

## MINIÈRE OSISKO INC.

### POLITIQUE DE DÉNONCIATION

#### 1. Mandat

Minière Osisko inc. (la « **Société** ») s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite en affaires ainsi qu'à respecter pleinement les lois, les règles et les règlements gouvernementaux, la communication et la divulgation de l'information sur la Société, les pratiques comptables, les contrôles comptables internes, les pratiques d'audit et d'autres questions relatives à la fraude contre les actionnaires (collectivement, les « **préoccupations en matière de comptabilité** »).

Conformément à sa charte, le comité d'audit (le « **comité d'audit** ») du conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») est chargé de veiller à ce qu'il existe un processus confidentiel et anonyme qui permet aux gens de signaler toute préoccupation en matière de comptabilité concernant la Société et ses filiales. Pour s'acquitter de ses responsabilités en vertu de sa charte, le comité d'audit a adopté cette Politique de dénonciation (la « **politique** »).

Aux fins de la présente politique, la définition de « préoccupations en matière de comptabilité » est voulue vaste et inclusive et comprend toute question qui, de l'avis du plaignant, est illégale, contraire à l'éthique, contraire aux politiques de la Société ou autrement anormale ou incorrecte.

#### 2. Objectif

L'objectif de cette politique est d'établir des procédures pour :

- a) la réception, la conservation et le traitement des plaintes adressées à la Société au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes, de l'audit ou de violations du Code d'éthique et de conduite des affaires, la Politique anticorruption ou toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou les lois, les règles et les règlements applicables; et
- b) la communication de manière confidentielle et anonyme par les employés, les consultants, les entrepreneurs, les administrateurs et les dirigeants (chacun étant une « **partie protégée** ») de la Société de leurs préoccupations au sujet de pratiques de comptabilité douteuses, de l'audit ou de violations du Code d'éthique et de conduite en affaires de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou des lois, règles et règlements applicables.

L'objectif de cette politique est également de déclarer clairement et sans équivoque que la Société interdit la discrimination, le harcèlement ou les représailles contre toute personne :

- a) qui dépose une plainte au comité d'audit au sujet de la comptabilité, des contrôles internes, de l'audit ou de violations du Code d'éthique et de conduite en affaires; ou
- b) qui fournit des informations ou aide une enquête ou une procédure concernant toute conduite qu'elle estime raisonnablement être une violation des lois en matière de droit du travail ou d'emploi, des lois sur les valeurs mobilières (y compris les règles ou les règlements de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, les autorités en valeurs immobilières des autres provinces du Canada et de la Bourse de Toronto), des lois concernant la fraude ou la commission réelle ou possible d'une infraction criminelle.

Toutes les personnes au sein de la Société sont responsables de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de représailles interdite par la politique. Aucune partie protégée ne peut adopter de comportement interdit par la politique.

La présente politique protège :

- a) toute partie protégée qui révèle de façon légitime et de bonne foi une présumée violation des lois en matière de droit du travail ou d'emploi, des lois sur les valeurs mobilières, des lois concernant la fraude ou du Code criminel du Canada ou du Code pénal applicable dans une juridiction locale par toute personne ayant des pouvoirs de surveillance vis-à-vis de la partie protégée (ou toute autre personne travaillant pour la Société qui a le pouvoir d'enquêter sur des comportements interdits par cette politique, de les découvrir ou d'y mettre fin);
- b) toute partie protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, cause le lancement de procédures intentées en vertu des lois en matière de droit du travail ou d'emploi, des lois sur les valeurs mobilières ou des lois concernant la fraude ou qui témoigne, participe ou aide dans de telles procédures;
- c) toute partie protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, fournit de l'information, fait en sorte que de l'information soit fournie ou autrement aide dans une enquête concernant tout comportement que la partie protégée croit raisonnablement être de la fraude lorsque l'information ou l'aide est fournie aux forces de l'ordre, aux organismes de réglementation, à un corps législatif ou à la Société ou que l'enquête est menée par l'un de ceux-ci; ou
- d) toute partie protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, dépose une plainte au comité d'audit concernant la communication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, l'audit ou des violations du Code d'éthique et de conduite en affaires ou de toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou de lois, règles et règlements applicables, la discrimination, le harcèlement ou des représailles conformément aux procédures énoncées aux présentes.

