



Politique sur la dénonciation

Politique de la Société

Coveo Solutions Inc.

Approuvée par le conseil d'administration de la Société le 16 novembre 2021,
modifiée le 1^{er} février 2024 et révisée le 26 mai 2026.

1. Objectif	2
2. Composition, qualification et nomination	2
3. Interdiction des représailles et des rétribution	3
4. Procédures d'enquête	3
5. Mesures correctives et disciplinaires	4
6. Révision de la politique	4

1. Objectif

Le but de cette politique est de protéger l'intégrité des rapports financiers et des relations d'affaires de Coveo Solutions Inc. (la « Société » ou « Coveo ») et de soutenir l'adhésion au Code de conduite et d'éthique de Coveo (le « Code »). Dans le cadre de ce qui précède, cette politique (i) fournit une procédure pour signaler des problèmes (y compris sous le couvert de l'anonymat), (ii) assure la protection des personnes qui signalent des problèmes et (iii) établit une procédure d'enquête pour le signalement des problèmes.

2. Déclaration d'incidents

2.1 Les employés, dirigeants et administrateurs de la Société, ainsi que les employés, dirigeants et directeurs des filiales de la Société (ensemble le « Personnel de Coveo » ou « le personnel »), ont l'obligation de rapporter immédiatement toute situation d'actes d'inconduite connus ou soupçonnés ou d'autres violations au Code (un tel événement étant appelé un « Incident » et un rapport d'Incident étant appelé un « Rapport d'Incident »);

2.2 Les Incidents à signaler comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- a) Rapports financiers. Préoccupations concernant l'intégrité des états financiers de la Société, de l'information financière de la Société, des contrôles financiers, du processus d'audit ou de la comptabilité financière ;
- b) Activité frauduleuse. Préoccupations concernant toute fraude, tout vol ou toute autre conduite trompeuse, y compris la falsification des registres de la Société ou le vol de documents de la Société ou d'un tiers ;
- c) Violations. Préoccupations concernant toute infraction ou suspicion d'infraction au Code, à la présente politique ou à toute autre politique de la Société, ou toute infraction à la législation ou à la réglementation ;
- d) Représailles. Préoccupations concernant la discrimination, le harcèlement et/ou les représailles à l'encontre d'un employé, d'un dirigeant ou d'un administrateur qui, légitimement et de bonne foi, signale un Incident ou fournit des informations ou apporte son aide dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure relative à un Incident ; et
- e) Droits humains et conditions de travail. Préoccupations relatives aux droits humains et aux conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de la Société, y compris en ce qui concerne les sous-traitants et fournisseurs actuels et potentiels de la Société.

2.3 Le Personnel de Coveo qui estime que ses préoccupations au sujet d'un Incident n'ont pas été traitées de manière satisfaisante par leur superviseur immédiat (ou des personnes de rang supérieur) ou qui estime que la gravité et la sensibilité des questions ou des personnes impliquées exigent que le rapport d'un tel événement douteux ne doit pas être porté à l'attention de son supérieur hiérarchique direct, ni suivre l'échelle hiérarchique, doivent déposer une plainte auprès du président du comité d'audit à l'adresse suivante auditchair@coveo.com.

2.4 Tous les Incidents sont signalés au président du comité d'audit, sauf si le Rapport d'Incident nomme le président du comité d'audit ou le président du conseil d'administration de la Société (le conseil), auquel cas le Rapport d'Incident est transmis directement à l'administrateur principal (à moins qu'il ne soit nommé dans le Rapport d'Incident).

3. Interdiction de représailles et de rétribution

Coveo ne tolère pas les actes de représailles ou de rétribution, y compris le congédiement, la rétrogradation, le transfert, le refus de promotion, la discipline, le harcèlement, la suspension, les menaces ou toute autre action discriminatoire, à l'encontre de tout membre du personnel de Coveo ou d'autres personnes qui font de bonne foi un Rapport d'Incident. Coveo assurera la protection contre toute forme de rétribution ou de représailles faite contre tout membre du Personnel de Coveo ou toute autre personne à la suite d'un tel Rapport d'Incident de bonne foi. Le Personnel ayant exercé des représailles ou cherché à se venger d'une personne ayant fait un Rapport d'Incident de bonne foi, même si ce Rapport d'Incident est finalement erroné, fera l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

4. Procédures d'enquête

4.1 Le président du comité d'audit se conforme aux procédures d'enquête définies dans la présente politique mais peut, sous réserve de l'approbation du président du conseil d'administration ou de l'administrateur principal, dans des circonstances appropriées, en reconnaissant les circonstances uniques et délicates qui peuvent survenir en ce qui concerne un Incident et en tenant compte de la gravité de l'Incident, adopter des procédures modifiées si elles sont jugées dans l'intérêt de la Société et des personnes impliquées dans l'Incident (pour protéger la confidentialité du plaignant).

