



POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Les employés de la Compagnie canadienne des billets de banque limitée et de ses filiales (la « Société ») doivent éviter les conflits d'intérêts et communiquer aux gestionnaires toute situation qui peut donner lieu à un conflit d'intérêts.

Conflit d'intérêts désigne une situation dans laquelle les intérêts personnels d'une personne entrent en conflit avec les intérêts d'une autre personne ou entité envers laquelle la personne a un devoir de loyauté ou d'impartialité.

Loyauté dans le contexte d'un emploi désigne l'obligation d'un employé envers l'employeur de :

- exécuter les tâches attribuées avec diligence et compétence;
- être honnête avec l'employeur;
- éviter toute relation personnelle ou d'affaires, comportant une rémunération ou non, qui est incompatible avec les intérêts de l'employeur;
- éviter tout comportement qui peut ternir la réputation de l'employeur.

Les employés dont les intérêts personnels sont en conflit avec les intérêts de la société n'ont pas un comportement honnête ou équitable envers la société ou les autres employés qui dépendent du succès de la société pour les moyens de subsistance et la satisfaction professionnelle.

La rectitude morale est une qualité personnelle qui est essentielle pour tous les employés de la société. Éviter les conflits d'intérêts est un élément fondamental pour démontrer la rectitude morale et appuyer l'engagement de la société à respecter les normes éthiques les plus élevées.

La présente politique vise à aider les employés à déterminer et à éviter les conflits d'intérêts qui peuvent causer un préjudice pour la société et miner la réputation qu'a l'employé de personne honnête, intègre et équitable.

En cas de conflits d'intérêts, les employés doivent communiquer le conflit d'intérêts à leur gestionnaire et s'assurer que le conflit n'a pas d'incidence négative sur la société.

DÉTERMINER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La plupart des employés font preuve de loyauté envers la société et n'agissent pas contre les intérêts de la société pour obtenir des avantages personnels. Toutefois, il ne faut pas oublier que des conflits d'intérêts peuvent survenir dans un grand nombre de situations.

Il est facile de reconnaître certains conflits d'intérêts, toutefois, certains employés ne reconnaissent pas l'existence d'un conflit d'intérêts ou se placent délibérément dans une situation de conflit d'intérêts. Il est plus difficile de déterminer d'autres types de conflits d'intérêts, mais il est nécessaire de les éviter et de les communiquer.

Vous trouverez ci-après des exemples de situations qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts :

- Un employé qui reçoit un cadeau ou des marques d'hospitalité d'un fournisseur peut, consciemment ou inconsciemment, favoriser le fournisseur même si la société peut tirer avantage des prix ou des conditions d'un fournisseur qui n'a pas offert de cadeaux ou de marques d'hospitalité à l'employé.
- Un gestionnaire qui peut influencer une décision de la société concernant une transaction commerciale et le coût de la transaction peut, consciemment ou inconsciemment, modifier ses recommandations à la société s'il est actionnaire d'une autre entreprise ou s'il a des intérêts financiers dans la transaction.
- Un employé qui organise un voyage d'affaires pour le compte de la société et achète un billet à un certain prix et présente une demande de remboursement des dépenses en fonction de ce prix et, ensuite, annule le billet après avoir trouvé un billet moins cher et prélève la différence a obtenu un avantage aux dépens de la société.
- Un employé utilise le papier à correspondance officielle de la société pour donner plus de crédibilité à une demande personnelle, par exemple, une lettre au rédacteur ou une lettre concernant un conflit personnel avec un organisme qui est aussi un fournisseur de la société, par exemple, une banque ou une société émettrice de cartes de crédit.
- Un employé utilise le courriel, le téléphone ou l'ordinateur de la société pour vendre des articles à titre personnel sur Internet.
- En essayant consciemment ou inconsciemment de donner l'impression d'être important ou d'être au courant, un employé communique des renseignements sur la société, ses produits ou clients qui sont confidentiels et qui ne sont pas dans le

domaine public à des employés de la société ou à d'autres personnes qui n'ont pas besoin de connaître ces renseignements.

