

**Approuvée par  
le Conseil :**

**10 juin 2020**



**HEXO CORP**

**POLITIQUE DE DÉNONCIATION**

# HEXO CORP

## POLITIQUE DE DÉNONCIATION

En vigueur le 10 juin 2020

### Introduction

HEXO Corp. et toutes ses filiales (collectivement, la « Société ») s'engagent à promouvoir les plus hautes normes en matière de transparence, d'honnêteté et d'imputabilité. Conformément à cet engagement, nous nous attendons à ce que nos employés et ceux avec qui nous faisons affaire ayant de sérieuses inquiétudes par rapport à tout aspect des activités et des opérations de la Société nous en fassent part.

Les employés sont souvent les premiers à constater les problèmes importants pouvant émerger au sein de la Société. Cependant, ils peuvent préférer de ne pas les soulever, estimant qu'il serait déloyal envers leurs collègues ou la Société de partager leurs inquiétudes. Ils peuvent également craindre les représailles, l'intimidation ou la victimisation. Dans de pareilles circonstances, il est possible qu'au lieu de faire un signalement, ils croient plus facile de taire une préoccupation qui n'est peut-être pas fondée.

La présente Politique de dénonciation (la « Politique ») établit clairement que les employés peuvent signaler tout acte répréhensible ou acte répréhensible suspecté sans craindre la victimisation, les représailles, la rétorsion ou des traitements ultérieurs discriminatoires ou pénalisants. Le but de la présente Politique est d'encourager les employés à signaler à la Société les préoccupations importantes qu'ils pourraient avoir et de leur donner les moyens de le faire au lieu de les ignorer ou de chercher des solutions à l'extérieur de la Société.

La Politique s'applique à tous les employés et sous-traitants au service de la Société. Elle vise aussi à offrir aux autres parties concernées (fournisseurs, clients, actionnaires, etc.) une méthode pour exprimer leurs préoccupations par rapport à la conduite professionnelle de la Société.

En outre, la Politique établit clairement que tout signalement à la Société d'un acte répréhensible commis par la Société ou tout employé, sous-traitant ou fournisseur sera rapidement et soigneusement examiné et corrigé. La Société poussera son examen et mettra en œuvre les mesures pour assurer que de tels actes répréhensibles ne soient pas commis de nouveau.

Un mécanisme de dénonciation ou de déclaration invite tous les employés et les autres parties concernées à agir de manière responsable afin de préserver la réputation de leur organisation et maintenir la confiance du public. Favoriser une culture de transparence au sein de l'organisation est un moyen de contribuer à ce processus. La Politique vise à assurer que les préoccupations importantes sont adéquatement soulevées et abordées au sein de la Société.

### 1. Qu'est-ce que la dénonciation ?

Les employés sont souvent les premiers à constater la présence de situations problématiques importantes. L'attitude de « fermer les yeux » sur de telles situations empêche de sonner l'alarme pour avertir les responsables, ce qui fait en sorte que ces derniers ne peuvent pas prendre de mesures correctives avant la survenue de réelles conséquences. La dénonciation peut ainsi se définir comme étant la transmission de renseignements au sujet de pratiques potentiellement illégales ou sournaises, c'est-à-dire, des actes répréhensibles.

### 2. Qu'est-ce qu'un acte répréhensible ?

Un acte répréhensible implique tout comportement illicite, illégal ou autrement inapproprié pouvant se présenter ainsi :

- Acte illégal, de nature civile ou criminelle ;

- Violation de toute politique approuvée de la Société, incluant tout contrôle financier interne approuvé par la Société, ou le défaut de l'appliquer ou de s'y conformer ;
- Violation délibérée de lois ou règlements fédéraux ou provinciaux ;
- Conduite non professionnelle ou ne concordant pas avec les normes de pratiques reconnues et établies ;
- Pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses ;
- L'utilisation abusive ou le détournement des actifs ou des ressources de la société ;
- Pratiques dangereuses pouvant causer des dommages physiques ou des dommages à une personne ou des biens ;
- Négligence à rectifier une situation pouvant engendrer d'importants coûts ou pertes évitables pour la Société, ou à prendre les mesures raisonnables pour signaler une telle situation ;
- Le fait de diriger ou de conseiller sciemment une personne à commettre un acte répréhensible ;
- Abus de pouvoir ou d'autorité pour parvenir à des fins non autorisées ou des motifs inavoués ;
- Discrimination injuste en cours d'emploi ou dans la prestation de services.

Cette liste n'est pas exhaustive ; elle donne une indication du type de conduite pouvant représenter un « acte répréhensible ».

