

TIER ONE SILVER INC.
(Anteriormente Tier One Metals Inc.)

POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE TRANSPARENCIA

En efecto desde enero 7, 2021
(Modificado el 14 de enero del 2021, para reflejar cambio de nombre)

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Código de Ética y Conducta Empresarial (el "**Código**") de Tier One Silver Inc. (la "**Compañía**") exhorta a cada ejecutivo, director y empleado a cumplir con las normas más exigentes de las prácticas empresariales de transparencia manteniendo un alto nivel de responsabilidad y ética personal. La Compañía espera que cada uno de sus representantes respete los lineamientos del Código y demás políticas de la Compañía, denunciando cualquier indicio que viole los lineamientos de este Código.

1.2 La Compañía está comprometida con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos vigentes, incluyendo las normas contables, controles y auditorías. El control interno de la Compañía y los procedimientos operativos están destinados a detectar y prevenir o disuadir actividades indebidas. Sin embargo, incluso el mejor sistema de control interno no puede proporcionar una protección absoluta contra las actividades indebidas. Pueden ocurrir violaciones voluntarias e involuntarias de las leyes, políticas y procedimientos vigentes. En tales casos, la Compañía tiene la responsabilidad de investigar e informar a las partes interesadas de las denuncias sobre cualquier supuesta actividad indebida y adoptar medidas para enfrentar estos actos.

2. OBJETIVO

2.1 La política para denunciar una acción indebida busca establecer responsabilidades, lineamientos y procedimientos que en combinación con cualquier reporte que se haya elaborado de conformidad con el Código y/u otros incidentes como se detalla a continuación. Esta política rige las directrices sobre el reporte e investigación de las presuntas denuncias con respecto al mantenimiento de la contabilidad, control interno o asuntos de auditoría, violación de la ley y violaciones generalizadas de los lineamientos del Código. Es de responsabilidad de todos los directores, ejecutivos y empleados reportar toda violación o violación supuesta de conformidad con el Código. Para los propósitos de ésta política, "Empleado" significa empleados de la Compañía, incluyendo los empleados de las filiales de la Compañía.

3. PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR QUEJAS

a) Conductas denunciables

Las quejas y/o inquietudes (un “**reporte**”) pueden ser formuladas sobre los siguientes asuntos (“**acciones denunciables**”):

- i) Métodos dudosos de operación contable, de control interno y asuntos de auditoría que incluyen la elusión o elusión presunta de los controles contables internos o aquellos asuntos que pudieran constituir, caso contrario, una violación de los lineamientos contables de la Compañía, los cuales incluyen pero no limitan a lo siguiente:
- ii) fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, y revisión o auditoría de todo estado financiero de la Compañía;
- iii) fraude o error premeditado en el registro y mantenimiento de los registros financieros de la Compañía;
- iv) deficiencias o incumplimiento de los controles internos de la contabilidad de la Compañía;
- v) tergiversación o falsa declaración de un agente, contador u otra persona con respecto a los registros financieros o informes de auditoría de la Compañía; o
- vi) divergencia de un informe veraz y completo de la condición financiera de la Compañía y/o resultados de las operaciones;
- vii) incumplimiento efectivo o posible de las leyes y normas vigentes;
- viii) represalias contra los empleados que reporten sobre cualquier incidente materia de denuncia;
- ix) algún incidente con la probabilidad de llamar la atención de la prensa u otro medio público;
- x) algún incidente que implique una amenaza grave para la salud y la seguridad de los empleados de la Compañía y/o el público;
- xi) algún incidente que pudiera ser considerado importante o sensible; o
- xii) cualquier violación a los lineamientos del Código.

Además de las actividades mencionadas materia de denuncias, cualquier empleado o empleada podrá presentar un reporte de buena fe en cualquier momento siempre que considere haber sido requerido/a de cometer un acto indebido o que un acto indebido ha sido cometido.

b) Presentación del reporte

- i) cualquier persona, incluyendo cualquier empleado, actuando de buena fe y con fundamento razonable, puede presentar un reporte si considera que se trata de una acción denunciable. Los reportes deberán explicar detalladamente la acción materia del reporte y las razones por las que considere que la acción denunciable está ocurriendo o ha ocurrido.
- ii) Los empleados deberán manifestar cualquier interrogante, preocupación, sugerencias o quejas ante una persona quien pueda responderles de manera adecuada. A menudo, el supervisor inmediato es quien se encuentra en mejor posición de responder un asunto de especial interés.
- iii) Si no es posible abordar un asunto de especial interés con el supervisor, el empleado puede presentar un reporte al Presidente del Comité de Auditoría. Los reportes pueden ser dirigidos de manera confidencial al Presidente del Comité de Auditoría y enviados al correo electrónico: auditcommchair@tieronesilver.com. De manera alternativa, los reportes pueden ser enviados por correo postal y dirigidos al Presidente del Comité de Auditoría, a la siguiente dirección: 1199 West Hastings Street, Suite 600, Vancouver B.C V6E 3T5.
- iv) Los empleados u otras personas que deseen presentar un reporte lo pueden hacer de manera anónima. Se debe entender que la fuente o naturaleza de la denuncia o las etapas requeridas para la investigación de la denuncia descrita bajo el titular “Investigación del Reporte” puede resultar en una tarea difícil o imposible para mantener la confidencialidad de la identidad de la persona denunciada.

4. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

a) Procedimiento del Comité de Auditoria

- i) Después de haber recibido un reporte, el Comité de Auditoria deberá investigar cada denuncia y adoptará, si procede, las medidas correctivas y disciplinarias las cuales contendrán solo o en combinación de una advertencia o carta de amonestación, degradación, pérdida de los aumentos por mérito, bonos o participación accionaria, suspensión sin sueldo o cese de empleo.

- ii) El Comité de Auditoría puede contratar empleados de la Compañía y/u otros asesores jurídicos, contables u otros asesores externos, cuando proceda, para llevar a cabo cualquier investigación a las denuncias en los reportes que reciba. Al llevar a cabo cualquier investigación, el Comité de Auditoría deberá hacer uso de medidas razonables para proteger la confidencialidad y anonimato del denunciante.

b) Obligación de cooperar

Todos los directores, ejecutivos, empleados, consultores y agentes de la Compañía tienen la obligación de cooperar y cumplir con toda indagación o investigación inicializado por la Presidencia del Comité de Auditoría en virtud de ésta política. Si el reporte denuncia que se ha producido una actividad ilícita o incumplimiento de normativas, se puede presentar una denuncia formalizada ante la policía u otro organismo encargado del orden público u organismo fiscalizador, según proceda.

5. MEDIDAS CORRECTIVAS

5.1 Al término de cualquier evaluación, apreciación, investigación o análisis de una denuncia reportada que la Presidencia del Comité de Auditoría haya determinado que fue hecho de buena fe y relacionada con una acción denunciante el cual ocurrió o que estaba a punto de suceder, el Comité de Auditoría deberá determinar por mayoría de votos si procede alguna medida correctiva. La Presidencia del Comité de Auditoría deberá inmediatamente informar tales medidas correctivas al Consejo de Directores mediante una carta.

6. PROCEDIMIENTO DE LAS DENUNCIAS

a) Confidencialidad

- i) Todas las denuncias presentadas mediante reportes deben ser procesados de manera confidencial, así sean recibidos de manera anónima o de otra manera. Los reportes serán accesibles solamente para aquellas personas que a juicio de la Presidencia del Comité de Auditoría necesiten conocer de su existencia. Normalmente, la necesidad de conocer surge de la obligación de investigar o adoptar una medida correctiva o disciplinaria basándose en la información pertinente. En principio, nadie puede quebrantar una norma de confidencialidad cuando comparte información relacionada con un reporte bajo los términos de esta política.
- ii) A menos que el reporte haya sido presentado de manera anónima, la persona quien realiza el reporte será notificada sobre la recepción del mismo y el Comité de Auditoría le notificará cuando las investigaciones hayan sido concluidas y puede, a consideración de la Presidencia del Comité de Auditoría, informarle los resultados de la investigación.
- iii) La Presidencia del Comité de Auditoría, el Comité y/o cualquier otra persona involucrada o convocada para colaborar en la investigación de la denuncia deberá adoptar todas las medidas razonables para no revelar la identidad de la persona que

presente un reporte de manera anónima sobre una conducta denunciante, a menos que tenga que hacerlo por ley.

b) Protección del denunciante

La Compañía no podrá despedir, destituir, suspender, amenazar, acosar o de ninguna manera discriminar o tomar represalias, y no aceptará represalia alguna de ninguna persona o grupo, directa o indirectamente, contra ningún director, ejecutivo o empleado quien de buena fe:

- i) haya reportado una Acción Denunciable;
- ii) haya legalmente proveído información o colaboración en una investigación relacionada con cualquier conducta que el director, ejecutivo o empleado razonablemente considere que constituye una violación a las leyes de seguridad vigentes o leyes federales relacionadas con la defraudación a los accionistas.
- iii) haya presentado, originado la presentación, testificado en o de otro modo colaborado en un proceso relacionado a la violación de las leyes de seguridad o leyes federales vigentes relacionados a la defraudación de los accionistas;
- iv) haya proveído al oficial de policía información veraz con relación a la comisión o posible comisión de un hecho delictivo u otra violación a la ley; a menos que quien realice el reporte sea uno/a de los transgresores; o
- v) haya colaborado con el Comité de Auditoría, administración o cualquier otra persona o grupo en la investigación de la denuncia.

Cualquier director, ejecutivo o empleado quien tome represalias contra una persona quien de buena fe haya reportado un asunto materia de denuncia será sujeto de una acción disciplinaria incluso el despido.

c) Registros relacionados a los reportes

Los registros relativos a un reporte acerca de una Acción Denunciable son de propiedad de la Compañía y serán conservados como tal:

- i) por un período de no menos siete años;
- ii) en cumplimiento de la leyes vigentes;
- iii) dentro de los límites para asegurar la confidencialidad, y cuando sea aplicable, el anonimato del denunciante; y
- iv) de manera que se maximice su utilidad para el cumplimiento general del programa de la Compañía.