



# Politique de gestion des conflits d'intérêts

Dynacor Group Inc.

Février 2026



Dans le cadre du développement des activités et/ou des processus de Dynacor, des situations peuvent survenir dans lesquelles l'intérêt personnel d'un employé ou d'un groupe d'employés peut ne pas être cohérent ou conforme aux intérêts de l'entreprise, il est donc important d'identifier ces situations et leur procédure de gestion.

## 1. Objectif

Établir les principes d'identification et de traitement des conflits d'intérêts réels ou potentiels au sein de l'entreprise et veiller à ce que les intérêts de l'entreprise et de ses employés soient alignés afin d'éviter les situations susceptibles d'affecter le fonctionnement, la confiance et la culture organisationnelle au sein de Dynacor.

## 2. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés de Dynacor.

## 3. Définitions et termes

### Conflit d'intérêts

Situation dans laquelle des intérêts commerciaux, financiers, familiaux, politiques ou personnels sont susceptibles d'interférer avec le jugement de valeur des membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions au sein de l'organisation (NTP ISO 37001).

Selon le règlement de la loi 30424, loi régissant la responsabilité administrative des personnes morales, le conflit d'intérêts est défini comme suit : une situation dans laquelle **des intérêts commerciaux, financiers, familiaux, politiques ou personnels peuvent interférer avec le jugement de valeur des personnes** dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs obligations au sein de la personne morale et à son égard.

### Parents / Employé apparenté

Comprend les parents de l'employé jusqu'au 6<sup>ème</sup> degré de consanguinité et d'affinité (conjoint et/ou partenaire).

## **Employé**

Personne physique qui a une relation d'emploi, contractuelle ou de gestion avec Dynacor ; comprend les directeurs, le directeur général, les gestionnaires, les administrateurs, les fournisseurs de services ou les personnes qui occupent des postes similaires.

## **4. Responsabilités**

Il incombe à la direction générale, à la direction et aux chefs de service de veiller au respect des politiques et des dispositions de la présente politique de gestion des conflits d'intérêts.

Il incombe aux employés en général de mettre en œuvre les politiques et les dispositions de la présente politique de gestion des conflits d'intérêts.

Le responsable de la conformité est chargé de superviser la mise en œuvre effective de la présente politique, en coordination avec les responsables de secteur et/ou les directeurs.

## **5. Développement**

### **5.1 Types de conflits d'intérêts**

#### **a) Réel**

Conflit entre l'intérêt privé de l'employé et ses pouvoirs ou fonctions au sein de Dynacor, qui affecte l'objectivité ou l'impartialité de la prise de décision et l'adoption ou non de mesures dans l'exercice de ses fonctions. Ce type de conflit s'est déjà matérialisé.

#### **b) Potentiel**

Il s'agit d'un conflit d'intérêts potentiel de l'employé, lorsqu'il a un intérêt privé dans le domaine où il exerce ses fonctions dans l'entreprise, ce qui peut affecter l'objectivité ou l'impartialité des décisions prises pour l'entreprise et prendre ou ne pas prendre des mesures dans l'exercice de ses fonctions.

### **5.2 Déclaration de politique de gestion des conflits d'intérêts**

Chez Dynacor, les intérêts de l'entreprise prévalent sur les intérêts personnels. Les employés ne doivent pas faire passer leurs intérêts personnels avant leurs obligations professionnelles et doivent donc éviter tout conflit d'intérêts dû à une influence interne ou externe et, en cas de conflit, ils doivent en informer leur supérieur immédiat.

En outre, des politiques spécifiques de gestion des conflits d'intérêts sont exposées dans le présent document.

### 5.3 Politiques spécifiques de gestion des conflits d'intérêts

1. Dynacor identifie et évalue le risque de conflits d'intérêts internes et externes pouvant survenir dans l'entreprise, afin que tous les processus de prise de décision soient appropriés et exempts de conflits d'intérêts réels et potentiels.
2. La politique de Dynacor consiste à identifier les situations de conflit d'intérêts parmi ses employés, clients, fournisseurs, entrepreneurs, tiers et parties prenantes, dès le début de la relation avec Dynacor et pendant toute la durée de cette relation.
3. Tous les cadres doivent informer tous les employés de leur devoir de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, tel que des liens familiaux, financiers, commerciaux ou autres, directement ou indirectement liés à leur domaine d'activité.
4. Tous les employés de Dynacor en général ont le devoir de signaler au responsable de la conformité un conflit d'intérêts potentiel dans lequel ils sont directement impliqués ou dans lequel un autre employé est impliqué, à partir du moment où ils ont connaissance de la situation.
5. Afin d'éviter les conflits d'intérêts, il est interdit d'engager des membres de la famille jusqu'au quatrième degré de consanguinité et/ou d'affinité.
6. Dynacor doit tenir un registre des conflits d'intérêts réels et potentiels, ainsi que des mesures prises au sein de l'entreprise pour atténuer le conflit. Ce registre est conservé par le responsable de la conformité.
7. Il incombe au responsable de la conformité de veiller au respect de la gestion des conflits d'intérêts et de rendre compte au directeur général de tous les cas présentés et des mesures prises.
8. Il incombe à la direction générale, à la direction et aux chefs de service de veiller au respect de la politique et des dispositions du présent document en matière de conflits d'intérêts.
9. Il incombe aux employés en général d'appliquer la politique et les dispositions du présent document sur la politique de gestion des conflits d'intérêts.

