



---

# Politique sur les conflits d'intérêts personnels

## Approbation

### Préparée par :

---

Merry Dietrich  
Responsable du Service de conformité mondiale

### Propriétaire :

---

Yulia Bhonsle  
Responsable en chef adjoint de conformité  
Approuvée électroniquement\*

### Approuvée par :

---

Nathan Harsch  
VP, Chief Compliance Officer  
Approuvée électroniquement\*

---

\* Les dossiers approuvés électroniquement sont authentifiés dans le Système de gestion des entreprises (BMS).



## Table des matières

Objectif .....	3
Étendue .....	3
Définition et exemples de COI .....	3
Processus du Questionnaire COI .....	5
Procédure de conformité COI pour les projets financés par le gouvernement .....	6
Application de la loi et mesures disciplinaires.....	6
Confidentialité et traitement des informations personnelles .....	6
Conservation des dossiers.....	7
Références .....	7
Sommaire de la révision.....	7
Annexe A : Projets financés par le DOE des États-Unis .....	8



## Objectif

La Politique relative aux conflits d'intérêts personnels (la « Politique COI ») vise à définir les conflits d'intérêts personnels, les risques que ces conflits peuvent représenter pour la Société et de documenter le processus de collecte, de triage, d'examen et de disposition des Questionnaires de conflits d'intérêts (« Questionnaire COI ») remplis par certains employés de Westinghouse. La Politique COI décrit également les rôles de toutes les fonctions impliquées dans la gestion du programme Conflits d'intérêts et consigne les exigences en matière de conservation de documents.

## Étendue

La Politique COI s'applique à tous les directeurs, cadres, employés et prestataires de Westinghouse Electric Company LLC et de Westinghouse Electric UK Holdings LTD, de leurs filiales et coentreprises et de toutes leurs unités administratives détenues ou contrôlées en tout ou partie et qui y sont directement rattachées et relèvent de leur direction générale dans le monde entier. La présente politique COI s'applique également à nos dirigeants et au Conseil d'administration. Nous attendons des sous-traitants, consultants, fournisseurs, intermédiaires (tels que les agents) et autres partenaires commerciaux qui travaille avec ou au nom de Westinghouse qu'ils se conforment au Code Éthique du groupe Westinghouse et à nos principales politiques de conformité, y compris la Politique COI. Les principales politiques de conformité, y compris la Politique COI, s'appliquent également aux coentreprises détenues majoritairement et/ou contrôlées par Westinghouse. <sup>1</sup>

## Définition et exemples de COI

Chez Westinghouse, nous croyons au travail éthique et honnête. Dans cet esprit, la réputation et l'intégrité financière de Westinghouse dépendent de l'indépendance de ses employés, ce qui signifie que les employés prennent toutes leurs décisions et agissent dans le meilleur intérêt de Westinghouse, sans jamais laisser les intérêts personnels interférer avec ce qui est bien pour Westinghouse, ses clients et autres partenaires commerciaux.

Permettre à des intérêts personnels, des relations ou des activités en dehors du travail d'interférer avec nos activités ou notre capacité à prendre des décisions commerciales objectives pour le bien de Westinghouse est un **conflit d'intérêts**. Ces conflits doivent être évités car ils nuisent à notre réputation et à notre intégrité. Même un semblant de conflits d'intérêts peut inciter les autres à penser que nous agissons de manière inappropriée. Cependant, de nombreux conflits d'intérêts peuvent être évités ou résolus s'ils sont rapidement déclarés et correctement gérés.

Westinghouse définit les conflits d'intérêts au sens large en différentes catégories : un conflit d'intérêts **réel** (l'employé fait face à un conflit réel et existant) ; un conflit d'intérêts **potentiel** (l'employé se trouve ou pourrait se trouver dans une situation pouvant entraîner un conflit) ; et un conflit d'intérêts **perçu** (l'employé se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui peut sembler être un conflit, même si ce n'est pas le cas). Nos relations personnelles avec les membres de la famille, les amis proches ou les conjoints ne doivent pas avoir d'incidence, ni même sembler avoir une incidence, sur notre jugement et notre prise de décision pour Westinghouse. Nos engagements extérieurs, y compris emplois ou services de conseil extérieurs, ne doivent pas influencer, ni même sembler influencer notre jugement et notre prise de décision pour Westinghouse. **Par conséquent, nous devons éviter les conflits d'intérêts réels, potentiels et perçus dans ces relations.**

---

<sup>1</sup>Les services publics de Westinghouse sont chargés du suivi et de la mise en œuvre des contrôles appropriés pour garantir l'efficacité de cette Politique sur les conflits d'intérêts.

