



# POLÍTICA DE DENÚNCIA

Datada de 26 de janeiro de 2021, conforme alterada em 25 de maio de 2023

**ÍNDICE**

I. INTRODUÇÃO .....	1
II. ESCOPO .....	1
III. RELATÓRIOS DE INCIDENTES .....	1
IV. RETALIAÇÃO E REPRESÁLIA .....	2
V. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO.....	3
VI. AÇÃO CORRETIVA E DISCIPLINAR.....	4
VII. REVISÃO .....	4
VIII. ENTRADA EM VIGOR.....	4

## I. INTRODUÇÃO

---

O conselho de administração (o “**Conselho**”) da G Mining Ventures Corp. (“**GMIN**” ou a “**Companhia**”) adotou esta política de denúncia (esta “**Política**”) para afirmar e documentar seu compromisso de proteger a integridade dos negócios e relatórios financeiros da Companhia, e para apoiar a adesão ao código de ética e conduta comercial da Companhia (o “**Código**”).

É da vontade de todas as partes interessadas (“Stakeholders”) da Companhia que questões relacionadas com os relatórios financeiros da Companhia e à adesão ao Código sejam relatadas, para que assim possam ter o encaminhamento adequado.

Além do exposto, esta Política busca: (i) fornecer um procedimento para relatar problemas e preocupações, inclusive de forma anônima; (ii) fornecer proteção aos indivíduos que relatam problemas e preocupações; e (iii) estabelecer um processo para investigar os problemas e preocupações relatados.

## II. ESCOPO

---

Esta Política se aplica à GMIN e a todas as suas subsidiárias atuais e futuras e a todos os seus respectivos funcionários, diretores executivos e conselheiros (em conjunto, os “**Funcionários da GMIN**”) e, para os fins deste documento, as referências à Companhia ou GMIN consideram-se abranger cada um dos acima referidos.

## III. RELATÓRIOS DE INCIDENTES

---

Os Funcionários da GMIN devem relatar imediatamente qualquer situação de atos conhecidos ou suspeitos de má conduta ou outras violações do Código (sendo qualquer evento referido como um “**Incidente**”). Como é esperado que os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros da GMIN cumpram o Código ou, se aplicável, um código de ética e conduta comercial de terceiro, eles também devem relatar quaisquer Incidentes de acordo com os termos desta Política.

Os Incidentes a serem relatados incluem, mas não se limitam a:

- a. *Relatórios Financeiros*: preocupações com relação à integridade das demonstrações financeiras da Companhia, relatórios financeiros, controles financeiros, processo de auditoria ou contabilidade financeira. Os exemplos incluem informações equivocadas ou supressão de informações financeiras, não adesão à política/controles internos de relatórios financeiros, irregularidades contábeis ou de auditoria e preocupações com a independência de auditor;
- b. *Atividade Fraudulenta*: preocupações relacionadas a qualquer fraude, furto ou roubo ou outra conduta enganosa, incluindo falsificação de registros da Companhia ou furto ou roubo de propriedade da Companhia ou de terceiros;

- c. *Violações*: preocupações relacionadas a qualquer violação ou suspeita de violação ao Código, desta Política ou de qualquer outra política da Companhia, ou violação de quaisquer leis ou regulamentos, incluindo divulgação não autorizada de informações confidenciais, violência ou ameaças no ambiente de trabalho, conflitos de interesse, violação das leis sobre valores mobiliários, conduta criminosa, propinas, subornos, assédio sexual ou abuso de substâncias; e
- d. *Retaliação*: preocupações relacionadas à discriminação, assédio e/ou retaliação contra quaisquer Funcionários da GMIN que, legitimamente e de boa fé, relate um incidente ou forneça informações ou ajude de outra forma em uma investigação ou procedimento relacionado a um incidente.

Funcionários da GMIN que considerarem que suas preocupações sobre um Incidente não foram satisfatoriamente abordadas por seu supervisor imediato (ou pessoas de nível superior), ou que sentem que a seriedade e a sensibilidade dos problemas ou pessoas envolvidas exigem que o relatório do Incidente não seja direcionado para a atenção de seu supervisor imediato nem seguir a ordem hierárquica, deve registrar uma reclamação, que pode ser apresentada anonimamente ao vice-presidente de assuntos jurídicos da Companhia (o “VP Jurídico” ou o “Diretor de Denúncias”) em:

Telefone: (450) 465-1950 ext. 233

E-mail: [mdagenais@gminingventures.com](mailto:mdagenais@gminingventures.com)

Incidentes que possam envolver o VP Jurídico ou qualquer outro diretor executivo da Companhia devem ser relatados anonimamente, enviando um e-mail para: [ethics@gminingventures.com](mailto:ethics@gminingventures.com) (a “Canal de Ética”). Somente o membro líder do Conselho (o “Conselheiro Líder”), ou se nenhum Conselheiro Líder for nomeado, o Presidente do Conselho (o “Presidente do Conselho”) terá acesso aos e-mails recebidos em tal endereço de e-mail.

Todos os Incidentes relatados ao Diretor de Denúncias ou, conforme o caso, ao Conselheiro Líder ou ao Presidente do Conselho, anônimos ou não, também devem ser encaminhados diretamente para (i) o coordenador do comitê de auditoria e risco do Conselho (o “Coordenador do Comitê de Auditoria”), para Incidentes relacionados a relatórios financeiros e questões relacionadas, ou (ii) o coordenador do comitê ambiental, social e de governança do Conselho (o “Coordenador do Comitê de ESG”), para todos os outros Incidentes, a menos que o relatório de incidente indique o Coordenador do Comitê de Auditoria ou o Coordenador do Comitê de ESG, conforme aplicável.

