

## GAZTRANSPORT & TECHNIGAZ S.A. (“GTT”)

### CHARTE ÉTHIQUE

#### Préambule

Gaztransport & Technigaz – GTT S.A. est une société de technologie et d’ingénierie spécialisée dans la conception de systèmes de confinement à membranes cryogéniques pour le transport par bateaux et le stockage sur terre et en mer du gaz naturel liquéfié (« GNL »).

Cotée en bourse sur le marché NYSE-Euronext à Paris depuis février 2014, la société a gagné en visibilité, et de nouvelles responsabilités s’imposent à elle ainsi qu’à ses filiales (ensemble, « GTT » ou le « Groupe ») vis-à-vis de ses parties prenantes.

GTT a une identité, une culture, une vision et des valeurs qui la conduisent aujourd’hui à formaliser une *Charte Éthique* définissant les principes selon lesquels elle conduit ses activités, et qui doivent être, pour chacun, une référence en matière de comportement et d’action, qu’ils soient collectifs ou individuels.

Nous souhaitons que chacun puisse se référer à cette Charte et respecte pleinement les principes éthiques qu’elle réaffirme.

Philippe Berterottière  
Président-Directeur général

## LES VALEURS DU GROUPE

L'ambition de GTT consiste à développer un accès sûr et économique à une énergie propre, le GNL. Son organisation s'articule sur des Valeurs déclinées autour de cet objectif.

**Sécurité.** Nous opérons dans le secteur des technologies du transport et du stockage du GNL, ce qui nous conduit à attacher une très grande importance à la sécurité. Nous nous devons d'assurer la sécurité de nos collaborateurs, de nos technologies, de nos services et de nos clients.

**Excellence.** Nous devons rechercher en permanence l'excellence dans tous nos processus de façon à rester présents sur nos marchés et à nous imposer sur d'autres, en satisfaisant nos clients.

**Innovation.** GTT est née de l'innovation. Nous devons poursuivre notre démarche d'innovation à tous les niveaux (technologies, organisation) afin de créer une entreprise d'opportunités.

**Travail en équipe.** GTT ne peut réussir que par un travail en équipe permanent, en interne, mais également avec nos clients, les clients de nos clients et nos fournisseurs.

**Transparence.** Renforcer la transparence dans nos relations nous permet d'établir des relations de confiance à long terme avec nos clients directs, nos clients finaux et entre nos collaborateurs.

## SOMMAIRE

<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>L'objectif notre <i>Charte Éthique</i>.....</b>	<b>5</b>
<b>Le champ d'application de la présente Charte.....</b>	<b>5</b>
<b>À qui s'adresser ? .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Notre contrat avec nos partenaires.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Nos collaborateurs.....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Environnement de travail .....	7
1.1.2 Santé, hygiène et sécurité .....	7
1.1.3 Image.....	7
1.1.4 Égalité et diversité .....	7
1.1.5 Lutte contre le harcèlement .....	7
1.1.6 Protection du lanceur d'alerte.....	8
1.1.7 Prévention de la corruption.....	9
1.1.8 Paiements dits « de facilitation » .....	12
1.1.9 Prévention du trafic d'influence .....	12
1.1.10 Prévention des conflits d'intérêts.....	14
1.1.11 Prévention des pratiques anticoncurrentielles .....	15
1.1.12 Protection des données personnelles .....	15
1.1.13 Protection des actifs du Groupe .....	16
<b>1.2 Nos clients.....</b>	<b>17</b>
1.2.1 Qualité et sécurité.....	17
1.2.2 Contrôle des exportations .....	17
1.2.3 Blanchiment d'argent et financement du terrorisme .....	17
<b>1.3 Nos fournisseurs .....</b>	<b>17</b>
<b>1.4 Honorer la confiance de nos actionnaires .....</b>	<b>18</b>
1.4.1 Protection des droits des actionnaires .....	18
1.4.2 Gouvernance.....	18
1.4.3 Transparence de l'information .....	18
1.4.4 Abus de marché .....	18
<b>1.5 <i>Due diligence</i> et conformité dans les fusions-acquisitions.....</b>	<b>19</b>
<b>2. Nos engagements pour un monde meilleur.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Notre engagement citoyen .....</b>	<b>19</b>

