

STRATEGIC MINERALS EUROPE CORP. STRATEGIC

MINERALS EUROPE CORP. POLÍTICA DE

DENUNCIANTES

(A ratificar por el Consejo de Administración en la próxima reunión)

A. INTRODUCCIÓN

Strategic Minerals Europe Corp., incluidas sus filiales (la "Compañía"), está comprometida con los más altos estándares de apertura, honestidad y responsabilidad. En consonancia con ese compromiso, esperamos que todos los consejeros, directivos, empleados (ya sean temporales, de duración determinada o indefinidos), consultores, contratistas, becarios, personal adscrito, trabajadores en remoto, eventuales, voluntarios, trabajadores en prácticas, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona o personas que trabajen para la Compañía, independientemente del lugar del mundo en el que se encuentren ("Personal") y que tengan serias sospechas de un posible incumplimiento, o un incumplimiento real, del Código de Conducta y Ética Empresarial de la Compañía (el "Código"), o de cualquier otro aspecto relacionado con las actividades de la Compañía, se manifieste y exprese tales preocupaciones. Esta política de denuncia de irregularidades (la "Política") permite poner en conocimiento de la Compañía prácticas fraudulentas o delictivas, así como cualquier otra infracción que potencialmente convierta al denunciante en objeto de represalias por parte de la Dirección de la Compañía. No está concebida para los posibles retos del día a día o de gestión, los cuales se harán llegar a la Dirección siguiendo el procedimiento habitual.

El Comité de Auditoría es el principal responsable de la administración de esta Política. El Comité de Auditoría revisará periódicamente el diseño y la eficacia de la Política y hará cualquier recomendación de mejora al Consejo de Administración de la Compañía.

El personal suele ser el primero en darse cuenta de que puede haber algo que falla gravemente en la Compañía. Sin embargo, quizás decidan no expresar sus preocupaciones porque consideran que hablar de ello sería una deslealtad hacia sus compañeros o hacia la Compañía. También pueden temer el acoso o las represalias. En estas circunstancias, les puede parecer más fácil ignorar la situación en lugar de informar lo que podría ser sólo una sospecha de incumplimiento del Código, o de conducta poco ética o ilegal.

La Política deja claro que el personal puede denunciar una sospecha o un incumplimiento real del Código, así como una conducta poco ética o ilegal, sin temor a sufrir una discriminación o desventaja posterior. La política pretende animar y permitir al personal plantear problemas graves dentro de la Compañía en lugar de pasar por alto un problema o buscar una solución fuera de la Compañía.

La presente Política también pretende ser una declaración clara de que, si se identifica y se informa a la Compañía de cualquier irregularidad cometida por la misma o por cualquier miembro de su personal, ésta se investigará de forma rápida y exhaustiva y se pondrá remedio a la misma. La Compañía examinará además los medios para garantizar que dichas irregularidades puedan evitarse en el futuro.

Un mecanismo de denuncia o notificación invita a todo el personal a actuar con responsabilidad para mantener la reputación de la organización y la confianza del público. Fomentar una cultura de apertura dentro de la organización también contribuirá a este proceso. Esta Política pretende garantizar que las preocupaciones graves se planteen y aborden adecuadamente dentro de la Compañía y se reconozcan como una herramienta clave para hacer posible la aplicación de buenas prácticas de gobierno y gestión.

B. APLICACIÓN

La Política se aplica a todo el personal. La Compañía también la aplicará a terceras partes con las que la Compañía tenga tratos sustanciales, incluidos proveedores, distribuidores, agentes, asesores y cualquier otro representante que actúe en nombre de la Compañía (“**Partes Relacionadas**”).

C. LA POLÍTICA

(i) Definiciones e interpretación

El personal y las Partes Relacionadas suelen ser los primeros en enterarse de que algo va realmente mal. La tendencia a hacer la vista gorda ante estos problemas impide que suene la alarma y que los responsables tengan la oportunidad de actuar antes de que se produzcan daños reales. Por lo tanto, la denuncia de irregularidades puede describirse como la comunicación de información sobre conductas potencialmente ilegales o poco éticas (es decir, malas prácticas) sin temor a represalias.

Las malas prácticas pueden incluir:

- Un acto ilegal, ya sea civil o penal;
- Violación o no aplicación o de cualquier política aprobada de la Compañía;
- Incumplimiento a sabiendas de las leyes o normativas correspondientes;
- Conducta no profesional o actuación por debajo de los estándares reconocidos y establecidos;
- Prácticas cuestionables en materia de contabilidad, auditorías contables auditorías internas u otras cuestiones relacionadas, incluidas, entre otras, las siguientes:
 - Prácticas engañosas o fraudulentas; o
 - Destrucción, alteración, ocultación o falsificación de cualquier cuenta o de cualquier registro o documento realizado o requerido a efectos contables;
- Prácticas peligrosas que puedan causar daños físicos o materiales a personas o a la propiedad;
- La no rectificación o la no adopción de medidas razonables para informar de un asunto que pueda dar lugar a un coste o pérdida importante y evitable para la Compañía;
- Abuso de poder o de autoridad con fines no autorizados o ulteriores;
- Discriminación injusta en el ejercicio del puesto de trabajo o de la prestación de servicios;
- Violaciones o incumplimiento del Código; o
- Represalias en relación con una denuncia presentada en virtud de esta Política.