Il n'est pas possible d'énumérer toutes les activités susceptibles de créer des conflits d'intérêts sur le lieu de travail, toutefois quelques exemples courants sont énumérés ci-dessous.

**REMARQUE : les employés sont tenus de signaler toute situation parmi celles énumérées ci-dessous, même s'ils estiment qu'il ne s'agit pas d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent :**

- **Emploi** : Un conflit d'intérêts peut survenir si une personne avec laquelle un employé a des relations familiales ou personnelles étroites est employée chez Westinghouse, est un client, un fournisseur, un vendeur ou un concurrent, ou si un membre de la famille détient une participation dans un client, un fournisseur, un vendeur ou un concurrent. Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un employé supervise (directement ou indirectement) des personnes avec lesquelles il a des relations familiales ou personnelles étroites ou prend d'autres décisions en matière d'emploi (y compris les entretiens, l'embauche, la promotion ou les décisions disciplinaires) concernant des personnes avec lesquelles il a des relations familiales ou personnelles étroites. Une perception de conflit peut également survenir quand des membres d'une famille travaillent pour la société, même s'ils ne se supervisent pas.
- **Emploi – gouvernement** : Les employés qui arrivent à Westinghouse après avoir travaillé dans le secteur public/gouvernemental (y compris un emploi dans des services publics détenus/contrôlés par le gouvernement) peuvent avoir des exigences/processus spécifiques en matière de conflits d'intérêts à suivre avant d'arriver d'un emploi public. Tous les nouveaux candidats qui quittent un emploi dans la fonction publique ou gouvernementale doivent le déclarer comme indiqué dans la présente section. **Tous les employés nouveaux et actuels qui sont arrivés chez Westinghouse ou qui occupent actuellement ou ont l'intention d'occuper un poste ou un emploi public/gouvernemental doivent divulguer ces agissements.**
- **Cadeaux, marques d'hospitalité, déplacements et divertissements** : Un conflit d'intérêts peut survenir lors de la remise et de la réception de cadeaux, de marques d'hospitalité, de divertissements ou de voyages (« GHT »). Westinghouse reconnaît que des GHT modestes et raisonnables font partie des activités normales. Par conséquent, toute remise ou réception de GHT à l'égard d'un tiers qui entretient ou cherche à entretenir un partenariat commercial avec Westinghouse doit se conformer à la présente Politique, au Code Ethique du groupe Westinghouse BMS-LGL-16, à la Politique anti-corruption BMS-LGL-11 et à la Politique mondiale en matière de cadeaux, les marques d'hospitalité et de déplacements BMS-LGL-22. Tous les GHT non divulgués à Westinghouse doivent l'être dans le questionnaire COI de l'employé.
- **Investissements en dehors de l'entreprise**. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un intérêt économique influence, ou semble influencer, directement ou indirectement, le jugement d'un employé. Par exemple, avoir un intérêt financier important ou recevoir une rémunération (commissions, frais, services, paiements de toute nature) de l'un de nos fournisseurs, clients ou concurrents peut présenter des risques pour Westinghouse. Un intérêt financier important est défini comme une participation de 5 % ou plus (mais **n'incluant pas** les actions détenues dans des fonds communs de placement ou d'autres types de fonds collectifs) ou 10 % ou plus de la valeur nette. Les relations débiteur-créancier qui ont existé à tout moment au cours des deux dernières années entre un employé de Westinghouse et un fournisseur, client ou concurrent de Westinghouse doivent également être déclarées.
- **Adhésion à un conseil d'administration à but lucratif ou non lucratif, ou participation à une fonction publique élective** :<sup>2</sup> Généralement, les employés ont besoin de l'accord de la société