#### IV. RETALIAÇÃO E REPRESÁLIA

---

A Companhia não tolera atos de retaliação ou represália, incluindo rebaixamento de cargo, demissão, punição, discriminação, assédio, suspensão ou ameaças contra quaisquer Funcionários da GMIN ou outras pessoas que façam um relatório de um Incidente em boa fé. A Companhia deve garantir a proteção contra qualquer forma de represália ou retaliação feita contra quaisquer Funcionários da GMIN ou outras pessoas como resultado de qualquer relatório em boa fé. O

Funcionário da GMIN que retaliar ou buscar vingança contra uma pessoa que fizer um relatório de um Incidente em boa fé, mesmo que tal relatório seja equivocado, enfrentará ação disciplinar, que poderá incluir rescisão ou demissão.

## **V. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO**

---

- A.** O Coordenador do Comitê de ESG, o Coordenador do Comitê de Auditoria e o Diretor de Denúncias devem aderir aos procedimentos de investigação estabelecidos nesta Política, mas podem, sujeito à aprovação do Presidente do Conselho ou do Conselheiro Líder, em circunstâncias apropriadas, reconhecendo as circunstâncias únicas e sensíveis que podem surgir em relação a um Incidente, e levando em conta a gravidade do Incidente, adotar procedimentos adaptados se for considerado no melhor interesse da Companhia e dos indivíduos envolvidos no Incidente (por exemplo, para proteger a confidencialidade do reclamante).
- B.** O Coordenador do Comitê de ESG, o Coordenador do Comitê de Auditoria e o Diretor de Denúncias também devem determinar os procedimentos internos para gerenciar a investigação, que devem incluir o relatório do Incidente e os resultados da investigação, conforme apropriado.
- C.** A investigação geralmente incluirá, mas não se limitará a, discussões com o reclamante (a menos que o Incidente tenha sido submetido de forma anônima), a parte contra a qual as alegações foram feitas e testemunhas, conforme o caso, juntamente com um exame de toda a documentação relevante e apropriada relativa ao Incidente.
- D.** O Coordenador do Comitê de ESG, o Coordenador do Comitê de Auditoria e o Diretor de Denúncias devem envolver assessoria jurídica interna ou externa quando a Companhia conduzir uma investigação de um Incidente. Eles também podem arrolar os Funcionários da GMIN e/ou contabilidade externa ou outros consultores, conforme o caso, para conduzir qualquer investigação de Incidente.
- E.** É dever de todos os Funcionários da GMIN cooperar em qualquer investigação de Incidente. A cooperação, em qualquer investigação de Incidente, também será esperada da GMIN fornecedores, prestadores de serviços e parceiros.
- F.** Qualquer pessoa a quem um Incidente seja relatado, ou que receba relatórios de uma investigação de um Incidente, ou que esteja envolvido ou tome conhecimento de qualquer aspecto de um Incidente, fará todos os esforços razoáveis para manter a confidencialidade das alegações do Incidente e a identidade das pessoas envolvidas, sujeito à necessidade de conduzir uma investigação completa e imparcial, remediar quaisquer violações das políticas da Companhia ou monitorar o cumprimento ou administração das políticas da Companhia. A ação disciplinar pode ser tomada, conforme apropriado, nas circunstâncias em que há uma violação deste dever de confidencialidade.

## **VI. AÇÃO CORRETIVA E DISCIPLINAR**

---

- A.** A Companhia determinará as etapas apropriadas para estabelecer quais ações corretivas e disciplinares, se houver, que deverão ser tomadas em relação a qualquer Incidente. Isso pode incluir contribuições do Conselho, seus comitês ou de seus respectivos coordenadores, do Conselheiro Líder, do Presidente do Conselho, do diretor presidente ou do diretor financeiro da Companhia.
- B.** Ações corretivas e disciplinares, se devidas, podem incluir, isoladamente ou em conjunto, uma advertência ou carta de repreensão, rebaixamento de cargo, perda de aumento salarial por mérito, bônus ou opções de compra de ações, suspensão sem pagamento, ou rescisão ou demissão. No caso de uma investigação estabelecer que os Funcionários da GMIN se envolveram em conduta ou ações que constituam discriminação, assédio e/ou retaliação em violação desta Política, a Companhia tomará medidas corretivas imediatas e apropriadas, incluindo rescisão ou demissão.
- C.** Além de qualquer ação disciplinar ou corretiva tomada pela Companhia, as violações desta Política ou de qualquer parte dela podem exigir restituição ou podem levar a ações civis ou criminais contra os Funcionários da GMIN e qualquer outra empresa envolvida. Condutas contrárias a esta Política ou a qualquer parte dela pode constituir uma violação a leis federais, estaduais ou outras legislações, e pode ser a base para uma ação legal pela Companhia e/ou outros contra os Funcionários da GMIN que cometerem infração.
- D.** Caso a investigação revele que um Incidente foi relatado levemente, por motivos impróprios, ou feito de má-fé, uma ação disciplinar pode ser tomada, conforme o caso.
- E.** A Companhia deverá manter, como parte de seus registros, quaisquer Incidentes relatados e registros relacionados a eles, qualquer investigação resultante e qualquer ação corretiva ou disciplinar, por um período não inferior a sete anos.

## **VII. REVISÃO**

---

Conforme necessário, o comitê de meio ambiente, social e governança do Conselho deverá (i) revisar esta Política, inclusive avaliando sua eficácia, e recomendar quaisquer alterações a esta Política ao Conselho; e (ii) monitorar a implementação desta Política. O Conselho também poderá alterar esta Política, conforme necessário.

## **VIII. ENTRADA EM VIGOR**

---

Esta Política foi adotada pelo Conselho em 26 de janeiro de 2021 e alterada em 25 de maio de 2023.