

Politique de CBM Global : Conflit d'Intérêt et de Loyauté

Février 2023



1. Introduction & Objectif

CBM Global s'est engagée dans une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Tous les membres du personnel, du conseil d'administration, consultant et bénévoles de CBM Global sont censés observer des normes élevées d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités.

La présente Politique en matière de Conflits d'Intérêt et de Loyauté s'appuie sur notre engagement à garantir que nos intérêts personnels n'influencent pas notre jugement opérationnel ou notre prise de décision.

Lorsque nous prenons des décisions liées à notre travail, nous avons le devoir d'agir dans le meilleur intérêt de CBM Global et nous exigeons de nos employés¹ qu'ils respectent des normes éthiques élevées dans la gestion des conflits d'intérêt et des conflits de loyauté. Identifier, éviter ou divulguer et traiter les conflits d'intérêt ou de loyauté sont une partie importante de la démonstration d'objectivité et d'intégrité. Cela inclut la divulgation à un superviseur de toute relation avec des personnes ou des organisations avec lesquelles CBM Global opère, qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêt ou de loyauté. Ces relations comprennent les relations par le sang ou le mariage, l'amitié, le partenariat ou l'investissement.

Cette politique est conçue pour aider à identifier les situations qui présentent des conflits d'intérêt ou de loyauté potentiels et fournit des conseils pour éviter les risques liés à ces conflits.

La politique s'applique à toutes les activités et opérations de CBM Global dans le monde entier, à l'exclusion des opérations nationales de ses Membres. Les Membres de la Fédération sont encouragés à adopter cette politique lorsqu'il n'en existe pas encore et/ou à s'assurer que toutes les politiques existantes des Membres relatives aux conflits d'intérêt et de loyauté sont conformes à cette politique.

2. Définitions

Une **Personne responsable** est toute personne agissant en tant que dirigeant, employé, consultant, bénévole ou membre du conseil d'administration de CBM Global à qui s'applique la présente politique.

Un **Intérêt financier important** dans une entité est un intérêt financier de quelque nature que ce soit qui, sur la base des informations et des circonstances, est suffisamment important pour affecter, ou pourrait raisonnablement affecter, le jugement d'une Personne responsable ou d'un membre de sa famille en ce qui concerne les transactions entre CBM Global et cette entité. Cela inclut toutes les formes de rémunération.

¹ À moins que le contexte ne l'exige autrement, dans l'ensemble de ce document les mots désignant un genre quelconque doivent être interprétés comme désignant un genre quelconque ou tous les genres.

Un **Conflit de loyauté** existe lorsqu'une personne a un devoir de loyauté envers plus d'une entité et que les intérêts de ces entités divergent. Le conflit d'intérêt est un sous-ensemble du conflit de loyauté.

Par exemple, des conflits de loyauté peuvent survenir lorsqu'un membre du conseil d'administration a des rôles qui se chevauchent. Bien que le membre du conseil concerné n'ait aucun avantage personnel à en tirer, sa prise de décision au nom de CBM Global peut être influencée par d'autres intérêts qu'il peut avoir. Il en va de même pour les situations de recrutement, d'approvisionnement, etc.

Un **Conflit d'intérêt** est défini comme un intérêt réel ou perçu par un employé, un membre du conseil d'administration, un consultant ou un bénévole dans une action qui entraîne, ou semble entraîner, un gain personnel, organisationnel ou professionnel.

Aux fins de la présente politique, les circonstances suivantes sont réputées créer des conflits d'intérêt :

A. Intérêts extérieurs

(i) Un contrat ou une transaction entre CBM Global et une Personne responsable, un membre de sa famille, ou un ami proche.

(ii) Un contrat ou une transaction entre CBM Global et une entité dans laquelle une Personne responsable, un membre de sa famille ou un ami proche a un intérêt financier important ou dont cette personne est un administrateur, un dirigeant, un agent, un partenaire, un associé, un fiduciaire, un représentant personnel, un séquestre, un tuteur, un gardien, un conservateur ou un autre représentant légal.

B. Compétition

(i) Une Personne responsable en concurrence avec CBM Global pour la prestation de services, qu'ils soient programmatiques ou autres, ou pour tout autre contrat ou transaction avec un tiers.

(ii) Le fait pour une Personne responsable d'avoir un intérêt financier important dans une entité ou un individu qui fait concurrence à CBM Global dans la prestation de services, qu'ils soient programmatiques ou autres, ou dans tout autre contrat ou transaction avec un tiers, ou de servir en tant qu'administrateur, dirigeant, employé, agent, partenaire, associé, fiduciaire, représentant personnel, séquestre, tuteur, gardien, conservateur ou autre représentant légal de cette entité ou de cet individu, ou de le consulter.

