

Politique de dénonciation

| 2 août 2022

La Politique de dénonciation (« la **politique** ») s'applique à tous les employés, les dirigeants, les administrateurs, les mandataires, les consultants, les fournisseurs et les partenaires de 5N Plus inc. et de ses filiales (collectivement la « **Société** »). Par souci de simplicité, la politique utilisera uniquement le terme « employés » pour désigner les personnes susmentionnées.

Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas de divergence entre la présente politique et une politique ou une loi régionale, les exigences les plus strictes s'appliquent.

La présente politique doit être lue conjointement avec le Code de conduite (le « **Code** ») et ses politiques sous-jacentes.

OBJETS

La Société s'engage à respecter les normes les plus élevées possibles en matière d'éthique professionnelle, d'intégrité et de conduite dans toutes ses activités. La Société encourage fortement les employés à s'exprimer s'ils soupçonnent ou sont témoins d'un quelconque inconduite. Tous les signalements effectués dans le cadre de la présente politique seront pris au sérieux.

Le Comité d'audit et de gestion des risques du conseil d'administration doit s'assurer que 5N Plus dispose des procédures appropriées pour (i) la réception, la rétention et le traitement des rapports d'inconduite, et (ii) le signalement confidentiel et anonyme des préoccupations concernant des questions de comptabilité ou d'audit douteuses.

OBLIGATION DE SIGNALEMENT

Les employés qui ont connaissance d'une violation possible du Code, ou d'une violation de la loi par la Société ou ses employés, ont une obligation importante de la dénoncer. Dans ce but et celui d'assurer la transparence des communications, la présente politique s'avère un outil pour les employés désirant exprimer leurs préoccupations, tout en ayant l'assurance qu'ils seront protégés contre les représailles ou la victimisation suite à une dénonciation effectuée de bonne foi.

Parmi les exemples de mauvaise conduite, on peut citer

- la fraude, la manipulation des documents comptables et d'audit, les actes criminels, les violations à la réglementation ;
- les actes illégaux ou contraires à l'éthique, la corruption, les conflits d'intérêts, les pots-de-vin et la corruption ;
- la concurrence déloyale et les délits d'initiés ; et
- toute violation du Code ou toute autre conduite qui viole ou encourage d'autres employés à violer les politiques de l'entreprise, y compris la politique de divulgation et la politique pour un lieu de travail exempt de harcèlement.

AUCUNES REPRÉSAILLES

Aucun harcèlement ni aucune victimisation (incluant le congédiement, la rétrogradation, la mutation, la suspension, les menaces, l'intimidation, ou toute autre forme de discrimination) du plaignant ne seront tolérés et tous les efforts seront déployés pour protéger l'identité du plaignant.

Nonobstant le paragraphe précédent, la politique encourage les employés à s'identifier lorsqu'ils font une déclaration, sinon il pourrait être impossible d'assurer un suivi et une enquête appropriés à moins que la source d'information ne soit identifiée. Les préoccupations exprimées de façon anonyme feront l'objet d'une enquête, mais les éléments suivants seront d'abord évalués :

- le sérieux de la question soulevée;
- la crédibilité de la préoccupation; et
- la probabilité de pouvoir confirmer l'allégation à partir de sources fiables.

Tout employé qui exerce des représailles à l'encontre d'un plaignant, d'un témoin ou d'une personne interrogée s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son emploi ou de son poste au sein de la Société.

Si une personne estime qu'il y a eu des représailles, elle peut déposer une plainte conformément à la présente politique dès lors qu'elle a su ou aurait dû savoir que des représailles avaient eu lieu.

CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT

Tous les rapports d'inconduite seront traités de manière confidentielle, et chaque rapport ainsi que l'identité du plaignant resteront confidentiels dans la mesure où la loi l'autorise et où cela est possible pour permettre une enquête et une résolution adéquates. Les rapports ne seront accessibles qu'aux personnes qui ont un besoin de savoir et lorsque cet accès ne compromet pas ou n'interfère pas avec l'indépendance, l'efficacité et l'intégrité de l'enquête.

Toutefois, les allégations calomnieuses donneront lieu à des mesures disciplinaires.

QUAND SIGNALER UNE MAUVAISE CONDUITE

Plus le signalement sera transmis rapidement, plus il sera facile d'entreprendre les mesures appropriées. Les plaignants n'ont pas à prouver une allégation ou de mener leur propre enquête avant le signalement.

