



**Société Troilus Gold**  
**POLITIQUE DE DÉNONCIATION**

**1. OBJET DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

La présente politique a pour but d'établir des procédures pour :

- a) la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la société Troilus Gold (la « **Société** ») concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions de vérification ou les violations du code d'éthique et de conduite des affaires de la Société;
- b) la présentation par les employés et les employées de la Société, sur une base confidentielle et anonyme, de préoccupations concernant des points discutables en matière de comptabilité, de vérification ou de violation du code d'éthique et de conduite des affaires de la Société.

La présente politique a également pour objet d'énoncer clairement et sans équivoque que la Société interdit la discrimination, le harcèlement ou les représailles contre tout employé ou employée, administrateur ou administratrice ou dirigeant ou dirigeante qui i) signale au comité de vérification des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles internes, les questions de vérification ou les violations du code d'éthique et de conduite des affaires ou ii) fournit des renseignements ou aide autrement dans une enquête ou une procédure concernant une conduite qu'il ou elle croit raisonnablement constituer une violation des lois du travail, des lois sur les valeurs mobilières (y compris les règles ou règlements de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « **CVMO** »), des commissions des valeurs mobilières des autres provinces du Canada et de la Bourse de Toronto, des lois concernant la fraude ou la commission ou la commission possible d'une infraction criminelle. Tout le personnel de la Société a la responsabilité de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de représailles interdits par la présente politique. Aucun

employé ou employée, administrateur ou administratrice ou dirigeant ou dirigeante de la Société n'a le pouvoir de se livrer à une conduite interdite par la présente politique.

Cette politique protège :

- a) l'employé ou l'employée, l'administrateur ou l'administratrice ou le dirigeant ou la dirigeante qui divulgue légitimement et de bonne foi une violation présumée des lois en matière d'emploi ou de travail, des lois sur les valeurs mobilières, des lois concernant la fraude ou la commission, ou la commission possible, d'une infraction criminelle, par toute personne ayant autorité hiérarchique sur l'employé ou l'employée, l'administrateur ou l'administratrice ou le dirigeant ou la dirigeante, ou toute autre personne travaillant pour la Société qui a le pouvoir de faire enquête, de découvrir ou de faire cesser une conduite interdite par cette politique;
- b) l'employé ou l'employée, l'administrateur ou l'administratrice ou le dirigeant ou la dirigeante qui, légitimement et de bonne foi, dépose, fait déposer, témoigne, participe ou aide d'une autre manière une instance en vertu des lois sur l'emploi ou le travail, des lois sur les valeurs mobilières ou des lois sur la fraude;
- c) tout membre du personnel qui, légitimement et de bonne foi, fournit des renseignements, fait en sorte que des renseignements soient fournis ou contribue autrement à une enquête au sujet d'une conduite qu'il a des motifs raisonnables de croire être frauduleuse lorsque les renseignements ou l'aide sont fournis aux autorités policières ou réglementaires, à une assemblée législative ou à la Société, ou que l'enquête est menée par celles-ci
- d) tout membre du personnel qui, de bonne foi, soumet une plainte au comité de vérification concernant la divulgation des états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions de vérification ou les infractions au code d'éthique et de conduite des affaires de la Société conformément aux procédures énoncées aux présentes.

Si un employé ou une employée, un administrateur ou une administratrice ou un dirigeant ou une dirigeante se livre de façon légitime et de bonne foi à l'une ou l'autre des activités énumérées ci-dessus, la Société ne procédera pas à son renvoi, à sa rétrogradation ou à sa suspension, ne proférera aucune menace et n'exercera aucun harcèlement ni aucune autre forme de discrimination ou de représailles contre lui dans ses modalités ou conditions d'emploi en raison de cette activité. Toutefois, étant donné qu'une telle allégation d'irrégularité peut entraîner des répercussions personnelles graves pour la personne ou l'entité visée, l'employé ou l'employée, l'administrateur ou l'administratrice ou le dirigeant ou la dirigeante qui allègue l'irrégularité devrait avoir des motifs raisonnables et probables avant de signaler cette irrégularité et devrait le faire de bonne foi, dans l'intérêt de la Société et non pour des gains ou des motifs personnels.

## **2. PROCÉDURES DE PLAINTES**

- a) Tout employé ou employée, administrateur ou administratrice ou dirigeant ou dirigeante qui estime de façon légitime et de bonne foi avoir pu faire l'objet de discrimination, de harcèlement ou de représailles ou qui est au courant d'une conduite qui pourrait être interdite par la présente politique est fortement encouragé ou encouragée à signaler cette opinion au chef de la direction, qui transmettra immédiatement le rapport à un ou plusieurs membres du comité de vérification de la Société. Tout employé ou employée, administrateur ou administratrice ou dirigeant ou dirigeante qui reçoit une telle plainte ou qui est témoin d'une conduite qu'il ou elle estime de façon légitime et de bonne foi être interdite par la présente politique doit en informer immédiatement son superviseur ou sa superviseuse ou le chef de la direction de la Société. Ces préoccupations ou plaintes peuvent être communiquées de manière anonyme.
- b) À la réception d'une plainte, le comité de vérification mènera rapidement une enquête approfondie. Le comité de vérification doit aviser le conseil d'administration et le chef de la direction de ces enquêtes. Tous les employés et employées, administrateurs et administratrices et dirigeants et dirigeantes ont l'obligation de collaborer à une telle enquête. Les personnes responsables de l'enquête maintiendront la confidentialité des allégations de la plainte et de l'identité des personnes en cause, sous réserve de la nécessité de mener une enquête complète et impartiale, de remédier à toute violation des politiques de la Société ou de surveiller la conformité aux politiques de la Société ou de les administrer.
- c) L'enquête comprendra généralement, sans toutefois s'y limiter, des discussions avec le plaignant ou la plaignante (à moins que la plainte n'ait été présentée sous le couvert de l'anonymat), la partie contre laquelle les allégations ont été formulées et les témoins, selon ce qui est jugé approprié.
- d) Si une enquête établit qu'un employé ou une employée, un administrateur ou une administratrice ou un dirigeant ou une dirigeante s'est livré à une conduite ou à des actes constituant de la discrimination, du harcèlement ou des représailles en violation de la présente politique, la Société prendra immédiatement les mesures correctives qui s'imposent, y compris la cessation de l'emploi.
- e) Si l'enquête révèle que la plainte s'appuie sur des motifs frivoles ou inappropriés, est faite de mauvaise foi ou est sans fondement raisonnable et probable, le superviseur ou la superviseuse du plaignant ou de la plaignante prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent dans les circonstances.