2.1.1	Fiscalité .....	19
2.1.2	Activité politique.....	19
2.1.3	Lobbying.....	20
2.1.4	Coopération avec les autorités compétentes.....	20
<b>2.2</b>	<b>Notre engagement pour l'environnement .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3</b>	<b>Notre engagement pour les droits humains.....</b>	<b>21</b>
2.3.1	Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen.....	21
2.3.2	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.....	21
2.3.3	Principes directeurs de l'OCDE .....	22
<b>3.</b>	<b>Le suivi de l'application de la Charte .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Le rôle du Responsable Éthique &amp; Compliance.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>Le rôle du Directeur des ressources humaines.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3</b>	<b>Le rôle des cadres dirigeants .....</b>	<b>23</b>

## **Introduction**

### **L'objectif notre *Charte Éthique***

La *Charte Éthique* a pour objectif de définir les engagements et les Valeurs du groupe GTT.

Le Groupe affirme, par la présente Charte, son attachement à une culture de respect des normes en vigueur dans les pays dans lesquels il opère.

Cette Charte est également un outil pratique, qui doit permettre à chacun(e) (mandataire social, collaborateur, cocontractant, actionnaire, acteur institutionnel, etc.) de répondre aux questions qu'il/elle se pose sur la politique du Groupe en matière d'éthique (ci-après, « l'Éthique »).

### **Le champ d'application de la présente Charte**

La *Charte Éthique* s'applique à l'ensemble de nos mandataires sociaux, collaborateurs, permanents ou temporaires, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès de GTT, dans leurs relations avec l'ensemble de nos partenaires actuels et potentiels.

L'ensemble de nos cocontractants, consultants, intermédiaires, sont vivement encouragés à partager nos Valeurs et à matérialiser leurs engagements dans une charte éthique.

La *Charte Éthique* s'applique à toutes les filiales du Groupe. Ces dernières feront l'objet de contrôles réguliers, en ce compris des audits, destinés à s'assurer que la Charte Éthique est mise en œuvre et respectée.

Cette Charte est intégrée au Règlement intérieur du Groupe.

### **À qui s'adresser ?**

La *Charte Éthique* est disponible :

- auprès du Responsable Éthique & Compliance, à l'adresse : [ethics@gtt.fr](mailto:ethics@gtt.fr) ; et
- en ligne, à l'adresse : [www.gtt.fr](http://www.gtt.fr).

Pour toute question relative à cette Charte ou, plus généralement, à la politique du Groupe en matière d'éthique, veuillez vous adresser au Responsable Éthique & Compliance :

- par e-mail, à l'adresse : [ethics@gtt.fr](mailto:ethics@gtt.fr) ; ou
- par courrier, à l'adresse ci-dessous :

Madame ou Monsieur le Responsable Éthique & Compliance – GTT  
1, route de Versailles,  
78470 Saint Rémy Lès Chevreuse (France)

### **Observations**

La présente *Charte Éthique* prend en compte l'ensemble des lois applicables des pays dans lesquels opère GTT.

Aucune disposition de la présente Charte ne doit avoir pour objet ou pour effet d'interdire ou de dissuader les collaborateurs du Groupe de négocier leurs salaires, leurs avantages ou leurs



conditions de travail, de former, de soutenir ou d'adhérer à un syndicat, d'exercer une quelconque action pour dénoncer leurs conditions de travail et celles de leurs collègues.

## 1. Notre contrat avec nos partenaires

### 1.1 Nos collaborateurs

Il est dans l'intérêt de tous nos collaborateurs d'agir, en tous lieux et toutes circonstances, dans le respect de la présente Charte.

