



POLITIQUE DE DÉNONCIATION (LANCEURS D'ALERTE)

1. INTRODUCTION

Amex Exploration Inc. (la « **Société** ») fait preuve d'un engagement indéfectible envers le maintien des normes les plus élevées en matière de conduite des affaires et d'éthique, ainsi qu'au respect de l'ensemble des lois, règles et règlements gouvernementaux applicables, des obligations en matière d'information financière et de divulgation, des pratiques comptables, des contrôles comptables internes, des pratiques d'audit et de toute autre question relative à la fraude envers les actionnaires (collectivement, les « **préoccupations comptables** »).

En plus des préoccupations comptables, toute question qui, de l'avis d'un plaignant, est illégale, contraire à l'éthique, contraire aux politiques de la Société ou autrement inappropriée, même si elle n'est pas liée à des questions comptables, sera réputée constituer une « préoccupation comptable », ce terme étant intentionnellement large et exhaustif.

Conformément à son mandat, le comité d'audit (le « **Comité** ») du conseil d'administration (le « **Conseil** ») de la Société est responsable de s'assurer qu'un processus confidentiel et anonyme existe permettant à des personnes de signaler toute préoccupation comptable relative à la Société et à ses filiales. Afin de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de son mandat, le Comité a adopté la présente politique de signalement (lanceurs d'alerte) (la « **Politique** »).

➤ **Pourquoi une politique de signalement?**

Afin d'établir un processus clair pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société concernant des préoccupations comptables, provenant des employés, consultants, entrepreneurs, administrateurs ou dirigeants de la Société (chacun, une « **personne protégée** »), sur une base confidentielle et

anonyme; et énoncer clairement que la Société interdit toute discrimination, tout harcèlement et/ou toute représailles à l'égard de toute personne qui :

- (i) Signale des plaintes au comité d'audit concernant la comptabilité, les contrôles internes, les questions d'audit ou des violations du Code de conduite des affaires et d'éthique;
- (ii) Fournit des informations ou participe autrement à une enquête ou à une procédure relative à toute conduite qu'elle croit raisonnablement constituer une violation des lois du travail, des lois en valeurs mobilières (y compris les règles ou règlements de l'Autorité des marchés financiers (« AMF ») et des autorités en valeurs mobilières des autres provinces), des lois relatives à la fraude ou à la commission ou à la possible commission d'une infraction criminelle.

Toute personne au sein de la Société est responsable de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de représailles interdites par la présente politique.

2. PROTECTION OFFERTE PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique protège :

1. Toute personne protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, divulgue une violation alléguée des lois du travail, des lois en valeurs mobilières, des lois relatives à la fraude ou du Code criminel du Canada ou de tout code criminel applicable localement par toute personne exerçant une autorité de supervision sur elle, ou par toute autre personne travaillant pour la Société ayant le pouvoir d'enquêter, de découvrir ou de mettre fin à une conduite interdite par la présente politique;
2. Toute personne protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, dépose, fait déposer, témoigne, participe ou assiste à une procédure engagée en vertu des lois du travail, des lois en valeurs mobilières ou des lois relatives à la fraude;
3. Toute personne protégée qui, de façon légitime et de bonne foi, fournit des informations, fait fournir des informations ou participe autrement à une enquête concernant toute conduite qu'elle croit raisonnablement constituer une fraude lorsque ces informations ou cette assistance sont fournies à, ou

que l'enquête est menée par, un organisme chargé de l'application de la loi, une autorité réglementaire, un organe législatif ou la Société;

4. Toute personne protégée qui, de bonne foi, soumet une plainte au comité d'audit concernant les informations financières, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du Code de conduite des affaires et d'éthique de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat de la Société, des lois, règles et règlements applicables, ou concernant la discrimination, le harcèlement ou les représailles conformément aux procédures prévues aux présentes.

Si une personne protégée dépose, de façon légitime et de bonne foi, une plainte concernant l'une des activités décrites ci-dessus, la Société ne procédera à aucun congédiement, rétrogradation, suspension, menace, harcèlement ou autre forme de discrimination ou de représailles à son encontre relativement aux conditions d'emploi ou de prestation de services en raison de cette activité.

Toutefois, puisque de telles allégations peuvent avoir des conséquences personnelles sérieuses pour la personne ou l'entité visée, la personne protégée doit disposer de motifs raisonnables et probables avant de formuler une telle allégation et doit agir de bonne foi, dans l'intérêt de la Société et non à des fins personnelles.

