



Notre position

Les conflits d'intérêts

À l'échelle mondiale, la gestion des conflits d'intérêts potentiels demeure un élément essentiel de la gestion des risques éthiques et de la garantie que les employés et les parties prenantes ne se voient pas confier des postes susceptibles d'entraîner des violations de l'éthique ou d'être perçus comme tels. La politique de MTN consiste à éviter et, dans la mesure du possible, à atténuer les conflits d'intérêts.

Nous reconnaissons qu'inévitablement, dans certaines de nos interactions et de nos relations avec d'autres parties prenantes, il peut exister des conflits d'intérêts potentiels, perçus ou réels. Les administrateurs et les employés sont encouragés à être honnêtes et transparents en ce qui concerne toute situation qui, si elle n'est pas divulguée, pourrait compromettre les normes éthiques énoncées dans notre Code d'éthique. Nous avons défini un conflit d'intérêts potentiel comme une situation où un employé ou un administrateur a un intérêt personnel ou privé réel ou potentiel qui peut influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles à MTN.

Le cadre de gestion des conflits d'intérêts du Groupe oriente les opérations sur la mise en œuvre des processus, des procédures et des contrôles internes afin de garantir que tous les employés et tous les administrateurs sont conscients de leurs tâches et responsabilités pour éviter tout conflit d'intérêts imminent, identifier les conflits d'intérêts en cours et assurer la divulgation et la gestion des conflits d'intérêts existants ou potentiels. Tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels concernant une personne doivent être divulgués par écrit à MTN et doivent inclure la divulgation de tous les intérêts financiers ou de propriété pertinents que le représentant possède ou auxquels il est admissible, ainsi que la nature de toute relation ou entente avec un tiers qui donne lieu à un conflit d'intérêts dans le contexte de son emploi avec MTN. Le cadre traite également des questions relatives aux ressources humaines et aux procédures d'emploi pour se prémunir contre le népotisme et le favoritisme.

Pour une bonne gestion des conflits d'intérêts, tous les administrateurs et tous les employés sont tenus de déclarer annuellement leurs intérêts.

Les registres seront stockés et conservés en conséquence. En cas de déclaration de conflits d'intérêts, il convient de suivre les processus d'autorisation et d'approbation de la haute direction. Nous prenons la non-conformité à la politique au sérieux et veillerons à ce que toutes les infractions soient traitées au moyen de processus disciplinaires internes.