#### 1.1.1 Environnement de travail

Le Groupe attache une importance particulière à l'**environnement de travail** de ses collaborateurs. Il s'engage à les faire évoluer dans un espace moderne, de qualité, tenant compte de leurs besoins et de leurs droits.

#### 1.1.2 Santé, hygiène et sécurité

La bonne **santé**, l'**hygiène** et la **sécurité** des collaborateurs sont essentiels à la cohésion et à la productivité du Groupe.

Par conséquent, GTT s'engage à veiller à la santé, l'hygiène et la sécurité de ses collaborateurs dans le cadre de leur vie professionnelle.

#### 1.1.3 Image

Les collaborateurs doivent garder à l'esprit qu'ils sont des représentants du Groupe, dans les locaux de l'entreprise, comme lors de leurs déplacements professionnels, ou encore sur les chantiers où ils sont amenés à intervenir. À ce titre, ils doivent promouvoir l'**image de marque** et les intérêts de GTT dans leurs actions comme dans leur tenue.

Un collaborateur qui désire prendre la parole en public, publier ou répondre à une *interview* sur un sujet qui concerne GTT doit y être autorisé par le Président-Directeur général.

Tout collaborateur non mandaté à cette fin peut toutefois s'exprimer librement, à condition de préciser préalablement qu'il parle ou écrit en son nom personnel, et non au nom et pour le compte de GTT.

#### 1.1.4 Égalité et diversité

Le Groupe s'engage à promouvoir l'**égalité** et la **diversité**.

Toute forme de discrimination est proscrite au sein du Groupe. Un collaborateur ne saurait faire l'objet d'une quelconque discrimination, notamment en raison de son sexe, son âge, ses origines, sa couleur de peau, sa religion, son orientation sexuelle, son handicap, ou de ses opinions politiques.

#### 1.1.5 Lutte contre le harcèlement

GTT s'engage à lutter contre toute forme de **harcèlement**, tant dans ses locaux, que lors des déplacements professionnels de ses collaborateurs.

Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement envers ou de la part de ses collaborateurs, et s'engage à prendre toutes les mesures disciplinaires nécessaires, y compris le licenciement, en cas d'inobservation de cette règle.

Ces mesures ne sont pas exclusives de la responsabilité civile et pénale qu'encourt l'auteur de harcèlement.

➤ Qu'est-ce que le **harcèlement** ?

Le harcèlement vise des propos et des comportements ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime.

La loi française distingue deux types de harcèlements : le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Le harcèlement **sexuel** est défini comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » (article 222-33 du Code pénal).

Le harcèlement **moral** est défini comme le fait « *de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (article 222-33-2 du Code pénal).

En France, le harcèlement sexuel ou moral est passible d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende, portée à trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende, notamment s'il est commis par « *une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ».

La définition du harcèlement est susceptible d'être différente dans d'autres juridictions. Par exemple, les États-Unis interdisent, d'une part, le harcèlement sexuel et, d'autre part, le harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'âge, la couleur de peau, les origines, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou n'importe quelle autre « caractéristique protégée ». Le Groupe se conforme aux lois applicables en la matière dans chacun des pays où il est amené à opérer.

### 1.1.6 Protection du lanceur d'alerte

Le Groupe s'engage à protéger **les lanceurs d'alertes**, tels que définis par la législation en vigueur.

➤ Qu'est-ce qu'un **lanceur d'alerte** ?

Est défini comme un lanceur d'alerte, en droit français, et bénéficie de la protection attachée à un tel statut :

- une personne physique ;
- qui signale une violation grave et manifeste d'un engagement international, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ;
- qui effectue son signalement de manière désintéressée et de bonne foi.

La définition du lanceur d'alerte est susceptible d'être différente dans d'autres juridictions. En tout état de cause, Le Groupe se conforme aux lois applicables en la matière dans chacun des pays où il est amené à opérer.

