



ALTUS GROUP LIMITED
(la « Société »)

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Comme indiqué dans son Code de conduite commerciale et de déontologie, la Société et ses filiales et sociétés affiliées (les « **Entités d'Altus** ») sont déterminées à mettre en œuvre des normes strictes en matière d'ouverture, d'honnêteté et de responsabilité. Dans le cadre de cet engagement, nous attendons des directeurs, dirigeants, employés, consultants des Entités d'Altus, et des autres personnes ayant des liens similaires avec des Entités d'Altus (collectivement appelés le « **Personnel d'Altus** ») qui estiment que la Société ne respecte pas ces normes, qu'ils expriment ces préoccupations. Un mécanisme de dénonciation ou de signalement encourage le Personnel d'Altus à agir de façon responsable pour préserver la réputation de l'entreprise et maintenir la confiance du public. Le fait d'encourager une culture d'ouverture au sein de l'entreprise facilitera ce processus. Cette Politique est destinée à assurer que les préoccupations sérieuses soient exprimées correctement et que les problèmes soient résolus par les Entités d'Altus conformément à de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise.

OBJECTIF

L'objectif de cette Police est d'établir des procédures :

- permettant de recevoir, de conserver et de traiter les plaintes reçues par les Entités d'Altus concernant des problèmes de comptabilité, de contrôle interne de comptabilité, d'audit ou de violation du Code de conduite commerciale et de déontologie de la Société; et
- permettant la soumission par le Personnel d'Altus aux Entités d'Altus, de façon confidentielle et anonyme, des préoccupations concernant les problèmes de comptabilité, d'audit ou de violation du Code de conduite commerciale et de déontologie de la Société.

D'autre part, l'objectif de cette Police est d'indiquer clairement que la Société interdit la discrimination, le harcèlement et/ou les représailles contre le Personnel d'Altus qui :

- signale des plaintes concernant des problèmes de comptabilité, de contrôle de comptabilité interne, d'audit ou de violation du Code de conduite commerciale et de déontologie de la Société, ou
- donne des informations ou apporte de l'aide dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure concernant une conduite que ces personnes estiment raisonnablement constituer une violation des lois du travail ou des lois sociales; des lois sur les valeurs mobilières; des lois concernant les fraudes; des règles ou des réglementations des autorités réglementaires dans le domaine des valeurs mobilières (les « **Organismes**

réglementaires des valeurs mobilières») et des règles régissant la bourse (la « **Bourse** ») à laquelle les actions de la Société peuvent être échangées; des dispositions d'une loi concernant les fraudes contre les actionnaires; ou constituer la commission, ou la commission possible, d'un acte criminel. Tout le Personnel d'Altus doit s'assurer que le lieu de travail ne comporte aucune forme de discrimination, harcèlement et représailles interdite par cette Police. Le Personnel d'Altus ou les agents, fournisseurs ou sous-traitants des Entités d'Altus ne peuvent pas avoir une conduite interdite par cette Police.

CONTEXTE

1. Que signifie le terme **dénonciation**?

La dénonciation peut être décrite comme le fait de donner des informations à propos d'activités incorrectes que l'on soupçonne.

2. Que signifie le terme **activités incorrectes**?

Les activités incorrectes sont des actes ou des comportements possiblement illégaux et peuvent notamment être :

- des actes illégaux qui violent des lois provinciales ou fédérales tels que des vols, des fraudes, des pots-de-vin ou des conflits d'intérêts;
- la violation, le non-respect ou la non-conformité à une politique de l'entreprise approuvée;
- le mauvais usage ou l'abus des biens de la Société;
- la violation de lois ou de règlements municipaux, fédéraux ou provinciaux;
- une faute grave, une insuffisance sérieuse, un manque d'efficacité grave ou une faute professionnelle;
- des pratiques comptables ou d'audit suspectes;
- des pratiques dangereuses susceptibles de causer des blessures physiques à des personnes/des dommages à des biens;
- la non-rectification ou la négligence de prendre des mesures raisonnables pour signaler un problème susceptible d'occasionner des coûts importants ou des pertes à la Société qui pourraient être évités;
- l'abus de pouvoir ou d'autorité pour un motif non autorisé ou avec une arrière-pensée; et
- une discrimination injuste dans le cours de l'emploi ou de la prestation de services.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais est conçue pour donner une indication des types d'activités qui pourraient être considérées comme « incorrectes ».