- Sans divulguer la relation, un employé aide ou encourage la société à acheter des produits ou des services d'un membre de la famille de l'employé ou d'une entreprise dans laquelle l'employé ou un membre de sa famille a un intérêt direct ou indirect ou à faire affaire avec cette personne ou entreprise.
- Un employé trouve un nouveau processus qui peut être avantageux pour la société en utilisant des renseignements obtenus pendant son emploi et présente une demande de brevet pour le processus sans communiquer et transférer l'invention à la société.
- Un employé formule des commentaires dénigrants sur la société ou discute des renseignements confidentiels pendant une réunion, dans un blogue, sur les réseaux sociaux ou de toute autre façon qui attire l'attention de personnes qui ne travaillent pas pour la société.
- Le beau-frère d'un employé occupe un poste dans le service de vente d'un nouveau fournisseur clé. Un conflit peut survenir si ces deux personnes doivent effectuer une transaction ensemble pour le compte de la société.
- Un employé relève d'un superviseur qui est un proche par suite d'un mariage qui n'a pas été communiqué. Le superviseur et l'employé ne divulguent pas la relation. Le superviseur peut décider les tâches journalières de l'employé, recommander une promotion et déterminer le salaire.
- Un superviseur a une relation avec un autre employé qui relève directement du superviseur. (Remarque : ce scénario cause non seulement un conflit d'intérêts, mais peut aussi être une violation de la Politique sur le comportement irrespectueux, le harcèlement et la violence en milieu de travail).
- Un employé néglige de communiquer qu'un candidat à un poste est un membre de sa famille, même si les communications avec le membre de la famille sont limitées, s'il est embauché.
- Pendant une entrevue, un employé communique à l'interviewé des renseignements sur les activités ou les plans de l'entreprise.

PERSONNES POLITIQUEMENT VULNÉRABLES (PPV)

La CBN détermine et enregistre les relations avec des PPV ou des dirigeants d'une organisation internationale (DOI) pour gérer efficacement ces relations et empêcher l'exercice d'une influence indue découlant de la relation. La CBN fait preuve de diligence raisonnable avant d'établir une relation d'affaires officielle avec toute personne qui est une

PPV. Les employés sont vérifiés et ceux qui sont des PPV ou des membres de la famille d'une PPV ou sont étroitement associés à une PPV sont surveillés et occupent des postes qui ne peuvent donner lieu à des conflits. (Remarque : Vous trouverez les définitions de PPV, DOI, membre de la famille d'une PPV et personne étroitement associée à une PPV à l'Annexe A de la présente politique).

Vous trouverez ci-après des exemples de conflits d'intérêts concernant des PPV :

- On découvre qu'un employé est l'enfant d'un ambassadeur, qui a été récemment nommé au Canada, d'un pays qui a conclu un contrat important avec la CBN. Une telle situation peut créer un avantage indu ou donner la perception d'un avantage indu pour la CBN pendant les processus d'approvisionnement ou de légalisation.
- Un employé qui est chargé d'obtenir un permis d'un organisme gouvernemental a établi une relation personnelle avec le dirigeant de cet organisme qui n'a pas été communiquée, ce qui peut influencer la décision de délivrer le permis et créer un avantage indu.

CADEAUX, ACCUEIL ET AUTRES AVANTAGES

Les clients, les fournisseurs et les organisations qui voudraient fournir des produits à la société peuvent offrir occasionnellement aux employés de la société des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages. Dans ces circonstances, les employés doivent s'assurer que leur comportement est conforme à la politique sur les cadeaux, l'accueil, les dons et les commandites de la société.

Les cadeaux qui ont peu de valeur commerciale (100 \$ ou moins) et qui sont des témoignages de reconnaissance tels que des t-shirts, des stylos et d'autres articles abordables comportant le logo ou le nom du client ou du fournisseur ne sont pas importants et ne doivent pas être divulgués, sauf s'il s'agit d'un grand nombre d'articles ou si la fréquence est excessive.

Toutefois, les cadeaux, les marques d'hospitalité ou d'autres avantages qui ont une valeur élevée (plus de 100 \$) ou plusieurs cadeaux, marques d'hospitalité ou d'autres avantages qui représentent plus de 250 \$ sur une période glissante de douze mois doivent être communiqués au gestionnaire de l'employé dès la réception. Les cadeaux qui ont une grande valeur (c.-à-d. plus de 250 \$) ne peuvent être acceptés sans l'approbation préalable du superviseur de l'employé et doivent être communiqués immédiatement par écrit au service du contentieux de la société.

Les marques d'hospitalité sont notamment des boissons, des repas, des voyages, des spectacles, par exemple, des billets pour le hockey et des éléments similaires.

