

MÉTAUX DE BATTERIES PATRIOT INC.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

1. GÉNÉRALITÉS

Métaux de Batteries Patriot Inc. (la « **Société** », et avec ses filiales « **Patriot** ») s'engage à exercer ses activités avec honnêteté et intégrité conformément à l'ensemble des lois, règles et règlements applicables et dans le respect des plus hautes normes d'éthique. Cet engagement est inscrit dans le Code de déontologie et de conduite de Patriot (le « **code de déontologie** ») et dans la présente politique de dénonciation (la « **politique** »).

La présente politique appuie l'engagement de Patriot en encourageant la dénonciation de tout cas suspect de comportement contraire à l'éthique ou à la loi, frauduleux ou non souhaitable mettant en cause Patriot. La politique vise à établir des procédures :

- aidant à repérer et à régler les cas de conduite irrégulière;
- favorisant le maintien d'un milieu de travail où les membres du personnel peuvent exprimer leurs préoccupations face aux cas de conduite irrégulière (lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner une telle conduite) sans crainte d'être victimes d'intimidation ou de représailles ou d'être pénalisés;
- décrivant le mode de réception et de traitement des questions faisant l'objet de la dénonciation;
- décrivant les mesures en place pour protéger les personnes qui dénoncent une conduite irrégulière.

2. APPLICATION DE LA POLITIQUE

La politique s'applique aux plaintes déposées par une personne qui est ou a été :

- un membre du personnel, de la direction ou du conseil d'administration de Patriot;
- un sous-traitant ou fournisseur de Patriot;
- un membre du personnel d'un sous-traitant ou fournisseur de Patriot;
- une personne ayant des liens avec Patriot;
- un membre de la famille, une personne à charge ou le conjoint (ou les personnes à charge de ce conjoint) d'une personne énumérée ci-dessus (un « **dénonciateur** »).

La politique ne confère aucun droit à l'emploi et ne constitue pas une condition d'emploi, et elle ne peut être invoquée pour justifier un tel droit ou une telle condition. Elle procure différents modes de protection au dénonciateur qui, de façon opportune et de bonne foi, soulève des préoccupations légitimes entourant une conduite irrégulière.

La politique vise la dénonciation d'une conduite irrégulière conformément à la politique, peu importe quand la conduite irrégulière est présumée avoir eu lieu.

3. DÉFINITIONS

Les termes définis et les abréviations utilisés dans la présente politique (sans être définis ailleurs) ont le sens suivant :

- « **plainte** » désigne la dénonciation d'une conduite irrégulière par un dénonciateur.
- « **conduite irrégulière** » désigne un comportement illégal, inacceptable ou non souhaitable ainsi que la dissimulation d'un tel comportement. Ce terme comprend un comportement qui :
 - est illégal (y compris le vol, la violence ou menace de violence et les actes criminels causant des dommages matériels) ou constitue un défaut de la part de Patriot de respecter une obligation juridique;
 - constitue une infraction ou contrevient aux lois, règles et règlements applicables;
 - est malhonnête, frauduleux, fallacieux, contraire à l'éthique ou constitue une autre forme de conduite irrégulière grave comme la corruption;
 - peut s'avérer dommageable pour Patriot, un membre du personnel ou un tiers, y compris les pratiques de travail dangereuses, les préjudices environnementaux, les risques pour la santé ou le gaspillage important des ressources de l'entreprise;
 - est trompeur ou mensonger, y compris les pratiques comptables et de présentation de l'information financière suspectes;
 - représente un danger pour le public ou le système financier;
 - constitue une inconduite ou une situation ou des circonstances inappropriées relativement à la situation fiscale de Patriot;
 - suppose de l'intimidation, de la discrimination, du harcèlement, une inconduite sexuelle ou un comportement qui y est assimilable;
 - est contraire à l'éthique ou ne respecte pas le code de déontologie, les politiques ou les protocoles de Patriot;
 - tente de retarder le dévoilement d'information prouvant un des comportements énumérés ci-dessus ou dissimule délibérément une telle information.
- « **gestionnaire des plaintes substitut** » désigne la personne nommée par le conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») et chargée de recevoir toutes les plaintes et d'amorcer une enquête lorsque le gestionnaire des plaintes est dans l'impossibilité de le faire conformément aux modalités de la présente politique.
- « **gestionnaire des plaintes** » désigne la personne nommée par le conseil et chargée de recevoir toutes les plaintes et d'amorcer une enquête.
- « **enquêteur** » désigne la personne nommée par le conseil qui traite les plaintes qui lui sont assignées par le gestionnaire des plaintes et mène l'enquête.
- « **fournisseur de services** » désigne le tiers indépendant dont les services ont été retenus par le conseil et qui fournit les services en lien avec la présente politique.