3. Qui est protégé?

Cette politique protège :

- a. le personnel d'Altus qui divulgue, de façon légitime et de bonne foi, une violation soupçonnée des lois, règles ou réglementations concernant les valeurs mobilières mises en place par les Organismes de réglementation des valeurs mobilières et la Bourse, et des lois concernant les fraudes, ou la commission, ou la commission possible, d'un acte délictuel aux services de police, à toute personne ayant autorité de supervision sur le Personnel d'Altus ou à toute autre personne travaillant pour les Entités d'Altus qui a autorité d'enquêter, de découvrir ou de mettre un terme aux conduites interdites par cette Police;
- b. le Personnel d'Altus qui, légitimement et de bonne foi, dépose un dossier, fait déposer un dossier, témoigne, participe ou assiste à une procédure dans le cadre des lois sur l'emploi et des lois du travail, des lois concernant les fraudes, des règles ou des règlements des Organismes réglementant les valeurs mobilières ou de la Bourse, ou de toutes dispositions des lois fédérales, étatiques ou provinciales concernant les fraudes contre les actionnaires;
- c. le Personnel d'Altus qui, légitimement et de bonne foi, donne à un agent de la paix des informations véridiques concernant la commission ou la commission possible d'un délit; ou
- d. le Personnel d'Altus qui, légitimement et de bonne foi, soumet une plainte au Comité d'audit concernant des problèmes de divulgation d'états financiers, de comptabilité, de contrôle de comptabilité interne ou de violation du Code de conduite commerciale et de déontologie de la Société conformément aux procédures indiquées ci-dessus.

Si le Personnel d'Altus, légitimement et de bonne foi, participe aux activités indiquées ci-dessus, les Entités d'Altus ne licencieront pas, ne rétrograderont pas, ne suspendront pas, ne menaceront pas, ne harcèleront pas, n'useront pas de représailles et n'exerceront pas une discrimination à l'égard de l'emploi de ces personnes, en raison de cette activité, et la Société ne tolérera pas les tentatives visant à sanctionner le Personnel d'Altus alléguant une activité inappropriée. Cependant, étant donné que ces allégations d'activité inappropriée peuvent avoir des répercussions personnelles graves pour la personne ou les entités visées, le Personnel d'Altus alléguant des activités inappropriées doit avoir des raisons raisonnables pour signaler cette activité inappropriée et doit effectuer le signalement de bonne foi, dans l'intérêt des Entités d'Altus et non pour son gain ou une motivation personnelle. La Société considérera sérieusement chaque allégation non justifiée ou qui s'avère fausse ou malicieuse. La Société considérera les allégations délibérément fausses ou malicieuses par le Personnel d'Altus comme un manquement grave qui pourra donner lieu à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

PROCÉDURES DE PLAINTÉ CONFIDENTIELLES

1. Le Personnel d'Altus peut soumettre, de façon confidentielle et anonyme, s'il le souhaite, ses préoccupations concernant les divulgations d'états financiers et les problèmes comptables, de contrôle de comptabilité interne et d'audit, ou les violations au Code de conduite commerciale et de déontologie de la Société. Toutes ces préoccupations devront être

communiquées à la ligne de signalement anonyme des incidents (la « **Ligne d'assistance** ») administrée par les Entités d'Altus par le biais de Global Corporate Compliance, disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an, en composant le numéro figurant à la fin de cette Police. Un rapport confidentiel et/ou anonyme peut également être communiqué au Président du Comité d'audit par écrit et doit être également communiqué à Global Corporate Compliance à l'adresse ou à l'adresse de courrier électronique figurant à la fin de cette Politique. Si un membre du Personnel d'Altus souhaite discuter d'une question quelconque avec le Président du Comité d'audit, il doit l'indiquer dans sa soumission et inclure un numéro de téléphone auquel il peut être contacté si le Comité d'audit estime que cela est approprié. La direction transmettra rapidement au Président du Comité d'audit toute plainte qu'elle a reçue concernant les divulgations d'états financiers, et les problèmes de comptabilité, de contrôle de comptabilité interne ou d'audit.

2. Le Personnel d'Altus qui, de façon légitime et de bonne foi, estime avoir fait l'objet de discrimination, de harcèlement et/ou de représailles ou qui est informé d'une conduite qui est, ou qui peut être considérée de façon raisonnable, comme étant interdite par cette Politique, est encouragé à signaler les faits immédiatement en utilisant les procédures normales de signalement à la direction, lorsque cela est pratique, ou par le biais de la ligne d'assistance. Les membres du Personnel d'Altus qui reçoivent une plainte ou qui assistent à une conduite qu'ils considèrent, légitimement et de bonne foi, interdite par cette Politique, ou qui peut raisonnablement être conçue de cette manière, doivent immédiatement la signaler à la ligne d'assistance.
3. Le signalement de tous les incidents sera rapidement communiqué par Global Corporate Compliance au Président du Comité d'audit, qui, suite de la réception de toute plainte, sous réserve des dispositions de la section 4, procédera rapidement, ou demandera à un individu, qui peut être un membre de la direction supérieure de la Société ou une autre personne, de procéder à une enquête complète de la plainte.
4. Le signalement des incidents suivants sera également rapidement communiqué par Global Corporate Compliance au président-directeur général et à l'Avocat de la Société (à moins qu'ils concernent ces individus) :
 - conflits d'intérêts
 - non-respect des lois du travail ou des lois sociales
 - discrimination
 - relations avec les employés
 - problèmes de Politique
 - préoccupations concernant des produits ou la qualité
 - diffusion d'informations exclusives
 - problèmes de sécurité, environnementaux et de santé
 - abus de drogue et d'alcool

Le signalement de ces incidents peut également avoir lieu par le biais des procédures normales de signalement à la direction. Après la réception d'une plainte de ce type soumise par le biais de Global Corporate Compliance en ce qui concerne cette section 4, le président-directeur général et l'Avocat de la Société procéderont rapidement, ou demanderont à un membre de la direction supérieure de la Société ou à toute autre personne de procéder rapidement, à une enquête complète.

