

CHAMPION IRON

CHAMPION IRON LIMITED POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉNONCIATION

Champion Iron Limited (la « Société ») s'engage à promouvoir une bonne conduite d'entreprise qui repose sur de solides principes d'éthique et de responsabilité, comme il est fait mention dans son code de conduite, lequel traite de questions relatives aux obligations juridiques et éthiques que la Société a envers ses parties prenantes et a pour objectif de favoriser les comportements intègres et décourager les écarts de conduite (le « code de conduite »).

Le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») a adopté la présente politique afin de mettre en place des procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société relativement à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit (collectivement, les « questions comptables »), ainsi qu'aux comportements à signaler (au sens des présentes), et pour la soumission confidentielle et anonyme de plaintes ou de préoccupations à l'égard de ce qui précède par des employés de la Société et de ses filiales et par tout autre lanceur d'alerte admissible (au sens des présentes).

Lanceurs d'alerte admissibles

La présente politique s'applique à toute personne qui tient ou a tenu l'un des rôles suivants à l'égard de la Société ou de l'une de ses filiales :

- un dirigeant;
- un employé;
- une personne qui fournit des biens ou des services à la Société ou à l'une de ses filiales (qu'elle soit rémunérée ou non);
- un employé d'une personne qui fournit des biens ou des services à la Société ou à l'une de ses filiales (qu'il soit rémunéré ou non);
- une personne qui a des liens avec la Société ou l'une de ses filiales;
- un membre de la famille ou une personne à charge de l'une des personnes incluses dans les catégories ci-dessus (ou une personne à charge du conjoint de l'une de ces personnes).

Dans la présente politique, une personne qui fait partie d'une ou de plusieurs des catégories ci-dessus est appelée un « lanceur d'alerte admissible ».

Comportement à signaler

Aux fins de la présente politique, un « comportement à signaler » s'entend d'un comportement de la Société (y compris les personnes morales liées à celle-ci) ou d'un dirigeant ou d'un employé de la Société qui, de l'avis du lanceur d'alerte admissible :

- constitue une violation du code de conduite de la Société, du code d'éthique et de conduite professionnelle de Minerai de fer Québec inc. (selon le cas) ou de tout autre code de conduite adopté par une filiale de la Société (selon le cas);

- est malhonnête, constitue de la fraude ou un acte de corruption, est contraire à l'éthique ou constitue un autre type de comportement inapproprié grave, notamment le fait de donner ou de recevoir des pots-de-vin;
- est illégal (notamment le vol, la consommation ou la vente de drogues, la violence ou les menaces de violence ainsi que les dommages de nature criminelle aux biens);
- constitue une infraction ou une contravention à une disposition de toute loi du Commonwealth de l'Australie ou d'un état de l'Australie, notamment la loi intitulée *Australian Corporations Act 2001* [Cth], de toute loi fédérale ou provinciale du Canada ou de toute autre loi applicable;
- a notamment pour but de dissimuler volontairement des renseignements qui prouvent l'un ou l'autre des comportements qui précèdent.

Communication de la présente politique

Afin de s'assurer que tous les employés de la Société et de ses filiales prennent connaissance de la présente politique, un exemplaire de celle-ci, accompagné du code de conduite, sera distribué à tous les employés de façon périodique, et la présente politique sera publiée sur le site Web de la Société. La Société offrira également aux employés une formation au sujet de la présente politique et de leurs droits et obligations aux termes de celle-ci, en plus d'offrir aux personnes qui sont susceptibles de recevoir les plaintes aux termes de la présente politique de la formation sur la façon de traiter de telles plaintes.

Signalement des préoccupations

Signalements internes

Une personne qui est un lanceur d'alerte admissible et qui a des motifs raisonnables de croire qu'un comportement à signaler a eu lieu est encouragée à signaler ses motifs de soupçon au directeur des affaires juridiques de la Société, par téléphone au 514 532-1274 ou par courriel à l'adresse sboucratie@championiron.com. Les signalements peuvent être effectués en dehors des heures de bureau.

Toute plainte ou préoccupation au sujet de questions comptables peut être communiquée au président du comité d'audit par courriel à l'adresse AuditChair@championiron.com.

De plus, toute plainte ou préoccupation concernant un comportement à signaler peut être communiquée de façon anonyme et confidentielle au moyen d'un système de dénonciation indépendant fourni par Deloitte. Le service de Deloitte permet de communiquer les plaintes ou les préoccupations de l'une des manières suivantes :

- par téléphone au 1 800 984-123, un numéro de téléphone sans frais réservé aux appels en provenance d'Australie, auquel il est possible de joindre des membres du personnel de Deloitte 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (y compris les jours fériés dans l'État de Victoria);
- par téléphone au 1 833 435-0757, un numéro de téléphone sans frais réservé aux appels en provenance du Canada, auquel il est possible de joindre des membres du personnel de Deloitte (en français et en anglais) entre 9 h et 20 h (heure de l'Est) du lundi au vendredi (excluant les jours fériés au Canada). En dehors de ces heures, les appels peuvent être redirigés au numéro de la ligne pour l'Australie ou un message peut être laissé;

- en ligne, au moyen du formulaire Web sécurisé auquel il est possible d'accéder à l'adresse www.ChampionIronWhistleblowerService.deloitte.com (en français et en anglais);
- par courriel à l'adresse ChampionIronWhistleblowerService@deloitte.com;
- par la poste à l'adresse Champion Iron and Quebec Iron Ore Whistleblower Service, 12628 A'Beckett Street, Victoria 8006 Australie, soit une adresse pour laquelle les frais de poste sont payés.

