



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

856 · Affaires légales  
PE · Politique d'entreprise  
856 · PE-01-001  
Révision n°01

## 1. INTRODUCTION

Koniambo Nickel SAS (ci-après « Koniambo Nickel » ou la « Société »), dans la continuité de son [Code de conduite](#) et des Valeurs qu'elle prône depuis son origine, met au service de son personnel et des autres intervenants un outil d'aide à la décision permettant de mieux respecter les exigences de loyauté, d'éthique et de crédibilité.

Koniambo Nickel entend appliquer les normes les plus strictes dans la gestion de ses ressources et notamment les ressources internes et financières de l'entreprise.

A ce titre, la politique en matière de conflits d'intérêts vise à prévenir, et le cas échéant, détecter, identifier, surveiller et gérer les conflits d'intérêts.

Elle permet à chacun de mieux comprendre dans quelles situations les liens d'intérêts peuvent conduire à des conflits d'intérêts, et ce, afin de les prévenir ou de les dénouer, dans l'intérêt des personnes concernées comme de Koniambo Nickel, qui engagent leur responsabilité en cas de conflits d'intérêts.

La prévention des conflits d'intérêts repose sur des règles et sur l'engagement de chacun à les respecter. La conscience individuelle ne suffit pourtant pas. Une personne de bonne foi peut se trouver en situation de conflit d'intérêts. Le respect des règles implique donc aussi un certain discernement personnel.

La prévention des conflits d'intérêts est d'abord fondée sur l'obligation de déclarer les liens d'intérêts susceptibles de constituer ou de déboucher sur de tels conflits : un salarié demeure libre d'avoir des activités extérieures, y compris professionnelles, mais il a une obligation de loyauté envers son employeur.

La présente politique a été établie compte tenu de cette liberté et de cette obligation de loyauté. Il convient donc d'y rappeler les règles d'éthique en matière de loyauté ainsi que de comportement personnel et professionnel visant à la préservation des intérêts de l'entreprise et à éviter toute atteinte à ses ressources.

## 2. OBJECTIF

- ♦ L'objectif de cette politique est d'assurer que :
- ♦ Les intérêts de la Société sont en tout temps adéquatement protégés, en assurant en continu que la transparence, l'impartialité et l'indépendance soient maintenues dans toutes les opérations menées par Koniambo Nickel.
- ♦ Les employés soient protégés et informés de tout conflit entre leurs propres intérêts et ceux de la Société.
- ♦ Les intérêts des affaires privées des employés n'ont pas d'incidence sur leurs obligations vis-à-vis de Koniambo Nickel.
- ♦ Les employés connaissent les domaines où ils doivent faire preuve de transparence vis-à-vis de l'employeur.

## 3. DÉFINITIONS

### 3.1. Conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les liens d'intérêts d'une personne sont susceptibles, par leur nature ou leur intensité, de mettre en cause son impartialité ou son indépendance dans

l'exercice de la mission qui lui est confiée au regard du dossier à traiter.

La personne concernée risque alors, consciemment ou non, en réalité ou en apparence, d'agir sous l'influence de ses liens d'intérêts privés et non avec l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité que requiert sa participation à l'activité de la Société.

Cela peut se traduire comme suit :

### (A) Les liens d'intérêts peuvent entrer en conflit avec l'intérêt général

Chacun a des liens avec des personnes ou des organismes, résultant de sa vie personnelle ou professionnelle. Ces liens sont porteurs d'intérêts, patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux, conduisant à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Les liens d'intérêts peuvent alors être en conflit avec d'autres intérêts, individuels ou collectifs, privés ou publics.

### (B) Les liens d'intérêts sont de différents types

Il s'agit de manière générale des liens d'intérêts (avantage ou absence de désavantage matériel, moral ou financier) ou activités de toute nature (passés ou présents d'ordre patrimonial, professionnel ou familial), directs ou par personne interposée en relation avec l'objet des tâches qui sont confiées à une personne.

