



POLITIQUE ET GUIDE

EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Révisée le : 30 juin 2026

TABLE DES MATIÈRES

POLITIQUE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES	3
1. Préambule	3
2. Principes directeurs	3
3. Supervision et reddition de compte	3
4. Sommaire des pratiques.....	4

POLITIQUE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

1. Préambule

La politique et le guide pratique en matière de ressources humaines de BOREALIS reflètent ses valeurs corporatives. Leur adhérence à la mission de notre société est validée régulièrement.

Les meilleures pratiques en matière de ressources humaines sont en constante évolution et sont parfois très variables d'une région à une autre. Dans la mesure où nos opérations sont essentiellement basées au Québec, Canada, nos politiques se doivent de respecter les lois et règlements en vigueur.

Notre politique se veut toutefois évolutive, et même si la taille de nos opérations ne nous permet pas de déployer les meilleures pratiques de l'industrie, nous gardons comme objectif d'améliorer nos pratiques au fil du temps et de notre croissance.

Comme toute société de services, notre industrie – services financiers – repose avant tout sur la compétence et la collaboration entre les membres de l'équipe. Le guide est un outil essentiel pour assurer une certaine cohérence dans le cadre de nos opérations et assurer l'intégrité de notre message auprès de nos employés et de nos partenaires sociaux et commerciaux.

Notre objectif est également de promouvoir les bonnes pratiques en matière de ressources humaines, et d'offrir un espace sûr et stimulant, dans lequel chaque personne peut donner le meilleur d'elle-même afin de mener à bien notre mission d'entreprise.

2. Principes directeurs

Les principes directeurs de notre politique en matière de ressources humaines reposent sur quatre valeurs fondamentales:

- Saine intendance des ressources
- Transparence
- Alignement d'intérêt
- Responsabilité citoyenne.

3. Supervision et reddition de compte

La Politique devra être révisée régulièrement, au moins tous les 5 ans, afin de s'assurer de sa conformité avec les lois et règlements en vigueur, ainsi que son adhésion aux principes B Corp.

Une reddition de compte en matière de Ressources humaines devra être effectuée auprès du Conseil d'administration de BOREALIS GAM, une fois par année. Le Conseil devra également approuver tout changement à la Politique.

4. Sommaire des pratiques

Le tableau suivant résume les principaux éléments de notre Politique en matière de ressources humaines.

Nos valeurs • Saine intendance des ressources • Transparence • Alignement d'intérêt • Responsabilité citoyenne	Congé parental • Congé de maternité = jusqu'à 18 semaines, congé de paternité = jusqu'à 5 semaines, congé parental = jusqu'à 52 semaines. • Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu d'un salarié qui s'absente du travail pour partir en congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant • Soutien aux mères qui allaitent
Processus de retour d'information sur les performances • Processus formel annuel et informel en continue • Orientation écrite pour le développement de carrière • Objectifs sociaux et environnementaux • Objectifs clairement identifiés et réalisables • Processus de rétroaction 360 degrés • Offert à tous les employés à temps plein ainsi qu'aux stagiaires	Engagement en matière de diversité et d'appartenance • Nous croyons que la diversité de pensée a toujours été une source de force et nous favoriserons un environnement de travail et un langage respectueux et bienveillant où la discrimination sous n'importe quelle forme et le harcèlement ne sont pas tolérés. • Nous offrons des chances égales à tous. Nous offrons les mêmes opportunités à tous les candidats, en considérant uniquement les compétences techniques et relationnelles, sans aucune discrimination, qu'elle soit positive ou négative. • Nous valorisons l'échange et le débat d'idées. Nous reconnaissons que la diversité de perspectives enrichit notre organisation. • Nous suivons la diversité de notre main-d'œuvre (expériences, expertise, genre, âge, etc.) et nous nous engageons à constituer une équipe équilibrée et diversifiée afin de maximiser la diversité d'opinions au sein de notre entreprise, y compris au sein de notre conseil d'administration et de notre comité consultatif. Nous nous efforcerons de maintenir cet équilibre même en période de croissance rapide.
Semaine de travail et politique de travail au bureau • Politique de travail au bureau: règle 3/20 : minimum de 3 jours ou 20h par semaine dans les locaux de la société afin de favoriser les échanges et construire une culture d'entreprise solide. • Cadre: 40h-45h / semaine • Analyste: 20h- 35h / semaine • Soutien administratif: 20h-35h / semaine • Stagiaire: salaire minimum ou contrat	Impact sur la communauté locale • Préférence d'embauche locale pour bâtir une communauté plus forte
Programmes de rémunération incitative • Tous les employés peuvent participer à la propriété de l'entreprise • Tous les employés ont droit au programme de rémunération incitative	Travail des enfants et travail forcé • Âge minimum :18 ans
Avantages • Dirigeants (>15% actionnariat): Assurance-vie • Lorsque > 7 employés à temps plein: Assurances collectives • Pour tous les employés : prise en charge du coût du transport en commun pour se rendre au travail.	Processus d'orientation des nouveaux employés • Voir « Guide d'orientation des nouveaux employés »
Formation continue: • Formation formelle (certification): remboursée si réussie • Accès aux conférences et cours pour le développement professionnel	Protection des renseignements personnels • Politique de confidentialité définie dans le cadre de notre enregistrement à l'AMF s'applique à tous les employés, contractuels ou réguliers.
Cessation d'emploi • Avis écrit du rendement des employés avant le licenciement • Plans d'amélioration des performances proposés avant la résiliation • Indemnité de départ: minimum de 2 semaines de salaire par année d'emploi • Prestations conservées pendant 6 mois après la résiliation.	Code de déontologie • Tous les employés doivent s'engager à connaître et respecter le code de déontologie de Borealis GAM en tout temps.