Les signalements devraient préférablement être faits par écrit pour permettre une bonne compréhension des enjeux soulevés, mais peuvent également être faits verbalement comme il est indiqué ci-dessus. Les signalements devraient être de nature factuelle et contenir le plus de renseignements précis que possible pour être en mesure de traiter les allégations contenues dans les signalements et d'enquêter sur celles-ci de manière adéquate.

Si un employé ne se sent pas à l'aise de s'adresser à un supérieur ou à une des personnes mentionnées précédemment, la Société encourage le recours au système de dénonciation indépendant. Les renseignements communiqués de manière confidentielle sont également protégés en vertu du régime de la *Australian Corporations Act*, laquelle protection est décrite plus amplement ci-après.

Les employés ne doivent pas utiliser le mécanisme de dénonciation de façon malveillante ou malicieuse.

Le système de dénonciation indépendant peut être utilisé par toute personne qui souhaite communiquer une plainte ou une préoccupation à l'égard d'une question comptable ou d'un comportement à signaler, que cette personne soit un lanceur d'alerte admissible ou non. Cependant, les personnes qui effectuent un signalement et qui ne sont pas des lanceurs d'alerte admissibles ne pourront se prévaloir des droits accordés aux lanceurs d'alertes aux termes de la présente politique et des lois applicables.

Signalements externes

Même s'il est fortement encouragé d'effectuer tout d'abord les signalements à l'interne, un lanceur d'alerte admissible a le droit d'effectuer des signalements auprès des organismes ou des personnes externes suivants :

- l'*Australian Securities and Investments Commission* (« ASIC ») et tout autre organisme de réglementation prévu par la réglementation (de façon anonyme ou non);
- un auditeur ou un membre d'une équipe d'audit qui effectue un audit de la Société;
- un praticien du droit aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou d'être représenté par un avocat relativement aux dispositions en matière de dénonciation prévues dans la *Australian Corporations Act 2001* (Cth);

lorsque le lanceur d'alerte admissible a des motifs raisonnables de soupçonner une inconduite ou une situation ou des circonstances inappropriées relativement à la Société, ou lorsqu'il a des préoccupations à l'égard de celle-ci, y compris un comportement qui constitue une infraction ou une contravention aux lois pertinentes (y compris la *Corporations Act 2001* (Cth), l'*ASIC Act 2001* (Cth) ou toute autre infraction à la législation du Commonwealth d'Australie qui est passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus) ou qui représente un danger pour le public ou le système financier.

Aucune conséquence défavorable

La Société s'assurera que tout employé qui communique de bonne foi une plainte ou une préoccupation à l'égard d'un comportement à signaler ou d'une question comptable ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires ou de discrimination ni ne sera congédié, rétrogradé, suspendu, menacé, harcelé ou désavantagé de quelque façon que ce soit. Cependant, si une personne qui effectue un signalement a pris part à une activité inappropriée, elle pourrait se voir imposer des mesures disciplinaires appropriées même si c'est elle qui a signalé la situation à la Société.

Si une personne qui effectue un signalement communique des renseignements qui sont admissibles à la protection en vertu de la *Australian Corporations Act* (tel qu'il est décrit à la rubrique « Signalements externes » ci-dessus), elle peut bénéficier de diverses protections en vertu de cette loi, notamment les suivantes :

- le droit à la protection de l'identité de la personne qui communique les renseignements;
- le droit à la protection à l'égard de toute responsabilité civile, criminelle ou administrative découlant du fait que la personne a communiqué de tels renseignements et à l'égard de l'admissibilité de toute preuve contre cette personne relativement aux renseignements communiqués;
- le droit d'être protégée contre le congédiement, les mesures disciplinaires, les menaces ou d'autres traitements défavorables;
- le droit à l'indemnisation et à d'autres recours si la personne à l'origine du signalement subit des pertes, des dommages ou des préjudices dans certaines circonstances précises, y compris en cas de défaut de prendre des précautions raisonnables et de faire preuve de diligence afin de protéger la personne qui effectue le signalement contre le congédiement, les mesures disciplinaires, les menaces ou d'autres traitements défavorables.

Il est important de mentionner que les renseignements communiqués qui se rapportent uniquement à des griefs personnels liés au travail ne sont pas admissibles à la protection en vertu du régime de la *Corporations Act*, sauf dans certaines circonstances limitées.

