

POLITIQUE DE DENONCIACION

I. OBJECTIFS

- A. L'objectif de cette politique est d'établir des procédures pour (a) la réception, rétention ainsi que pour le traitement des plaintes reçues par Goldcorp Inc. (la "Compagnie") à l'égard de problèmes pouvant survenir concernant la divulgation des états financiers, les pratiques comptables, les contrôles internes de comptabilité, la vérification comptable ou la violation du Code de Déontologie de la Compagnie ; et (b) la soumission par les employés, les dirigeants et les administrateurs de la Compagnie, sur une base confidentielle et anonyme, de tout doute relatif à des pratiques comptables non conformes, sur la divulgation des états financiers, les pratiques de vérification comptable ou sur la violation du Code de Déontologie de la Compagnie.
- B. Cette politique a également pour but d'établir clairement que la Compagnie prohibe toute forme de discrimination, harcèlement et/ou représailles contre un employé, dirigeant ou administrateur qui (i) rapporte toute plainte relative à la divulgation des états financiers, des pratiques comptables non conformes, des pratiques de vérification ou sur la violation du Code de Déontologie de la Compagnie ; ou (ii) fournit de l'information ou qui collabore autrement lors d'une enquête ou d'un procès relatif à la conduite qu'il ou elle croit être en violation de la Loi sur les normes du travail, la Loi sur les valeurs mobilières (incluant la réglementation de la Commission des Valeurs Mobilière de l'Ontario, la réglementation sur les valeurs mobilières de toute autre province et/ou territoire du Canada, la « *Securities and Exchange Commission* » des Etats-Unis, l'« *United States Securities Act* » de 1933, tel que modifié, l'« *United States Securities Exchange Act* » de 1934, tel que modifié, le « *Toronto Stock Exchange* » ou le « *New York Stock Exchange* », et la législation sur la fraude, la perpétration ou la possibilité de perpétration d'une offense d'ordre criminelle. Tout employé de la Compagnie a la responsabilité de s'assurer qu'aucune forme de discrimination, harcèlement ou de représailles allant à l'encontre des descriptions de la présente politique ne soient permis dans son lieu de travail. Aucun employé, dirigeant ou administrateur de la Compagnie possède l'autorité de s'engager ou d'engager qui conque dans la conduite d'un acte prohibé par cette politique.
- C. Cette politique protège tout employé, dirigeant ou administrateur de la Compagnie qui légitimement et de bonne foi :

POLITIQUE DE DENONCIACION

- (i) dénonce une violation fondée portant sur la Loi des normes du travail, la Loi sur les valeurs mobilières, les lois régissant la fraude, la perpétration ou la perpétration possible d'une infraction criminelle, par toute personne en position d'autorité, par un employé, dirigeant, administrateur ou par tout autre personne à l'emploi de la Compagnie qui a l'autorité d'enquêter, de découvrir ou de terminer une pratique non conforme aux politiques de la Compagnie;
- (ii) dépose ou cause la déposition, témoigne, participe ou autrement collabore à des procédures déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail, la loi sur les valeurs mobilières ou toute autre loi régissant la fraude;
- (iii) fournit de l'information, facilite la transmission d'information, ou autrement assiste à une enquête concernant toute conduite qu'un employé, dirigeant ou administrateur croit, sur une base raisonnable, que celle-ci constitue une fraude au moment ou l'information est requise par enquête judiciaire, ou quand l'enquête est directement conduite par les autorités judiciaires, une législature ou par la Compagnie ; ou
- (iv) soumet toute plainte concernant la divulgation des états financiers, des pratiques comptables non conformes, des contrôles internes, des pratiques de vérification ou la violation du Code de Déontologie de la Compagnie en accord avec les procédures mises en place antérieurement.