---

<sup>2</sup> La présente politique est basée sur la reconnaissance du fait qu'un employé faisant partie du conseil d'administration de la plupart des organisations civiques, caritatives ou religieuses à but non lucratif ne soulèvera généralement pas de conflit d'intérêts potentiel avec Westinghouse. Dans le cas où le service d'un employé au conseil d'un organisme à but non lucratif pourrait soulever un conflit

pour rejoindre ou continuer à siéger au conseil d'administration ou à tout autre organe de direction de toute organisation à but lucratif ou non lucratif, ou pour participer à une fonction publique élective. Cela inclut l'accord de votre direction et du Service de conformité mondiale

- **Emploi externe/Services de consultance** : Un conflit d'intérêts peut survenir si un employé a un deuxième emploi, fournit des services ou agit à titre de dirigeant, d'administrateur ou de consultant pour un concurrent, un client, un fournisseur de biens ou de services pour Westinghouse, ou si l'employé travaille pour sa propre entreprise ou une autre. Les employés ne sont pas autorisés à exercer un emploi ou des services de conseil à l'extérieur pendant leurs heures de travail à Westinghouse. Les employés ne doivent pas non plus utiliser leur équipement Westinghouse (tel qu'un ordinateur portable, un téléphone portable, un moniteur, etc.) à d'autres fins que leur travail pour Westinghouse.
- **Conflits d'intérêts au sein de l'entreprise et marchés publics** : Lorsqu'ils soumissionnent pour des marchés financés par des fonds publics/gouvernementaux, les employés et les partenaires commerciaux de Westinghouse engagés dans de tels projets ont la responsabilité d'identifier et de déclarer les conflits d'intérêts au sein de l'entreprise (dans laquelle le sous-traitant a un intérêt social qui peut biaiser son jugement ou les conseils qu'il fournit au gouvernement) et soit résoudre, soit obtenir l'approbation pour un tel conflit. De plus, toute exécution prévue de « fonctions intrinsèquement gouvernementales » dans le cadre de ces marchés est souvent interdite et doit également être déclarée. Ces fonctions sont définies comme étant « si intimement liées à l'intérêt public » qu'elles doivent être exercées par des employés du gouvernement. Par exemple, le sous-traitant peut conseiller dans l'élaboration de politiques d'agence ou participer à des fonctions d'approvisionnement, ce qui soulève des risques particuliers de conflits d'intérêts personnels pour les employés. Parmi les autres activités identifiées comme présentant des risques particuliers de conflits d'intérêts personnels pour les employés figurent les « services de conseil et d'assistance » et les fonctions de « gestion et d'exploitation ». Les employés sont tenus de signaler tous les conflits au sein de l'entreprise, ainsi que les conflits personnels, sur les marchés publics tels que définis dans cette section.
- **Remises personnelles de la part des fournisseurs** : Les remises personnelles ou autres avantages de la part des fournisseurs, prestataires de services ou clients que le public ou les pairs de votre entreprise ne reçoivent pas peuvent constituer un conflit d'intérêts.

## Processus du Questionnaire COI

Tous les employés exonérés (personnel non affecté aux ateliers de fabrication) et les assistants administratifs sont tenus de remplir un Questionnaire COI au moment de l'embauche. De plus, ces employés sont tenus de mettre à jour leurs réponses au questionnaire :

- (a) Annuellement via un Questionnaire COI administré par le Service de conformité mondiale, ou
- (b) Lorsque surviennent des circonstances nouvelles ou différentes qui nécessiteraient la modification d'un Questionnaire COI soumis précédemment.

Bien que les autres employés, sous-traitants et partenaires commerciaux ne soient actuellement pas tenus de remplir un questionnaire COI au moment de l'embauche ou annuellement, lorsque des conflits d'intérêts importants surviennent, il existe toujours une obligation de les divulguer en temps opportun.

---

d'intérêts potentiel sur la base des lignes directrices décrites dans la présente politique et procédure de Westinghouse sur les conflits d'intérêts personnels, l'employé de Westinghouse est tenu de solliciter l'accord de la direction et du Service de conformité mondiale pour entreprendre ou poursuivre ce service.