Traitement des signalements

Tous les signalements relatifs à des comportements à signaler ou à des questions comptables seront traités avec sérieux et tact, de manière objective et équitable et dans les plus brefs délais. La réponse donnée à un signalement variera en fonction de la nature du signalement et de la quantité de renseignements fournis. Toutefois, chaque signalement fera l'objet d'une enquête menée d'une manière jugée appropriée compte tenu de la nature et du bien-fondé du signalement. Des mesures disciplinaires et/ou des mesures correctives appropriées seront prises et mises en œuvre à l'issue d'une enquête, suivant l'esprit de la loi et le code de conduite.

La portée et l'échéancier d'une enquête varieront en fonction de la nature du signalement et des renseignements fournis. Toutefois, la Société s'efforcera de mener toutes les enquêtes en temps opportun. Toutes les enquêtes seront menées sans partialité (que ce soit envers le lanceur d'alerte admissible qui a communiqué la plainte ou la préoccupation ou envers les personnes, les services ou les unités d'exploitation visés par le signalement) et de manière à garantir la confidentialité de l'information fournie dans le signalement. Les facteurs dont la Société tiendra compte afin de décider de la manière de mener une enquête comprennent, notamment, les suivants : si le signalement est admissible à une protection; si un

enquêteur interne ou externe doit être nommé pour mener l'enquête; ainsi que la nature de tout conseil financier, comptable, juridique ou technique qui pourrait être requis en soutien à l'enquête.

La manière de consigner et de communiquer les conclusions d'une enquête sur un signalement et les mesures prises suite à ces conclusions dépendront de la nature du signalement.

Si une plainte ou une préoccupation concernant des questions comptables est jugée comme étant fondée, elle doit être communiquée au comité d'audit et au conseil en temps opportun.

Si une plainte ou une préoccupation concernant un comportement à signaler est jugée comme étant fondée, elle doit être communiquée au conseil en temps opportun. Tout traitement d'une violation alléguée visant un membre de la direction ou du conseil ou toute enquête sur une telle violation alléguée sera mené par le président exécutif du conseil (ou le président du conseil) et/ou l'administrateur principal.

Si un lanceur d'alerte admissible qui a effectué un signalement n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, il peut demander, en communiquant avec le directeur des affaires juridiques de la Société, qu'un examen soit effectué afin de déterminer si l'enquête a été effectuée en conformité avec la présente politique. Il est possible de joindre le directeur des affaires juridiques par téléphone au 514 532-1274 ou par courriel à l'adresse sboucratie@championiron.com. Si une telle demande est présentée, le directeur des affaires juridiques procédera à un examen de l'enquête afin de déterminer si celle-ci a été menée conformément aux procédures appropriées prévues dans la présente politique. Le directeur des affaires juridiques peut, à son entière discrétion et sans qu'un lanceur d'alerte admissible n'ait présenté de demande d'examen, décider de rouvrir une enquête s'il est d'avis que celle-ci doit être poursuivie ou s'il a eu connaissance de nouveaux renseignements.

Les signalements effectués aux termes de la présente politique seront traités de façon confidentielle et anonyme dans la mesure du possible. Cependant, dans certains cas, il pourrait ne pas être possible de mener une enquête approfondie ou de la mener de manière adéquate sans que le lanceur d'alerte ne révèle son identité. Les lanceurs d'alerte doivent savoir que leur identité pourrait être révélée par suite de l'enquête, pour des raisons qui échappent au contrôle de la Société.

Si un lanceur d'alerte admissible a effectué un signalement et a fourni ses coordonnées ou si celui-ci peut être joint autrement de façon anonyme, notamment par l'intermédiaire d'un système de dénonciation indépendant, il recevra des mises à jour, y compris en ce qui a trait au résultat de l'enquête (au besoin). Généralement, la Société cherchera à fournir des mises à jour : au début de l'enquête, pendant le déroulement de l'enquête (au besoin) et à la fin de l'enquête. Cependant, le moment où une mise à jour est fournie et les détails que la Société pourra inclure dans celle-ci varieront en fonction de la nature du signalement et des circonstances. Dans certains cas, il pourrait ne pas être approprié de fournir des détails au sujet d'une enquête ou du résultat d'une enquête au lanceur d'alerte admissible qui a fait le signalement.

Conservation des dossiers

La Société conservera des dossiers relativement à toute plainte, toute préoccupation ou tout signalement ainsi qu'au traitement de ceux-ci et aux enquêtes réalisées à l'égard de ceux-ci pendant une période jugée appropriée compte tenu de la nature et du bien-fondé du signalement. Les types de dossiers qui seront conservés par la Société comprennent les dossiers qui concernent toutes les mesures prises dans le cadre du traitement et de l'enquête et ceux qui concernent les résultats de l'enquête.

Examen et approbation du conseil

Le conseil examinera périodiquement la présente politique. Il a approuvé la version courante de la présente politique le 26 janvier 2023 [fuseau horaire de Montréal] / le 27 janvier 2023 [fuseau horaire de Sydney].