5. Le Personnel d'Altus est obligé de collaborer à toute enquête concernant cette Police. Les personnes responsables de l'enquête préserveront, sous réserve des lois, règles et réglementations applicables, la confidentialité des allégations de la plainte et de l'identité des personnes intéressées, sous réserve du besoin de conduire une enquête complète et impartiale, corrigeront les violations des politiques de la Société et vérifieront la conformité aux politiques de la Société et leur mise en œuvre. L'enquête comprendra généralement, mais sans s'y limiter, une discussion avec le Personnel d'Altus à l'origine de la plainte (à moins que la plainte ait été soumise de façon anonyme), avec la personne contre laquelle les allégations ont été faites, et avec les témoins, s'il y en a.
6. La Société est déterminée à régler toutes les plaintes par le biais d'un processus équitable tenant compte des intérêts des Entités d'Altus, de la personne à l'origine de la plainte et de la ou des personnes contre lesquelles une plainte a été faite. À condition que cela ne nuise pas à l'enquête ou au traitement approprié d'une plainte, en général les personnes identifiées dans une plainte :
 - seront informées de la plainte (mais ne recevront pas les informations qui pourraient leur permettre d'identifier la personne effectuant la plainte) rapidement (en s'assurant, notamment, qu'il ne soit pas possible de nuire à l'enquête en détruisant, notamment, des informations importantes), et
 - auront la possibilité de corriger les informations figurant dans une plainte si elles sont inexactes.
7. Les préoccupations soumises feront l'objet d'une enquête aussi rapidement que possible. Il convient de ne pas oublier qu'il peut être nécessaire de transmettre un problème à une agence extérieure et que cela peut occasionner la prolongation du processus d'enquête. De plus, l'importance et la complexité d'une plainte peut avoir un impact sur sa durée. Une personne désignée indiquera dès le début la durée anticipée de l'enquête.
8. La Société n'a pas l'intention de communiquer à la personne se plaignant le statut de la plainte ou de la résolution.
9. Des mesures correctives et disciplinaires seront prises, lorsque cela s'avèrera nécessaire, à propos des plaintes soumises et ayant donné lieu à une enquête dans le cadre de cette Police. Ces actions peuvent être un avertissement, une lettre de réprimande, une rétrogradation, une perte d'augmentation au mérite, une perte de prime, une perte d'une option d'achat d'actions, une suspension sans salaire ou un congédiement, ou une combinaison de ces actions. Si une enquête permet de déterminer que la conduite ou les actions d'un membre du Personnel d'Altus constituent une discrimination, un harcèlement et/ou des représailles et qu'il s'agit d'une violation de cette Police, les Entités d'Altus prendront les mesures correctives immédiates et appropriées qui pourront inclure le congédiement du membre du Personnel d'Altus. Si une enquête révèle qu'une plainte a été faite de façon frivole ou pour des motifs incorrects, ou qu'elle a été faite de mauvaise foi ou sans base raisonnable, le superviseur de la personne qui s'est plainte prendra les mesures disciplinaires appropriées en fonction des circonstances. Lorsque cela est approprié, le Président du Comité d'audit peut transmettre l'affaire à la police ou aux autorités, à un vérificateur externe ou à une entité indépendante.

10. Le Comité d'audit, le président-directeur général et l'Avocat de la Société, selon le cas, auront l'autorité de s'adresser à un avocat spécial ou à d'autres conseillers (et d'autoriser leur paiement par la Société) et de recevoir des conseils ces personnes tel qu'ils déterminent approprié pour permettre la conduite d'une enquête. Dans la conduite d'une enquête, le Comité d'audit, le président-directeur général et l'Avocat de la Société feront des efforts raisonnables pour protéger la confidentialité et l'anonymat de la personne qui se plaint.
11. Le Comité d'audit conservera avec les documents du Comité d'audit et le président-directeur général et l'Avocat de la Société conserveront pour leurs dossiers, le cas échéant, toutes les plaintes ou préoccupations pendant une période d'au moins sept (7) ans.

Les fournisseurs et les clients des Entités d'Altus, et le public, peuvent également soumettre, de façon confidentielle et anonyme s'ils le souhaitent, leurs préoccupations concernant les questions discutées dans cette Politique en contactant la ligne d'assistance.

LOI APPLICABLE

Les dispositions de cette Police seront modifiées, si cela s'avère nécessaire et dans la mesure où cela est nécessaire, pour se conformer aux réglementations et polices applicables imposées par les différentes juridictions dans lesquelles les Entités d'Altus et le Personnel d'Altus opèrent.

Ligne d'assistance de Global Corporate Compliance Reporting

Téléphone : 1-877-266-2579 (sans frais)

Télécopie : 1-877-216-8459 (sans frais)

Site Web : www.wiklow.com

**Identifiant de connexion – « AltusGroup »
mot de passe – « A2alt »**