- « **service d'assistance** » désigne le numéro de téléphone sans frais, le formulaire Web, l'adresse courriel et l'adresse postale destinés à la transmission des plaintes.

4. PORTÉE

Un dénonciateur qui dépose une plainte, sous son nom ou sous le couvert de l'anonymat, doit avoir des motifs raisonnables de soupçonner que l'information qu'il divulgue sur Patriot relève d'une conduite irrégulière.

Règle générale, la dénonciation ne portant que sur une revendication personnelle liée au travail du dénonciateur ne correspond pas à une conduite irrégulière sauf si i) elle comprend de l'information portant sur une autre conduite irrégulière outre sa situation personnelle, ii) elle porte sur une situation systémique ou iii) le dénonciateur fait l'objet de menaces en raison de la dénonciation. Dans la plupart des cas, les revendications personnelles liées au travail doivent être adressées au service des ressources humaines de Patriot.

Les dénonciations portant sur une revendication personnelle liée au travail ne bénéficiant pas de la protection offerte par les lois sur la protection des dénonciateurs et la présente politique comprennent :

- un conflit de personnalités entre le dénonciateur et un autre membre du personnel;
- une décision portant sur l'embauche, la mutation ou la promotion du dénonciateur;
- une décision relative aux conditions d'embauche du dénonciateur;
- une décision visant à suspendre le dénonciateur ou à résilier son emploi ou à lui imposer une mesure disciplinaire.

5. CONFIDENTIALITÉ, ANONYMAT ET PROTECTIONS JURIDIQUES

Patriot fera tous les efforts raisonnables pour préserver le caractère confidentiel et anonyme des dénonciations de conduite irrégulière, qu'elles aient été faites sous le nom du dénonciateur ou sous le couvert de l'anonymat, et les détails des dénonciations ainsi que l'identité du dénonciateur, s'ils sont divulgués, ne seront communiqués qu'aux personnes devant nécessairement prendre part à l'enquête, à moins que le dénonciateur ne consente à la communication de ces renseignements ou que la loi n'oblige ou n'autorise Patriot à communiquer ces renseignements.

Le service d'assistance mis en place par Patriot vise à assurer la confidentialité et à protéger l'anonymat du dénonciateur. Le dénonciateur qui utilise ce service d'assistance se voit attribuer un numéro d'identification associé à la plainte.

Des protections juridiques s'appliquent en faveur du dénonciateur même si ses allégations sont fausses si celui-ci avait des motifs raisonnables de faire ces allégations.

6. PROTECTION ET SOUTIEN OFFERTS AU DÉNONCIATEUR

Patriot ne tolérera aucune forme de représailles contre quiconque dépose ou est soupçonné d'avoir déposé une plainte ou contre un collègue ou un membre de la famille de cette personne ou toute autre personne lorsque le soupçon qu'une personne a déposé une plainte est à la base du comportement préjudiciable. Les représailles peuvent notamment prendre la forme d'une mesure disciplinaire injustifiée ou la victimisation.

Le membre du personnel qui croit avoir subi un préjudice au travail après avoir soulevé des préoccupations conformément à la procédure doit en informer une personne chargée de recevoir les plaintes sans tarder. Toute mesure de représailles prise par un membre du personnel de Patriot fera l'objet d'une enquête et, s'il y a lieu, sera traitée comme une inconduite grave, le tout conformément à la procédure disciplinaire de

Patriot. Si la plainte n'est pas anonyme, Patriot pourra envisager la possibilité d'un congé ou d'un transfert pendant l'enquête sur la dénonciation.

