte alguna denuncia relativa a la presentación de estados financieros, contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría o violaciones al Código de Conducta y Ética en los Negocios de la Compañía, de acuerdo con los procedimientos antes mencionados.

- D.** Si un empleado, funcionario o director de la Compañía legítimamente y de buena fe participa en cualquiera de las actividades antes mencionadas, la Compañía no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará o por otra parte, discriminará o tomará represalias contra él o ella en los términos y condiciones de empleo, por esa actividad. Sin embargo, dado que dicho alegato de incorrección puede resultar en serias repercusiones personales para la persona o entidad objeto del mismo, el empleado, funcionario o director que hace el alegato de incorrección debe de tener bases razonables y sustentables antes de reportar dicha incorrección. Asimismo, deberá llevar a cabo dicho reporte de buena fe, en beneficio de la Compañía y no por ganancia o motivación personal.

II. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

- A.** Cualquier empleado, funcionario o director de la Compañía que legítimamente y de buena fe crea que él o ella puedan haber sido sujetos de discriminación prohibida, acoso y/o represalia o que esté consciente de alguna conducta que pueda estar prohibida por esta política, está fuertemente alentado a reportar inmediatamente los hechos que conforman la base de esta creencia o conocimiento a la línea directa de reporte anónimo de incidentes (la “Línea Directa”) que la Compañía mantiene a través de The Network Inc., la cual está disponible las 24 horas del día, siete días a la semana en los números y dirección electrónica expuestos al final de esta política. Cualquier empleado, funcionario o director que atestigüe cualquier conducta que él o ella legítimamente y de buena fe crea que pueda estar prohibida por esta política, debe de contactarse inmediatamente con la Línea Directa. Si cualquier empleado, funcionario o director quisiera discutir algún asunto con el Comité de Auditoría de la Compañía o con el Director de Riesgos de la Compañía, él o ella deberá comunicar esto al momento de reportar el incidente a través de la Línea Directa y proporcionar un número telefónico en el cual él o ella pueda ser localizado si el Comité de Auditoría o el Director de Riesgos, según sea el caso, lo considera apropiado.

POLITICA DE DELACIÓN

- B.** Esta política estará disponible en los idiomas inglés, español y francés y The Network Inc. proporcionará servicios de reporte de incidentes en los idiomas inglés, español y francés.
- C.** El reporte de los siguientes incidentes será comunicado por The Network Inc. al Presidente del Comité de Auditoría de la Compañía:
- irregularidades en temas de contabilidad y auditoría, incluyendo temas relacionados con la presentación de estados financieros así como temas relacionados con controles contables internos
 - incumplimiento de las leyes del mercado de valores, excepto aquellos relacionados con negocios con información privilegiada y asuntos referentes a la presentación de estados financieros
 - incumplimiento de las leyes ambientales
 - falsificación de los registros de la Compañía
 - fraude o violación de las leyes relativas a fraude
 - reclamos de beneficios y de seguros fraudulentos
 - préstamos indebidos a ejecutivos de la Compañía
 - ejecución de negocios con información privilegiada
 - sobornos
 - represalias contra personas que hayan efectuado denuncias sobre la base de la presente política.
 - acoso sexual
 - robo de dinero
 - robo de productos o servicios
 - robo de tiempo
 - violencia o amenazas en el ambiente de trabajo
 - violaciones al Código de Conducta y Ética en los Negocios de la Compañía
 - comisión o posible comisión de ofensas criminales
- D.** El reporte de los siguientes incidentes será comunicado por The Network Inc. al Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio de la Compañía:
- conflictos de interés
 - incumplimiento de las leyes de trabajo o empleo
 - discriminación
 - relaciones entre los empleados
 - temas referentes a las políticas internas de la Compañía
 - inquietudes acerca del producto y/o de la calidad
 - divulgación de información patentada
 - temas de seguridad y sanidad
 - abuso en el uso de substancias
 - temas de sueldos, salarios y horarios