LOTERIES ET JEUX DE BIENFAISANCE

Afin de protéger la réputation de la Société, il est interdit aux employés de participer à des loteries et à des jeux de bienfaisance lorsque la Société est engagée pour fournir les services de loterie ou de jeux de bienfaisance connexes. Un employé gagnant d'un prix créerait un conflit d'intérêts perçu (ou réel) qui entraînerait une perte de confiance de nos clients et des utilisateurs finaux de nos produits envers la Société.

Remarque : Dans le cas où il y a des règles locales qui s'appliquent à l'admissibilité d'un employé de la Société à participer à une loterie ou à un jeu de bienfaisance, les règles les plus restrictives entre les règles locales et la présente politique s'appliqueront. Dans certains cas, les règles locales peuvent s'étendre à tous les employés d'une filiale particulière, à tous les employés de la Société ou même aux membres de la famille des employés de la Société.

CONSÉQUENCES

Les employés qui sont en conflit d'intérêts font face à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement justifié. Certains conflits d'intérêts qui peuvent donner lieu à des avantages, par exemple, les pots-de-vin, peuvent être communiqués aux autorités en vue de poursuites judiciaires. Dans ces circonstances, les employés doivent s'assurer que leur comportement est conforme à la Politique anti-corruption de la société.

Examiné et approuvé le 16 mai 2025

par Gordon McKechnie
Secrétaire corporatif

ANNEXE A

Définitions :

« **Membre de la famille** » désigne l'époux ou le conjoint de fait d'une personne visée, l'enfant (les enfants) biologique(s) ou adoptif(s) d'une personne visée, la mère (les mères) ou le père (les pères) d'une personne visée, la mère (les mères) ou le père (les pères) de l'époux ou du conjoint de fait (belle-mère ou beau-père) d'une personne visée et l'enfant (les enfants) de la mère ou du père (frère(s) ou sœur(s)) d'une personne visée.

« **Personne étroitement associée** » désigne une personne ayant des liens avec une PPV ou un DOI pour des raisons personnelles ou professionnelles. Des exemples de personne étroitement associée incluent, mais sans s'y limiter, un partenaire d'affaire d'une PPV ou d'un DOI, une personne engagée dans une relation romantique avec une PPV ou un DOI, et une personne effectuant des opérations financières avec une PPV ou un DOI. Une personne demeure une personne étroitement associée jusqu'à la fin de cette relation.

Un « **national politiquement vulnérable (NPV)** » est une personne qui occupe ou a occupé au cours des cinq dernières années une des fonctions suivantes au sein du gouvernement fédéral canadien, y compris une société d'État, un gouvernement provincial (ou territorial) canadien ou une administration municipale canadienne ou pour leur compte :

- gouverneur général, lieutenant-gouverneur ou chef de gouvernement;
- membre du Sénat ou de la Chambre des communes ou membre d'une assemblée législative;
- sous-ministre ou titulaire d'une charge de rang équivalent;
- ambassadeur ou attaché ou conseiller d'un ambassadeur;
- officier ayant le rang de général ou un rang supérieur;
- dirigeant d'une société appartenant directement à cent pour cent à Sa Majesté du chef du Canada ou d'une province;
- chef d'un organisme gouvernemental;
- juge d'une cour d'appel provinciale, de la Cour d'appel fédérale ou de la Cour suprême du Canada;
- chef ou président d'un parti politique représenté au sein d'une assemblée législative;
- maire.

Un « **étranger politiquement vulnérable (EPV)** » est une personne qui occupe ou a déjà occupé une des fonctions suivantes au sein d'un État étranger ou pour son compte :

- chef d'État ou chef de gouvernement;
- membre du conseil exécutif de gouvernement ou membre d'une assemblée législative;
- sous-ministre ou titulaire d'une charge de rang équivalent;
- ambassadeur ou attaché ou conseiller d'un ambassadeur;
- officier ayant le rang de général ou un rang supérieur;
- dirigeant d'une société d'État ou d'une banque d'État;
- chef d'un organisme gouvernemental;

- juge;
- chef ou président d'un parti politique représenté au sein d'une assemblée législative.

Une personne qui est considérée comme un étranger politiquement vulnérable **est toujours un EPV** indépendamment de la période pendant laquelle elle a occupé le poste.

Le « **DOI** » est le dirigeant principal d'une organisation internationale, par exemple, un président ou un PDG, qui occupe ou a occupé, au cours des cinq dernières années, le poste ou les fonctions :

- le dirigeant d'une organisation internationale mise sur pied par les gouvernements de différents États;
- le dirigeant d'une institution créée par une organisation internationale.