### 3. Qui est protégé ?

Cette Politique s'inscrit dans le cadre des dispositions du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). Tout employé qui fait une dénonciation ou soulève une inquiétude en vertu de la présente Politique sera protégé, si ce dernier :

- divulgue des renseignements de bonne foi ;
- croit que les renseignements divulgués sont vrais en substance ;
- n'agit pas avec malveillance ou ne fait pas sciemment de fausses allégations ; et
- ne poursuit aucun gain personnel ou financier.

### 4. À qui faut-il s'adresser ?

Quiconque ayant une plainte ou une préoccupation au sujet de la Société doit tenter de s'adresser à son superviseur ou gestionnaire responsable du regroupement fournissant le service pertinent. Cependant, selon la gravité et la sensibilité du problème soulevé ainsi que l'identité de la personne soupçonnée de faute professionnelle, il est possible d'utiliser le service d'assistance téléphonique de dénonciation au 819 317-0546 ou par courriel à [whistleblower@hexo.com](mailto:whistleblower@hexo.com). La ligne d'assistance téléphonique est surveillée par un cabinet d'avocats externe qui communiquera ces situations problématiques à un administrateur et membre indépendant du Conseil d'administration.

### 5. La réponse de la Société

La Société répondra de manière positive à vos préoccupations. Lorsqu'il y a lieu, les problèmes soulevés seront :

- étudiés par la direction, le conseil d'administration ou l'auditeur interne (si le processus est mis en œuvre), ou par le biais du processus disciplinaire ;
- renvoyés aux autorités policières ;
- renvoyés à un auditeur externe ou un conseiller juridique externe ; et
- considérés pour une enquête indépendante.

Afin de protéger les dénonciateurs et les personnes accusées de possibles méfaits ou fautes

professionnelles, une enquête préliminaire sera effectuée pour déterminer s'il y a lieu de faire enquête, et dans l'affirmative, la forme qu'elle devra prendre. Certains problèmes peuvent être résolus à l'aide de mesures concertées sans qu'il s'avère nécessaire de conduire une enquête.

Si des mesures d'urgence s'imposent, elles seront prises avant la conduite d'une enquête.

Dans les dix jours ouvrables suivant la dénonciation, l'agent compétent vous écrira pour vous informer des points suivants :

- (a) la réception de votre signalement ;
- (b) la méthode qu'il propose pour résoudre le problème ;
- (c) le délai approximatif avant de fournir une réponse ;
- (d) si des enquêtes initiales ont eu lieu, et ;
- (e) si des enquêtes approfondies auront lieu, et si non, les raisons.

Le nombre de contacts entre l'agent compétent et vous dépendra de la nature des problèmes soulevés, des difficultés potentielles impliquées et de la clarté des renseignements fournis. Si nécessaire, la Société vous demandera de fournir plus d'information.

La Société prendra les mesures nécessaires pour minimiser toutes difficultés qui pourraient vous affecter après avoir fait un signalement. Par exemple, si vous êtes tenu de fournir des preuves pour une procédure disciplinaire ou une poursuite criminelle, la Société verra à ce que vous receviez des conseils sur la marche à suivre.

La Société reconnaît votre droit d'avoir la certitude que la situation a été traitée convenablement. Ainsi, sous réserve de contraintes juridiques, vous serez informé des résultats de toute enquête.

## **6. Délais**

Les préoccupations seront examinées dans les meilleurs délais. Il convient de rappeler qu'il puisse être nécessaire de transférer le cas à une agence externe, ce qui peut prolonger les délais de la procédure d'enquête. En outre, la gravité et la complexité du signalement peuvent aussi affecter les délais de traitement. Dès la réception du signalement, une personne désignée vous informera des délais de traitement anticipés.

## **7. Prévention de la récrimination, de la victimisation ou du harcèlement**

La Société ne tolérera aucune tentative par quiconque d'appliquer une sanction au détriment de quelqu'un ayant signalé à la Société une sérieuse et réelle inquiétude au sujet d'un acte répréhensible apparent.

## **8. Confidentialité et anonymat**

La Société respectera la confidentialité de toute dénonciation reçue par la Société lorsque le plaignant l'exige. Cependant, il faut reconnaître que le suivi et les vérifications relatives au signalement s'effectuent plus facilement lorsque le plaignant accepte de s'identifier.

## **9. Allégations fausses et malveillantes**

La Société est fière de sa réputation qui repose sur les plus hautes normes d'honnêteté. Dans cette optique, elle investira les ressources suffisantes et adéquates pour examiner tout signalement reçu. Or, toute allégation fausse ou malveillante faite délibérément par un employé sera considérée comme une infraction disciplinaire grave justifiant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un congédiement motivé.