D. Dans l'éventualité où un employé, dirigeant ou administrateur de la Compagnie devait, légitimement et de bonne foi, participer à l'une ou l'autre des activités mentionnées ci-dessus, la Compagnie s'engage à ne pas congédier, rétrograder, suspendre, menacer, harceler ou autrement discriminer ou à ne pas exercer de représailles contre cette personne selon les termes et conditions de l'embauche des suites de cette activité. Par contre, étant donné qu'une telle allégation de comportement inapproprié pourrait résulter en de sérieuses répercussions personnelles envers la personne ou l'entité ciblée par les allégations, l'employé, le dirigeant ou l'administrateur alléguant ce comportement inapproprié doit avoir des fondements raisonnables avant de rapporter de telles allégations et doit procéder de bonne foi, d'une manière telle que ces actions soient prises dans l'intérêt de la Compagnie et non dans le but de créer un gain ou une motivation personnel.

POLITIQUE DE DENONCIACION

II. PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES

- A. Tout employé, dirigeant ou administrateur de la Compagnie qui de façon légitime et de bonne foi, croit avoir été sujet de discrimination, harcèlement et/ou représailles ou si cette personne a connaissance de certaines conduites qui seraient interdites par la présente politique, celle-ci est fortement encouragée à rapporter immédiatement les faits à la base de ces doutes en contactant la ligne d'information anonyme mise en place pour la dénonciation de tels incidents et offerte par la Compagnie par l'intermédiaire d'une tierce parti, « *The Network Inc.* », disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine aux numéros et adresse courriel présentés à la fin de cette politique. Tout employé, dirigeant ou administrateur témoin de conduites qu'il ou elle croit interdites, légitimement et en bonne foi, par la présente politique se doit de contacter la ligne anonyme immédiatement. Si un employé, dirigeant ou administrateur désire discuter de quelque suspicion avec le Comité de Vérification de la Compagnie ou avec le Directeur du Risque, il/elle devra en premier lieu contacter la ligne anonyme et laisser un numéro de téléphone auquel il/elle pourra être contacté dans l'éventualité où le Comité de Vérification de la Compagnie ou le Directeur du Risque juge approprié.
- B. Cette politique est disponible en Anglais, Français et Espagnol et « *The Network Inc.* » offre également les services de rapport d'incidents dans ces trois langues.
- C. Les incidents listés ci-dessous seront rapportés au Président du Comité de Vérification de la Compagnie par « *The Network Inc.* »:
- irrégularités des pratiques de comptabilité et de vérification, incluant les contrôles internes ainsi que les problèmes concernant la divulgation des états financiers;
 - violation des lois sur les valeurs mobilières, autres que les questions concernant la divulgation des états financiers et délits d'initié;
 - violation des lois sur l'environnement;
 - falsification de documents de la Compagnie;
 - fraude ou violation des lois en matière de fraude;
 - réclamation d'assurance et de bénéfices frauduleux;

POLITIQUE DE DENONCIACION

- prêts à la direction non conformes aux politiques de la Compagnie;
- délits d'initié ;
- pots-de-vin ;
- représailles contre les dénonciateurs ;
- harcèlement sexuel ;
- vol d'argent ;
- vol de biens et services ;
- vol de temps ;
- violence et menaces en milieu de travail ;
- violation du Code de Déontologie de la Compagnie ;
- perpétration actuelle ou possible d'une infraction d'ordre criminel.

D. Les incidents listés ci-dessous seront rapportés au Vice Président, Réglementation de la Compagnie par « *The Network Inc.* »:

- conflits d'intérêts ;
- violation des lois sur les normes du travail ;
- discrimination ;
- relations avec les employés ;
- problèmes concernant les politiques de la Compagnie ;
- doutes sur les produits et/ou la qualité des produits et services ;
- distribution et divulgation de propriété intellectuelle de nature confidentielle ;
- problèmes concernant la sécurité et l'hygiène ;
- abus de substance illicites;
- problèmes concernant le salaire et/ou les heures de travail.

E. C'est l'obligation de tous les employés, dirigeants et administrateurs de coopérer avec toute enquête menée par le Comité de Vérification, le Directeur du Risque ou le Vice Président, Réglementation peu importe la nature de l'enquête. Les personnes responsables de l'enquête devront maintenir la confidentialité des allégations ainsi que l'identité des personnes impliquées, sujet aux besoins de mener une enquête complète et impartiale, de corriger toute violation des politiques de la Compagnie, de surveiller que toute personne se conforme à ces politiques ou d'administrer les politiques convenablement.

