

POLITIQUE DE NGEN SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS À L'INTENTION DES EMPLOYÉS

1. Application

La présente politique s'applique à toutes les personnes (« personnes ») employées par la Société, y compris les employés permanents et temporaires ainsi que les personnes engagées pour évaluer et contrôler les projets.

2. Objet

Toutes les personnes ont le devoir d'assurer le maintien de l'intégrité des processus décisionnels de la Société en veillant à ce qu'elles-mêmes et toutes autres personnes concernées n'aient aucun conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu dans leur prise de décision (collectivement, les « conflits d'intérêts »).

Il est important que toutes les personnes comprennent leurs obligations lorsque se présente un conflit d'intérêts potentiel. La présente politique établit le cadre dans lequel l'organisation demande aux personnes d'agir. Elle a pour but de fournir les orientations générales requises pour gérer les conflits d'intérêts de manière appropriée et en temps opportun.

3. Politique

Le processus décrit dans la présente politique doit être suivi en cas de conflit d'intérêts.

4. Description d'un conflit d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts dans toute situation où l'obligation d'une personne d'agir strictement dans l'intérêt supérieur de l'organisation est compromise ou entravée par tout autre intérêt, relation ou obligation de la personne en question. Les situations dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent survenir ne peuvent être énumérées de manière exhaustive. La distinction entre un conflit d'intérêts et un conflit d'intérêts important ne peut être établie de manière exhaustive et doit être examinée au cas par cas. (Il y a « conflit d'intérêts important » lorsqu'une personne raisonnable conclurait qu'un intérêt financier de la part d'une personne pourrait influencer, compromettre ou entraver les décisions ou les mesures prises par l'organisation.) Les conflits d'intérêts surviennent généralement dans les situations décrites ci-après.

4.1 Transactions avec l'organisation

- Lorsqu'une personne effectue une transaction avec l'organisation directement ou indirectement, en dehors du cadre de son contrat de travail.
- Lorsqu'une personne a un intérêt important, direct ou indirect, dans une transaction ou un contrat avec l'organisation, en dehors du cadre de son contrat de travail.

4.2 Intérêt d'une autre personne ayant un lien de parenté

Lorsque l'organisation fait affaire avec un fournisseur de biens ou de services ou toute autre partie dont un parent ou un membre du ménage d'une personne employée par l'organisation est un associé principal, dirigeant ou un représentant.

4.3 Cadeaux

Lorsqu'une personne ou un membre de son ménage ou toute autre personne ou entité désignée par la personne accepte des cadeaux, des paiements, des services ou toute autre chose d'une valeur supérieure à une valeur symbolique ou nominale de la part d'une partie avec laquelle l'organisation peut faire affaire (y compris un fournisseur de biens ou de services) dans le but (ou pouvant être perçu comme ayant pour but) d'influencer un agissement ou une décision de la personne concernée.

4.4 Agissement dans un but illégitime

Lorsqu'une personne exerce ses pouvoirs en étant motivée par son intérêt personnel ou à d'autres fins inappropriées.

4.5 Appropriation d'une occasion d'affaires de la Société

Lorsqu'une personne détourne à son propre usage une occasion ou un avantage qui appartient à la Société.

4.6 Obligation de divulguer des renseignements d'importance pour l'organisation

Lorsqu'une personne omet de divulguer des renseignements pertinents à un aspect essentiel des affaires de l'organisation.

4.7 Participation aux activités d'autres sociétés

Une personne peut se trouver en situation de conflit d'intérêts si elle est employée ou sous contrat de service avec plus d'une société. Un conflit peut également survenir lorsqu'une personne a une association ou une relation avec une autre entité. Par exemple, une personne peut être en possession d'informations confidentielles reçues d'une société et liées à une question importante pour une décision à prendre par l'autre société. La personne ne peut pas respecter son obligation de garder ces informations confidentielles tout en s'acquittant de l'obligation de les divulguer. Une personne doit agir de manière à ne pas promouvoir des intérêts autres que ceux de la Société.

5. Processus de gestion des conflits et de traitement des manquements aux obligations

5.1 Divulgence des conflits d'intérêts

Une personne qui se trouve en situation de conflit d'intérêts doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique. Lorsque le PDG se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, il doit le signaler immédiatement au président du Conseil d'administration. La divulgation doit être rédigée de manière à révéler la nature précise et l'étendue du conflit d'intérêts. La divulgation doit être faite le plus tôt possible.

Si une personne n'est pas certaine de l'existence d'un conflit d'intérêts, cette personne doit privilégier la divulgation.

En cas de question ou de doute quant à l'existence d'un conflit d'intérêts, le PDG déterminera s'il existe un conflit d'intérêts.

Toute divulgation et décision relative à l'existence d'un conflit d'intérêts doit être documentée par la Société.

5.2 Gestion des conflits d'intérêts

Lorsqu'il a été déterminé qu'il existe un conflit d'intérêts pour une personne, celle-ci doit se récuser de toute décision ou action à prendre au nom de l'organisation. Le supérieur immédiat de la personne concernée ou son PDG peut également prendre d'autres mesures jugées opportunes. Si le supérieur immédiat ou le PDG estime que le conflit d'intérêts est important, la personne doit prendre les mesures nécessaires pour supprimer le conflit

d'intérêts. Toutes les décisions et mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts doivent être documentées par la Société. Les conflits d'intérêts impliquant le PDG doivent être documentés et signalés au Comité de gouvernance et de conformité du Conseil d'administration.

5.3 Processus de résolution des conflits et de traitement des manquements aux obligations

Toute décision concernant un conflit d'intérêts prise par un supérieur peut être portée en appel auprès du PDG, et toute décision concernant un conflit d'intérêts prise par le PDG peut être portée en appel auprès du Comité de gouvernance et de conformité du Conseil d'administration.

Lorsqu'une personne estime qu'une autre personne est en situation de conflit d'intérêts qui n'a pas été divulgué, la question doit être communiquée au supérieur immédiat de la personne concernée ou au PDG. Le supérieur immédiat ou le PDG peut soit (i) tenter de résoudre le problème conformément aux dispositions de l'article 5.2 qui précède, soit (ii) soumettre le problème au Comité de gouvernance et de conformité du Conseil d'administration.

5.4 Conflits perçus

Il est reconnu que tous les conflits d'intérêts ne peuvent pas être résolus de manière satisfaisante par le strict respect de la présente politique. Il peut survenir des cas où même la perception d'un conflit d'intérêts peut être préjudiciable à la Société, même si la présente politique a été respectée. Dans de tels cas, les processus décrits aux articles 5.2 et 5.3 qui précèdent doivent être mis en œuvre.

Amendement

La présente politique peut être modifiée sous réserve de l'approbation PDG.