C. Cadeaux, gratifications et divertissements

Une Personne responsable qui accepte des cadeaux, des divertissements ou d'autres faveurs de la part de tout individu ou entité qui :

(i) entretient ou cherche à entretenir une relation commerciale avec CBM Global, ou est un concurrent de CBM Global ; ou

(ii) est une organisation caritative ;

dans des circonstances où l'on pourrait déduire que cette action avait pour but d'influencer ou pourrait influencer la Personne responsable dans l'exercice de ses fonctions. Cela n'exclut pas l'acceptation d'articles de valeur nominale ou insignifiante ou de divertissements de

valeur nominale ou insignifiante qui ne sont pas liés à une transaction ou activité particulière de CBM Global.

La **Divulgation** signifie le partage de l'existence, de la nature et de tous les faits pertinents d'un conflit d'intérêt avec le président du conseil d'administration ou la personne désignée par le président en cas de conflit d'intérêt au niveau du conseil d'administration, et avec le responsable hiérarchique en cas de conflit d'intérêt pour le personnel.

3. Principes

3.1 Identifier les conflits d'intérêt

Les Personnes responsables sont censées reconnaître lorsqu'elles ont potentiellement, ou pourraient être perçues comme ayant, un conflit d'intérêt.

3.2 Éviter les conflits d'intérêt

Bien que CBM Global respecte les droits et les choix de toutes les Personnes responsables, elles ont une obligation de loyauté envers CBM Global et il est donc conseillé d'éviter tout conflit de loyauté ou d'intérêt.

3.3 Divulguer les conflits d'intérêt

Le fait d'avoir un conflit d'intérêt n'est pas un problème en soi, mais une divulgation précoce est nécessaire. La divulgation doit avoir lieu dès que la Personne responsable se rend compte qu'elle peut avoir ou faire face à une situation de conflit d'intérêt. Si les circonstances changent, les divulgations existantes peuvent ne plus être exactes ou complètes. Toutes les divulgations doivent être mises à jour pour refléter la situation actuelle.

Le cas échéant, les Personnes responsables sont tenues de revoir, mettre à jour et signer une déclaration annuelle de tous les conflits d'intérêt. Les membres du conseil d'administration et des comités du conseil d'administration doivent divulguer tout conflit d'intérêt lors de l'approbation de l'ordre du jour du conseil d'administration et avant tout acte de réunion du conseil d'administration, comme expliqué plus en détail dans les [sections 5](#) et [6](#) ci-dessous.

3.4 Aborder les conflits d'intérêt

La divulgation d'un conflit d'intérêt n'est pas suffisante. Des mesures appropriées, telles que prescrites ci-dessous, doivent être prises pour traiter les conflits d'intérêt.

4. Déclarations de Principe

4.1 Les employés, les membres du conseil d'administration, les consultant et les bénévoles, en tant que Personnes responsables, sont tenus de toujours agir dans le meilleur intérêt de l'organisation. Cette obligation exige que toute Personne responsable, dans l'exercice de ses fonctions, cherche à faire avancer la mission de l'organisation. Les Personnes responsables ne sont pas autorisées à utiliser le titre de leur poste ou le nom ou la propriété de l'organisation à des fins de profit ou de bénéfice privé.

4.2 Les Personnes responsables ne doivent ni solliciter ni accepter de gratifications, de faveurs ou toute autre chose ayant une valeur monétaire de la part des contractants/fournisseurs. Cette disposition n'a pas pour but d'empêcher l'application d'activités de collecte de fonds de bonne foi.

4.3 Aucune Personne responsable ne doit participer à la sélection, à l'attribution ou à l'administration d'un achat ou d'un contrat avec un fournisseur si, à sa connaissance, l'une des personnes suivantes a un intérêt financier dans cet achat ou ce contrat :

- a) La Personne responsable ;
- b) Son conjoint, son partenaire ou tout autre membre de sa famille immédiate ou un ami proche ;
- c) Une organisation dans laquelle l'une des personnes ci-dessus est un dirigeant, un directeur ou un employé ;
- d) Une personne ou une organisation avec laquelle l'une des personnes susmentionnées est impliquée dans le recrutement du personnel, la sélection et l'offre d'un contrat de travail.

4.4 Lorsqu'un conflit d'intérêt ou de loyauté est pertinent pour une question nécessitant une action de la part du conseil d'administration, la personne concernée doit attirer l'attention du conseil et ne doit pas voter sur la question. En outre, la personne ne doit pas participer à la décision finale ou aux délibérations connexes concernant la question à l'étude. En cas de doute sur l'existence d'un conflit, la question est résolue par un vote du conseil, à l'exclusion de la personne concernée.

