



POLITIQUE RELATIVE À LA VIGILANCE SUR L'INTÉGRITÉ

OBJECTIF ET PORTÉE

Canadian Malartic GP (le « **Partenariat** ») s'est engagé à respecter les normes les plus strictes en matière de transparence, d'honnêteté et de responsabilisation, puisque ses associés et autres parties intéressées comptent sur cet engagement et y ont droit.

Le Partenariat veut être mis au courant des comportements, conduites et pratiques malhonnêtes, frauduleux et inacceptables de ses employés à l'égard de ses pratiques comptables, ses contrôles internes, de son processus de vérification, ainsi que le harcèlement en milieu de travail, la corruption et autres sujets connexes (les « **pratiques douteuses** »), et attend de ses employés et, le cas échéant, de ceux des entités affiliées, y compris, mais sans s'y limiter, Corporation Canadian Malartic (le Partenariat et les entités affiliées étant ci-après collectivement désignés le « **Groupe CM** », et « employés » désigne les employés du Partenariat; la forme masculine a par ailleurs été privilégiée afin de ne pas alourdir le texte) qu'ils lui signalent en toute confiance leurs préoccupations au sujet de pratiques douteuses dont ils ont connaissance.

En conséquence de l'engagement susmentionné pris par le Partenariat, la présente politique relative à la vigilance sur l'intégrité (la « **Politique** ») constitue l'instrument formel permettant la réception, la rétention et le traitement des plaintes, des signalements, des avertissements et de toute autre forme d'avis de la part d'un employé du Groupe CM ou d'une tierce partie concernant une pratique douteuse.

CONTEXTE ET SIGNALEMENT INTERNE

Les employés sont souvent les premiers à se rendre compte de situations douteuses au sein du Groupe CM. Toutefois, ils peuvent omettre de faire part de leurs inquiétudes parce qu'ils ont l'impression qu'en dénonçant ces situations, ils agiraient de manière déloyale envers leurs collègues et le Groupe CM. De même, il peut être plus simple pour leurs collègues ou supérieurs d'ignorer ces préoccupations plutôt que de chercher à régler ou signaler aux échelons supérieurs ce qui pourrait s'avérer n'être qu'un soupçon de pratique frauduleuse ou illicite.

Le Partenariat compte sur ses employés qui ont des motifs raisonnables de croire en l'existence d'une pratique douteuse au sein du Groupe CM pour qu'ils fassent part de leurs préoccupations de manière responsable.

La Politique vise à encourager et faire en sorte que les employés puissent exprimer au sein du Groupe CM leurs préoccupations à l'égard de toute pratique douteuse dont ils ont connaissance, plutôt que d'en faire abstraction ou de la signaler à l'externe sans avoir d'abord utilisé le mécanisme prévu dans la présente.

Tout employé qui constate que ses préoccupations à propos d'une pratique douteuse ne sont pas traitées de manière satisfaisante par son superviseur immédiat (ou des cadres de plus haut niveau), ou qui est d'avis que la nature délicate des enjeux ou les personnes en cause requièrent de ne pas signaler celle-ci à son superviseur immédiat ou de ne pas suivre les canaux hiérarchiques normaux, est enjoint de communiquer avec le secrétaire du Partenariat (le « dirigeant responsable de la vigilance sur l'intégrité ») par l'un des moyens suivants :



1-888-ETHIQUE (1-888-384-4783)



ethique@canadianmalartic.com



Secrétaire
Canadian Malartic GP
2140, Saint-Mathieu
Montréal (Québec)
H3H 2J4

Un employé souhaitant faire part de ses préoccupations par écrit est invité à fournir les informations suivantes :

- contexte et historique de la pratique douteuse (accompagnés des dates pertinentes);
- raisons à l'origine de ces préoccupations particulières à l'égard de la situation;
- mesure dans laquelle l'employé a été témoin ou a fait l'expérience de la pratique douteuse (fournir dans la mesure du possible des preuves documentées).

CONTEXTE ET SIGNALEMENT EXTERNE

Le Partenariat veut s'assurer que la communauté dans son ensemble et les parties prenantes disposent également d'un canal de signalement leur permettant de soulever toute préoccupation concernant un comportement contraire à l'éthique. Le Partenariat encourage les membres du public à signaler les pratiques douteuses, les manquements ou présomptions de violation du Code de déontologie du Partenariat et d'autres politiques et procédures, ainsi que toute préoccupation d'intérêt public à signaler. Ces signalements fournissent au Partenariat la possibilité de renforcer ses diverses politiques et procédures et de faire tout changement le cas échéant.

