



5N PLUS

**5N Plus inc.
Politique de dénonciation**

Août 2020

La présente *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.

OBJET

La Société s'est engagée à respecter les normes de déontologie, de morale et de conduite commerciales les plus élevées possible. Les employés qui ont connaissance d'une violation possible du *code de conduite* (« **le code** ») de la Société, 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 constitue un instrument fourni aux employés pour leur permettre d'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.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

La politique de dénonciation vise à répondre aux préoccupations sérieuses qui pourraient avoir des conséquences pour la Société, telles que des activités :

- pouvant donner lieu à des rapports financiers erronés;
- illégales;
- allant à l'encontre des politiques de la Société, y compris la politique d'entreprise sur la divulgation de l'information de l'entreprise et la politique relative au milieu de travail exempt de harcèlement;
- constituant autrement une inconduite grave.

MESURES DE PROTECTION

Aucun harcèlement ni aucune victimisation 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 donner leur nom 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 manière 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 imputables.

Les enquêtes seront effectuées en toute déférence, discrétion et dans le respect de la vie privée, et la confidentialité sera préservée, sauf si la Société doit effectuer une enquête approfondie sur la question dans les limites permises par la loi.

Toutefois, une allégation calomnieuse fera l'objet d'une mesure disciplinaire.

PROCÉDURE

Processus de formulation des préoccupations – La procédure de dénonciation doit être utilisée pour les questions sérieuses et de nature délicate. Les questions sérieuses relatives aux rapports financiers et à toute conduite illégale ou contraire à l'éthique doivent être communiquées selon l'une des façons suivantes :

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

Les préoccupations et les questions relatives à votre emploi doivent continuer à être transmises par les voies habituelles, c'est-à-dire à votre superviseur ou représentant des ressources humaines. Toutes les personnes qui téléphonent ont le choix de conserver l'anonymat.

CHOIX DU MOMENT

Plus la préoccupation sera transmise tôt, plus il sera facile d'entreprendre les mesures appropriées. Toutes les demandes seront traitées dans les plus brefs délais.

Bien qu'un employé ne soit pas tenu de prouver la véracité d'une « allégation », il doit démontrer à la personne à qui il transmet l'information qu'il existe des motifs raisonnables d'inquiétude.

GESTION DE LA PLAINTÉ

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

ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE

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.

RAPPORT AU PLAIGNANT

Le plaignant a la possibilité de recevoir un suivi de la préoccupation soumise 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 de la préoccupation;
- 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 du problème et de la clarté des informations fournies. Des renseignements supplémentaires pourraient être demandés au plaignant.

INFORMATIONS

Sous réserve des contraintes légales, le plaignant recevra des informations sur le résultat de toutes enquêtes sur les préoccupations soumises par lui.

La Société se réserve le droit d'apporter en tout temps les modifications qu'elle jugera nécessaires à la présente politique