10. Si des conflits d'intérêts réels ou potentiels sont détectés ou deviennent apparents dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle, le responsable de la conformité doit en être informé afin que des mesures appropriées puissent être prises.

#### 5.4 Directive de sensibilisation sur la gestion des conflits d'intérêts

Dynacor informe les employés :

1. Que l'existence d'une situation de conflit d'intérêts ne constitue pas en soi une violation. Le refus de divulguer une telle situation en temps utile constitue une violation.
2. Que l'entreprise cherche à résoudre les situations en tenant compte des intérêts de l'employé.
3. Que la gestion des situations de conflit d'intérêts au sein de l'entreprise contribue à éviter les pertes et influence positivement les relations entre les employés en les sensibilisant aux bonnes pratiques.

#### 5.5 Principes à suivre par les employés pour prévenir les conflits d'intérêts

1. Indépendance : Les employés de Dynacor doivent se comporter à tout moment avec honnêteté envers l'entreprise, indépendamment de leurs propres intérêts ou de ceux d'autres personnes.
2. Abstention : Les employés doivent s'abstenir de participer ou d'influencer la prise de décision sur des questions affectées par un conflit d'intérêts potentiel.
3. Confidentialité : Les employés doivent s'abstenir d'accéder aux informations confidentielles et/ou exclusives relatives au conflit d'intérêts.
4. Transparence : Les employés doivent communiquer de manière transparente toute situation susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts.
5. Loyauté : Le principe de loyauté envers l'entreprise est la capacité, face à un conflit d'intérêts, de toujours veiller aux intérêts de l'entreprise, en subordonnant ses intérêts personnels à ceux de l'entreprise. Pour cette raison, les employés :

- a) Ne doivent pas utiliser leur fonction ou leur position dans l'entreprise à leur profit personnel ou au profit de personnes avec lesquelles ils ont des liens personnels.
- b) Ne doivent pas saisir d'opportunités commerciales ou d'affaires pour eux-mêmes ou pour des personnes avec lesquelles ils ont des liens personnels, lorsque ces opportunités ont été découvertes ou générées par le biais, ou en conséquence, de leur position ou de leur fonction dans l'entreprise.
- c) Ne doivent pas utiliser les actifs de l'entreprise ou les informations auxquelles ils ont accès en vertu de leur fonction ou de leur position à des fins personnelles ou au profit de personnes avec lesquelles ils ont des liens personnels.
- d) Ne doivent pas s'engager dans une activité concurrente à celle de l'entreprise.

## 5.6 Gestion des situations particulières donnant lieu à des conflits d'intérêts

Le responsable de la conformité et la direction doivent être conscients qu'un conflit d'intérêts peut survenir entre les employés de Dynacor et entre les employés et/ou les représentants d'une société externe (client/fournisseur de minerais/tiers). Différentes situations nécessitent différentes manières de les gérer.

Voici une description des situations de conflit d'intérêts à Dynacor, qui, si elles sont détectées, doivent être observées, analysées et signalées :

1. Si vous êtes directeur, cadre, gestionnaire ou équivalent, vous avez un intérêt significatif avec des clients, des fournisseurs, des concurrents ou des entreprises souhaitant faire des affaires avec Dynacor à l'insu de l'entreprise.
2. Engager des fournisseurs, des clients, des consultants, des sociétés commerciales, à titre personnel ou équivalent, autrement qu'en tant que représentant de Dynacor.
3. S'engager dans des affaires, des transactions commerciales de toute nature ou prendre des décisions dans l'exercice de leur fonction, au profit de membres de leur famille et/ou à des fins d'enrichissement personnel ou au profit d'autres sociétés liées aux activités de l'entreprise.
4. Implication d'un employé dans l'enquête sur un incident lié au travail impliquant un employé de son propre domaine de responsabilité ou des membres de sa famille.

Ces situations doivent être analysées par les employés afin d'exclure la possibilité de conflits d'intérêts et doivent être signalées au responsable de la conformité par le biais du canal établi par Dynacor.

### 5.7 Divulgence de conflits d'intérêts potentiels ou possibles et questions connexes

Les employés doivent informer le responsable de la conformité dès que possible et par le biais du canal établi par Dynacor, des conflits d'intérêts possibles ou potentiels qui pourraient être compromis par leurs intérêts commerciaux, financiers, familiaux, politiques ou personnels, ou toute autre cause qui pourrait générer un conflit d'intérêts, en préservant l'anonymat de leur communication.

Le canal de communication est le suivant :

Les divulgations doivent être faites même s'il peut y avoir une incertitude quant à la question de savoir si une telle situation représente un conflit d'intérêts.

Si la situation à l'origine du conflit d'intérêts a cessé d'exister, elle doit être signalée dès que possible par le même canal que celui par lequel elle a été signalée.

Toutes les communications doivent être vérifiées de manière appropriée et en temps utile ; sur la base des résultats de la vérification, des décisions de gestion appropriées doivent être prises.

### 5.8 Pénalités

Le non-respect des dispositions énoncées dans le présent document relatif à la politique de gestion des conflits d'intérêts expose le contrevenant à l'application des mesures disciplinaires prévues dans le règlement intérieur du travail (RIT), conformément à la législation du travail en vigueur, sans préjudice d'autres mesures ou actions de nature juridique qui pourraient être applicables à l'acte commis.



Date d'approbation : Février 2026

Version : 01

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J Martineau'.

Jean Martineau  
Président and Chef de la direction  
Dynacor Group Inc.