



POLÍTICA DE DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

A. PROPÓSITO

SilverCrest Metals Inc. (la "**Compañía**") requiere que sus directores, funcionarios y empleados observen altos estándares de profesionalismo y conducta ética en el mantenimiento de los registros financieros de la Compañía. De conformidad con sus estatutos, el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de la Compañía (la "**Junta**") es responsable de garantizar que exista un proceso confidencial y anónimo mediante el cual las personas puedan expresar cualquier inquietud o queja sobre la exactitud, imparcialidad o idoneidad de cualquier de las políticas contables o informes financieros de la Compañía, incluidos los informes y la divulgación corporativos, los controles y procedimientos de contabilidad y auditoría y cualquier violación de los requisitos legales y reglamentarios aplicables relacionados con el cumplimiento de valores y otros asuntos relacionados con el fraude contra los accionistas de la Compañía, y las acciones tomadas por la Compañía para remediar tales violaciones. Para llevar a cabo sus responsabilidades bajo su estatuto, el Comité de Auditoría ha adoptado esta Política de Denuncia de Irregularidades (la "**Política**").

A los efectos de esta Política, toda la contabilidad, los controles contables internos, la auditoría u otros asuntos financieros, de valores o de cumplimiento que sean objeto de una queja o presentación, y cualquier incumplimiento del Código de conducta y ética comercial de la Compañía, se denominan una "**Irregularidad Corporativa**".

B. SIN REPRESALIAS

Ningún funcionario o empleado que denuncie de buena fe una Irregularidad Corporativa sufrirá acoso, represalias o consecuencias laborales adversas. Un funcionario o empleado que tome represalias contra alguien que haya denunciado una Irregularidad Corporativa de buena fe está sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Esta Política tiene como objetivo alentar y permitir que los empleados y otras personas planteen inquietudes serias dentro de la Compañía en lugar de buscar una solución fuera de la Compañía.

Sin perjuicio de cualquier disposición en contrario en el presente, nada de lo contenido en esta Política limitará la capacidad de los directores, funcionarios o empleados de la Compañía, incluidos los consultores, para presentar un cargo o queja ante una agencia gubernamental en Canadá o los Estados Unidos y comunicarse con cualquier dicha agencia o de otra manera participar en cualquier investigación o procedimiento que pueda llevar a cabo dicha agencia, incluso proporcionando documentos u otra información relacionada con los mismos, sin previo aviso a la Compañía.

C. REPORTE DE DENUNCIAS

Es responsabilidad de todos los directores, funcionarios y empleados informar todas las irregularidades corporativas sospechosas de acuerdo con esta Política. La Compañía mantiene una política de puertas abiertas y sugiere que los empleados compartan sus dudas, inquietudes, sugerencias o quejas con alguien que pueda atenderlas adecuadamente. En la mayoría de los casos, el supervisor de un empleado está en la mejor posición para abordar un área de preocupación. El supervisor de un empleado puede estar más informado sobre el problema y apreciará que lo incluyan en el proceso. Es responsabilidad del supervisor ayudar a resolver el problema.

Sin embargo, si un empleado no se siente cómodo hablando con el supervisor del empleado o un empleado no está satisfecho con la respuesta del supervisor, se alienta al empleado a hablar con un miembro del Comité de Auditoría o cualquier miembro de la gerencia con quien el empleado se sienta cómodo acercándose. Los supervisores y gerentes están obligados a reportar sospechas de Irregularidades Corporativas al Presidente del Comité de Auditoría, quien tiene la responsabilidad específica y exclusiva de investigar todas las Irregularidades Corporativas reportadas. En caso de sospecha de fraude o violaciones de la ley de valores, o cuando un empleado no está satisfecho o se siente incómodo con seguir la política de puertas abiertas de la Compañía, el empleado debe comunicarse directamente con el Presidente o cualquier otro miembro del Comité de Auditoría de la Compañía.

Para ayudar al Comité de Auditoría a responder o investigar una queja, la queja debe ser fáctica en lugar de especulativa o conclusiva, y contener tanta información específica como sea posible para permitir una evaluación adecuada de la naturaleza, el alcance y la urgencia del asunto que es el objeto de la denuncia. Es menos probable que el Comité de Auditoría pueda realizar una investigación basada en una denuncia que contenga irregularidades no especificadas o alegaciones amplias sin respaldo probatorio verificable. Sin perjuicio de lo anterior, la denuncia debe, en la medida de lo posible, contener la siguiente información: (i) el presunto evento, asunto o asunto que es objeto de la denuncia; (ii) el nombre de cada persona involucrada; (iii) si la queja involucra un evento o eventos específicos, la fecha y ubicación aproximadas de cada evento; y (iv) cualquier información adicional, documentación u otra evidencia disponible para respaldar la denuncia. A menos que la ley aplicable lo prohíba, el Comité de Auditoría puede, a su discreción razonable, decidir no iniciar una investigación si una queja contiene solo alegaciones amplias o no especificadas de irregularidades sin el respaldo informativo adecuado. Nota: Al denunciar una supuesta infracción por teléfono, no es necesario dejar un nombre. En caso de que el acto de irregularidad involucre al Auditor de la Compañía y/o al abogado general de la Compañía, el informe de irregularidad debe presentarse directamente ante el Comité de Auditoría. Si una queja involucra violaciones de la ley de valores, puede informar la supuesta irregularidad al asesor legal general de la Compañía, al Comité de Auditoría o directamente a la Bolsa de Valores de Toronto.

