



POLITIQUE RELATIVE À LA DÉNONCIATION ET À LA PROTECTION DES DIVULGATEURS

RÉV : 00000001
3 novembre 2025

1. FINALITÉ

Crown Equipment Corporation et ses filiales et sociétés affiliées, y compris sans s'y limiter, celles répertoriées à l'Annexe A (collectivement « **Crown** ») s'engagent à respecter systématiquement des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et de pratiques commerciales éthiques. En conséquence, Crown exige que ses administrateurs, directeurs et employés respectent les exigences élevées en matière de conduite des affaires et de déontologie, et agissent en conformité avec toutes les lois, réglementations et politiques applicables qui régissent les opérations de Crown.

Les finalités de la présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs (la « Politique ») sont les suivantes :

- Encourager le signalement de tout cas antérieur, actuel ou futur de comportement relatif à Crown qui est présumé ou avéré contraire à l'éthique ou à la loi;
- Contribuer à dissuader toute action fautive;
- Veiller à ce que toute personne qui signale une action fautive au titre de la présente Politique puisse le faire de façon sécuritaire et sécurisée et avec la garantie de bénéficier d'un soutien et d'une protection;
- Assurer la transparence du cadre permettant de recevoir et de traiter les signalements ainsi que de mener les enquêtes s'y rapportant;
- Promouvoir les valeurs et le Code de conduite de Crown;
- Soutenir les objectifs à long terme de Crown en matière de durabilité et de réputation; et
- Satisfaire aux obligations juridiques et réglementaires de Crown.

AVIS AUX EMPLOYÉS PARTOUT DANS LE MONDE

La présente Politique vise à fournir un cadre mondial pour signaler tout comportement contraire à l'éthique ou à la loi au sein des installations de Crown. Cependant, Crown reconnaît que les lois, réglementations et pratiques varient d'un pays à l'autre. Par conséquent, il est possible qu'en plus de la présente Politique mondiale, un pays ou une région en particulier dispose d'une politique locale relative aux activités de dénonciation (Voir la [Section 12](#) pour connaître ces politiques propres à certains pays ou certaines régions). Lorsque la présente Politique exige une protection accrue pour les divulgateurs par rapport à ce que prévoit la politique locale ou la loi ou pratique locale, Crown et ses employés sont tenus d'appliquer la présente Politique. Dans les cas où la politique locale et/ou les lois ou pratiques locales applicables assurent une plus grande protection pour les divulgateurs, Crown et ses employés sont tenus d'appliquer la politique locale et/ou les lois ou pratiques locales applicables. La présente Politique mondiale en vigueur ne doit être mise en oeuvre que dans la mesure autorisée par les lois et réglementations locales.

La présente Politique est un outil permettant d'aider et d'encourager les membres du personnel à signaler toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « [Conduite à signaler](#) » au titre de la présente Politique. Crown encourage ses employés et non-employés ayant connaissance de toute Conduite à signaler éventuelle à s'exprimer en toute confiance.

2. À QUI S'APPLIQUE LA PRÉSENTE POLITIQUE?

La présente Politique s'applique à tous les employés de Crown, qu'il s'agisse des employés permanents, à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires, des stagiaires, des employés détachés, des administrateurs, des directeurs ou des employés occasionnels, (chacun étant un « **Rapporteur** »). Dans la mesure où des tiers tels que les entrepreneurs, les concessionnaires ou les fournisseurs, entre autres, signalent toute conduite qu'ils estiment de bonne foi constituer une « Conduite à signaler » conformément à la présente Politique, ils seront également considérés comme des « Rapporteurs » en vertu de la présente Politique.

3. EN QUOI CONSISTE LA DÉNONCIATION?

La dénonciation (ou alerte professionnelle) survient lorsqu'un Rapporteur fournit des informations concernant une activité ou une conduite présumée ou avérée à propos de laquelle le Rapporteur estime ou craint de bonne foi et de façon raisonnable qu'une telle activité ou conduite constitue ou pourrait constituer :

- Un acte contraire à la loi;
- Un acte contraire à l'éthique;
- Une violation des politiques de Crown, y compris du Code de conduite; ou
- Un acte dangereux sur le lieu de travail.