4.5 Lorsqu'un conflit d'intérêt ou de loyauté est pertinent pour une question nécessitant une action de la part du personnel et de la direction, la Personne responsable doit le signaler à son supérieur hiérarchique. Si le responsable hiérarchique confirme l'existence d'un conflit d'intérêt ou de loyauté, ladite personne ne participera plus, par exemple, à un processus de sélection de marchés publics, à un processus de recrutement, etc. En cas de doute sur l'existence d'un conflit, le supérieur hiérarchique de la Personne responsable doit en référer au Responsable mondial des ressources humaines.

4.6 Chaque Personne responsable doit veiller à ne pas divulguer les informations confidentielles acquises dans le cadre de ce statut ou les informations dont la divulgation pourrait être contraire aux intérêts de CBM Global. En outre, une Personne responsable ne doit pas divulguer ou utiliser des informations relatives aux activités de CBM Global pour son profit ou son avantage personnel ou celui d'un membre de sa famille.

4.7 Les signataires du Code de conduite de CBM Global sont liés par la présente politique en matière de conflits d'intérêt et de loyauté. Toute violation de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires appropriées : pour les membres du conseil d'administration conformément aux décisions du conseil, pour le personnel conformément aux politiques et directives pertinentes en matière de ressources humaines, pour les consultants et les bénévoles conformément à leurs contrats.

En principe, il est incompatible avec la qualité de membre du conseil d'administration de CBM Global d'être employé par, ou d'être membre du conseil d'administration d'une autre organisation dans des circonstances où une nomination au sein de cette organisation pourrait représenter un conflit d'intérêt perçu et ou réel avec CBM Global. Tout membre actuel ou potentiel du conseil d'administration de CBM Global doit divulguer au conseil

d'administration toute nomination actuelle ou proposée qui pourrait potentiellement relever des termes de ce paragraphe 4.8, et le conseil d'administration aura la décision finale quant à savoir si la nomination en question est effectivement incompatible avec la qualité de membre du conseil d'administration.

5. Reconnaissance

5.1 Chaque Personne responsable doit examiner une copie de la présente politique et reconnaître qu'elle en comprend le contenu, par le biais de l'initiation des membres du conseil d'administration et de la procédure d'embauche du personnel, des consultants et des bénévoles.

5.2 La présente politique est révisée au moins tous les deux ans par le conseil d'administration. Toute modification de la politique doit être communiquée immédiatement à toutes les Personnes responsables.

6. Traiter les conflits d'intérêt au niveau du conseil d'administration

6.1 Avant que le conseil d'administration ou tout comité du conseil ne discute d'un contrat ou d'une transaction impliquant un conflit d'intérêt, un membre du conseil d'administration ou du comité ayant un conflit d'intérêt et présent à la réunion doit divulguer tous les faits importants concernant le conflit d'intérêt. Cette divulgation doit être consignée dans le procès-verbal de la réunion.

6.2 Un membre du conseil ou du comité qui prévoit de ne pas assister à une réunion au cours de laquelle il a des raisons de croire que le conseil ou le comité agira sur une question pour laquelle il est en conflit d'intérêt doit divulguer au président de la réunion tous les faits importants relatifs au conflit d'intérêt. Le président doit faire état de la divulgation lors de la réunion et la divulgation doit être reflétée dans le procès-verbal de la réunion.

6.3 Une personne en conflit d'intérêt ne doit pas participer ou être autorisée à entendre la discussion du conseil ou du comité sur le sujet, sauf pour divulguer les faits importants et répondre aux questions. Cette personne ne doit pas tenter d'exercer son influence personnelle sur la question, que ce soit pendant ou en dehors de la réunion.

6.4 Une personne qui a un conflit d'intérêt en ce qui concerne un contrat ou une transaction qui fera l'objet d'un vote lors d'une réunion du conseil ne sera pas prise en compte pour déterminer le quorum aux fins du vote. La personne en conflit d'intérêt ne peut pas voter sur le contrat ou la transaction et ne doit pas être présente dans la salle de réunion lorsque le vote a lieu, à moins que le vote ne se fasse par bulletin secret. L'inéligibilité de cette personne est consignée dans le procès-verbal de la réunion. Aux fins du présent paragraphe, un membre du conseil d'administration de CBM Global est en conflit d'intérêt lorsqu'il se présente à l'élection d'un dirigeant du conseil (président ou président de comité).

Dans le cas où l'existence d'un conflit d'intérêt n'est pas tout à fait claire, la personne en conflit potentiel doit divulguer les circonstances au président ou à son représentant, qui déterminera s'il existe un conflit d'intérêt soumis à la présente politique.