- **Pour plus de précisions** : consultez notre *Procédure de recueil des signalements*.

#### 1.1.7 Prévention de la corruption

La transparence et la probité sont des Valeurs qui doivent guider chacun d'entre nous dans le cadre de nos actions au sein du Groupe.

Aucun collaborateur du Groupe ne saurait se livrer à des actes de **corruption**, quelle qu'en soit la forme ou la raison.

La poursuite de l'intérêt du Groupe, dans nos relations avec nos fournisseurs, clients ou toute autre partie prenante, doit toujours être subordonnée à la réglementation en vigueur.

Il est strictement interdit aux collaborateurs et/ou agents du Groupe, quelle que soit le lieu où ils se trouvent ou ils agissent, de donner, d'offrir, de tenter d'offrir, d'autoriser ou de promettre, directement ou indirectement, tout type de cadeau, objet de valeur, invitation, rémunération ou avantage quelconque à un agent public ou privé, dans l'intention d'influencer une décision ou d'inciter une personne à abuser des prérogatives que lui confèrent ses fonctions aux fins d'obtenir ou de conserver un marché, un contrat ou un autre avantage commercial indu.

De la même façon, il est strictement interdit, aux collaborateurs et/ou agents du Groupe, de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un quelconque cadeau, objet de valeur, invitation, rémunération ou autre avantage de la part d'un agent public ou privé, destiné à ou susceptible d'influencer une décision ou de l'inciter à abuser des prérogatives que lui confèrent ses fonctions.

- **Qu'est-ce qu'un agent public ?**

Sont considérées comme des agents publics les personnes:

- dépositaires de l'autorité publique ;
- chargées d'une mission de service public ;
- investies d'un mandat électif public ;
- employées par ou agissant pour le compte de l'État ou d'une organisation internationale ;
- employées par ou agissant pour le compte d'une entité contrôlée par l'État ;
- employées par ou agissant pour le compte d'une autorité administrative.

Nos collaborateurs et nos cocontractants doivent décrire et enregistrer de manière détaillée toutes les dépenses et transactions effectuées au nom du Groupe. En aucun cas, un collaborateur ou un cocontractant ne saurait être autorisé à falsifier une facture, une note de frais ou tout autre registre du Groupe, quelle qu'en soit la raison.

Les collaborateurs exposés à un risque accru de sollicitation aux fins de corruption, active ou passive, à raison de leur rôle au sein du Groupe et/ou de la zone géographique dans laquelle ils opèrent se verront dispenser, de manière régulière, des formations visant d'une part, à les sensibiliser aux

formes que ces sollicitations peuvent prendre et, d'autre part, à leur permettre de réagir de façon adéquate dans l'hypothèse où ils y seraient confrontés.

➤ Qu'est-ce que la **corruption** ?

En droit français, on distingue deux formes de corruption : la corruption active et la corruption passive.

La corruption **active** est le fait, pour une personne, de proposer un cadeau, une rémunération ou un avantage à un agent public ou privé pour qu'il accomplisse ou qu'il s'abstienne d'accomplir un acte rentrant dans le cadre de sa fonction, ou facilité par les prérogatives que lui confère cette fonction.

Constitue aussi un délit de corruption active le fait de céder à un agent, public ou privé, qui sollicite sans droit, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui.

La corruption **passive** est le fait pour une personne, publique ou privée, d'accepter un cadeau, une rémunération ou un avantage pour accomplir ou ne pas accomplir un acte de sa fonction ou abuser des prérogatives que lui confère cette fonction.

Le délit de corruption vise :

- les agents publics, nationaux (articles 432-11 et 433-1 du Code pénal) comme étrangers et internationaux (articles 435-1 et 435-3 du Code pénal) ;
- les agents de justice, c'est-à-dire les magistrats, jurés, greffiers, arbitres (article 434-9 du Code pénal) ;
- les agents privés qui exercent, « *dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail pour une personne physique ou morale ou pour un organisme quelconque* » (articles 445-1 et 445-2 du Code pénal).