Un traitement préjudiciable comprend une vaste gamme de comportements négatifs comme le renvoi, la rétrogradation, le fait pour une personne de modifier à son avantage les tâches ou le poste d'un membre du personnel, le fait de causer du tort ou des blessures à quelqu'un, y compris un préjudice psychologique, des dommages matériels ou une atteinte à la réputation, à la situation commerciale ou financière ou tout autre dommage causé à quelqu'un. Cependant, cela n'inclut pas une mesure de gestion raisonnable visant à protéger quelqu'un d'un préjudice (par exemple la réaffectation à un autre endroit ou le changement de supérieur hiérarchique) ou à répondre à un rendement insatisfaisant d'une personne qui est ou pourrait être un dénonciateur.

Toutefois, si un dénonciateur a pris part à la conduite irrégulière, des mesures disciplinaires pourront être prises contre lui malgré qu'il soit l'auteur de la dénonciation.

7. PLAINTES

Pour qu'un dénonciateur soit protégé, la dénonciation doit être adressée au gestionnaire des plaintes ou au gestionnaire des plaintes substitut (chacun étant une « **personne chargée de recevoir les plaintes** »).

Les dénonciateurs peuvent déposer une plainte au moyen du service d'assistance. Le fournisseur de services est responsable d'offrir et de maintenir le service d'assistance et de le doter en personnel. Le numéro de téléphone sans frais du service d'assistance est affiché dans chaque bureau et est publié sur le site Web de Patriot accompagné de l'information relative au formulaire Web, de l'adresse courriel et de l'adresse postale. Le fournisseur de services attribue un numéro de référence à chaque plainte et ce numéro est communiqué au dénonciateur avant que la plainte soit transmise à Patriot.

Pour qu'une plainte soit valide, elle doit, à tout le moins :

- énoncer tous les détails et, si possible, être accompagnée de pièces justificatives qui en permettront le bon traitement et faciliteront l'enquête sur les allégations faisant l'objet de la dénonciation;
- indiquer qu'elle est déposée conformément à la présente politique;
- préciser si le dénonciateur souhaite garder l'anonymat.

Le dénonciateur peut choisir de garder l'anonymat (tout en bénéficiant de la même protection juridique) ou dévoiler son nom, qui demeurera confidentiel, sous réserve de certaines exceptions mentionnées dans les présentes.

8. PROCÉDURE INTERNE RELATIVE AUX PLAINTES ET AUX ENQUÊTES

a) Réception d'une plainte

Les plaintes doivent être transmises au gestionnaire des plaintes dans les **quarante-huit (48) heures** suivant leur réception. Le gestionnaire des plaintes reçoit toutes les plaintes sauf s'il est lui-même visé par la dénonciation. Dans ce cas, le gestionnaire des plaintes substitut reçoit la plainte. Si le gestionnaire des plaintes et le gestionnaire des plaintes substitut sont tous deux visés par la dénonciation, les membres du comité d'audit du conseil qui ne sont pas visés par la dénonciation reçoivent la plainte.

Dès réception, la personne qui reçoit la plainte décide s'il y a lieu de tenir une enquête interne et décide de la forme que celle-ci prendra compte tenu de la nature de la conduite irrégulière alléguée. Si la personne

qui reçoit la plainte décide qu'une enquête interne est nécessaire, elle amorcera l'enquête en y assignant un enquêteur.

b) Enquête

L'enquêteur mènera l'enquête de façon juste et objective envers toutes les personnes en cause. La durée de l'enquête variera selon les faits propres à chaque cas, y compris les craintes soulevées, la gravité et la nature de la conduite dénoncée et la personne qui reçoit la dénonciation.

Si la dénonciation suit dûment son cours aux termes de la présente politique, Patriot s'efforcera de faire ce qui suit :

- procéder à l'enquête dans un délai raisonnable;
- assurer le caractère confidentiel, juste et objectif de l'enquête;
- mener une évaluation des risques sur la possibilité que le dénonciateur ou tout membre du personnel mentionné dans la dénonciation soit victime d'un traitement défavorable;
- éviter les situations de conflit d'intérêts dans le cadre de l'enquête;
- protéger la confidentialité des renseignements relatifs aux dénonciations (comme l'identité du dénonciateur), sauf si la loi exige la divulgation de ces renseignements ou que la présente politique l'autorise.

