

# POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

## I. Objet

WM reconnaît que les membres de l'équipe ont des intérêts personnels, professionnels et financiers divers. Pour protéger la réputation, l'intégrité et le succès de la Compagnie, il est important de gérer les situations dans lesquelles les intérêts des membres de l'équipe peuvent nuire à leur capacité d'agir au mieux pour la Compagnie. Cette politique établit des directives pour gérer les situations qui peuvent créer un conflit d'intérêts. Cette politique s'applique à tous les membres de l'équipe de WM.

## II. Aperçu de la politique

**Lorsque vous réalisez des activités pour WM, vous devez toujours agir dans le meilleur intérêt de la Compagnie et éviter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.** Même s'il est impossible d'aborder chaque conflit d'intérêts potentiel, cette politique offre des directives sur des situations spécifiques ainsi que des conseils généraux pour tous les autres conflits d'intérêts potentiels.

Un « conflit d'intérêts » peut survenir lorsque vos relations ou vos intérêts personnels, ou ceux d'un membre connu de votre famille, sont susceptibles de nuire à votre fidélité envers WM ou à votre objectivité sur les questions liées à la Compagnie. Un conflit d'intérêts potentiel peut également exister en cas d'interaction avec quelqu'un avec qui vous entretenez des relations romantiques et/ou étroites (tels que définis à la section III de la présente politique). Il est généralement facile d'éviter ou de résoudre les conflits d'intérêts s'ils sont communiqués et gérés rapidement et correctement.

En général, les situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts incluent, sans toutefois s'y limiter :

- Lorsque vos intérêts personnels (ou ceux d'un membre connu de votre famille ou une personne avec qui vous entretenez des relations romantiques et/ou étroites) nuisent à votre capacité d'agir dans l'intérêt supérieur de la Compagnie.
- Utiliser votre position chez WM à des fins personnelles ou pour votre propre bénéfice, celui d'un membre connu de votre famille ou de quelqu'un avec qui vous entretenez une relation romantique et/ou étroite.

**Lorsque vous prenez connaissance d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, vous devez immédiatement en parler à votre supérieur et aux Ressources humaines (« RH ») qui se chargeront de l'évaluer et de l'approuver.** En outre, tous les membres de l'équipe connectés au réseau doivent remplir le Questionnaire SE FAIRE ENTENDRE annuel qui permet à WM de documenter tous les conflits d'intérêts divulgués. En remplissant le questionnaire, vous devez vous assurer que les divulgations appropriées ont été faites et qu'elles sont à jour. N'attendez pas le Questionnaire SE FAIRE ENTENDRE annuel pour divulguer un conflit d'intérêts potentiel.

Le non-respect de cette politique ou des politiques mentionnées aux présentes peut entraîner une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Ceci englobe également la non-divulgation rapide d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Si vous avez des questions sur cette politique, adressez-vous au service de l'éthique et de la conformité par courriel à [ethics@wm.com](mailto:ethics@wm.com) ou par téléphone au +1 713 265-1414.

### III. Définitions de la politique

Aux fins de cette politique :

« **Membre connu de la famille** » désigne les époux, partenaires domestiques, parents, frères, sœurs, enfants, grands-parents, petits-enfants, nièces, neveux, tantes, oncles, cousins, beaux-fils, belles-filles, beaux-pères, belles-mères, demi-frères, demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs **connus**. Cette catégorie comprend également toute personne qui vit dans votre foyer, toute personne dont vous dépendez ou toute personne qui dépend de vous.

« **Relation romantique** » est une personne avec laquelle vous avez une relation amoureuse ou que vous fréquentez.

« **Relation étroite** » est une personne qui pourrait influencer, ou sembler influencer, vos décisions.

**Rappel** : si vous ne savez pas si votre relation crée un conflit d'intérêts potentiel, vous devez toujours la divulguer pour permettre à WM de déterminer si un conflit existe.

### IV. Directives de la politique

Il n'est pas possible d'identifier toutes les situations susceptibles de présenter un conflit. Chacune des sections ci-dessous contient une explication sur certains des conflits d'intérêts les plus courants. Elles identifient également certaines situations qui ne sont pas autorisées et d'autres qui nécessitent une divulgation immédiate.