L'intérêt peut être direct ou par personne interposée :

- ♦ intérêt direct : intérêt impliquant, à titre personnel, directement pour l'intéressé, un bénéfice, c'est-à-dire une rémunération, en argent ou en nature, ou toute forme de reconnaissance, occasionnelle ou régulière, sous quelque forme que ce soit. Le bénéfice est un avantage ou une absence de désavantage pour soi-même.
- ♦ intérêt indirect (ou par personne interposée) : intérêt impliquant, en raison de la mission remplie par l'intéressé, un bénéfice, rémunération ou gratification, ou une absence de désavantage, au profit d'une autre personne, physique ou morale (institution, organisme de toute nature), avec laquelle l'intéressé est en relation, ou un désavantage pour cette autre personne (que l'intéressé pourrait souhaiter pour celle-ci), dans des conditions telles que le comportement de l'intéressé pourrait s'en trouver influencé, même s'il ne reçoit aucun bénéfice à titre personnel.

L'intérêt peut être actuel, ancien, voire futur.

### (C) Le conflit d'intérêts peut ne concerner qu'une seule opération

Le conflit d'intérêts se produit à l'occasion d'un acte, d'une opération : lorsqu'une personne collaborant avec Koniambo Nickel « traite une question » dans laquelle elle a un intérêt direct ou indirect. Ceci a pour conséquence qu'une personne collaborant avec Koniambo Nickel et ayant un lien avec un organisme privé peut donc être en conflit d'intérêts pour un acte (une étude, une prestation) et pas pour d'autres ; dans ce cas, la déclaration d'un lien d'intérêts n'implique un conflit d'intérêts que dans une situation donnée.

### (D) Le conflit d'intérêts n'est pas forcément volontaire

Le conflit d'intérêts existe objectivement, pour un acte donné, du fait de ces intérêts divergents, quand bien même la personne agit dans sa mission sans tenir compte de son lien d'intérêts privé. En effet, même si l'intérêt privé, de fait, n'interfère pas, l'apparence de cette interférence compromet l'image de la personne et celle de la Société.

Quiconque travaillant pour Koniambo Nickel doit éviter les conflits d'intérêts avérés et, dans la mesure du possible, les conflits apparents ou potentiels.

Nous devons préserver les intérêts légitimes de Koniambo Nickel en exécutant nos obligations professionnelles correctement.

Pour plus d'informations utiles, référez-vous aux exemples de situations de conflit d'intérêts en annexe du présent document.

### **3.2. Proches parents et famille immédiate**

Sont considérés comme proches parents et membres de la famille : les époux, mari ou femme, parents et beaux-parents, enfants et beaux-enfants, enfants du conjoint et de la conjointe, frères et sœurs, demi-frères et demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, neveux et nièces, tantes et oncles, grands-parents, petits-enfants et belle-famille.

### **3.3. Relations personnelles proches**

Les relations personnelles proches incluent sans être limitées aux couples non mariés, le conjoint ou la conjointe de fait, relations amoureuses, personnes avec qui on cohabite, relations d'affaire, amitiés personnelles qui peuvent altérer le jugement.

### **3.4. Personne contact**

Employé(e) de Koniambo Nickel, direction juridique, membre du Département des Ressources Humaines ou votre supérieur lui-même pour recevoir la copie du formulaire de déclaration d'intérêts.

### **3.5. Personne désignée**

Employé(e) de Koniambo Nickel membre de la Direction Juridique désigné(e) pour recevoir, vérifier et valider l'original du formulaire de déclaration d'intérêts.

## **4. DÉCLARATION D'INTÉRÊTS**

Toute préoccupation portant sur un conflit d'intérêts avéré ou potentiel ou sur une situation peu claire doit être immédiatement signalée, conformément à la présente procédure.

Le conflit d'intérêts doit être géré. Il doit être prévenu, dès lors qu'une situation permet de prévoir qu'il existera pour une opération donnée. C'est le rôle de la déclaration d'intérêts.

Dans ce but il convient de proscrire :

Tout conflit entre les intérêts personnels des salariés et intervenants et les intérêts de Koniambo Nickel y compris pendant les congés payés ou les périodes de suspension du contrat.

L'usage abusif des ressources de l'entreprise à des fins personnelles.

### **4.1. Qui doit compléter une déclaration d'intérêts?**

Il appartient à la Direction, de concert avec la Direction Juridique, (dont le Coordinateur de la conformité) et les Ressources Humaines, de déterminer quels sont les employés, les conseillers et les contractants à inclure dans le programme, compte tenu des risques et des enjeux identifiés. Ces personnes doivent au minimum inclure les membres de la Direction, les membres des Ressources Humaines et les employés qui exercent des activités liées à la finance, aux achats et à la chaîne d'approvisionnement.