Esta lista no es definitiva, sino que pretende ser una orientación sobre el tipo de conductas que podrían considerarse “malas prácticas”.

(ii) Protección

Cualquier miembro del personal que haga una denuncia o plantee una preocupación en virtud de esta Política estará protegido siempre que:

- Revele la información de buena fe;
- crea que es sustancialmente cierta;
- no actúe de forma maliciosa ni haga alegaciones falsas; y
- no busque ningún beneficio personal o económico.

(iii) Procedimiento para denunciar

Cualquier miembro del personal puede comunicar una queja o preocupación de las siguientes maneras:

- A través de la línea directa confidencial y anónima de la Compañía (la “**Línea de Atención al Denunciante**”) marcando el [en proceso de creación];
- Poniéndose en contacto con su supervisor, director o ejecutivo responsable del departamento que presta el servicio correspondiente. Esto dependerá, no obstante, de la gravedad y la sensibilidad de los asuntos en cuestión y de quién sea el sospechoso de haber cometido la infracción;
- Poniéndose en contacto con el Presidente del Comité de Auditoría o con el asesor legal de la empresa, si lo hay; o
- Enviando un correo electrónico anónimo a compliance@strategicminerals.com.

Las Partes Relacionadas pueden informar de una queja o inquietud al asesor legal de la empresa o a través de la línea de atención al denunciante.

(iv) Respuesta a las reclamaciones o dudas

La Compañía responderá a sus preocupaciones. Tenga en cuenta que el hecho de escucharlas no implica la aceptación o el rechazo de las mismas.

Investigación

Las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos para la gestión de reclamaciones e investigaciones éticas bajo la dirección del Comité de Auditoría.

La Compañía tomará medidas para minimizar cualquier dificultad que un denunciante pueda experimentar como resultado de plantear una preocupación. Por ejemplo, si una persona tiene que prestar declaración en un procedimiento penal o disciplinario, la Compañía se encargará de que dicha persona reciba asesoramiento sobre el procedimiento.

La Compañía asume que los denunciantes necesitan tener la seguridad de que su preocupación ha sido debidamente atendida. Por lo tanto, con sujeción a las limitaciones legales, la Compañía informará a los denunciantes de los resultados de cualquier investigación.

Recepción y revisión de las reclamaciones

El Presidente del Comité de Auditoría, o la persona que éste designe, se encargará de remitir todas las llamadas y mensajes de voz recibidos a través de la Línea de Atención al Denunciante. El Comité de Auditoría revisará trimestralmente todas las denuncias e investigaciones realizadas de acuerdo con esta Política.

(v) Plazos

Las denuncias se investigarán con la mayor rapidez posible. Debe tenerse en cuenta que puede ser necesario remitir un asunto a una entidad o a asesores externos, lo que puede dar lugar a una prolongación del proceso de investigación. Asimismo, la gravedad y complejidad de cualquier denuncia pueden influir en el tiempo que se tarda en investigar un asunto.

(vi) Prevención de represalias

La Compañía no tolerará ningún intento por parte de nadie de aplicar cualquier tipo de sanción o causar un perjuicio a la persona que haya informado a la Compañía de una preocupación genuina que pueda tener en relación con una aparente infracción.

(vii) Confidencialidad y anonimato

La Compañía respetará la confidencialidad de cualquier denuncia recibida por la Compañía siempre que el denunciante solicite dicha confidencialidad. La Compañía tomará medidas razonables, lo que incluiría divulgar únicamente la información estrictamente necesaria, con el fin de garantizar la confidencialidad y la privacidad de cualquier denunciante, siempre que la confidencialidad o el anonimato sean solicitados por el denunciante. Sin embargo, hay que tener en cuenta que será más sencillo realizar un seguimiento y verificar las denuncias si el denunciante está dispuesto a facilitar su nombre. Además, en algunas circunstancias la ley exige la identificación del denunciante.

(viii) Formación

La Compañía proporcionará formación sobre esta Política como parte del proceso de incorporación de todo el personal nuevo y de cualquier parte relacionada, y después anualmente. La Compañía conservará los registros que confirmen la asistencia a la formación sobre esta Política de acuerdo con las normas de retención de documentos de la Compañía.