

REDEVANCES OR INC.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

OBJECTIF ET PORTÉE

Redevances OR Inc. (« **OR** ») 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.

OR 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 « **fait discutable** ») et s'attend à ce que les employés et, le cas échéant, ceux de ses filiales (OR et ses filiales sont ci-après désignées par la « **Société** », et le terme « **employés** » désigne les employés, les administrateurs, les dirigeants et les consultants de la Société; le genre masculin a par ailleurs été privilégié pour des raisons pratiques, mais il inclut le genre féminin) puissent en toute confiance communiquer et rapporter toute préoccupation qu'ils peuvent avoir quant à un fait discutable dont ils ont connaissance.

Conformément à l'engagement d'OR indiqué ci-dessus, la présente Politique de dénonciation (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 présentées par un employé de la Société concernant un fait discutable.

CONTEXTE ET DÉNONCIATION

Souvent, les employés sont les premiers à constater l'existence de graves difficultés au sein de la Société. 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.

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

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.

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 fait discutable 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 ce fait discutable à son superviseur immédiat, ni aux

échelons hiérarchiques supérieurs, est prié de signaler ce fait discutable par l'intermédiaire de The Tandem Team, un fournisseur tiers de services de signalement confidentiels et anonymes, tel qu'il est indiqué ci-après.

COMMENT SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION

Les employés qui désirent effectuer un signalement sont invités à fournir les renseignements suivants :

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

EXEMPLES DE SIGNALEMENTS

Les exemples d'inconduite ou d'événement qui peuvent être signalés comprennent notamment les suivants :

- la violation de toute loi ou règle ou de tout règlement applicable relativement aux rapports et aux renseignements publiés par la Société;
- 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;
- 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;
- la non-conformité aux politiques, procédures et contrôles internes de la Société;
- 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;
- la fraude ou le vol;
- le fait d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin;
- l'utilisation illicite ou irrégulière ou à des fins de corruption des fonds ou des ressources de la Société;
- un geste, une omission ou un comportement qui constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'environnement;
- tout autre acte répréhensible, y compris en lien avec le Code de déontologie de la Société ou l'une ou l'autre de ses politiques.

SIGNALLEMENT ANONYME

Tout employé ayant connaissance d'un geste susceptible de constituer un fait discutable au sens de la présente Politique est tenu de le signaler au chef de la conformité désigné aux termes du Code de déontologie de la Société. Un employé qui souhaite signaler un fait discutable sous le couvert de l'anonymat peut le faire en utilisant l'un des moyens suivants :

Par téléphone :	1-844-487-4729
Par courriel :	whistleblower@thetandemteam.com
En ligne :	www.thetandemteam.com/redevancesor-form
Par courrier :	Chef de la conformité a/s de The Tandem Team 3665 Kingsway, Suite 300 Vancouver (Colombie-Britannique) V5R 5W2

Ces signalements anonymes seront également transmis par The Tandem Team directement à la président du conseil de la Société pour enquête. Tous ces signalements anonymes seront traités avec tact et sérieux, dans la plus stricte confidentialité et conformément à la Politique de la Société et à toutes les lois applicables.

CONFIDENTIALITÉ

Les signalements ne seront accessibles qu'aux personnes dont l'enquêteur désigné par le comité d'audit et de gestion du risque estime qu'elles ont « besoin de savoir » et si cet accès ne compromet pas ou n'entrave pas l'indépendance, l'efficacité et l'intégrité de l'enquête. En règle générale, le besoin de savoir découle de l'obligation d'enquêter ou de prendre des mesures correctives sur le fondement des renseignements contenus dans le signalement. Il est entendu que le fait de partager des renseignements sur un fait discutable de la manière requise par la présente Politique ne sera pas considéré comme une violation de la confidentialité.

ENQUÊTE

Le président du comité d'audit et de gestion du risque déterminera les mesures à prendre afin de régler les préoccupations 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.).

Un employé préoccupé sera informé, le cas échéant, par son supérieur ou par l'intermédiaire de The Tandem Team, de l'issue de toute enquête et de la manière dont l'événement en cause a été résolu.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LE HARCÈLEMENT ET LA VICTIMISATION

OR reconnaît que la décision de signaler une pratique douteuse peut être difficile à prendre. Les employés qui expriment leurs préoccupations ne doivent avoir rien à craindre. Par conséquent, la Société ne tolérera aucun acte de représailles, de harcèlement ou de victimisation (y compris des pressions informelles) et prendra les mesures appropriées pour protéger les employés qui expriment leurs préoccupations de bonne foi dans le cadre de la présente Politique ou tel qu'il est autrement prévu ou protégé en vertu des lois et règlements applicables.

DOSSIERS ET RAPPORTS

Le chef de la conformité conserve un dossier des préoccupations exprimées et de leur résultat (sous une forme qui ne risque pas de dévoiler l'identité de l'employé préoccupé si besoin est) et en rend compte au président du comité d'audit et de gestion du risque et, au besoin, à la direction.

Aucune disposition de la présente Politique n'empêche un employé de signaler un fait discutable à une agence gouvernementale, comme la Securities and Exchange Commission des États-Unis, tel qu'il est autrement prévu ou protégé en vertu des lois et règlements applicables.

EXAMEN DE LA POLITIQUE

Le comité de gouvernance, de mises en candidature et de développement durable révisera sur une base annuelle la présente Politique.

La présente Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 30 avril 2014 et a été modifiée le 5 novembre 2025.