La Direction doit envisager d'ajouter à cette liste quiconque a une influence sur le processus d'approvisionnement, y compris les cadres opérationnels, voire les employés occupant des postes supérieurs qui participent à la définition de spécifications techniques, aux demandes et aux autorisations budgétaires ainsi qu'à des évaluations techniques.

### **4.2. Quand et comment effectuer une déclaration d'intérêts?**

Toute personne ciblée selon le paragraphe 4.1 remplit une déclaration d'intérêts via le formulaire 856-FO-01-0001 ou en ligne <http://coi.glencore.net> et l'envoyer signée sous format électronique à sa hiérarchie, à la personne contact et à la personne désignée (dont les contacts figurent sur le formulaire).

Les employés désignés au 4.1 doivent transmettre une déclaration d'intérêts :

- ♦ à leur arrivée au sein de Koniambo Nickel
- ♦ en cas de changement de poste au sein de Koniambo Nickel
- ♦ Dès lors qu'un changement de situation intervient et pouvant impliquer un nouveau lien d'intérêts réel ou potentiel quelconque
- ♦ Et/ou par défaut, une fois par année.

La déclaration doit être remplie et signée par l'employé même en l'absence de conflit d'intérêts avéré ou potentiel.

### **4.3. Que déclarer?**

À titre liminaire, il est rappelé que les employés ne doivent pas utiliser leur poste ou les connaissances acquises dans l'exercice de leurs fonctions auprès de Koniambo Nickel pour obtenir des avantages privés ou personnels qui seraient de nature à provoquer un conflit entre les intérêts de la Société et leurs propres intérêts.

L'intérêt personnel est compris de façon très large. Il peut être direct ou indirect, concerner la personne seule (dans ce cas, il est appelé intérêt propre) ou ses proches. Cet intérêt peut être de nature économique, financière, politique, professionnelle, confessionnelle ou sexuelle. Les situations susceptibles d'engendrer des conflits d'intérêts incluent sans s'y limiter les cas suivants:

- ♦ D'une façon générale, se lancer dans une entreprise concurrentielle en dehors du travail, et toute activité rémunérée quand il existe une clause d'exclusivité dans le contrat;
- ♦ Tirer profit d'un poste, de façon déloyale;
- ♦ Faire des affaires avec la Société;
- ♦ Faire des affaires avec un sous-traitant de Koniambo Nickel.

Vous pouvez vous référez aux illustrations en annexe pour plus d'informations complémentaires.

### **4.4 Conflit d'intérêts et corruption :**

Le lien entre un conflit d'intérêts et un acte de corruption n'est pas immédiat. Cependant, que ce soit dans le secteur privé ou public, des activités ou des responsabilités annexes peuvent venir influencer le comportement professionnel. L'agent ou l'employé peut être tenté de tirer un avantage personnel de sa fonction. Prévenir les situations de conflit d'intérêts fait ainsi partie intégrante de la prévention de la corruption.

En effet, plusieurs infractions pénales sont susceptibles d'être caractérisées dans des situations de conflit d'intérêts, telles que notamment l'abus de biens sociaux, l'abus de confiance, le délit d'initié, l'escroquerie etc.

Il est important de noter que même une apparence de conflit d'intérêts est susceptible de caractériser un conflit d'intérêts, et peut miner la confiance envers Koniambo Nickel, un employé ou un contractant et peut donner l'impression que les contrôles internes de Koniambo Nickel sont compromis même si l'employé a agi, ou pense avoir agi, dans l'intérêt de Koniambo Nickel.

Il est à rappeler néanmoins que nos entreprises contractantes, fournisseurs et partenaires sont recru-

tés par le biais d'un processus équitable et formel qui comprend, le cas échéant, des exigences écrites reflétant nos valeurs et nos politiques.

## 5. PROCESSUS DE REVUE ET DE VALIDATION DES DECLARATIONS

Les déclarations d'intérêts sont recueillies par voie électronique par la personne contact et la personne désignée. Une vérification des intérêts déclarés est alors effectuée par la personne désignée, assistée par le département des ressources humaines et le département juridique.

