

1. Portée

La présente politique s'applique à tous les employés de Parkland. Dans le cadre de la présente politique, le terme « employé » désigne les employés, les dirigeants, les directeurs, les entrepreneurs, les sous-traitants, les consultants et les partenaires de Parkland et de ses filiales directes ou indirectes.

2. Objectif

Parkland s'engage à respecter les normes éthiques, morales et juridiques les plus strictes en matière d'activités commerciales. Conformément à cet engagement et à la promesse de Parkland de communiquer ouvertement, la présente politique vise à fournir aux employés un moyen d'exprimer leurs préoccupations et de s'assurer qu'ils seront protégés contre les représailles ou la victimisation s'ils effectuent une dénonciation de bonne foi.

La présente politique doit être lue en parallèle avec le *Code de conduite* de Parkland ainsi que toutes les politiques de l'équipe *Personnes et Culture*. Les employés de Parkland doivent se familiariser avec toutes les politiques de l'entreprise et relire la présente politique tous les ans.

3. Politique

La réputation d'honnêteté et d'intégrité de Parkland se reflète dans la manière dont elle mène ses activités. La présente politique vise à préserver l'intégrité de Parkland dans la production de ses rapports financiers et ses activités commerciales, ainsi qu'à assurer la conformité avec d'autres politiques, procédures et directives. Parkland encourage tous les employés à signaler tout acte répréhensible susceptible d'avoir des répercussions négatives sur l'entreprise, ses intervenants, ses employés ou les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. La présente politique définit également le processus en place pour gérer de façon confidentielle et anonyme les signalements d'activités suspectes reçus des employés.

Les activités suspectes comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- les comportements contraires à l'éthique;
- la fraude et le vol;
- la violence au travail;
- l'intimidation;
- l'abus de substances;
- la discrimination;
- le harcèlement sexuel;
- la falsification des dossiers de l'entreprise;
- les conflits d'intérêts;
- la violation des règles sur la santé, la sécurité et l'environnement;
- les dommages résultant d'un acte délibéré;
- la divulgation de renseignements exclusifs;
- la violation de politiques ou de réglementations.

La présente politique vise à répondre aux préoccupations sérieuses qui pourraient avoir d'importantes répercussions sur Parkland, notamment les actions qui :

- peuvent aboutir à des rapports financiers erronés;
- sont illégales;
- ne sont pas conformes aux politiques de Parkland, y compris le Code de conduite;
- constituent une conduite répréhensible grave.

Les dénonciations sont différentes des plaintes adressées au service des ressources humaines. Lorsqu'un employé présente une plainte au service des ressources humaines, il dénonce en fait un mauvais traitement qu'il a lui-même subi. Un tel mauvais traitement pourrait être associé à un conflit avec un collègue ou un gestionnaire, une allégation de harcèlement ou d'autres préoccupations relatives au milieu de travail. Le plaignant chercherait alors à obtenir réparation ou justice pour lui-même. La personne qui dépose la plainte a donc un intérêt direct dans son issue et, pour cette raison, on s'attend à ce qu'elle traite ses préoccupations au sein de l'entreprise par les voies décrites dans la section Relations avec le personnel du Manuel des politiques. Ces préoccupations doivent être adressées à l'équipe **Personnes et Culture**.

4. Procédures pour effectuer un signalement

Les employés sont encouragés à signaler toute activité suspecte à un gestionnaire, à un directeur, à un vice-président, à l'équipe de la haute direction, à un avocat général ou par l'intermédiaire du service **Grant Thornton CARE**. Il s'agit de la ligne d'assistance téléphonique relative à l'éthique et au milieu de travail de Parkland (ligne d'assistance pour les dénonciateurs).

Service téléphonique et en ligne indépendant, **Grant Thornton CARE** permet de signaler des situations de façon anonyme et confidentielle tout en protégeant les renseignements sensibles de l'entreprise. Tous les employés ont accès à ce service indépendant afin de préserver leur confidentialité et leur anonymat ainsi que d'éviter toutes représailles.

Tous les signalements effectués en vertu de la présente politique feront rapidement l'objet d'une enquête appropriée. Parkland s'efforcera d'accuser la réception d'un signalement dans les deux (2) jours suivants. Si le dénonciateur fournit ses coordonnées et qu'il est jugé approprié de le faire, des efforts raisonnables seront déployés pour informer périodiquement le dénonciateur de l'évolution de l'enquête. Tous les renseignements divulgués au cours de l'enquête demeureront confidentiels, sauf s'il est nécessaire de les divulguer pour mener l'enquête ou prendre des mesures correctives conformément aux politiques, aux procédures et aux lois applicables. Le cas échéant, Parkland peut mener une enquête sous le couvert du secret professionnel.

Les employés peuvent utiliser le service **Grant Thornton CARE** en tout temps :

en composant le numéro : **1 855 484-CARE (2273)**

en ligne à l'adresse : www.GrantThorntonCARE.ca

par courriel à l'adresse : usecare@ca.gt.com

par la poste à l'adresse : **Grant Thornton LLP
19^e étage, Royal Bank Plaza South Tower, 200 Bay Street Box 55
Toronto (Ontario) M5J 2P9**

5. Protection du dénonciateur

Parkland interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'un employé ayant signalé en toute bonne foi une violation possible. Parkland garantit que :

- le harcèlement ou la victimisation du plaignant ne seront pas tolérés;
- des efforts raisonnables seront déployés pour protéger l'identité du plaignant.

S'il s'avère qu'un signalement a été fait de mauvaise foi, Parkland se réserve le droit de prendre des mesures appropriées à l'égard de la ou des personnes ayant effectué le faux signalement, y compris, sans toutefois s'y limiter, le congédiement justifié. Parkland vise ainsi à prévenir les abus flagrants ainsi qu'à protéger la réputation de ses membres contre les signalements inappropriés et faux.

6. Processus d'enquête et responsabilité des employés (dénonciateurs)

Les dénonciations sont automatiquement transmises aux personnes suivantes :

- président du comité de vérification du conseil d'administration de Parkland;
- vice-président, Gestion des risques;
- vice-président principal, conseiller juridique et secrétaire générale.

L'ensemble des signalements et des plaintes effectués en vertu de la présente politique seront rapidement examinés et pris en compte par les cadres supérieurs ou les directeurs indépendants appropriés de Parkland. Ils élaboreront ensuite un plan d'enquête et prendront des mesures selon la nature de l'allégation ou de la préoccupation. Parkland appliquera les mesures correctives appropriées si les conclusions de l'enquête le justifient. Tous les renseignements divulgués au cours de l'enquête demeureront confidentiels, sauf s'il est nécessaire de les divulguer pour mener l'enquête ou prendre des mesures correctives conformément aux lois applicables.

7. Révision

La présente politique sera révisée par la direction de Parkland au moins tous les deux (2) ans, et toute suggestion de modification sera soumise au président du comité de vérification aux fins d'examen et d'approbation.

Parkland se réserve le droit de modifier la présente politique à tout moment si elle le juge nécessaire.