

**Centre de ressources des canaux indirects de vente**

**Politique en matière de conflits d’intérêts**



**Consignes**

1. Personnalisez les sections surlignées de la politique en matière de conflit d’intérêts.
2. Remettez la politique en matière de conflits d’intérêts à tous les salariés (notamment aux nouveaux salariés au moment de l’embauche).
3. Assurez-vous que les salariés comprennent leurs devoirs et responsabilités en matière de conflits d’intérêts.

**En quoi cela vous profite-t-il ?**

L’identification et la gestion des conflits d’intérêts est une composante importante des opérations commerciales. La politique sur les conflits d’intérêts aidera à établir des lignes directrices qui permettront de s’assurer que les intérêts personnels, sociaux, financiers ou politiques de vos salariés, dirigeants et administrateurs n’entrent pas en conflit, ou ne semblent pas entrer en conflit, avec les intérêts de votre entreprise et d’accroître la transparence de ces relations. Cela permettra également de garantir que les salariés prendront des décisions commerciales objectives en ce qui concerne les activités de votre entreprise.



|  |
| --- |
| **Description**  Un conflit d’intérêts survient quand un salarié a une relation familiale étroite ou une relation financière avec une autre entreprise, un autre salarié, un autre client, un autre fonctionnaire, un autre fournisseur ou une autre partie liée. |



**Autres documents à prévoir**

* Code de conduite
* Formation sur les conflits d’intérêts

*Version 1.0*

# **POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS D’INTÉRÊTS**

Un conflit d’intérêts survient quand les intérêts ou les activités des salariés peuvent être, ou peuvent être perçus comme étant, en conflit avec ceux de la société ou pourraient avoir un impact sur la capacité du salarié à s’acquitter objectivement de ses devoirs et responsabilités ou compromettre son engagement envers la société. Même l’apparence d’un conflit peut nuire à votre réputation ou à celle de la société. Dans le but de protéger l’intégrité de **[insérer le nom de la société]**, nous évitons les conflits d’intérêts car ils peuvent nous porter préjudice. Les salariés doivent révéler à la société tout conflit d’intérêts potentiel ou toute transaction entre parties liées.

**INVESTISSEMENTS PERSONNELS ET AUTRES INTÉRÊTS**

● Les salariés doivent signaler tous les cas dans lesquels le salarié a une relation d’affaires ou tout type d’investissement, en dehors de la relation avec la société, avec l’un des fournisseurs, clients ou concurrents de la société.

● Les salariés ne doivent pas détenir d’intérêts extérieurs susceptibles de nuire à la réputation de la société ou d’exposer la société à des risques inutiles.

● Les salariés ne doivent pas accepter de poste de dirigeant, d’associé, de directeur ou toute autre position d’autorité dans une autre entité sans l’approbation préalable de la société.

● Les salariés doivent divulguer à la société tous les autres employeurs et tous les conflits d’intérêts potentiels.

**RELATIONS PERSONNELLES**

* Les salariés doivent révéler toutes les relations familiales (par exemple, les parents, le conjoint, les enfants et les autres membres de la famille immédiate) ou les relations financières avec les fournisseurs, les sous-distributeurs/agents, les concurrents, les clients et/ou les partenaires commerciaux.
* Les salariés doivent révéler toutes les relations familiales ou financières avec des fonctionnaires nationaux ou étrangers, y compris les professionnels de santé.