En France, la corruption est passible de peines allant jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

La définition de la corruption est susceptible d'être différente dans d'autres juridictions. En tout état de cause, le Groupe se conforme aux lois applicables en la matière dans chacun des pays où il est amené à opérer.

➤ **Sollicitation aux fins de corruption active :**

Je suis un business developer, en en charge de la commercialisation d'une nouvelle gamme de services auprès de *fleet managers* de méthaniers.

Je rencontre un *fleet manager* pour lui présenter ces services.

Il m'indique qu'il est déjà en pourparlers avec le *business developer* d'une société concurrente, qui lui a proposé une gratification financière pour le convaincre de la choisir.

Il me demande de lui verser une gratification plus importante – en proposant d'émettre de fausses factures, au nom de faux sous-traitants, pour justifier les règlements en sa faveur.

Il s'agit d'une sollicitation aux fins de corruption active, de faux et d'usage de faux.

Je dois refuser d'y donner suite.

Je dois immédiatement en informer mon supérieur hiérarchique et le Responsable Éthique & Compliance.

➤ **Sollicitation aux fins de corruption passive :**

Je suis un technicien spécialisé, exerçant une mission d'assistance technique, pour le Groupe, auprès d'un chantier naval de construction de méthaniers.

Dans le cadre de ma mission, j'observe que les standards de qualité de GTT ne sont pas tous satisfaits.

J'en informe mon interlocuteur habituel, technicien spécialisé du chantier naval de construction.

Celui-ci m'indique que, certes, tous les standards ne sont pas satisfaits, mais que cette situation ne met pas en cause la sécurité globale du système d'isolation. Surtout, il craint de devoir, pour satisfaire ces standards, mettre en œuvre des ajustements qui risquent de décaler de façon significative le calendrier de construction du méthanier.

Il me demande donc de ne pas signaler que les standards ne sont pas satisfaits et me propose, en contrepartie de mon silence, de m'inviter en week-end dans un hôtel de luxe.

Un tel arrangement serait constitutif de corruption passive.

Je dois refuser de donner suite à la sollicitation de ce technicien du chantier naval.

Je dois signaler aux responsables du chantier naval que les standards de qualité ne sont pas satisfaits.

Je dois immédiatement informer mon supérieur hiérarchique et le Responsable Éthique & Compliance de la sollicitation dont j'ai été l'objet.

➤ **Sollicitation d'un ingénieur aux fins de corruption passive :**

Je suis ingénieur au sein de la direction Innovation du Groupe.

J'ai appris que mon supérieur hiérarchique cherchait à fournir une partie des informations concernant le projet qu'il dirige à l'un de nos concurrents, moyennant une promesse d'embauche à un poste plus important que celui qu'il occupe actuellement.

Un tel agissement, est inadmissible et est constitutif de corruption passive – et viole les droits de propriété intellectuelle du Groupe.

Je dois immédiatement en avertir la Direction du département R&D et le Responsable Éthique & Compliance.

#### 1.1.8 Paiements dits « de facilitation »

GTT interdit, par principe, les **paiements dits « de facilitation »**.

Il s'agit de paiements modiques effectués, dans certains pays, entre les mains d'agents publics pour les inciter à exercer leurs fonctions promptement, notamment aux fins de délivrance d'une autorisation ou d'un permis. Même s'ils sont modiques, ces paiements sont généralement illicites dans le pays étranger concerné, et surtout, peuvent être constitutifs du délit de corruption, en droit français.

Dès lors, nos collaborateurs doivent s'abstenir d'effectuer de tels paiements, sauf dans les cas où ils seraient absolument nécessaires pour des raisons de sécurité ou de santé, et préalablement approuvés, par écrit, par le Responsable Éthique & Compliance, après que celui-ci a pris connaissance de toutes les circonstances pertinentes.