POLITICA DE DELACIÓN

- E.** Es obligación de todos los empleados, funcionarios y directores cooperar en cualquier investigación dirigida por el Comité de Auditoría o por el Director de Riesgos o por el Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio, según sea el caso. Aquéllos responsables de conducir la investigación mantendrán la confidencialidad de los alegatos de la denuncia así como la identidad de las personas involucradas al surgir la necesidad de conducir una investigación completa e imparcial, remediar cualquier violación a las políticas internas de la Compañía, o vigilar el cumplimiento o administrar las políticas internas de la Compañía.
- F.** La investigación generalmente comprenderá, pero no estará limitada a, discusiones con el denunciante (a menos que la denuncia haya sido presentada anónimamente), con la parte en contra de la cual se han hecho los alegatos, y con los testigos, según sea pertinente.
- G.** En el caso de que una investigación establezca que un empleado, funcionario o director ha llevado a cabo o ha participado en conductas o acciones que constituyan discriminación, acoso y/o represalia en violación de esta política, la Compañía tomará acciones correctivas inmediatas y apropiadas, hasta; e incluyendo, la terminación de la relación laboral.
- H.** En el caso de que una investigación revele que la denuncia fue hecha frívolamente o llevada a cabo por motivos incorrectos, o hecha de mala fe o sin una base razonable y sustentable, el supervisor de la persona que efectuó la denuncia tomará las acciones disciplinarias apropiada según las circunstancias.

III. PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

- A.** The Network Inc. deberá transmitir rápidamente cualquier denuncia que haya recibido relacionada con los asuntos enumerados en el punto II(C) antes mencionado al Presidente del Comité de Auditoría.
- B.** Después de la recepción de la denuncia conforme a lo mencionado, el Comité de Auditoría deberá investigar cada asunto reportado y tomar acciones correctivas y disciplinarias, en caso aplique. Dichas acciones correctivas y disciplinarias pueden comprender, de manera individual o combinada, una advertencia o carta de reprimenda, degradación, pérdida de aumento por méritos, bonos u opciones de acciones, suspensión sin paga o terminación del empleo.
- C.** El Comité de Auditoría podrá reclutar empleados de la Compañía y/o asesores legales, contables u otros externos, según sea pertinente, para conducir cualquier investigación relacionada con las denuncias que reciba. Al conducir cualquier investigación, el Comité de Auditoría hará esfuerzos razonables para proteger la confidencialidad y el anonimato de la persona que efectuó la denuncia.
- D.** El Comité de Auditoría deberá retener como parte de sus registros toda denuncia o inquietud que haya recibido por un periodo no menor a siete (7) años.

POLITICA DE DELACIÓN

IV. PROCEDIMIENTOS DEL VICE-PRESIDENTE DE CUMPLIMIENTO REGULATORIO

- A. The Network Inc. deberá transmitir rápidamente cualquier denuncia que haya recibido y que se encuentre relacionada con los asuntos enumerados en el punto II(C +D) antes mencionado al Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio.
- B. Luego de la recepción de la denuncia conforme a lo mencionado, el Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio deberá investigar cada asunto reportado e informar los resultados de dicha investigación al Comité de Auditoría.
- C. En cualquier momento, el Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio podrá transmitir denuncias al Comité de Auditoría para su atención.
- D. El Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio podrá reclutar empleados de la Compañía y/o asesores legales, contables u otros externos, según sea pertinente, para conducir cualquier investigación relacionada con las denuncias que reciba. Al conducir cualquier investigación, el Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio hará esfuerzos razonables para proteger la confidencialidad y el anonimato de la persona que efectuó la denuncia.
- E. El Vice-Presidente de Cumplimiento Regulatorio deberá retener como parte de sus registros toda denuncia o inquietud recibida por un periodo no menor a siete (7) años.

The Network Inc. Línea Directa de Reporte de Incidentes:

Canadá y Estados Unidos: 1-877-888-0002 (Llamada gratuita)
México: 001-800-566-8241 (Llamada gratuita)
Guatemala: 1-800-288-0097 (Llamada gratuita)-fuera de la oficina
Guatemala: 001-770-409-5006 - desde la oficina
Honduras: 800-0123 (Llamada por cobrar – solicitar el número
800-566-8241)

Número de Fax: 770-409-5008 favor incluir la siguiente información
en la primera hoja del fax:
The Network, Attn: Goldcorp Inc.

Correo Electrónico: reportline@tnwinc.com

Dirección web: [www: tnwinc.com/webreport](http://www.tnwinc.com/webreport).