Si une partie protégée dépose, de façon légitime et de bonne foi, une plainte concernant l'une des activités énumérées ci-dessus, la Société ne congédiera, ne rétrogradera, ne suspendra, ne menacera, ni ne harcèlera cette partie et n'exercera pas de représailles contre elle ni ne lui fera subir de discrimination en ce qui concerne les conditions de travail ou la fourniture de services en raison de cette activité. Cependant, étant donné que de telles allégations d'irrégularités peuvent entraîner des conséquences personnelles graves pour la personne ou l'entité visée, la partie protégée faisant des allégations d'irrégularités devrait avoir des motifs raisonnables et probables avant de signaler de telles irrégularités et devrait entreprendre un tel signalement de bonne foi et dans l'intérêt de la Société et non à des fins personnelles.

### **3. Procédures relatives aux plaintes**

- a) Il incombe à tous les administrateurs, dirigeants et autres employés de déclarer les violations ou les violations présumées conformément à la présente politique. Toute partie protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, croit avoir subi de la discrimination, des représailles ou du harcèlement interdits ou qui est au courant de tout comportement pouvant être interdit par cette politique est fortement encouragée à le signaler au président du comité d'audit. Toute partie protégée qui reçoit une telle plainte ou qui est témoin de tout comportement qu'elle considère, de façon légitime et de bonne foi, comme pouvant être interdit par la présente politique doit immédiatement en informer son superviseur ou le

président du comité d'audit de la Société. Ces préoccupations et ces plaintes peuvent être communiquées anonymement si désiré.

- b) Si une plainte est faite de façon anonyme, l'identité de la personne qui soulève le problème n'est pas connue de la Société. Les employés, les dirigeants et les administrateurs devraient savoir que le caractère anonyme peut restreindre la capacité de la Société de faire une enquête approfondie sur une plainte, surtout si les renseignements contenus dans le rapport sont insuffisants. Le caractère confidentiel des plaintes que la Société reçoit, de façon anonyme ou autrement, sera maintenu dans la pleine mesure permise par la loi, conformément à la nécessité de réaliser un examen approprié et exhaustif.
- c) Après avoir reçu une plainte, le comité d'audit mènera rapidement une enquête approfondie. Le comité d'audit doit aviser le conseil d'administration et le chef de la direction de ces enquêtes. Toutes les parties protégées ont l'obligation de coopérer dans une telle enquête. Les responsables de l'enquête assureront la confidentialité de la plainte et de l'identité des personnes impliquées, sous réserve de la nécessité de mener une enquête complète et impartiale, de remédier aux violations des politiques de la Société ou de surveiller le respect des politiques de la Société ou de les gérer.
- d) L'enquête comprendra généralement, mais sans s'y limiter, des discussions avec le plaignant (sauf si la plainte a été soumise de façon anonyme), la partie contre laquelle des allégations ont été faites et les témoins, selon ce qui est approprié.
- e) Advenant le cas où l'enquête détermine qu'une personne a adopté une conduite ou commis des actes constituant une violation du Code d'éthique et de conduite en affaires de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou des lois, règles ou règlements applicables ou a exercé de la discrimination, du harcèlement ou des représailles en violation de cette politique, la Société prendra des mesures correctives immédiates et appropriées pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi de la personne, de la prestation de services, du poste de dirigeant de la Société ou, dans le cas d'un administrateur, à une demande de démission de l'administrateur.
- f) Advenant le cas où l'enquête révélerait que la plainte a été déposée de manière frivole, pour des raisons non appropriées, de mauvaise foi ou sans raison valable et probable, le superviseur du plaignant prendra les mesures disciplinaires appropriées dans les circonstances.