La réglementation en matière de paiements de facilitation est susceptible de varier selon les juridictions. Par exemple, la législation chinoise interdit strictement, sans exception, les paiements de facilitation. En tout état de cause, le Groupe se conforme aux lois applicables en la matière dans chacun des pays où il est amené à opérer.

#### 1.1.9 Prévention du trafic d'influence

De même que la corruption, le **trafic d'influence**, sous toutes ses formes, est prohibé au sein du Groupe.

Aucun collaborateur du Groupe ne saurait se livrer à des actes relevant du trafic d'influence, quelle qu'en soit la forme.

La poursuite de l'intérêt du Groupe, dans nos relations avec nos fournisseurs, clients ou toute autre partie prenante, doit toujours être subordonnée à la réglementation en vigueur.

➤ Qu'est-ce que le **trafic d'influence** ?

En droit français, on distingue le trafic d'influence actif du trafic d'influence passif.

Le trafic d'influence **actif** est le fait, pour une personne, de faire des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à un agent public ou privé, pour lui-même ou pour autrui, afin qu'il abuse de son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Constitue aussi un délit de trafic d'influence actif le fait de céder à un agent, public ou privé, qui sollicite sans droit, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour lui-même ou pour autrui.

Le trafic d'influence **passif** est le fait, pour un agent public ou privé, d'accepter une rémunération pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le trafic d'influence vise :

- les agents publics nationaux (articles 432-11 et 433-1 du Code pénal) comme étrangers et internationaux (articles 435-2 et 435-4 du Code pénal) ;
- les agents de justice nationaux (article 434-9 du Code pénal) comme étrangers et internationaux (articles 435-8 et 435-10 du Code pénal) ;
- les agents privés (articles 433-1 et 433-2 du Code pénal).

Le trafic d'influence est passible de peines allant jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 d'euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

La définition du trafic d'influence est susceptible d'être différente dans d'autres juridictions. Par exemple, la législation américaine, comme beaucoup d'autres, inclut le trafic d'influence dans le délit de corruption. En tout état de cause, le Groupe se conforme aux lois applicables en la matière dans chacun des pays où il est amené à opérer.

➤ **Sollicitation aux fins de trafic d'influence :**

Je suis un commercial, en charge de la promotion d'une technologie de stockage de GNL.

Je suis contacté par une personne, qui se présente comme un consultant commercial.

Ce consultant m'indique être le cousin du ministre de l'Énergie, autorité de tutelle du principal distributeur public de gaz d'un pays étranger, qui envisage, dans le cadre d'un appel d'offres, de commander une unité de stockage de GNL.

Il me propose de contacter son cousin, afin que celui-ci intervienne en faveur de GTT auprès du distributeur de gaz.

Il sollicite, en contrepartie, la signature d'un contrat de consultant, prévoyant à son profit un honoraire de résultat en cas de commande, par ce distributeur, d'une unité de stockage à GTT.

Un tel accord serait constitutif du délit de trafic d'influence.

Je dois refuser de donner suite à cette sollicitation.

Je dois en informer immédiatement mon supérieur hiérarchique et le Responsable Éthique & Compliance.

#### 1.1.10 Prévention des conflits d'intérêts

GTT s'engage à prévenir et à détecter, autant que possible, les **conflits d'intérêts**.

➤ **Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?**

Il y a conflit d'intérêts dès lors que les intérêts personnels d'un collaborateur sont susceptibles d'influer sur ses décisions professionnelles, alors même que ces dernières doivent être guidées par le seul intérêt du Groupe (ex. : choix d'un fournisseur, recrutement d'un collaborateur, octroi d'une promotion).

La moindre apparence de conflit suffit, aux yeux du Groupe, à caractériser un conflit d'intérêts, sans qu'il soit besoin de vérifier si, dans les faits, la décision du collaborateur a été influencée par son intérêt personnel.