COMMENT SIGNALER UNE MAUVAISE CONDUITE

Les plaignants peuvent faire un signalement dans le cadre de la politique selon les méthodes ci-dessous.

Les préoccupations concernant l'emploi, les questions ou les préoccupations des employés doivent continuer à être exprimées par les voies habituelles, c'est-à-dire auprès de leur supérieur hiérarchique ou d'un représentant des ressources humaines.

Si un employé estime qu'il serait inapproprié de signaler une faute à son supérieur hiérarchique, il peut la signaler à un dirigeant ou autre membre de l'équipe de direction de la Société à qui il estime qu'il serait approprié de la signaler.

Les signalements anonymes de conduite illégale ou contraire à l'éthique doivent être communiqués selon l'une des façons suivantes :

- en complétant le formulaire de dénonciation à l'adresse www.5nplus.com
- par téléphone à M. Jean-Marie Bourassa, président du Comité d'audit au numéro + 1 450-424-7001
- par courriel à jmbourassa@bourassaboyer.com

PREUVES

Bien qu'un employé ne soit pas tenu de prouver la véracité d'une allégation, il doit être en mesure de démontrer qu'il existe des motifs raisonnables d'inquiétude.

Informations utiles en cas de signalement anonyme d'une mauvaise conduite :

- Quels sont les faits ?
- Qui est impliqué ?
- Quand cela s'est-il produit ?
- Où cela s'est-il produit ?

ENQUÊTE

Une enquête préliminaire est conduite pour déterminer si une enquête serait appropriée et, le cas échéant, quelle forme celle-ci devrait prendre. Certaines préoccupations peuvent être réglées d'un commun accord sans la nécessité d'une enquête plus approfondie.

Sous réserve des contraintes légales, les plaignants recevront des informations concernant le résultat de toute enquête sur les problèmes qu'ils ont signalés.

ACTIONS QUI EN DÉCOULENT

Lorsqu'une enquête révèle une inconduite, des mesures disciplinaires appropriées sont prises. Les mesures disciplinaires varient en fonction de la nature, de la gravité et de la récurrence de l'inconduite.

Des mesures correctives, telles que la mise à jour des politiques, la mise en œuvre ou l'amélioration d'une procédure ou d'une formation, peuvent également être recommandées pour s'attaquer aux causes profondes liées à l'inconduite.

Certaines questions peuvent être soumises aux autorités chargées de l'application de la loi, aux autorités de régulation ou à d'autres organismes externes, si la Société le juge approprié.

GESTION DE LA PLAINTE

Les mesures entreprises dépendent de la nature des inconduites. Le comité d'audit et gestion des risques, relevant du conseil d'administration de la Société, reçoit un rapport pour chaque plainte et un suivi des mesures entreprises.

RAPPORT AU PLAIGNANT

Le plaignant reçoit un suivi du signalement soumis dans un délai de deux semaines, pourvu qu'il se soit identifié, et ce, même s'il a choisi de conserver l'anonymat, sauf envers le président du comité d'audit :

- confirmant la réception du signalement;
- indiquant la façon dont sera gérée cette affaire;
- donnant une estimation du temps requis pour apporter une réponse finale;
- indiquant si une enquête préliminaire a été conduite;
- indiquant si une enquête plus approfondie sera menée et, dans le cas contraire, les motifs.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La fréquence des communications entre le plaignant et la personne chargée de l'enquête dépend de la nature de l'inconduite et de la clarté des informations fournies. Des renseignements supplémentaires pourraient être demandés au plaignant.

CONSERVATION DES DOSSIERS

Les dossiers relatifs à un signalement d'inconduite sont la propriété de 5N Plus et doivent être conservés : (i) conformément aux lois applicables et aux politiques de conservation des dossiers de la Société ; (ii) sous réserve de garanties assurant leur confidentialité et, le cas échéant, l'anonymat du plaignant ; et (iii) de manière à maximiser leur utilité dans le cadre du programme de conformité global de la Société.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique est révisée chaque année en même temps que les mises à jour du Code. La Société se réserve le droit d'apporter à tout moment les modifications qu'elle juge nécessaires à la politique.

APPROBATION DU CONSEIL

Adoptée le 7 avril 2009

Révisée le 5 août 2015

Révisée le 6 août 2019

Révisée le 2 août 2022