Une telle activité ou conduite est désignée dans la présente Politique comme une « **Conduite à signaler** ». La dénonciation (ou alerte professionnelle) ne s'applique pas aux griefs personnels d'un employé concernant sa situation d'emploi, sauf si l'employé estime ou craint de bonne foi et de façon raisonnable qu'il existe une activité ou conduite menée par ou au nom de Crown qui constitue une Conduite à signaler. Crown dispose de procédures distinctes pour traiter les griefs d'employés individuels concernant leurs situations personnelles d'emploi. Voici des exemples de griefs personnels qui ne sont pas couverts par la présente Politique :

- Un conflit opposant un employé de Crown à un autre employé de Crown;
- Une décision concernant les conditions d'emploi d'un employé de Crown;
- Une décision concernant la promotion ou le transfert d'un employé de Crown;
- Une décision concernant le traitement ou la résolution d'un grief en milieu de travail;
- Une décision concernant une mesure disciplinaire; ou
- Une décision relative à la cessation d'emploi d'un employé de Crown.

Si un grief personnel résulte d'une situation où un employé de Crown a soulevé une préoccupation concernant une Conduite à signaler, cette situation sera couverte par la présente Politique.

4. EXEMPLES D'ACTIVITÉS ET DE CONDUITES À SIGNALER

Exemples de Conduites à signaler que les Rapporteurs sont encouragés à signaler, y compris sans s'y limiter les cas suivants :

- Vol ou fraude;
- Menace de violence;
- Discrimination, harcèlement ou intimidation;
- Consommation abusive de drogues ou d'alcool;
- Comportement contraire à l'éthique ou à la loi;
- Violations ou dangers en matière de sécurité, de santé ou d'environnement;
- Utilisation inappropriée de renseignements confidentiels;
- Falsification de dossiers de l'entreprise;
- Corruption, pots-de-vin ou acceptation de cadeaux;
- Conflits par rapport aux intérêts de Crown;
- Information financière inexacte;
- Blanchiment d'argent;
- Violations potentielles ou avérées des politiques de Crown, y compris du Code de conduite;
- Violations de lois ou de réglementations;
- Violations de droits de la personne;
- Conduites ou activités susceptibles de porter préjudice aux intérêts ou à la réputation de Crown; et/ou
- Abus de position auprès de Crown en vue d'obtenir des avantages personnels.

Cette liste non exhaustive ne couvre pas tous les types de Conduite à signaler qui doivent faire l'objet d'un signalement.

5. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT?

Crown a toujours promu, et s'engage à continuer de promouvoir, une « Politique de la porte ouverte » pour les employés et les tiers tels que les entrepreneurs, les concessionnaires et les fournisseurs. Si un employé a connaissance de toute Conduite à signaler, il est invité à faire part de ses préoccupations avec son superviseur, son responsable, les Ressources humaines ou l'équipe Compliance & Ethics (Conformité et Éthique). De même, Crown encourage les tiers à avoir des conversations franches et honnêtes avec leurs personnes-ressources chez Crown, et à discuter de toute activité qu'ils estiment inappropriée au regard de leurs relations avec Crown.

Crown reconnaît que le recours à la « Politique de la porte ouverte » peut dans certains cas se révéler gênant ou inadapté. C'est pourquoi la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com) est disponible afin d'alerter sur une Conduite à signaler de façon confidentielle et, si nécessaire, anonyme. La plateforme Connect with Crown est hébergée par un fournisseur tiers de service d'assistance téléphonique, Navex/EthicsPoint. Elle est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Les signalements peuvent être soumis de façon anonyme et demeurent protégés en vertu de la présente Politique et de la législation en vigueur.

6. ENQUÊTES PORTANT SUR LES INCONDUITES POTENTIELLES

Les affaires soulevées en vertu de la présente Politique seront reçues et traitées avec sérieux et la plus grande délicatesse. Toutes les affaires seront traitées de façon équitable et objective, en temps opportun et dans le respect des procédures de soutien pertinentes. Tous les signalements seront examinés et appréciés par le personnel de Crown compétent qui est chargé d'évaluer le signalement, de déterminer si une enquête doit être lancée et de garantir la conduite de toute enquête de façon professionnelle et confidentielle.