---



## SERVICE JURIDIQUE

### Politique sur les conflits d'intérêts personnels

---

Tous les conflits réels, potentiels et perçus divulgués seront examinés par le Service juridique et le Service de conformité mondiale afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts. S'il est déterminé qu'un conflit d'intérêts existe, le conflit, en fonction du risque, peut être accepté tel quel, accepté avec des contrôles compensatoires ou rejeté. Global Compliance travaillera avec l'employé, son superviseur et le partenaire commercial des ressources humaines pour déterminer l'action appropriée. Le simple fait qu'un conflit d'intérêts soit identifié ne signifie pas qu'il sera rejeté par la société ou affectera l'étendue du rôle d'un employé. Cela ne signifie pas non plus que l'employé sera soumis à des mesures disciplinaires. L'employé sera informé de la décision et devra collaborer avec la direction et les RH pour proposer des recommandations.

Tous les conflits d'intérêts divulgués et confirmés et les contrôles compensatoires applicables doivent être examinés au moins une fois par an pour s'assurer que les informations restent exactes et que toute stratégie de gestion visant à atténuer les risques pertinents soit toujours appropriée et efficace.

### Procédure de conformité COI pour les projets financés par le gouvernement.

Lorsqu'ils soumissionnent pour des marchés financés par des fonds publics/gouvernementaux, les employés et les partenaires commerciaux de Westinghouse engagés dans de tels projets ont la responsabilité d'identifier et de déclarer les conflits d'intérêts au sein de l'entreprise (dans laquelle le sous-traitant a un intérêt social qui peut biaiser son jugement ou les conseils qu'il fournit au gouvernement) et soit résoudre, soit obtenir l'approbation pour un tel conflit. De plus, toute exécution prévue de « fonctions intrinsèquement gouvernementales » dans le cadre de ces marchés est souvent interdite et doit également être déclarée. Ces fonctions sont définies comme étant « si intimement liées à l'intérêt public » qu'elles doivent être exercées par des employés du gouvernement. Par exemple, le sous-traitant peut conseiller dans l'élaboration de politiques d'agence ou participer à des fonctions d'approvisionnement, ce qui soulève des risques particuliers de conflits d'intérêts personnels pour les employés. Parmi les autres activités identifiées comme présentant des risques particuliers de conflits d'intérêts personnels pour les employés figurent les « services de conseil et d'assistance » et les fonctions de « gestion et d'exploitation ». Les employés sont tenus de signaler tous les conflits au sein de l'entreprise, ainsi que les conflits personnels, sur les marchés publics tels que définis dans cette section.

Lorsqu'ils soumissionnent pour des contrats financés par le public ou le gouvernement, les employés de Westinghouse et les partenaires commerciaux engagés dans de tels projets ont la responsabilité d'identifier et de divulguer les conflits d'intérêts organisationnels ainsi que les conflits d'intérêts financiers importants. Voir **Annexe A** pour plus de détails sur les exigences de déclaration pour les projets financés par le Département américain de l'énergie (DOE).

### Application de la loi et mesures disciplinaires

Westinghouse imposera des mesures disciplinaires aux personnes qui auraient enfreint la présente Politique COI. Les mesures disciplinaires seront proportionnelles à la violation, y compris les mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans la mesure permise par la loi. Le défaut de signalement de conflits d'intérêts non déclarés, d'actes répréhensibles connus et/ou soupçonnés peut également faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement dans la mesure permise par la loi.

### Confidentialité et traitement des informations personnelles

Les informations personnelles (y compris les « données personnelles », telles que définies par certaines lois sur la protection des données, telles que le RGPD - Règlement général sur la protection des données

## SERVICE JURIDIQUE

**Politique sur les conflits d'intérêts personnels**

(UE) n° 2016/679) résultant de la divulgation des conflits d'intérêts doivent être traitées et gérées en se conformant strictement aux exigences légales applicables et conformément à la Politique de protection des données personnelles et de confidentialité de la société (BMS-LGL-105) et à toute autre politique applicable. Les informations personnelles recueillies à partir des divulgations de COI seront traitées exclusivement à des fins liées à la surveillance et à la conformité aux politiques et procédures applicables, aux lois ou aux exigences légales des régulateurs et autres autorités.