S'il ressort de la revue des déclarations d'intérêts qu'un conflit d'intérêts existe ou est susceptible de naître ou d'apparaître, le processus de gestion des conflits d'intérêts est enclenché.

Une registre rassemblant l'ensemble des informations pertinentes associés à ce processus est maintenu et conservé par la Direction Juridique. Celui-ci fait état de la liste du personnel ciblé, des déclarations reçues, des liens d'intérêts réels ou potentiels identifiés et des conflits si applicable.

## 6. PROCESSUS DE GESTION DES SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

En cas de situation de conflit d'intérêts avéré ou potentiel ou de toute apparence de conflit d'intérêts, la Direction décide si le conflit peut être géré et si l'employé peut s'acquitter de ses fonctions de manière objective.

La Direction est assistée par les Ressources Humaines et la Direction Juridique dans la gestion de situations de conflit d'intérêts, lesquels peuvent recourir à des conseils externes s'ils le jugent opportun (cabinet d'avocats par exemple).

Si le conflit d'intérêts est inévitable et porte atteinte à l'objectivité des décisions prises par l'employé, des mesures complémentaires sont mises en place, comme la limitation du rôle de l'employé dans la prise de décisions relatives à une affaire donnée, un aménagement de poste ou une réaffectation.

Ces mesures sont prises après avoir recueilli les observations de l'employé concerné.

Des contrôles indépendants sont mis en œuvre périodiquement par le biais d'audits.

## 7. VIOLATION DES REGLES RELATIVES AUX CONFLITS D'INTERETS

Le Conseil de Direction et la Direction ont l'obligation de prendre soin des affaires de Koniambo Nickel et la responsabilité de les gérer et de protéger les intérêts de la Société. Corrélativement chaque employé et prestataire de Koniambo Nickel a la responsabilité de remplir ses obligations conformément aux dispositions de son contrat de travail ou contrat.

Toute infraction aux règles légales, et information donnée par l'employé qui serait inexacte, incomplète ou trompeuse sera traitée de la façon la plus appropriée à la situation. L'employé s'expose aux sanctions disciplinaires de la Société qui incluent le blâme et peuvent aller jusqu'au licenciement (voir la [Procédure de gestion disciplinaire](#)), sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles.

Toute infraction présumée ou alléguée faisant l'objet d'une enquête devra être traitée dans la plus grande confidentialité.

Koniambo Nickel considère toute infraction à la politique en matière de conflit d'intérêts ou toute déviation des lignes de conduite et des normes généralement acceptées sur le lieu de travail comme une affaire sérieuse qui doit être immédiatement réglée.

## 8. FORMATION, COMMUNICATION ET PREVENTION

La politique en matière de conflit d'intérêts est communiquée aux employés lors de leur prise de fonction.

Tout le personnel ciblé dans l'application de ces principes, est formé périodiquement aux situations de conflit d'intérêts et à leur gestion. Les sessions et évaluations sont tracées et archivées sous PICO.

Toute réunion d'information sur le sujet fait également l'objet de confirmation de participation.

Koniambo Nickel communique et promeut chaque nouvelle révision de la présente politique via une Note de Service.

La Direction Juridique peut être consultée par les employés souhaitant être conseillés sur la démarche. La prévention s'appuie sur des principes de bonne conduite exposés dans le [code de conduite](#) de Koniambo Nickel (l'obligation de transparence notamment) et dont chaque salarié reconnaît avoir eu communication lors de son entrée dans la Société.

La déclaration d'intérêts est protectrice tant de la personne qui la remplit que de l'entité qui la reçoit.

## 9. RÉFÉRENCES

- ♦ Code de conduite
- ♦ Directive relative aux cadeaux d'Affaires
- ♦ Procédure de gestion disciplinaire
- ♦ Procédure de gestion des audits
- ♦ Formulaire de déclaration d'intérêts



## Annexe 1 : illustrations

Les hypothèses visées ci-dessous de manière non exhaustive permettent de fournir des indications quant aux différentes situations dans lesquelles peuvent se trouver les salariés et intervenants pour Koniambo Nickel.