4.2 Le président du comité d'audit détermine également les procédures internes de gestion de l'enquête, qui comprendra la communication de l'Incident et des résultats de l'enquête, le cas échéant.

4.3 L'enquête comprendra généralement, mais sans s'y limiter, des discussions avec le plaignant (sauf si l'Incident a été soumis sous le couvert de l'anonymat), la partie contre laquelle les allégations ont été formulées, et les témoins, le cas échéant, ainsi qu'un examen de tous les documents pertinents et appropriés concernant l'Incident.

4.4 Le président du comité d'audit peut faire appel au Personnel de Coveo et/ou à des conseillers juridiques, comptables ou autres conseillers externes, selon le cas, pour mener une enquête sur un Incident.

4.5 Tout le Personnel de Coveo a l'obligation de coopérer à toute enquête sur un Incident. La coopération dans toute enquête sur un Incident sera également attendue des agents, représentants et conseillers de Coveo.

4.6 Toute personne à qui un Incident est rapporté, ou qui reçoit des rapports d'enquête sur un Incident, ou qui est autrement impliquée ou devient consciente de tout aspect d'un Incident, devra **déployer** tous les efforts raisonnables pour préserver la confidentialité des allégations

relatives à l'Incident et l'identité des personnes impliquées, sous réserve de la nécessité de mener une enquête complète et impartiale, remédier à toute violation des politiques de la Société, ou contrôler la conformité avec ou l'administration des politiques de la Société. Des mesures disciplinaires peuvent être prises, le cas échéant, dans les circonstances où il y a violation de cette obligation de confidentialité.

5. Mesures correctives et disciplinaires

5.1 La Société détermine les mesures appropriées à prendre pour déterminer quelles sont, le cas échéant, les actions correctives et disciplinaires à entreprendre à l'égard d'un Incident. Ces mesures peuvent inclure des contributions du conseil d'administration, de ses comités ou de leurs présidents respectifs, de l'administrateur principal, du Chef de la direction ou du Chef des finances.

5.2 Dans le cas où une enquête établit que le Personnel de Coveo s'est engagé à une conduite ou des actions constituant de la discrimination, du harcèlement et/ou des représailles en violation de la présente politique, la Société prendra les mesures correctives immédiates et appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

5.3 Outre les mesures disciplinaires ou correctives prises par la Société, les violations de la présente politique peuvent nécessiter un dédommagement ou donner lieu à des poursuites civiles ou pénales à l'encontre d'un employé, des dirigeants ou des administrateurs. Une conduite contraire à la présente politique peut constituer une violation des lois fédérales, provinciales ou autres et peut être à l'origine d'une action en justice contre l'employé, le dirigeant ou l'administrateur incriminé par la Société et/ou d'autres.

5.4 Si l'enquête révèle qu'un Incident a été signalé de manière frivole ou pour des motifs inappropriés ou de mauvaise foi, des mesures disciplinaires peuvent être prises en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Révision de la politique

6.1 Le président du comité d'audit rend compte au comité d'audit de tout manquement d'un membre du personnel à coopérer à la mise en œuvre effective de la présente politique.

6.2 Le président du comité d'audit rend compte régulièrement au comité d'audit de l'état d'avancement de toute enquête en cours ainsi que du résultat de toute enquête qui a été clôturée.

6.3 Dans le cadre de son mandat, le comité d'audit examine et évalue périodiquement la présente politique afin de déterminer si elle est efficace dans la mise en place de procédures appropriées pour signaler des violations ou des plaintes concernant les sujets couverts par la présente politique, et soumet toute proposition de modification au conseil d'administration pour approbation, le cas échéant.