Si vous êtes confronté à l'une de ces situations (ou à quelque chose de similaire) ou si vous n'êtes pas sûr qu'un conflit d'intérêts potentiel doive être divulgué, vous devez immédiatement contacter votre supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines pour obtenir des conseils sur la marche à suivre.

#### Relations personnelles sur le lieu de travail

Vous ne pouvez pas avoir comme subordonné direct un membre connu de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation romantique. Il existe également un conflit d'intérêts potentiel si un membre connu de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation romantique fait partie de votre hiérarchie, de votre zone de marché, de votre région, de votre site/établissement ou de votre service. Ce genre de relation peut créer l'existence ou la perception d'un biais gestionnel au niveau de décisions, telles que l'attribution des tâches, les évaluations du rendement, la rémunération, les points de reconnaissance, l'approbation des notes de frais ou les décisions d'embauche.

Vous devez également éviter de vous mettre dans une situation où vous pourriez influencer (ou sembler influencer) des décisions de travail, y compris l'embauche, la promotion, l'évaluation du rendement, le congédiement, l'attribution des tâches ou le milieu de travail général, relatives à

un membre connu de votre famille ou à quelqu'un avec qui vous entretenez une relation romantique et/ou étroite.

**Divulgateion obligatoire :**

- *Si un membre connu de votre famille ou quelqu'un avec qui vous entretenez une relation romantique travaille (ou se porte candidat à un poste) dans votre hiérarchie, dans votre zone de marché, dans votre région, dans votre site/établissement ou dans votre service, vous devez immédiatement le signaler à votre supérieur et aux RH à des fins d'évaluation et d'approbation.*
- *Les VP de la zone de marché, les V-P du bureau central et les membres de l'équipe dirigeante, dont un membre connu de la famille ou une personne avec laquelle ils entretiennent une relation romantique prévoit de postuler ou postule à un poste chez WM à n'importe quel titre (ou en tant qu'ouvrier temporaire ou contractuel) doivent immédiatement avertir le VP, chef de la direction de l'éthique et de la conformité à des fins d'évaluation et d'approbation.*
- *Si vous occupez un poste où vous pourriez influencer (ou sembler influencer) des questions d'emploi impliquant un membre connu de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation romantique et/ou étroite, vous devez immédiatement le signaler à votre supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines à des fins d'évaluation et d'approbation.*
- *Si vous ne savez pas si quelque chose doit être divulgué, adressez-vous aux RH ou au service de l'éthique et de la conformité.*

**Emploi et activités extérieurs**

Vous ne pouvez pas accepter un emploi extérieur ou participer à une activité extérieure (p. ex. : consultant, comité consultatif, conseil d'administration, etc.) qui interfère avec vos responsabilités professionnelles.

Exemples montrant qu'un emploi ou des activités extérieurs peuvent entraîner un conflit d'intérêts :

- S'ils interfèrent avec votre aptitude à exercer vos fonctions ou avec vos obligations en matière d'heures de service.
- S'ils interfèrent avec votre rendement professionnel chez WM.
- Utilisation inappropriée des heures de travail pour effectuer des tâches pour votre activité ou emploi extérieur.
- Utilisation inappropriée de biens et informations de la Compagnie pour votre activité ou emploi extérieur (imprimantes, logiciels, ordinateurs, fournitures, informations confidentielles, etc.).

Si les relations avec WM sont évoquées, vous devez vous récuser de toute participation à une quelconque action ou décision qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.

Pour s'assurer que votre activité ou emploi extérieur n'interfère pas avec vos responsabilités professionnelles chez WM, vous devez lire et respecter les politiques figurant dans le Manuel de l'employé (pointage, congés, utilisation des actifs et des informations confidentielles de la Compagnie, etc.).

**Divulgence obligatoire** : avant de faire un quelconque travail extérieur ou de participer à un comité consultatif ou à un conseil d'administration chez un concurrent, un client ou un fournisseur, vous devez parler de la situation à votre supérieur et aux RH à des fins d'évaluation et d'approbation.