### **Faire des affaires en dehors du travail**

Un employé doit déclarer toute entreprise commerciale extérieure dans laquelle il aurait un intérêt et qui soit en concurrence avec Koniambo Nickel ou qui puisse de quelque manière que ce soit causer préjudice à son emploi ou à la qualité de son travail.

### **Relations privées et professionnelles**

Un employé doit déclarer toute relation privée ou professionnelle avec un concurrent de Koniambo Nickel ou un tiers qui entretient, veut entretenir ou s'attend à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel (par exemple, partenaire contractuel, fournisseur, conseiller, contractant ou sous-traitant offrant des biens ou des services à Koniambo Nickel, organisme local sans but lucratif, etc.), et susceptible de créer un conflit d'intérêts avéré ou potentiel ou une apparence de conflit d'intérêts.

Un employé doit déclarer s'il agit en tant que conseiller, employé, membre du conseil d'administration, cadre supérieur ou manager pour une autre société ou organisation si cela risque d'entrer en conflit avec le travail de la personne chez Koniambo Nickel, ou de nuire à son objectivité.

Un employé doit déclarer s'il agit en tant que conseiller, employé, membre du conseil d'administration, cadre supérieur ou manager pour un tiers qui cherche à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel.

### **Tirer profit d'un poste de façon déloyale**

Un employé doit déclarer toute implication dans l'approbation ou le contrôle des contrats passés entre Koniambo Nickel et une société détenue et/ou gérée par ses proches parents ou membres de sa famille.

Un employé traitera de manière confidentielle toute information concernant Koniambo Nickel, ou toute société affiliée, dont il aura pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions et ne la divulguera à aucun tiers, sans autorisation préalable et écrite de la Société. Cette obligation de discrétion restera applicable même après le départ du salarié de l'entreprise ou la fin des missions du prestataire pendant une période déterminée en fonction du poste occupé et des informations concernées.


Toutes les découvertes et inventions brevetables en rapport avec le type de travail pour lequel l'employé ou le prestataire est engagé et résultant de son travail au sein de Koniambo Nickel, seront la propriété de la Société pendant une période de temps prescrite et déterminée.

Un employé n'est pas autorisé à utiliser le personnel, les installations, le matériel, l'équipement ou les fournitures de Koniambo Nickel à des fins personnelles.

### **Faire des affaires avec Koniambo Nickel**

Un employé doit déclarer s'il vend, loue ou négocie, par l'intermédiaire d'une société dont il est propriétaire, directement ou indirectement, toute sorte de marchandise, bien, équipement, installation ou service de ou avec la Société, lorsqu'il peut influencer la décision.

Un employé doit déclarer toute participation majoritaire, parts de propriété, possession d'actions et/ou occupation d'un poste au conseil d'administration d'un concurrent de Koniambo Nickel ou d'un tiers



qui entretient, veut entretenir ou s'attend à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel (par exemple, partenaire contractuel, fournisseur, conseiller, contractant ou sous-traitant offrant des biens ou des services à Koniambo Nickel, organisme local sans but lucratif, etc.) qui sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts avéré ou potentiel ou une apparence de conflit d'intérêts.

### **Accepter des cadeaux d'affaire ou avantages**

Un employé doit déclarer à son supérieur hiérarchique les avantages ou les cadeaux de quelque nature que ce soit de la part d'un tiers qui entretient, veut entretenir ou s'attend à entretenir des relations d'affaires avec Koniambo Nickel, conformément aux dispositions de la [Directive relative aux cadeaux d'affaires](#)

### **Travailler avec des proches et/ou des relations personnelles**

Un employé doit déclarer toute implication dans la candidature d'un proche parent ou d'un ami proche si l'employé a le pouvoir d'influencer des décisions entourant la candidature en question, comme les nominations, la rémunération et les promotions.

Un employé doit déclarer s'il est dans une relation hiérarchique directe avec un proche parent ou ami proche.

### **Abus de poste chez Koniambo Nickel pour obtenir un profit personnel**

L'employé doit déclarer tout intérêt privé pouvant nuire à l'exécution objective des obligations professionnelles.

## Annexe 2 : formulaire

### Objectif et instructions

L'objectif de cette déclaration est l'enregistrement des conflits d'intérêts, conformément à la Politique en matière de conflit d'intérêts.