F. Une enquête inclut généralement, mais ne se limite pas uniquement aux discussions avec le ou les plaignants (à moins qu'une plainte n'ait été

POLITIQUE DE DENONCIACION

soumise sur une base anonyme), à la partie contre qui les allégations ont été portées, ainsi qu'aux témoins lorsqu'applicable.

- G. Dans l'éventualité où une enquête établit qu'un employé, dirigeant ou administrateur s'est engagé dans une conduite ou a commis des actions constituant de la discrimination, harcèlement et/ou de la rétorsion en violation de la présente politique, la Compagnie prendra immédiatement les actions disciplinaires appropriées pour corriger la situation y compris le congédiement de l'employé.
- H. Dans l'éventualité où une enquête révèle qu'une plainte a été déposée de manière inappropriée ou pour plaisanter ou que la plainte a été déposée pour des motifs personnels, en mauvaise foi ou sans fondement, le superviseur du plaignant prendra les actions disciplinaires nécessaires et appropriées selon les circonstances.

III. PROCÉDURES DU COMITE DE VERIFICATION

- A. « The Network Inc. » doit faire parvenir au Président du Comité de Vérification toute plainte relative aux situations énumérées dans la section II(C), dans un délai convenable.
- B. Suivant la réception de toute plainte soumise, le Comité de Vérification doit enquêter tout événement rapporté et prendre les mesures correctives et disciplinaires, si applicable, qui peuvent inclure, individuellement ou de façon combinée, un avertissement ou lettre disciplinaire, une rétrogradation, la perte d'un mérite relié à la performance, la perte d'un bonus ou d'option d'achat de titres de la Compagnie, la suspension sans solde ou le congédiement.
- C. Le Comité de Vérification peut engager des employés de la Compagnie et/ou des consultants externes, incluant conseillers juridiques, comptables ou autres consultants jugés nécessaire pour mener toute enquête portant sur les plaintes reçues. Durant le cours de son enquête, le Comité de Vérification doit déployer les efforts nécessaires afin de protéger la confidentialité et l'anonymat du/des plaignant(s).
- D. Le Comité de Vérification s'engage à conserver toute documentation relative aux plaintes et interrogations ayant été déposées auprès du Comité et ce pour une durée minimale de sept (7) ans.

POLITIQUE DE DENONCIACION

IV. PROCÉDURES DU DIRECTEUR, CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION

- A. « The Network Inc. » doit faire suivre au Vice Président, Réglementation, dans un délai raisonnable, toute plainte relative aux événements décrits et énumérés dans la section II(D).
- B. Suite à la réception d'une plainte soumise à son égard, le Vice Président, Réglementation doit faire enquête sur tout sujet qui est à la base de cette plainte et rapporter les résultats de son enquête au Comité de Vérification.
- C. A tout moment, le Vice Président, Réglementation peut transférer une plainte au Comité de Vérification.
- D. Le Vice Président, Réglementation peut mandater certains employés de la Compagnie et/ou consultants externes incluant des conseillers juridiques, comptables ou autres pour mener toute enquête portant sur les plaintes reçues. Au cours de son enquête, le Vice Président, Réglementation doit faire les efforts nécessaires pour protéger la confidentialité et l'anonymat du/des plaignant(s).
- E. Le Vice Président, Réglementation se doit de conserver toute documentation relative aux plaintes et interrogations ayant été déposées à son égard et ce pour une durée minimale de sept (7) ans.

Service d'Écoute Téléphonique pour le rapport d'incidents
The Network Inc.
Canada, États-Unis : 1-877-888-0002 (Sans Frais)
Mexique : 001-800-566-8241 (Sans Frais)
Guatemala: 1-800-288-0097 (Sans Frais) – De l'extérieur des bureaux
Guatemala: 001-770-409-5006 – A partir des bureaux
Honduras: 800-0123 (Appel à frais virés – faire la demande au
1-800-566-8241)
Facsimilé: 770-409-5008 indiquez l'information suivante sur la page
titre du facsimilé:
The Network, Attn: Goldcorp Inc.
Courriel: reportline@tnwinc.com
Adresse Internet: www.tnwinc.com/webreport.