Lorsqu'il se trouve en situation de conflit d'intérêts, un collaborateur doit en avertir sans délai son supérieur hiérarchique, qui évaluera la situation et, si le conflit d'intérêts est avéré, devra écarter le collaborateur de la prise de décision conflictuelle.

En cas de doute sur l'existence même d'une situation de conflit d'intérêts, chaque collaborateur est invité à en faire part à son supérieur hiérarchique, au Directeur des ressources humaines ou au Responsable Éthique & Compliance, en évitant, en tout état de cause, de dissimuler une situation qui pourrait porter atteinte à l'image du Groupe.

### 1.1.11 Prévention des pratiques anticoncurrentielles

Le Groupe s'engage à mener ses activités en conformité avec la réglementation en vigueur en matière de **concurrence** dans l'ensemble des pays dans lesquels il opère.

Ainsi, GTT s'abstient de conclure ou d'exécuter tout accord qui serait contraire au droit de la concurrence, notamment les accords visant à :

- fixer les prix ;
- établir des limitations ou des quotas de production ;
- se partager les marchés en se répartissant des clients, des fournisseurs, des zones géographiques ou des lignes d'activités.

#### ➤ Qu'est-ce qu'une **pratique anticoncurrentielle** ?

Les pratiques anticoncurrentielles désignent trois types de pratiques commerciales illicites :

- **les ententes** :
  - o verticales, entre une entreprise et son fournisseur ou son distributeur par exemple ;
  - o horizontales entre concurrents (aussi appelées « cartels ») ;
- **les abus de domination**, ce qui inclut :
  - o l'abus de position dominante, qui consiste en l'exploitation d'une « *position de puissance économique détenue par une entreprise, qui lui donne le pouvoir de faire obstacle au maintien d'une concurrence effective sur un marché en cause en lui fournissant la possibilité de comportements indépendants dans une mesure appréciable vis à vis de ses concurrents, de ses clients et, finalement, des consommateurs* » (CJCE 14 fév. 1978, United Brands c/ Comm. CE, aff. 27/76) ;
  - o l'abus de dépendance économique qui lui résulte, non pas de la domination objective d'un marché comme dans le cas de l'abus de position dominante, mais du fait que la puissance relative d'une entreprise rend ses partenaires vulnérables.
- **les offres et pratiques de prix abusivement bas.**

Lorsqu'elles restreignent de manière abusive le jeu de la concurrence sur un marché considéré, ces pratiques peuvent donner lieu à des mesures coercitives visant à les faire cesser, voire à des sanctions.

### 1.1.12 Protection des données personnelles

Conformément à la législation en vigueur dans certains pays dans lesquels GTT opère, le Responsable Éthique & Compliance peut être amené à diligenter, de façon régulière, des audits au sein du Groupe, visant à évaluer certains aspects du programme de conformité. Dans le cadre de sa mission, le Responsable Éthique & Compliance peut se faire assister par une équipe dédiée, constituée ad hoc, d'audit interne.

GTT s'engage à **respecter les données personnelles** des collaborateurs lors de ces audits et autres évaluations.

### 1.1.13 Protection des actifs du Groupe

L'activité du Groupe repose sur l'ensemble de ses actifs, corporels et incorporels, qui ne peuvent être détournés à des fins personnelles.

➤ En quoi consistent les « **actifs du Groupe** » ?

Sont considérés comme des actifs du Groupe :

- les **biens matériels**, ce qui inclut notamment les équipements, documents et disques durs ;
- les **biens immatériels**, ce qui inclut, non limitativement :
  - les droits de propriété intellectuelle du Groupe ;
  - les informations confidentielles dont les collaborateurs peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, c'est-à-dire les informations qui n'appartiennent pas au domaine public (ex. : dessins, modes opératoires, contrats, plans stratégiques, budgets, résultats, etc.).