#### **4. Procédures du comité d'audit**

Le comité d'audit a adopté les procédures suivantes :

- a) La direction de la Société doit transmettre rapidement au comité d'audit toute plainte qu'elle reçoit concernant la communication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit.
- b) Toute partie protégée peut soumettre, de manière confidentielle et anonyme, si celle-ci le souhaite, toute préoccupation concernant la communication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, l'audit ou des violations du Code d'éthique et de conduite en affaires ou de toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou des lois, règles et règlements applicables, la discrimination, le harcèlement ou des représailles. Toutes ces préoccupations doivent être présentées par écrit et transmises dans une enveloppe scellée au président du comité d'audit avec un titre tel que : « À être ouverte

uniquement par le comité d'audit. Soumise conformément à la Politique de dénonciation adoptée par la Société. » Si une partie protégée souhaite discuter de toute question avec le comité d'audit, la partie devrait l'indiquer dans la lettre soumise et inclure un numéro de téléphone auquel elle peut être jointe, si le comité d'audit juge approprié de le faire. Si la direction reçoit une telle enveloppe, elle doit être transmise rapidement et sans être ouverte au président du comité d'audit. Le président du comité d'audit peut être joint à l'adresse suivante :

**PRIVÉ ET CONFIDENTIEL**

**À l'attention du président du comité d'audit, Minière Osisko inc.  
155 University Avenue, Suite 1440  
Toronto (Ontario) M5H 3B7**

- c) Après la réception de toute plainte déposée en vertu des présentes, le comité d'audit enquêtera sur chaque question ainsi signalée et prendra des mesures correctives et disciplinaires, lorsqu'approprié, qui peuvent inclure, seules ou conjointement, un avertissement ou une lettre de réprimande, une rétrogradation, la perte d'une augmentation au mérite, d'une prime ou d'une option d'achat d'actions, une suspension sans solde ou la cessation de l'emploi. Le comité d'audit doit aviser le conseil d'administration et le chef de la direction de telles enquêtes.
- d) Au cours des enquêtes, le comité d'audit doit s'efforcer d'agir de manière prudente et raisonnable en causant le moins de perturbations possible aux affaires et aux activités de la Société et de faire preuve de sensibilité vis-à-vis de la situation personnelle de la personne faisant l'objet d'une enquête.
- e) En cas d'irrégularités reprochées au conseil d'administration, dans son ensemble ou à un membre de celui-ci, le chef de la direction est responsable d'enquêter sur ces allégations et il doit faire rapport de ses constatations au conseil d'administration.
- f) Le comité d'audit peut demander à des employés de la Société ou à des conseillers juridiques ou comptables externes ou autres, selon le cas, de mener une enquête ou de traiter des plaintes concernant la communication des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, l'audit ou des violations du Code d'éthique et de conduite en affaires ou de toute autre politique, charte ou mandat de la Société ou des lois, règles et règlements applicables, la discrimination, le harcèlement ou des représailles. Lors de toute enquête, le comité d'audit doit déployer des efforts raisonnables pour protéger la confidentialité et l'anonymat du plaignant.
- g) Le comité d'audit doit conserver toutes ces plaintes ou préoccupations dans les dossiers du comité d'audit pour une période d'au moins sept (7) ans.
- h) Le comité d'audit examinera et évaluera la présente politique périodiquement pour déterminer si elle est efficace dans le but de fournir des procédures appropriées pour signaler des violations ou déposer des plaintes concernant les normes comptables, le Code d'éthique et de conduite en affaires ou toute autre politique, charte ou mandat de la Société, des lois, règles et règlements applicables, la discrimination, le harcèlement ou des représailles. Le comité d'audit soumettra des recommandations de modifications au conseil d'administration pour approbation.

*Approuvée par le conseil d'administration le 29 avril 2016. Révisée le 10 août 2022.*