Lorsque Crown le juge approprié ou que l'entreprise est juridiquement tenue de le faire, un retour d'information sera fourni au Rapporteur concernant l'avancement de l'enquête, son issue et/ou les mesures correctives prises ou à prendre, sous réserve des considérations de confidentialité des personnes visées par les allégations. Lorsque Crown le juge approprié ou que la loi applicable l'exige, la personne accusée sera informée de la situation.

Si un Rapporteur ne précise pas son nom, Crown évaluera le contenu du signalement transmis en vertu de la présente Politique de la même manière que si le Rapporteur avait révélé son identité. De plus, toute enquête sera conduite au mieux compte tenu des circonstances. Toutefois, une enquête peut ne pas être possible si les informations fournies sont insuffisantes. Si Crown ignore l'identité d'un Rapporteur, cela peut entraver sa capacité à offrir un niveau de soutien identique.

7. PROTECTION DES DIVULGATEURS

Crown s'engage à garantir la confidentialité et à protéger et respecter les droits des Rapporteurs, tout en veillant à ce que tout Rapporteur soumettant un signalement sur la base de motifs raisonnables fasse l'objet d'un traitement équitable et qu'il ne subisse pas de quelconques représailles.

Protection de la confidentialité et de l'identité du Rapporteur

Si un Rapporteur souhaite soumettre un signalement de façon anonyme, il peut le faire en utilisant la plateforme Connect with Crown (www.connectwithcrown.com), qui est conçue pour protéger l'anonymat des Rapporteurs. Dans le cadre d'une enquête, les personnes qui sont considérées comme étant en mesure de fournir des renseignements pertinents sur la Conduite à signaler faisant l'objet d'une enquête, pourraient être sollicitées en vue d'un entretien. Par conséquent, un Rapporteur doit savoir que le personnel de Crown est susceptible de le contacter dans de telles circonstances tout en ignorant l'identité du Rapporteur. En tout état de cause, il est strictement interdit d'avoir recours aux représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une inconduite ou qui participe à une enquête portant sur une inconduite.

Même si un Rapporteur ne demande pas à rester anonyme, des mesures seront prises pour protéger au mieux la confidentialité du Rapporteur. Par exemple, les préoccupations d'un Rapporteur feront l'objet d'un examen et d'une enquête par des enquêteurs dûment qualifiés et nommés. Tous les fichiers et dossiers créés en lien avec un signalement soumis par un divulgateur ou avec une enquête seront conservés de façon sécurisée et dans le respect de la confidentialité.

Cependant, dans la pratique, d'autres personnes peuvent apprendre l'identité du Rapporteur par le biais de la simple information, ce qui échappe au contrôle de Crown.

Protection contre les représailles

Il est interdit d'avoir recours aux représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé de bonne foi une Conduite à signaler ou qui coopère dans le cadre d'une enquête portant sur une Conduite à signaler. Si un Rapporteur a soumis un signalement de bonne foi, toutes les mesures raisonnables seront prises pour protéger le Rapporteur et les personnes qui coopèrent dans le cadre d'une enquête contre toute forme de représailles. Par ailleurs, Crown prendra les mesures appropriées si l'existence de représailles est établie. Un signalement soumis de bonne foi signifie que ledit signalement a été transmis en toute honnêteté dans le but d'obtenir des réponses à des préoccupations, et non pour un motif illégitime. Les formes de représailles incluent le congédiement, la rétrogradation, le harcèlement, la discrimination, les mesures disciplinaires, les biais, les menaces ou d'autres traitements défavorables résultant de l'envoi d'un signalement ou de la coopération dans le cadre d'une enquête portant sur une Conduite à signaler.

Toute forme de représailles constitue une infraction grave et aboutira à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi. Si un Rapporteur ou une personne ayant participé à une enquête portant sur une Conduite à signaler estime qu'il ou elle subit actuellement ou a subi des représailles en raison d'un signalement soumis sur la base de motifs raisonnables en vertu de la présente Politique, il ou elle doit informer l'une des personnes-ressources de Crown répertoriées à la [Section 10](#).

Protection des données

Tout renseignement personnel recueilli dans le cadre de l'administration de la présente Politique sera traité et géré conformément aux lois, réglementations et politiques applicables en matière de confidentialité.

