

PORTÉE ET OBJECTIF

Le Code de conduite et d'éthique d'Interfor (le « **Code** ») exige des administrateurs, dirigeants, employés, agents et sous-traitants qu'ils respectent des normes élevées d'éthique professionnelle et qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables et aux politiques de la Société dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.

La présente politique de dénonciation vise à encourager les employés et d'autres personnes à, et à leur permettre de, faire part de leurs préoccupations concernant des violations réelles ou présumées du Code au sein de la Société plutôt que de chercher à obtenir une résolution à l'extérieur de la Société, sans crainte de représailles.

AUCUNES REPRÉSAILLES

Toute personne qui, de bonne foi, signale une violation ou une infraction présumée au Code ne subira aucun harcèlement, représailles ou conséquences néfastes sur l'emploi. Toute personne qui exerce des représailles contre une personne qui a signalé une violation ou une violation présumée du Code est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

CONFIDENTIALITÉ

Les violations réelles ou présumées du Code peuvent être soumises de manière confidentielle ou anonyme. La Société traitera toutes les communications relatives à la présente politique de dénonciation de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour mener une enquête complète et équitable.

SIGNALEMENT DES VIOLATIONS

Il incombe à tous les administrateurs, dirigeants et employés de signaler les infractions réelles ou présumées du Code conformément à la présente politique de dénonciation.

Signalement des violations en général

Si un employé a des motifs raisonnables de croire qu'une violation d'une loi, du Code ou de toute autre politique de la Société s'est produite ou pourrait se produire, l'employé est encouragé à en parler à son superviseur ou au représentant des ressources humaines. La personne qui accepte le rapport contactera rapidement le chef des affaires juridiques d'Interfor qui l'aidera à enquêter sur le problème. Si l'employé n'est pas à l'aise de parler à son superviseur ou à son représentant des ressources humaines ou s'il estime qu'une violation signalée ou soupçonnée du Code n'a pas été correctement traitée, il peut contacter directement le chef de la direction d'Interfor, le chef des affaires juridiques ou le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination.

Signalement des plaintes/préoccupations liées à la comptabilité et à la vérification

Un employé qui est préoccupé par des pratiques de comptabilité ou de vérification douteuses peut signaler ces préoccupations au ou au président du comité d'audit. Le chef des affaires juridiques transmettra toutes ces plaintes au président du comité d'audit. À la suite d'un examen de la plainte ou de la préoccupation, le président du comité d'audit, s'il y a lieu, prendra les mesures nécessaires pour faire enquête sur la question et, le cas échéant, demandera au conseil et à la direction de mettre en œuvre des mesures disciplinaires.

Ressources pour effectuer un signalement

La Société fournit une ligne d'assistance téléphonique confidentielle (1 844 449-9988 sans frais depuis l'Amérique du Nord ou 1 604 681-2175 dans le monde entier) et une adresse courriel (whistleblower@interfor.com) pour les employés, les entrepreneurs, les fournisseurs et le grand public afin de soulever des préoccupations liées à des violations potentielles du Code, de toute politique de la Société ou de la loi.

Le chef des affaires juridiques de la Société a un accès exclusif à la messagerie vocale de la ligne d'assistance et à l'adresse courriel de dénonciation. Il peut assurer le suivi des communications reçues. Si un rapport de dénonciation est destiné au président du comité de gouvernance et de nomination ou au président du comité d'audit, le chef des affaires juridiques transmettra ce rapport au président concerné. Si un signalement de dénonciation est effectué de manière anonyme, il est important de fournir suffisamment de détails pour que le problème signalé soit traité.

Pour les employés, la ligne d'assistance et l'adresse courriel de dénonciation sont conçues pour compléter les canaux de signalement existants et non pour les remplacer.

TRAITEMENT DES VIOLATIONS SIGNALÉES

Toute personne qui soumet un rapport de violation réelle ou présumée du Code recevra un accusé de réception de son rapport en temps opportun, à moins que le rapport ne soit fourni de manière anonyme et qu'aucune information de contact ne soit fournie par le rédacteur du signalement. Tous les signalements feront rapidement l'objet d'une enquête et des mesures disciplinaires appropriées seront prises si l'enquête le justifie.

Les superviseurs, les représentants des ressources humaines et le chef des affaires juridiques ont l'obligation d'informer le chef de la direction de toute violation du Code signalée ou présumée en temps opportun. Ces violations et leurs résolutions seront rassemblées, résumées et signalées au président du comité d'audit en cas de plaintes ou de préoccupations en matière de comptabilité et de vérification et le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination dans tous les autres cas, sur une base trimestrielle ou, si les circonstances le justifient, au moment où le chef de la direction prend connaissance de la situation.

AGIR DE BONNE FOI

Toute personne qui dépose un signalement concernant une violation réelle ou présumée du Code doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une violation du Code. Toute allégation qui s'avère avoir été faite de manière malveillante ou sciemment fautive peut entraîner des mesures disciplinaires.

MESURES DISCIPLINAIRES

S'il est établi qu'un employé a commis une violation du Code, des mesures disciplinaires seront prises contre cet employé et, selon la nature et la gravité de la violation, ces mesures peuvent comprendre la résiliation de son emploi. Certaines violations peuvent également obliger Interfor à transmettre aux autorités pénales ou civiles l'enquête ou la poursuite.

Tout superviseur qui dirige ou approuve une conduite en violation de ce Code, ou qui a connaissance d'une telle conduite et ne la signale pas dans les plus brefs délais, est également passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi.

En cas de violation présumée par un haut dirigeant ou un administrateur, le président du conseil et le conseil d'administration sont responsables de déterminer si une violation a eu lieu et, dans l'affirmative, quelles mesures disciplinaires sont appropriées dans les circonstances.

FIN DE LA POLITIQUE