3. PROCÉDURES DE PLAINTE

- A. Toute personne protégée qui, de bonne foi, croit avoir été victime de discrimination, de harcèlement ou de représailles interdites, ou qui a connaissance d'une conduite susceptible d'être interdite, est fortement encouragée à en faire rapport au président du comité d'audit.
- B. Toute personne protégée qui reçoit une telle plainte ou est témoin d'une conduite qu'elle croit de bonne foi interdite doit immédiatement en informer son supérieur et/ou le président du comité d'audit de la Société. Ces préoccupations ou plaintes peuvent être communiquées de manière anonyme.
- C. À la réception d'une plainte, le comité d'audit procédera à une enquête diligente. Le comité d'audit informera le conseil d'administration et le chef de la direction de ces enquêtes. Toutes les personnes protégées ont l'obligation

de coopérer à ces enquêtes. Les responsables de l'enquête maintiendront la confidentialité des allégations et de l'identité des personnes impliquées, sous réserve de la nécessité de mener une enquête complète et impartiale, de remédier à toute violation des politiques de la Société ou d'assurer leur application. L'enquête peut inclure des discussions avec le plaignant (sauf en cas de plainte anonyme), la personne visée et des témoins, selon ce qui est jugé approprié.

- D. Si l'enquête conclut qu'une personne a commis une violation des politiques de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat, des lois, règles ou règlements applicables, ou des actes de discrimination, de harcèlement ou de représailles, la Société prendra des mesures correctives immédiates pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi, de la prestation de services, de la fonction de dirigeant ou, dans le cas d'un administrateur, à une demande de démission.
- E. Si l'enquête révèle que la plainte a été faite de manière frivole, de mauvaise foi ou sans fondement raisonnable, le supérieur du plaignant prendra les mesures disciplinaires appropriées.

4. PROCÉDURES DU COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a adopté les procédures suivantes :

La direction de la Société doit transmettre sans délai au comité d'audit toute plainte qu'elle reçoit concernant l'information financière, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit.

Toute personne protégée peut soumettre, sur une base confidentielle ou anonyme si elle le souhaite, toute préoccupation concernant l'information financière, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou toute violation du Code de conduite des affaires et d'éthique de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat de la Société, des lois, règles et règlements applicables, ou concernant la discrimination, le harcèlement ou les représailles.

Toutes ces préoccupations doivent être présentées par écrit et transmises dans une enveloppe scellée au président du comité d'audit, portant une mention du type : «

Confidentiel, à être ouvert par le comité d’audit, soumis conformément à la politique de signalement (lanceurs d’alerte) adoptée par la Société. »

Si une personne protégée souhaite discuter d’une question avec le comité d’audit, elle doit l’indiquer dans sa soumission et fournir un numéro de téléphone où elle peut être jointe, si le comité d’audit juge approprié de la contacter.

Si la direction reçoit une telle enveloppe, elle doit la transmettre sans délai et sans l’ouvrir au président du comité d’audit.

Le président du comité d’audit peut être joint comme suit :

PRIVÉ ET CONFIDENTIEL

Contact principal

Yvon Gélinas, président du comité d’audit

Adresse : 410 rue St-Nicolas, bureau 236, Montréal (Québec), H2Y 2P5

Courriel : ethics@amexexploration.com

Téléphone : 514 996-1689

Contact secondaire

Pierre Carrier, chef de l’exploitation

Courriel : pierre.carrier@amexexploration.com

Téléphone : 514 346-8269

À la suite de la réception de toute plainte soumise conformément à la présente, le comité d’audit enquêtera sur chaque situation signalée et prendra, le cas échéant, les mesures correctives et disciplinaires appropriées, lesquelles peuvent inclure, seules ou combinées, un avertissement ou une lettre de réprimande, une rétrogradation, la perte d’une augmentation au mérite, d’une prime ou d’options d’achat d’actions, une suspension sans salaire ou la cessation d’emploi. Le comité d’audit doit informer le conseil d’administration et le chef de la direction de ces enquêtes.

Dans les cas où des comportements répréhensibles sont allégués à l’encontre du conseil d’administration dans son ensemble ou de l’un de ses membres, le chef de la direction, le chef de la direction financière ou le conseiller juridique de la Société sera chargé d’enquêter sur ces allégations et de faire rapport au conseil d’administration, pourvu que ces personnes ne siègent pas au Conseil.

Le comité d'audit peut faire appel à des employés de la Société et/ou à des conseillers externes juridiques, comptables ou autres, selon ce qui est approprié, afin de mener toute enquête ou de traiter toute plainte concernant l'information financière, la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou les violations du Code de conduite des affaires et d'éthique de la Société, de toute autre politique, charte ou mandat de la Société, des lois, règles et règlements applicables, ou concernant la discrimination, le harcèlement ou les représailles. Dans le cadre de toute enquête, le comité d'audit doit faire des efforts raisonnables pour préserver la confidentialité et l'anonymat du plaignant.

Le comité d'audit doit conserver, dans ses dossiers, toute plainte ou préoccupation de cette nature pour une période minimale de six (6) ans.

Le comité d'audit examinera et évaluera périodiquement la présente politique afin de déterminer si celle-ci demeure efficace pour permettre le signalement adéquat des violations ou des plaintes concernant les normes comptables, le Code de conduite des affaires et d'éthique de la Société, toute autre politique, charte ou mandat de la Société, les lois, règles et règlements applicables, ainsi que la discrimination, le harcèlement ou les représailles. Le comité d'audit soumettra toute modification recommandée au conseil d'administration pour approbation.