À cette fin, le Partenariat a mis en place une ligne d'assistance anonyme qui permet aux membres du public de signaler les pratiques douteuses et les plaintes ou préoccupations concernant une conduite inappropriée. La ligne d'assistance est disponible 24 heures sur 24 et 365 jours par an et est gérée par un tiers indépendant qui recueille les informations de la partie déclarante de manière confidentielle.

Les membres du public qui prennent connaissance d'une pratique douteuse au sein du Groupe CM ou qui ont des plaintes ou des préoccupations à l'égard d'un comportement contraire à l'éthique peuvent signaler le problème en appelant le numéro sans frais suivant :



1-866-943-7606

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LE HARCÈLEMENT ET LA VICTIMISATION

Le Partenariat reconnaît que la décision de signaler une pratique douteuse peut être difficile à prendre. Les personnes qui expriment leurs préoccupations ne doivent avoir rien à craindre. Par conséquent, le Groupe CM ne tolérera aucun acte de représailles, de harcèlement ou de victimisation (y compris des pressions informelles) et prendra les mesures appropriées pour protéger les personnes qui expriment leurs préoccupations de bonne foi dans le cadre de la présente politique (les « **personnes préoccupées** »).

EXEMPLES D'ACTES D'INCONDUITE

Aux fins de la présente Politique, l'acte d'inconduite s'entend de ce qui suit :

- violation à toute loi, règle ou réglementation applicable qui se rapporte aux normes d'information et de divulgation;
- fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen, ou l'audit des états financiers du Groupe CM;
- fraude ou erreur délibérée dans l'enregistrement et la tenue des registres financiers du Groupe CM;
- non-conformité avec les politiques internes, procédures et contrôles du Groupe CM;
- déclaration fausse ou trompeuse par ou à un employé du Groupe CM relativement à une question contenue dans les registres financiers, rapports, ou rapports d'audit;
- fraude ou vol;
- offrir ou accepter un pot-de-vin;
- utilisation illégale, frauduleuse ou irrégulière des fonds ou des ressources du Groupe CM;
- un acte, une omission ou une conduite qui constitue un risque grave pour la santé, la sécurité ou l'environnement; et

- le harcèlement d'employés ou d'autres personnes, qu'il soit verbal, sexuel ou physique, ainsi que tout comportement non conforme au Code de déontologie du Partenariat.

Tout acte d'inconduite grave n'est pas limité aux exemples ci-dessus mentionnés.

CONFIDENTIALITÉ

Toute expression de préoccupation ou dénonciation concernant une pratique douteuse au sein du Partenariat qui est portée à l'attention du dirigeant responsable de la vigilance sur l'intégrité aux termes de la présente politique sera traitée à l'interne dans la plus stricte confidentialité.

ALLÉGATIONS DE SOURCE ANONYME

Toute expression de préoccupation sérieuse ou dénonciation concernant une pratique douteuse au sein du Groupe CM qui est portée anonymement à l'attention du dirigeant responsable de la vigilance sur l'intégrité recevra un traitement approprié.

FAUSSES ALLÉGATIONS

Advenant qu'un employé fasse de bonne foi une allégation qui ne se confirme pas par une enquête subséquente ou autrement, aucune mesure ne sera prise à son endroit. Par contre, si un employé fait une allégation frivole, malicieuse ou pour son profit personnel, les sanctions disciplinaires ou recours légaux appropriés, pouvant aller jusqu'au congédiement justifié, seront pris contre lui.

DOSSIERS ET RAPPORTS

Le dirigeant responsable de la vigilance sur l'intégrité conserve un dossier des préoccupations exprimées et de leur résultat (sous une forme qui ne risque pas de dévoiler l'identité de la personne préoccupée si besoin est) et en rend compte aux membres votants du Comité de gestion de Corporation Canadian Malartic (les « **membres votants** ») et, au besoin, à la direction du Partenariat.

ENQUÊTES

Les membres votants détermineront, au nom du Partenariat, les mesures à prendre pour traiter des préoccupations de manière appropriée et décideront si une enquête est justifiée. Le cas échéant, les membres votants établiront la forme qu'elle devra prendre, ainsi que tous les autres paramètres (nomination des enquêteurs, calendrier, etc.), et si l'enquête sera menée de manière indépendante.

La personne préoccupée devra être informée du résultat de toute enquête ou du traitement de son signalement ou avis (sauf bien entendu s'il s'agit d'une allégation anonyme).