8. RESPONSABILITÉS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS CONCERNANT TOUTE INCONDUITE POTENTIELLE

Tout employé de Crown qui a des préoccupations fondées de bonne foi sur une Conduite à signaler présumée ou avérée est encouragé à partager ses préoccupations sans délai grâce à l'un des moyens énoncés à la [Section 5](#). Sous réserve de la loi applicable, tout défaut de signalement délibéré ou intentionnel peut aboutir à des mesures disciplinaires.

9. CONCLUSIONS DES ENQUÊTES ET PROCÉDURES DE NOTIFICATION

Lorsqu'une enquête établit l'existence d'une violation de la loi, ou des valeurs ou politiques de Crown, des mesures disciplinaires peuvent être prises de façon appropriée. Cela peut inclure, sans toutefois s'y limiter, la cessation ou la suspension de l'emploi, ou la participation de la ou des personnes concernées par l'affaire. Si l'enquête révèle qu'il y a eu une violation présumée ou avérée de la loi, Crown peut saisir les autorités juridiques compétentes, y compris les organismes d'application de la loi.

10. PERSONNES-RESSOURCES POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA PRÉSENTE POLITIQUE ET LA DÉNONCIATION EN GÉNÉRAL

Il est possible d'obtenir des renseignements supplémentaires concernant la présente Politique, son fonctionnement et des informations plus générales sur les divulgateurs et cela, à tout moment avant ou après le signalement d'une Conduite à signaler par un Rapporteur au titre de la présente Politique. Pour cela, veuillez utiliser l'un des moyens suivants :

Par l'entremise de Connect with Crown (www.connectwithcrown.com);

Par courriel à compliance@crowncanada.com;

Par téléphone ou courriel en sollicitant le Chief Compliance Officer de Crown, le personnel du service Regional Compliance de Crown directement (coordonnées fournies sur la page Compliance & Ethics de l'Intranet de Crown, le cas échéant), ou les Ressources humaines.

11. RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente Politique fait l'objet de révisions et de mises à jour périodiques.

12. RÉFÉRENCES

- Politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UE
- Politique australienne relative à la dénonciation HR-01-20

13. HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Numéro de révision	Récapitulatif des révisions
1.0	Première publication de la Politique – 3 novembre 2025

14. AUTORISATION

RÉDIGÉ PAR :

Nom : Sara B. Corona	Fonction : Vice President and Chief Compliance Officer (Vice-présidente et cheffe de la conformité)
Signature : 	Date : 3 novembre 2025

APPROUVÉ PAR :

Nom : John E. Tate	Fonction : Senior Vice President (Vice-président directeur)
Signature : 	Date : 3 novembre 2025

ANNEXE A

Filiales et sociétés affiliées de Crown Equipment Corporation

ID CASTINGS LLC
CROWN EQUIPMENT PTY LTD.
CROWN HANDLING NV
CROWN LIFT TRUCKS DO BRASIL - COMÉRCIO DE EMPILHADEIRAS LTDA
CROWN EQUIPMENT (SUZHOU) CO LTD
CROWN LIFT TRUCKS COMMERCIAL (SHANGHAI) CO LTD
CROWN GABELSTAPLER GMBH & CO KG
CROWN LIFT TRUCKS HONG KONG, LTD
CROWN LIFT TRUCKS S.R.L.
CROWN EQUIPMENT SDN BHD
INDUSTRIAS MONTACARGAS S. DE R.L. DE C.V.
CROWN INTERN TRANSPORT B.V.
CROWN EQUIPMENT LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS PHILIPPINES CORP.
CROWN EQUIPMENT (SINGAPORE) PTE. LTD.
CROWN EQUIPMENT KOREA CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS, S.L.
CROWN EQUIPMENT THAILAND CO., LTD.
CROWN LIFT TRUCKS LIMITED
CROWN EQUIPMENT (VIETNAM) COMPANY LIMITED
CROWN LIFT TRUCKS ULC
CROWN LIFT TRUCKS S.R.O.

La présente Politique relative à la dénonciation et à la protection des divulgateurs sera considérée comme une politique de chaque filiale et société affiliée de Crown Equipment Corporation et sera réputée avoir été émise par chaque filiale et société affiliée à leurs employés respectifs.