Los asuntos que impliquen una posible violación de leyes o reglamentos también pueden ser llevados a una autoridad reguladora gubernamental relevante.

D. INVESTIGACIONES DE QUEJAS

El Comité de Auditoría de la Compañía es el principal responsable de investigar y resolver todas las denuncias sobre irregularidades corporativas. Se puede contactar al Presidente del Comité de Auditoría enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: auditcommitteechair@silvercrestmetals.com

Las quejas y denuncias de Irregularidades Corporativas también pueden dirigirse al asesor legal de la Compañía. Se puede contactar al asesor legal de la Compañía de la siguiente manera:

Koffman Kalef LLP
19th Floor, 885 West Georgia Street,
Vancouver, BC V6C 3H4
Teléfono: (604) 891-3680
Fax: (604) 891-3788
Atención: Bernard Poznanski
Email: bp@kkbl.com

El Comité de Auditoría puede contratar asesores legales independientes, contadores u otros para ayudar en sus investigaciones.

E. ASUNTOS DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍAS

De conformidad con su estatuto, el Comité de Auditoría es responsable de abordar todas las inquietudes o quejas informadas con respecto a las prácticas contables corporativas, los controles internos o la auditoría. El director financiero senior de la Compañía debe notificar de inmediato al Comité de Auditoría cualquier queja

de la que tenga conocimiento y trabajar con el Comité de Auditoría hasta que se resuelva el asunto.

F. ACTOS DE BUENA FE

Cualquier persona que presente una queja sobre una supuesta Irregularidad Corporativa debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información divulgada indica una Irregularidad Corporativa. Cualquier alegación que resulte no estar fundamentada y que demuestre que se ha hecho maliciosamente o a sabiendas que es falsa se considerará una infracción disciplinaria grave.

G. CONFIDENCIALIDAD

Las quejas o presentaciones relacionadas con una supuesta Irregularidad Corporativa pueden ser presentadas de forma confidencial por el denunciante o pueden ser enviadas de forma anónima. Todas las quejas o presentaciones se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de realizar una investigación adecuada; siempre que, sin embargo, la Compañía y sus agentes puedan revelar la identidad y la información confidencial de la persona denunciante en la medida necesaria para permitir una investigación exhaustiva y efectiva, o según lo exija la ley o los procedimientos judiciales. En general, es más difícil realizar una investigación eficaz en respuesta a una denuncia anónima debido a la dificultad de entrevistar a denunciantes anónimos y evaluar la credibilidad de sus denuncias. El Comité de Auditoría no puede garantizar que la identidad de un denunciante no se conocerá por razones fuera del control de la Compañía. La identidad de otras personas sujetas o que participen en cualquier consulta o investigación relacionada con una queja se mantendrá confidencial sujeta a las mismas limitaciones. Además, a excepción de lo establecido anteriormente, la Compañía no tolerará ningún esfuerzo realizado por ninguna otra persona o grupo para determinar la identidad de cualquier persona que informe de buena fe sobre una irregularidad de forma anónima.

H. MANEJO DE INFRACCIONES REPORTADAS

El Presidente del Comité de Auditoría notificará al remitente y acusará recibo de la supuesta Irregularidad Corporativa comunicada en el plazo de cinco días hábiles. Todos los informes se investigarán de inmediato y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si la investigación lo justifica.

La Compañía conservará los registros de las quejas durante un período de tiempo según lo requieran las leyes, normas y reglamentos aplicables como una parte separada de los registros del Comité de Auditoría.

Cuando se haya producido una conducta cuestionable, esos asuntos se corregirán, y cualquier director, funcionario o empleado que haya violado cualquier ley, reglamento gubernamental o política de la empresa se enfrentará a medidas disciplinarias apropiadas y específicas del caso, que pueden incluir el descenso de categoría o el despido.

I. INFRACCIONES A LA PRIVACIDAD

Además de estas normas sobre contabilidad, controles contables internos y asuntos de auditoría, la legislación reciente sobre privacidad, la Ley de Protección de Información Personal y Documentos Electrónicos (Canadá) ("**PIPEDA**", por sus siglas en inglés) y la Ley de Protección de Información Personal (Columbia Británica) ("**PIPA**", por sus siglas en inglés), disponiendo que cualquier persona que tenga motivos razonables para creer que ha habido una infracción de PIPEDA o PIPA puede notificar al Comisionado de Privacidad correspondiente.

Una organización no debe despedir, suspender, disciplinar, acosar o perjudicar de otro modo a un empleado o negarle un beneficio a un empleado porque el empleado, actuando de buena fe y sobre la base de una creencia razonable, le ha revelado al Comisionado de Privacidad que la organización ha infringido o está a punto de contravenir ya sea de PIPEDA o PIPA. Los miembros del público pueden presentar denuncias anónimas para evitar la posibilidad de represalias.

J. CAMBIOS A LA POLÍTICA

La Junta se reserva el derecho de cambiar esta Política de vez en cuando si lo considera necesario.

Fecha de aprobación de la Junta: 23 de febrero de 2022

Fecha de entrada en vigor: 9 de diciembre de 2015

Pendiente de revisión: 23 de febrero de 2022