## Intérêts financiers

Un conflit potentiel peut survenir lorsque vous-même, un membre connu de votre famille ou quelqu'un avec qui vous entretenez une relation romantique et /ou étroite possède un intérêt financier direct ou indirect dans une transaction ou dans une relation commerciale avec la Compagnie ou peut en tirer un bénéfice personnel. Par exemple, un conflit peut exister si votre conjoint travaille pour une entreprise qui fournit des biens et/ou services à WM.

**Divulgence obligatoire** : Si vous avez un conflit d'intérêts potentiel lié à des intérêts financiers, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur et aux RH à des fins d'évaluation et d'approbation.

## Opportunités commerciales

Il vous est interdit de saisir vous-même des opportunités d'affaires dont vous avez entendu parler dans le cadre de votre fonction chez WM.

**Divulgence obligatoire** : si vous souhaitez saisir une opportunité commerciale dont vous avez entendu parler dans le cadre de votre fonction, vous devez d'abord en parler à votre supérieur et aux RH pour faire évaluer la situation et obtenir une approbation avant de saisir cette opportunité.

## Investissements extérieurs auprès de fournisseurs, de clients ou de concurrents

Un conflit potentiel peut exister lorsque vous-même, un membre connu de votre famille ou quelqu'un avec qui vous entretenez une relation romantique et/ou étroite possède un investissement dans (ou exerce un contrôle sur) un des fournisseurs, clients ou concurrents de WM. Par exemple, un conflit pourrait exister si votre frère ou votre sœur travaille pour une entreprise qui fournit des biens et/ou services à WM.

**Divulgence obligatoire** : vous devez signaler immédiatement toute participation financière à votre supérieur et aux RH si elle est supérieure ou égale à un pour cent ( $\geq 1\%$ ) des actions du fournisseur, client ou concurrent.

## Propriété intellectuelle

Nous prenons des mesures pour protéger étroitement nos droits de propriété intellectuelle. Dans certains cas, WM peut avoir des droits de propriété sur la propriété intellectuelle que vous créez ou développez.

Un conflit d'intérêts peut exister si vous travaillez, en dehors de votre emploi, sur un projet, à une activité commerciale, dans une organisation ou sur une technologie qui pourrait faire concurrence ou avoir trait à l'activité de Waste Management. La technologie potentielle peut notamment inclure une invention, un procédé, une création, une méthode ou une autre idée concurrente.

***Divulgence obligatoire :***

- *Vous devez immédiatement signaler à votre supérieur et aux RH à des fins d'évaluation tout élément que vous inventez, découvrez, créez, développez, améliorez ou modifiez dans le cadre de votre emploi ou qui a un lien avec l'activité de la Compagnie.*
- *Vous devez immédiatement informer votre supérieur et les RH à des fins d'évaluation et d'approbation si vous travaillez sur un projet ou avec une entreprise, une organisation ou une technologie susceptible de concurrencer WM ou liée à l'activité de WM.*

### **Activités politiques**

WM encourage les membres de son équipe à prendre part à des activités politiques pendant leur temps libre et à leurs frais. Un conflit d'intérêts potentiel peut exister si vous occupez un poste dont le titulaire est élu ou nommé ou un poste de conseiller dans une administration fédérale, provinciale, municipale ou nationale. Un conflit peut également exister même si vous êtes simplement candidat à un tel poste.

Un conflit d'intérêts peut également exister en cas d'échange de cadeaux et/ou de divertissements avec des responsables gouvernementaux ou si vous versez des contributions de campagne. Pour en savoir plus, notamment sur les procédures d'approbation requise dans ces situations, consultez, respectivement, la Politique sur les cadeaux et divertissements et la Politique sur les contributions et activités politiques.

***Divulgence obligatoire :*** *avant d'accepter ou de tenter d'obtenir un poste public, vous devez demander l'approbation écrite du contact désigné des Affaires gouvernementales, du directeur national des Affaires gouvernementales et du directeur du contentieux, comme indiqué dans la Politique sur les activités et contributions politiques.*

### **Cadeaux et divertissements**

Les cadeaux et les divertissements échangés avec des clients, des fournisseurs, des vendeurs, d'autres tiers, des fonctionnaires, et les contributions à des campagnes électorales peuvent créer un conflit d'intérêts. La question de savoir si un cadeau ou un divertissement est approprié ou s'il crée un conflit d'intérêts dépend des circonstances.