L'enquêteur pourra se prévaloir, au besoin, des services de conseillers indépendants en matière financière, juridique et opérationnelle et bénéficier de l'aide du conseil dans les situations plus graves.

Une enquête suppose généralement la collecte de renseignements et d'éléments de preuve afin d'évaluer si la conduite irrégulière peut être corroborée. Les personnes visées par une dénonciation auront généralement l'occasion de répondre aux allégations contenues dans la plainte.

Les mesures prises par Patriot pour répondre à une dénonciation comprennent les suivantes :

- déterminer si la dénonciation doit être traitée aux termes de la présente politique ou d'une autre politique (par exemple, une revendication personnelle liée au travail sera transmise au service des ressources humaines de Patriot);
- déterminer qui est le mieux placé pour enquêter sur la situation, y compris éventuellement des enquêteurs externes;
- interroger les témoins, examiner d'autres dossiers, analyser les renseignements et, si possible, s'entretenir avec la personne qui a fait une dénonciation;
- déterminer si l'objet de la dénonciation est corroboré.

c) Rétroaction

Indépendamment du fait que le dénonciateur ait ou non décidé de garder l'anonymat, de la rétroaction lui sera donnée, s'il y a lieu, sur les progrès de l'enquête.

d) Transmission aux niveaux supérieurs et mesures disciplinaires

En général, l'enquêteur déterminera s'il y a lieu de transmettre la plainte et les conclusions de l'enquête à un niveau supérieur ainsi qu'à la personne à qui la dénonciation et les conclusions de l'enquête doivent être ainsi transmises afin qu'une décision soit prise. Cette détermination dépendra des faits et de la gravité de la situation.

L'enquêteur peut prendre des mesures correctives et disciplinaires au besoin pouvant comprendre, individuellement ou en combinaison, un avertissement ou une lettre de réprimandes, une rétrogradation, la perte d'une augmentation, d'une prime ou d'options sur actions attribuées au mérite, la suspension sans salaire ou la cessation d'emploi.

e) Accès additionnel

Un membre du personnel de Patriot (l'« **analyste** ») doit avoir accès au tableau de bord de dénonciation et d'analyse du fournisseur de services.

TRAITEMENT ÉQUITABLE DES MEMBRES DU PERSONNEL MENTIONNÉS DANS UNE DÉNONCIATION

En plus de faire enquête de façon juste et objective sur une dénonciation, Patriot s'efforcera de protéger les renseignements personnels des membres du personnel mentionnés dans une dénonciation ou visés par une dénonciation et de leur offrir l'occasion de répondre (s'il y a lieu et sous réserve des exigences de confidentialité).

9. CONSÉQUENCES EN CAS DE CONTRAVENTION À LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Patriot et tout membre du personnel qui contreviennent à la présente politique sont passibles de sanctions civiles et pénales. Le membre du personnel qui fait preuve d'une conduite préjudiciable fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son emploi ou de son mandat.

10. COMMUNICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Afin que tous les membres du personnel, de la direction ou du conseil d'administration de Patriot soient au courant de la présente politique, un exemplaire de celle-ci, de même que du code de déontologie, leur sera distribué périodiquement, et la présente politique sera affichée sur le site Web de Patriot. De plus, Patriot donnera aux membres de son personnel, de sa direction ou de son conseil d'administration de la formation sur la présente politique ainsi que sur leurs droits et obligations en découlant et elle donnera aux personnes susceptibles de recevoir des plaintes aux termes de la présente politique de la formation sur la façon de répondre aux plaintes.

11. INTERACTION AVEC D'AUTRES POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

La présente politique vient renforcer les normes d'éthique élevées énoncées dans les politiques et le code de déontologie de Patriot. En cas de divergence entre les documents, il faut appliquer les exigences les plus restrictives. En cas de doute, prière de communiquer avec le secrétaire de Métaux de Batteries Patriot par courriel à l'adresse corporatesecretary@patriotbatterymetals.com.

12. DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Pour toute question sur la politique, prière de communiquer avec le secrétaire de Métaux de Batteries Patriot par courriel à l'adresse corporatesecretary@patriotbatterymetals.com.

13. RÉVISION ET APPROBATION PAR LE CONSEIL

La politique sera revue périodiquement par le conseil. La version actuelle de la présente politique a été approuvée par le conseil le 27 mars 2024.