### **3. PROCÉDURES DU COMITÉ DE VÉRIFICATION**

Le comité de vérification a adopté les procédures suivantes :

- a) La direction de la Société doit transmettre sans délai au comité de vérification toute plainte reçue au sujet de la divulgation des états financiers, de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de la vérification.
- b) Tout membre du personnel de la Société peut, de façon confidentielle ou anonyme s'il le désire, faire part de ses préoccupations au sujet de la présentation de l'information dans les états financiers, de la comptabilité, des contrôles comptables internes, des questions de vérification ou des violations du code d'éthique et de conduite des affaires de la Société. Ces préoccupations doivent être formulées par écrit et transmises soit par courrier électronique aux administrateurs externes à l'adresse suivante [boardofdirectors@troilusgold.com](mailto:boardofdirectors@troilusgold.com) ou sous enveloppe scellée adressée au président ou à la présidente du comité de vérification et portant la mention « À être ouvert par le comité de vérification seulement, conformément à la politique de dénonciation adoptée par la Société ». Si un membre du personnel souhaite discuter d'une question avec le comité de vérification, il doit l'indiquer dans sa présentation et inclure un numéro de téléphone auquel il peut être joint si le comité de vérification le juge approprié. Si la direction reçoit une telle enveloppe, celle-ci doit être transmise sans délai et sans être ouverte au président ou à la présidente du comité de vérification. Le président ou la présidente du comité de vérification peut être joint ou jointe de la façon suivante :

PRIVÉ ET CONFIDENTIEL

À l'attention de : Président ou présidente du comité de vérification  
Société Troilus Gold  
36, rue Lombard, bureau 400  
Toronto (Ontario) M5X 2C3

- c) Après la réception de toute plainte déposée aux termes des présentes, le comité de vérification fera enquête sur chaque question ainsi signalée et prendra des mesures correctives et disciplinaires, s'il y a lieu, qui peuvent comprendre, seules ou en combinaison, un avertissement ou une lettre de réprimande, une rétrogradation, une perte d'augmentation au mérite, de prime ou d'options d'achat d'actions, une suspension sans solde ou une cessation d'emploi. Le comité de vérification doit aviser le conseil d'administration et le chef de la direction de ces enquêtes.
- d) Au cours des enquêtes, le comité de vérification s'efforce d'agir de façon prudente et raisonnable, en perturbant le moins possible les activités et les affaires de la Société et en tenant compte de la situation personnelle de la personne visée par l'enquête.
- e) En cas d'irrégularités reprochées au conseil d'administration, dans son ensemble ou à l'un de ses membres, le chef de la direction est chargé d'enquêter sur ces allégations et doit faire rapport de ses conclusions au conseil d'administration.

- f) Le comité de vérification peut faire appel à des membres du personnel de la Société ou à des conseillers ou conseillères juridiques, comptables ou autres, s'il y a lieu, pour mener enquête sur les plaintes concernant la communication d'information dans les états financiers, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions de vérification ou les violations du code d'éthique et de conduite des affaires de la Société. Dans le cadre de toute enquête, le comité de vérification doit déployer des efforts raisonnables pour protéger la confidentialité et l'anonymat du plaignant ou de la plaignante.
- g) Le comité de vérification doit conserver ces plaintes ou préoccupations en dossier pendant au moins six (6) ans.
- h) Le comité de vérification examinera et évaluera la présente politique chaque année afin de déterminer si elle comporte des procédures appropriées pour signaler les violations ou les plaintes concernant les normes comptables ou le code d'éthique et de conduite des affaires. Le comité de vérification soumettra les changements recommandés au conseil d'administration pour approbation.

## ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET RÉCÉPISSÉ DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Au conseil d'administration de la société Troilus Gold :

Je soussigné ou soussignée, \_\_\_\_\_, ai bien reçu la politique de dénonciation. Par ma signature ci-dessous, je reconnais avoir lu et compris son contenu et je m'engage à en respecter les dispositions. Je reconnais également avoir été avisé que si j'ai une question au sujet de la signification de la politique de dénonciation ou de son application dans un cas particulier, je peux demander au chef de la direction, au chef des finances ou au conseiller ou à la conseillère juridique de la Société de me conseiller.

Daté le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nom :

\_\_\_\_\_  
Témoïn