Pour plus d'informations et pour connaître les processus d'approbation requis dans ces situations, reportez-vous à la politique en matière de cadeaux et de divertissements, à la politique de lutte contre la corruption et à la politique en matière de contributions et d'activités politiques.

## V. Procédure d'évaluation et d'approbation

Après avoir reçu une divulgation, le superviseur du membre de l'équipe et les RH préviennent le service de l'éthique et de la conformité qui évalue le conflit d'intérêt réel, potentiel ou perçu et décide ou non de l'approuver.

Les superviseurs et les RH doivent consulter la [Procédure d'évaluation et d'approbation des conflits d'intérêts par le service de l'éthique et de la conformité et les RH](#) pour plus d'informations.

### Remarques :

- Le chef de la direction de l'éthique et de la conformité et les membres de l'équipe dirigeante désignés examinent périodiquement les conflits d'intérêts potentiels et les mesures qui ont été prises pour s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts réel.
- Avant de pouvoir éliminer un conflit d'intérêts réel qui implique un dirigeant de la Compagnie, le chef de la direction des affaires juridiques et le chef de la direction de l'éthique et de la conformité commencent par déterminer si l'approbation préalable du conseil d'administration de Waste Management, Inc. ou d'un comité du conseil d'administration est nécessaire ou conseillée.

## VI. Attentes des membres de l'équipe et des leaders

### Attentes vis-à-vis des membres de l'équipe

- Relisez et respectez cette politique ;
- Identifiez les situations qui créent un conflit d'intérêts potentiel ou réel ou même l'apparence d'un conflit d'intérêts ;
- Divulgez immédiatement à votre supérieur et aux RH tous les conflits actuels, potentiels ou perçus dont vous prenez connaissance et fournissez suffisamment d'informations pour bien expliquer la situation.
- Coopérez et contribuez à l'examen et à la résolution de tout conflit d'intérêts.
- Conformez vous à toute directive convenue pour gérer et atténuer le conflit d'intérêts. Si vous n'êtes pas en mesure de le faire, vous devez rapidement contacter le service de conformité et d'éthique pour obtenir des conseils appropriés.
- Avertissez immédiatement votre supérieur et les RH si l'un des détails relatifs à une situation précédemment divulguée change à l'avenir.
- Si vous êtes un membre de l'équipe connecté au réseau, vérifiez que tous les conflits d'intérêts sont mentionnés et à jour dans votre Questionnaire annuel SE FAIRE ENTENDRE
- Si vous ne savez pas comment gérer une situation, adressez-vous aux RH ou au service de l'éthique et la conformité.

### Attentes vis-à-vis des leaders

En plus des éléments énumérés dans les attentes des membres de l'équipe, les leaders doivent :

- S'assurer que tout conflit qui leur est divulgué est également communiqué aux RH.
- Si vous ne savez pas comment gérer une situation, adressez-vous aux RH ou au service de l'éthique et de la conformité.

## VII. SE FAIRE ENTENDRE | ÉCOUTER | FAIRE LE SUIVI

WM se soucie de vous et attend de vous que vous vous FAITES ENTENDRE lorsque vous avez une question, un problème ou une inquiétude concernant la conformité ou l'éthique, y compris des violations potentielles de cette politique. Lorsque vous vous FAITES ENTENDRE, un bon point de départ est généralement votre superviseur ou les ressources humaines. Vous pouvez également contacter :

- Un autre service, tel que le service de conformité et d'éthique ou le service juridique
- Un membre de la direction
- La ligne d'assistance à l'intégrité
  
- Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler un problème ou une préoccupation à un membre de l'équipe WM, ou si vous avez déjà soulevé un problème et n'avez pas obtenu de réponse, veuillez contacter la ligne d'assistance à l'intégrité, en utilisant les informations ci-dessous. Cette ligne est gérée par un tiers et peut être utilisée de manière anonyme 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
  
- Signalement en ligne : [wm.com/speakup](https://wm.com/speakup)
- Signalement par téléphone : composez le numéro sans frais de votre pays, qui se trouve sur [wm.com/speakup](https://wm.com/speakup).

WM interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'un membre de l'équipe ou d'un tiers qui SE FAIT ENTENDRE de bonne foi.