



POLITICA DE DENUNCIANTE

Abril 2022

ARTICULO 1 INTRODUCCION

1.1 Vizsla Silver Corp. y sus Subsidiarias (conjuntamente la “**Empresa**”) están comprometidas con mantener altos estándares éticos y prácticas comerciales legítimas y desean alentar la identificación y prevención de conductas indebidas que puedan afectar este compromiso.

1.2 El objetivo de esta Política es:

- (a) proporcionar a los empleados, funcionarios, directores y consultores de la Empresa un sistema a través del cual puedan revelar cualquier conocimiento de conducta indebida real o prevista que pueda resultar no ética, ilegal o fraudulenta; y
- (b) proporcionar a los empleados, funcionarios, directores y consultores de la Empresa que realicen dicha revelación, y estén actuando de buena fe, con base en una convicción razonable, protección frente a cualquier forma de represalia o amenaza de represalia cuando realicen dicha denuncia.

1.3 Los casos de conducta no ética o ilegal incluyen pero no están limitadas a:

- (a) Violaciones a leyes que puedan resultar en multas o daños civiles a pagar por la Empresa o que de otra forma causen un daño significativo a la reputación o imagen pública de la Empresa;
- (b) Conductas comerciales no éticas en violación de, pero no limitadas a, el Código de Ética y Conducta Empresarial de la Empresa o estándares de conducta apropiados de la industria;
- (c) Fraude o tergiversación contable, de auditoría u otro reporte financiero;
- (d) Peligro a la salud, seguridad o el bienestar de los trabajadores, funcionarios, directores o consultores o cualquier persona asociada con la Empresa.

ARTÍCULO 2 ALCANCE

2.1 Esta política resulta aplicable a todos los empleados, funcionarios, directores y consultores y cualquier otro individuo que tenga relación con la Empresa.

ARTÍCULO 3 POLÍTICA

3.1 Cuando un empleado, funcionario, director o consultor, actuando de buena fe con base en una convicción razonable:

- (a) tenga conocimiento de una conducta indebida, acción ilegal, administración financiera sospechosa u otras preocupaciones contables, ya sean reales, sospechas o pretendidas, él o ella tendrá la obligación de reportar dicha conducta indebida o incidente tan pronto tenga conocimiento de la misma;
- (b) podrá reusarse a ejecutar cualquier orden o dirección que resulte ilegal, no ética o contraria a una política de la empresa y que sea emitida por un individuo que tenga control directo o indirecto sobre el empleo del empleado. Dichas negativas deberán reportarse inmediatamente;
- (c) se espera que cooperen plenamente con cualquier investigación o procedimiento relativo a actos de presunta conducta indebida o negativas al trabajo bajo esta política;
- (d) no deberán ser sujetos a medidas disciplinarias, terminación, descenso o cualquier otra forma de represalia, incluyendo pero no limitada a, intimidación, acoso, penalidad financiera u otras amenazas previstas en el párrafo 3.1 (a), (b) y (c).

3.2 Nada en esta política está pensado que tenga prioridad sobre las obligaciones de un empleado, funcionario, director o consultor bajo la legislación provincial o común. Cualquier conducta indebida ilegal o incidente que pueda afectar la seguridad pública deberá ser reportado inmediatamente a las autoridades legales correspondientes.

3.3 La información respecto de cualquier presunta conducta indebida, la identidad de una persona informante y cualquier detalle de la presunta conducta indebida o investigación deberá mantenerse en confidencialidad por aquellos a los que o a través de los que se reporte dicha conducta indebida, excepto según lo requiera esta política o la ley. Cualquier persona que incumpla este requisito de confidencialidad podrá ser sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la terminación con causa justificada.

3.4 Las quejas o reportes de conducta indebida serán plenamente investigados, y cualquier persona que resulte haber participado en acciones de conducta indebida será sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación con causa justificada.

3.5 Un empleado, funcionario, director, consultor o cualquier persona asociada a la Empresa que presente una queja o reporte de conducta indebida que resulte haberse realizado tanto sin fundamento como con intención maliciosa, estará sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la terminación justificada.

ARTÍCULO 4 PROCEDIMIENTO

4.1 Si te sientes cómodo al reportar esta inquietud por escrito a tu superior inmediato, la Empresa te alienta a que lo hagas. Si no te sientes cómodo de reportar la inquietud a tu superior inmediato, también puedes reportar tu inquietud por escrito al Director General, al Presidente

del Consejo de Administración, al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos, Recursos Humanos, superior inmediato o el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones. Una declaración escrita deberá incluir la siguiente información:

- (a) Descripción de una actividad reportable;
- (b) Fecha en la que tuviste conocimiento de la actividad reportable;
- (c) Si esta actividad reportable se encuentra en curso o ha terminado;
- (d) Él o los individuos que se sospeche de la actividad reportable;
- (e) Acciones tomadas (si es el caso) previo a plantear la queja o reclamo (i.e. informe a supervisor inmediato).

4.2 Una vez que la queja escrita haya sido recibida, a menos que exista un riesgo inmediato de daño, la queja será revisada durante cinco (5) días hábiles para determinar si se requiere investigación o análisis ulterior. En algunos casos podrá llevarse a cabo una investigación formal. En todos los casos se le notificará al denunciante que se recibió la queja pero no será notificado respecto del resultado si el resultado incluye información confidencial de otro individuo.

4.3 La Empresa ha establecido una línea telefónica anónima de Denunciante para reportar una inquietud por cualquier persona que pueda sentirse incómoda con reportarla directamente a su supervisor o a alguien dentro de la Empresa. Tú puedes reportar una inquietud accediendo al siguiente enlace y llenando un reporte en línea o llamando a la línea telefónica de denuncia. Este portal de internet desplegará varias opciones para reportar tu inquietud.

<https://app.integritycounts.ca/org/vizslsilver>

4.4 Las quejas que involucren incidentes que puedan constituir un daño o riesgo a un miembro de la organización o miembro del público podrán reportarse directamente a las autoridades locales.

ARTÍCULO 5 FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

5.1 Esta Política fue implementada por el Consejo de Administración el 15 de abril de 2019.

5.2 Esta Política fue actualizada, analizada y aprobada por el Consejo de Administración el 29 de abril de 2022.