

OSISKO METALS INCORPORATED

POLITIQUE DE DÉNONCIATION INTERNE

OBJECTIF ET PORTÉE

Osisko Metals Incorporated (« Métaux Osisko » ou la « Société ») s'est engagée à respecter les normes les plus élevées en matière de transparence, d'honnêteté et de responsabilité auxquelles les diverses parties prenantes s'attendent et sont en droit de s'attendre.

La Société souhaite obtenir des renseignements sur le comportement, les agissements et les pratiques malhonnêtes, frauduleux et inacceptables de ses employés en ce qui a trait à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit, à la subornation et à la corruption ou à d'autres activités connexes (un « élément à signaler ») et s'attend à ce que les employés et, le cas échéant, ceux des membres de son groupe terme (le terme « employés » désigne les employés, les administrateurs, les dirigeants et les consultants de la Société) puissent en toute confiance communiquer et rapporter toute préoccupation qu'ils peuvent avoir quant à un élément à signaler dont ils ont connaissance.

Conformément à l'engagement de la Société indiquée ci-dessus, la présente Politique de dénonciation interne (la « Politique ») est conçue comme un outil officiel qui permet la réception, la prise en charge et le traitement de plaintes, de dénonciations, de mises en garde et de toute autre forme d'avis présentés par un employé de Métaux Osisko concernant un fait discutable.

CONTEXTE ET DÉNONCIATION

Souvent, les employés sont les premiers à constater l'existence d'un élément à signaler. Cependant, il est possible qu'ils ne fassent pas part de leurs préoccupations parce qu'ils pensent qu'ils seraient déloyaux envers leurs collègues ou la Société. De la même façon, il pourrait être plus facile pour les collègues ou les superviseurs de ces employés d'ignorer leurs préoccupations au lieu de les prendre en compte ou de rapporter aux paliers supérieurs ce qui pourrait n'être qu'une suspicion de pratiques frauduleuses ou répréhensibles.

Métaux Osisko s'attend à ce que les employés qui ont des raisons de croire qu'un fait discutable a eu lieu au sein de la Société se manifestent et expriment leurs préoccupations de façon responsable.

La présente Politique a pour but d'encourager les employés à faire part de leurs préoccupations au sujet de tout fait discutable au sein de la Société au lieu de les ignorer

ou « de dénoncer à l'extérieur » de la Société avant de s'être prévalus du mécanisme prévu aux présentes.

Tout employé qui est d'avis que son supérieur immédiat (ou des personnes des échelons supérieurs) ne traite pas de façon satisfaisante ses préoccupations à propos d'un élément à signaler ou qui estime que la gravité et le caractère délicat des enjeux ou des personnes en cause font en sorte qu'il est souhaitable de ne pas faire part de cet élément à signaler au superviseur immédiat, ni aux échelons hiérarchiques supérieurs, est prié de communiquer avec la secrétaire générale de Métaux Osisko (la « Dirigeante chargée de la politique de dénonciation ») à l'adresse suivante :

Par téléphone : 416-662-2855, par courriel à lmance@osiskometals.com ou par la poste à Osisko Metals Incorporated, à l'attention du président du comité d'audit, 1100, av. des Canadiens-de-Montréal, bureau 300, Montréal (Québec) H3B 2S2.

Toutes les communications seront acheminées directement au président indépendant du comité d'audit de la Société.

MESURES DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LE HARCÈLEMENT OU LA VICTIMISATION

Métaux Osisko reconnaît qu'il est difficile de prendre la décision de signaler un élément à signaler. Les employés qui expriment des préoccupations sérieuses n'auront rien à craindre. Par conséquent, la Société ne tolérera pas les représailles, le harcèlement ni la victimisation (y compris les pressions informelles) et prendra des mesures appropriées afin de protéger les employés qui, de bonne foi, expriment des préoccupations dans le cadre de la présente Politique (un « employé préoccupé »).

EXEMPLES D'ÉLÉMENTS À SIGNALER

Voici des exemples d'inconduite :

- a) la violation de toute loi ou règle ou de tout règlement applicable relativement aux rapports et aux renseignements publiés par la Société;
- b) une fraude ou une erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de tout état financier de la Société ou de l'une de ses filiales;
- c) une fraude ou une erreur délibérée dans l'inscription aux registres financiers ou dans la tenue des registres financiers de la Société ou de l'une de ses filiales;
- d) la non-conformité aux politiques, procédures et contrôles internes de la Société;
- e) une information fausse ou trompeuse ou une déclaration fausse émise par un employé de la Société ou qui lui est communiquée à l'égard d'un élément contenu dans les registres, les rapports financiers ou les rapports d'audit;
- f) la fraude ou le vol;

- g) le fait d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin;
- h) l'utilisation illicite ou irrégulière ou à des fins de corruption des fonds ou des ressources de la Société;
- i) un geste, une omission ou un comportement qui constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'environnement.

L'acte répréhensible grave ne se limite pas aux exemples indiqués ci-dessus.

CONFIDENTIALITÉ

Toute communication de préoccupations ou de faits discutables au sein de la Société qui a été faite auprès de la dirigeante chargée de la politique de dénonciation aux termes de la présente Politique sera traitée à l'interne sur une base strictement confidentielle.

ALLÉGATIONS ANONYMES

Toute communication de préoccupations sérieuses ou de faits discutables au sein de la Société qui a été faite auprès de la dirigeante chargée de la politique de dénonciation sur une base anonyme sera traitée de façon appropriée.

FAUSSES ALLÉGATIONS

Dans l'éventualité où un employé fait une allégation de bonne foi qui n'est pas confirmée par une enquête subséquente ou autrement, aucune mesure ne sera prise contre l'employé. Cependant, dans l'éventualité où un employé fait une allégation frivole, malicieuse ou pour s'enrichir personnellement, des mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires appropriées seront, selon le cas, prises ou intentées.

EXPRIMER UNE PRÉOCCUPATION

Il est possible de faire part d'une préoccupation auprès de la dirigeante chargée de la politique de dénonciation. Les employés qui souhaitent soumettre un rapport écrit sont priés de fournir ce qui suit :

- 1) le contexte et l'historique du fait discutable (en fournissant les dates pertinentes);
- 2) les raisons qui motivent la préoccupation en particulier concernant le fait;
- 3) la mesure dans laquelle l'employé a été personnellement témoin du fait discutable (fournir les preuves documentées le cas échéant).

REGISTRES ET RAPPORTS

La dirigeante chargée de la politique de dénonciation tiendra un registre des préoccupations exprimées et des conclusions (dans une forme cependant qui ne remet pas en cause la confidentialité de l'identité d'un employé préoccupé, le cas échéant) et en fera état au président du comité d'audit et, au besoin, à la direction.

ENQUÊTE

Le président du comité d'audit déterminera les mesures à prendre afin de régler le problème de façon appropriée et si une enquête s'avère nécessaire et, dans l'affirmative, la forme que prendra l'enquête ainsi qu'autres paramètres (la nomination d'enquêteurs, l'échéancier, etc.).

Nous informerons l'employé préoccupé de l'issue de toute enquête ou du traitement du fait discutable soulevé (ce qui, bien sûr, ne s'applique pas aux allégations anonymes).

Le conseil d'administration a approuvé la présente Politique le 17 août 2018, dans sa version modifiée le 25 mars 2025.