Remplissez ce formulaire, signez-le et envoyez-le à votre hiérarchie, à la Direction Juridique (chargée d'être coordinateur de la conformité) et aux Ressources Humaines.

Si un nouveau conflit d'intérêts survient ou si ce formulaire doit être mis à jour pour une raison ou pour une autre, veuillez en informer votre supérieur hiérarchique et remplir un nouveau formulaire selon les mêmes modalités que précédemment.

Si vous avez des questions concernant le présent formulaire ou si vous n'êtes pas sûr d'être en conflit d'intérêts, veuillez-vous adresser à votre supérieur hiérarchique et/ou à la Direction Juridique.

### Que faut-il déclarer ?

Les situations qui doivent être déclarées comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :

- ♦ Vous, un parent proche ou un ami proche possédez une participation majoritaire, des parts de propriété ou des actions ou occupez un poste au conseil d'administration d'un concurrent de Koniambo Nickel ou d'un tiers qui entretient ou cherche à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel (par exemple, un partenaire contractuel, un fournisseur, un conseiller, un contractant ou un sous-traitant offrant des biens ou des services à Koniambo Nickel);
- ♦ Vous, un parent proche ou un ami proche avez une relation privée ou professionnelle avec un concurrent de Koniambo Nickel ou un tiers qui entretient ou cherche à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel (par exemple un partenaire contractuel, un fournisseur, un conseiller, un contractant ou un sous-traitant offrant de biens ou des services à Koniambo Nickel, un organisme local sans but lucratif, etc.), ce qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts avéré ou potentiel ou une apparence de conflit d'intérêts;
- ♦ Autres activités professionnelles – Agir comme conseiller, employé, membre du conseil d'administration, cadre supérieur ou manager pour une autre société ou organisation si cela risque d'entrer en conflit avec votre travail chez Koniambo Nickel ou de nuire à votre objectivité;
- ♦ Autres activités professionnelles – Agir comme conseiller, employé, cadre supérieur ou manager pour un tiers qui cherche à entretenir des relations commerciales avec Koniambo Nickel (par exemple un partenaire contractuel, un fournisseur, un conseiller, un contractant ou un sous-traitant offrant des biens ou des services à Koniambo Nickel);
- ♦ Candidature d'un parent proche ou d'un ami proche, si l'employé a le pouvoir d'influencer des décisions entourant la candidature en question (nominations, supérieurs directs, rémunération, promotions, etc.);
- ♦ Parent proche ou ami proche dans une relation hiérarchique directe;
- ♦ Tout autre intérêt privé pouvant nuire à l'exécution objective de vos obligations professionnelles.

### Déclaration d'un intérêt

Si vous, un proche parent ou un ami proche avez une forme ou une autre d'intérêt décrit ci-dessus, veuillez l'indiquer dans le tableau suivant :

Nom de l'entité, du proche parent ou de l'ami proche	Nature de l'activité, de la transaction, du cadeau ou de l'invitation	Type d'intérêt (y compris % de participation)	Autres renseignements utiles (valeur du contrat, de la transaction, du cadeau ou de l'invitation)

### Votre déclaration

- ♦ Je déclare que les renseignements fournis dans le présent formulaire sont exacts et véridiques.
- ♦ Je déclare avoir lu la Politique en matière de conflits d'intérêts et en avoir assimilé les conditions.
- ♦ Je comprends que si je fournis de l'information fausse, incomplète ou trompeuse, je m'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
- ♦ Si un conflit d'intérêts survient après le dépôt du présent formulaire, je m'engage à en informer ma hiérarchie et la Direction Juridique.
- ♦ Je m'engage à ne pas participer à des décisions concernant les tiers déclarés ci-dessus et à ne pas influencer quiconque participe à de telles décisions, à moins d'avoir reçu par écrit des directives contraires de mon supérieur ou de la direction.

Votre nom complet : .....

Votre signature ..... Date .....

### À REMPLIR PAR LA DIRECTION JURIDIQUE

#### Déclaration et commentaires ou instructions de [PERSONNE DÉSIGNÉE]

Je confirme avoir pris connaissance de la présente Oui

Commentaires ou instructions .....

Votre nom complet [PERSONNE DÉSIGNÉE] : .....

Votre signature [PERSONNE DÉSIGNÉE] ..... Date .....

