

## **EXFO INC.**

### **ÉNONCÉ DE SIGNALEMENT DE VIOLATIONS ÉTHIQUES**

À nos employés,

Nous nous engageons à maintenir les plus hautes normes d'honnêteté et de responsabilité et nous reconnaissons que chacun d'entre vous joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif. Nos employés sont les plus susceptibles d'être les premiers à savoir lorsque quelqu'un à l'intérieur de l'entreprise, ou relié à l'entreprise, agit de façon inappropriée ou illégale. Si vous êtes mis au courant de tels actes, vous pourriez par contre ressentir de l'appréhension face à l'expression de vos inquiétudes parce que vous pensez que vous seriez déloyal envers l'entreprise ou les gens en cause, que vos inquiétudes ne seront pas prises au sérieux ou que vous craignez un congédiement, du harcèlement ou toute autre forme de représailles.

Nous prenons au sérieux toute mauvaise conduite, qu'elle provienne d'un haut dirigeant ou d'un employé, ou encore d'un fournisseur, d'un contractuel ou d'autres agents. Une mauvaise conduite de la part de quiconque dans l'entreprise, ou étant relié à cette dernière, a pour conséquence minimale d'atteindre à notre réputation, pour laquelle nous avons tous travaillé très fort au fil des ans et pourrait exposer l'entreprise à des sanctions légales.

Nous vous encourageons donc fortement à nous signaler toute mauvaise conduite que vous pourriez remarquer dans le cadre de votre travail ou en lien avec ce dernier de quelque manière que ce soit. Bien qu'il soit impossible de faire une liste complète des comportements qui nous inquiètent, nous nous attendons à ce que vous rapportiez les cas suivants :

- Actes criminels
- Fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, la revue ou la vérification de n'importe quel de nos états financiers
- Fraude, détournement, ou autre pratique douteuse reliée à la préparation ou à l'entretien de nos dossiers financiers;
- Fausse représentation ou fausses déclarations faites à ou par un cadre supérieur ou un comptable en rapport avec un aspect contenu dans nos dossiers financiers, nos rapports financiers ou nos rapports de vérification.
- Dérogation à produire un rapport complet et juste de notre situation financière;
- Inobservation de nos politiques de conformité internes ou contrôles internes, ou tentative de tourner ces règlements;
- Inobservation de ses obligations légales ou réglementaires;
- Actions qui mettent la santé, la sécurité ou l'environnement en péril, et

- Actions commises dans le but de camoufler toute autre action mentionnées ci-haut.

Tel qu'indiqué dans le code de déontologie, on vous encourage à parler à vos superviseurs, gestionnaires ou autre membre approprié du personnel si vous apprenez que l'une des actions mentionnées ci-haut s'est produite. De plus, nous avons établi une procédure plus officielle pour signaler les comportements soupçonnés d'être inappropriés. En effet, au lieu de les signaler à un superviseur, gestionnaire ou autre employé (ou si vous avez rapporté un incident et que vous considérez que ce dernier n'a pas été traité convenablement), il vous est possible de produire un rapport par lettre, par courriel, par le site Web ou par l'intranet et de l'envoyer à l'une des personnes suivantes : i) le conseiller juridique, ii) l'administrateur principal du conseil d'administration.

Il est possible de signer la correspondance, d'utiliser un courriel qui vous identifie comme étant l'expéditeur ou de révéler votre nom pendant votre appel téléphonique. Il vous est également possible de communiquer de façon anonyme. Les lettres, courriels et appels anonymes seront traités de la même façon que si votre identité avait été dévoilée. Toute communication devrait contenir le plus de détails précis possible pour permettre au personnel approprié d'enquêter sur le fait rapporté. L'auteur de toute correspondance signée recevra un accusé de réception de la part du destinataire en question.

Toutes les lettres, les courriels et les transcriptions des appels téléphoniques demeureront confidentiels et seront traités uniquement par le personnel désigné, sauf si une divulgation est requise ou recommandée pour fin d'enquête ou de rapport gouvernemental, dans l'intérêt de l'entreprise, ou pour le traitement juridique de la question par l'entreprise.

Une enquête interne sera menée à la suite de votre rapport et, si nécessaire, ce dernier sera soumis à la police ou aux autorités réglementaires appropriées. Les rapports impliquant nos pratiques comptables, de vérifications, de contrôle de vérification interne et de divulgation seront revus sous la direction et la surveillance du Comité de vérification du Conseil d'administration à l'aide de procédures qui ont été implantées dans ce but. Une action corrective sera mise en œuvre lorsque jugée nécessaire par le Comité de vérification ou tout autre personnel désigné.

Le conseiller juridique maintiendra un journal de tous les rapports, afin de suivre leur réception, enquête et résolution, et préparera un rapport sommaire périodique de ces rapports pour le Comité de vérification. Des copies des rapports et le journal du conseiller juridique seront maintenus selon notre politique de rétention de documents.

Il n'est pas nécessaire d'avoir la preuve absolue d'un mauvais comportement pour faire un rapport, mais nous nous attendons à ce que vos propos soient quelque peu fondés. Il ne sera pas toujours clair si une action particulière atteint le niveau de mauvais



L'EXPERTISE À VOTRE PORTÉE

comportement ou de comportement illégal. Vous devez utiliser votre jugement. Nous préférons, toutefois, que vous souleviez vos inquiétudes plutôt que de les garder vous. Si vous faites un rapport en toute bonne foi et qu'il s'avère que vous aviez tort, votre inquiétude ne sera pas moins appréciée et vous ne serez pas soumis à des mesures disciplinaires. Cependant, si vous falsifiez intentionnellement un rapport ou qu'il est malveillant, le cas sera tout autre. Nous avons confiance que, comme dans toutes les sphères d'interaction humaine, nos employés agiront de façon responsable

La politique de l'entreprise interdit une action de représailles contre tout employé qui, en toute bonne foi, rapporte des personnes soupçonnées de méfaits, à moins que la personne faisant le rapport soit l'une des personnes fautives. Nous ne tolérerons aucun harcèlement ou intimidation envers un employé qui rapporte un mauvais comportement. Des mesures disciplinaires seront prises contre tout superviseur qui réprimande, directement ou indirectement un employé qui a rapporté un mauvais comportement, ou qui encourage d'autres à le faire.

Afin de préserver l'intégrité de ces procédures, il est impératif que tout employé ait l'occasion de soulever des inquiétudes ou de rapporter un mauvais comportement sans craindre des représailles. Nous sommes fortement engagés à maintenir un environnement dans lequel les rapports de la part des employés sont attendus et acceptés et dans lequel nos employés se sentent libres d'exprimer leur inquiétude ou de rapporter un mauvais comportement potentiel sans craindre d'être intimidés.

*/s/ Guy Marier*  
Guy Marier  
Administrateur principal du conseil  
d'administration

*/s/ Germain Lamonde*  
Germain Lamonde  
Président du conseil d'administration  
et directeur général

*/s/ Benoit Ringuette*  
Benoit Ringuette  
Chef des affaires juridiques et secrétaire d'entreprise