### Conservation des dossiers

S'il est déterminé qu'il existe un conflit d'intérêts, les enregistrements COI pertinents seront conservés afin de documenter et d'exécuter les contrôles applicables. Ces registres seront conservés pendant la durée maximale autorisée par la loi applicable. La période de conservation moyenne sera de 7 ans, mais la législation de certains pays peut autoriser une période de conservation plus courte et sera ajustée en conséquence. Tous les dossiers COI seront gérés conformément à la Politique de protection des données personnelles et de confidentialité.

### Références

- BMS-LGL-16 Code Éthique du groupe Westinghouse  
BMS-LGL-11 Politique anti-corruption  
BMS-LGL-22 Politique mondiale en matière de cadeaux, les marques d'hospitalité et de déplacements  
BMS-LGL-105 Politique de confidentialité et de protection des données

### Sommaire de la révision

Révision	Section	Description de la révision
0,0	Tous	Publication initiale
1,0	Tous	Révision de l'intégralité de la politique
2,0	Étendue Processus du Questionnaire COI Conservation des dossiers	Révisions
3,0	Définition et exemples de COI	Révisions
4,0	Modification de la section Définition et exemples de COI	Ajout : Nos engagements extérieurs, y compris emplois ou services de conseil extérieurs, ne doivent pas influencer, ni même sembler influencer notre jugement et notre prise de décision pour Westinghouse.
5,0	Tous	Révision et modifications de la politique générale. Ajout de nouvelles catégories de COI : Emploi – gouvernement ; Conflits d'intérêts au sein de l'entreprise et marchés publics, et Remises au personnel de la part des fournisseurs.
6,0	Annexe A	Ajout de l'annexe A
7,0	Tous	Examen annuel de la politique

---

## Annexe A : Projets financés par le DOE des États-Unis

Cliquez ici pour consulter l'ensemble de la [Politique provisoire du DOE en matière de conflits d'intérêts des États-Unis](#)

Vous trouverez ci-dessous un résumé des exigences de déclaration des « intérêts financiers importants » :

Tous les enquêteurs participant à un projet gouvernemental doivent immédiatement signaler tout « intérêt financier important » réel ou perçu de l'enquêteur, de son conjoint et de ses enfants à charge qui pourrait sembler lié aux responsabilités de l'enquêteur, notamment :

- I. En ce qui concerne toute entité cotée sur un marché étranger ou national, il existe un intérêt financier important si la valeur cumulée de toute rémunération reçue de l'entité au cours des douze mois précédant la déclaration et la valeur de toute participation dans l'entité à la date de déclaration, dépasse 5 000 \$. Pour cette définition, la rémunération comprend le salaire et tout paiement pour des services non autrement identifiés comme salaire (par exemple, rétribution de conseil, honoraires, droits d'auteur) ; la participation au capital comprend toute action, option d'achat d'actions ou autre participation, telle que déterminée par référence aux prix publics ou à d'autres mesures raisonnables de la juste valeur marchande ;
- II. En ce qui concerne toute entité étrangère ou nationale non cotée en bourse, il existe un intérêt financier important si la valeur cumulée de toute rémunération, non déclarée par ailleurs comme soutien actuel, en attente ou autre, reçue de l'entité au cours des douze mois précédant la déclaration, dépasse 5 000 \$, ou lorsque l'enquêteur (ou son conjoint ou ses enfants à charge) détient une participation (par exemple, des actions, des options d'achat d'actions ou toute autre participation) ;
- III. Droits et intérêts de propriété intellectuelle (par exemple, brevets, droits d'auteur), dès réception des revenus liés à ces droits et intérêts.

La politique provisoire en matière de conflits d'intérêts du DOE des États-Unis définit « **Enquêteur** » comme :

- Enquêteur désigne l'enquêteur principal (PI) et toute autre personne, quel que soit son titre ou son poste, qui est responsable de l'objectif, de la conception, de la conduite ou de la rédaction du rapport d'un projet financé par le DOE ou proposé pour financement par le DOE. Les bureaux du programme du DOE ont le pouvoir discrétionnaire d'élargir la définition pour inclure également toute personne qui participe à l'objectif, à la conception, à la conduite ou à la rédaction du rapport d'un projet financé par le DOE ou proposé pour financement par le DOE. Un tel élargissement sera précisé dans l'annonce de l'opportunité de financement applicable et/ou dans les conditions générales de l'aide financière.