

# RESSOURCES FALCO LTÉE

## POLITIQUE DE DÉNONCIATION INTERNE

### OBJECTIF ET PORTÉE

Ressources Falco Ltée (« **Falco** ») s'est engagée à respecter les normes les plus strictes en matière de transparence, d'honnêteté et de responsabilisation, puisque ses diverses parties prenantes comptent sur cet engagement et y ont droit.

Falco veut être mise au courant des comportements, conduites et pratiques malhonnêtes, frauduleux et inacceptables de ses employés à l'égard de ses pratiques comptables, ses contrôles internes, de son processus de vérification et autres sujets connexes (les « **pratiques douteuses** »), et attend de ses employés et, le cas échéant, de ceux des entités affiliées (Falco et les entités affiliées étant ci-après collectivement désignés la « **Société** », et le terme « **employés** » désigne les employés, administrateurs, dirigeants et consultants de la Société; pour des raisons pratiques, le genre masculin inclut le genre féminin) qu'ils lui signalent en toute confiance leurs préoccupations au sujet de pratiques douteuses dont ils ont connaissance.

Conformément à l'engagement de Falco susmentionné, la présente Politique de dénonciation interne (la « **Politique** ») constitue l'instrument formel permettant la réception, la rétention et le traitement des plaintes, des dénonciations, des avertissements et de toute forme d'avis de la part de tout employé de Falco à l'égard d'une pratique douteuse.

### CONTEXTE ET DÉNONCIATION

Les employés sont souvent les premiers à se rendre compte de situations problématiques au sein de la Société. Cependant, il se peut qu'ils n'expriment pas leurs préoccupations parce qu'ils estiment que le fait d'en parler serait déloyal envers leurs collègues ou envers la Société. De la même manière, il pourrait également être plus simple pour les collègues ou les supérieurs de ces employés d'ignorer les préoccupations ainsi soulevées plutôt que d'aborder celles-ci ou de les signaler aux échelons supérieurs ce qui pourrait s'avérer n'être qu'un soupçon de pratiques frauduleuses ou illicites.

Falco s'attend à ce que les employés qui ont des *motifs raisonnables* de croire à l'existence d'une pratique douteuse au sein de la Société, qu'ils se manifestent et expriment ces préoccupations de manière responsable.

La Politique vise à encourager et à permettre aux employés d'exprimer leurs préoccupations à l'égard de toute pratique douteuse au sein de la Société plutôt que d'en faire abstraction ou de « dénoncer » celles-ci à l'externe sans avoir d'abord utilisé le mécanisme prévu ci-dessous.

Tout employé qui constate que ses préoccupations à propos d'une pratique douteuse ne sont pas traitées de manière satisfaisante par son superviseur immédiat (ou des cadres de plus haut niveau), ou qui est d'avis que la nature sérieuse et délicate des enjeux ou des personnes en cause requièrent

de ne pas signaler telle pratique douteuse à son superviseur immédiat ou de ne pas suivre les canaux hiérarchiques normaux, est enjoint de communiquer avec le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société (le « **dirigeant responsable des dénonciations** ») par l'un des moyens suivants :

Téléphone : 1-855-940-2004  
Courriel : [ethique@falcores.com](mailto:ethique@falcores.com)  
Poste : Ressources Falco Ltée  
Secrétaire corporatif  
1100, avenue des Canadiens-de-Montréal  
Bureau 300  
Montréal (Québec) H3B 2S2

Les communications sont également transmises directement au président du Comité d'audit.

## **PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES, LE HARCÈLEMENT OU LA VICTIMISATION**

Falco reconnaît que la décision de signaler une pratique douteuse peut être difficile à prendre. Les employés qui expriment leurs préoccupations n'ont rien à craindre. Par conséquent, Falco ne tolérera aucun acte de représailles, de harcèlement ou de victimisation (y compris des pressions informelles) et prendra les mesures appropriées pour protéger les employés qui expriment leurs préoccupations de bonne foi dans le cadre de la présente Politique (les « **employés préoccupés** »).

## **EXEMPLES DE SIGNALEMENT D'ACTES D'INCONDUITE**

Les exemples pourraient inclure :

- violation à toute loi, règle ou réglementation applicable se rapportant aux normes d'information et de divulgation;
- fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen, ou l'audit des états financiers de la Société ou l'une de ses filiales;
- fraude ou erreur délibérée dans l'inscription et la tenue des registres financiers de la Société ou l'une de ses filiales;
- non-conformité avec les politiques internes, procédures et contrôles de la Société;
- déclaration fautive ou trompeuse par ou à un employé de la Société relativement à une information contenue aux registres financiers, rapports, ou rapports d'audit;
- fraude ou vol;
- offrir ou accepter un pot-de-vin;
- utilisation illégale, frauduleuse ou irrégulière des fonds ou des ressources de la Société;
- un acte, une omission ou un comportement qui constitue un risque grave pour la santé, la sécurité ou l'environnement; et

- tout autre acte répréhensible, y compris, tout acte en relation avec le Code de déontologie de la Société.

Tout acte d'inconduite grave n'est pas limité aux exemples ci-dessus mentionnés.

## **CONFIDENTIALITÉ**

Toute expression de préoccupation ou de dénonciation d'une pratique douteuse au sein de la Société qui est portée à l'attention du dirigeant responsable des dénonciations aux termes de la présente Politique, sera traitée à l'interne dans la plus stricte confidentialité.

## **ALLÉGATIONS DE SOURCE ANONYME**

Toute expression de préoccupation sérieuse ou de dénonciation concernant une pratique douteuse au sein de la Société qui est portée anonymement à l'attention du dirigeant responsable des dénonciations recevra un traitement approprié.

## **FAUSSES ALLÉGATIONS**

Advenant qu'un employé fasse de bonne foi une allégation qui ne se confirme pas par une enquête subséquente ou autrement, aucune mesure ne sera prise à son endroit. Par contre, si un employé fait une allégation frivole, malicieuse ou pour son profit personnel, les sanctions disciplinaires ou recours légaux appropriés seront pris contre lui incluant possiblement, le congédiement pour cause.

## **COMMENT FAIRE PART DE SES PRÉOCCUPATIONS**

Un employé peut faire part de ses préoccupations au dirigeant responsable des dénonciations, verbalement ou par écrit. Les employés souhaitant faire un rapport écrit sont invités à fournir :

- le contexte et l'historique de la pratique douteuse (accompagnés des dates pertinentes);
- les raisons à l'origine de ces préoccupations particulières à l'égard de la situation;
- la mesure dans laquelle l'employé a été témoin ou a fait l'expérience de la pratique douteuse (fournir dans la mesure du possible des preuves documentées).

## **DOSSIERS ET RAPPORTS**

Le dirigeant responsable des dénonciations conserve un dossier des préoccupations divulguées et de leur résultat (sous une forme qui ne risque pas de dévoiler l'identité de l'employé préoccupé si besoin est) et en rend compte au président du Comité d'audit et, si nécessaire, à la direction.

## **ENQUÊTES**

Le président du Comité d'audit détermine les mesures à prendre pour traiter la préoccupation de manière adéquate et si une enquête est appropriée et, le cas échéant, quelle forme elle devrait prendre ainsi que d'autres paramètres (désignation d'enquêteurs, calendrier, etc.).

Un employé préoccupé devra être informé du résultat de toute enquête ou du traitement de sa dénonciation ou avis (ceci, bien entendu ne s'appliquant pas à allégation anonyme).

---

*Cette Politique a été approuvée par le Conseil d'administration le 25 mai 2016 et a été révisée en dernière date le 20 septembre 2023.*