Chaque collaborateur peut être amené, dans le cadre de ses fonctions, à gérer ou à détenir de nombreuses informations, sur la clientèle, les activités, le personnel, le Groupe ou, plus généralement, sur l'environnement économique, commercial ou juridique de celui-ci.

En règle générale, toute information qui n'a pas été rendue publique par le Groupe doit être considérée comme confidentielle. Les informations qui font l'objet d'une réglementation particulière dans certains de nos domaines d'activités, comme par exemple les informations commercialement sensibles, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Aussi bien à l'extérieur qu'au sein de GTT, nous invitons nos collaborateurs à observer la plus grande discrétion sur les informations qu'ils détiennent, de quelque nature qu'elles soient, relatives à leur entreprise. Dans le cas où nos collaborateurs seraient amenés à transmettre de telles informations à un interlocuteur externe au Groupe, pour lui permettre de remplir sa mission, ils doivent veiller à ne fournir que les éléments strictement nécessaires et à informer leur interlocuteur du degré de confidentialité des informations qui lui sont transmises.

Une grande partie des informations confidentielles auxquelles les collaborateurs ont accès étant informatisées, GTT a mis en place une *Charte informatique* définissant les règles en matière de système d'information, auxquelles chacun doit se conformer.

Un collaborateur constatant que les mesures de protection des actifs du Groupe sont insuffisantes doit en alerter son supérieur hiérarchique.

- **Pour plus de précisions** : consultez notre *Charte informatique*.

## 1.2 Nos clients

### 1.2.1 Qualité et sécurité

Nos collaborateurs s'engagent à fournir un service de **qualité**, à respecter les délais qui leur sont impartis et à fournir des biens conformes aux attentes de nos cocontractants, notamment en matière de sécurité et de performance.

### 1.2.2 Contrôle des exportations

GTT respecte scrupuleusement les **embargos** auxquels sont soumis certains pays, ainsi que certaines personnes physiques ou morales.

### 1.2.3 Blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Si le Groupe s'assure du bon recouvrement de ses factures, il ne saurait en aucun cas cautionner ou contribuer, directement ou indirectement, à des actes de **blanchiment**.

Afin de prévenir de telles infractions, GTT doit se montrer particulièrement vigilant lorsque certaines factures sont réglées par des tiers. De tels règlements sont en principe prohibés, sauf justification spéciale de la part du client.

Le Groupe se montre d'autant plus vigilant qu'un acte de blanchiment peut s'inscrire, d'une façon ou d'une autre, dans une opération de financement du terrorisme international.

#### ➤ Qu'est-ce que le « **blanchiment** » ?

En droit français, le blanchiment est le fait « *de faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit [ex. : escroquerie, fraude fiscale, vente illégale d'armes, etc.] ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect* » (article 324-1 du Code pénal).

Par exemple, une société établie dans un pays où la corruption est importante et qui souhaite régler une facture *via* plusieurs virements à partir de sociétés établies dans des « paradis fiscaux » commet probablement un acte de blanchiment, de même que la société qui change de payeur pour chaque facture.

## 1.3 Nos fournisseurs

Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs de façon équitable et impartiale, **sans discrimination** aucune, conformément aux règles de bonne concurrence.

Nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent les droits humains, préservent la santé, l'hygiène et la sécurité de leurs salariés, et prennent toutes les mesures nécessaires à la préservation de l'environnement.

Enfin, tout collaborateur qui entretient de par ses fonctions, des relations d'affaires avec un fournisseur, ne doit pas faire appel à ce dernier à des fins privées, à des conditions différentes de celles habituellement offertes au public ou de façon générale, à des conditions préférentielles, qui dérogent aux conditions normales de marché.

## 1.4 Honorer la confiance de nos actionnaires

### 1.4.1 Protection des droits des actionnaires

Les droits des actionnaires de GTT sont protégés par la loi, les conventions ainsi que les différents organes qui régissent le fonctionnement du Groupe.

### 1.4.2 Gouvernance

Le **Conseil d'administration** est chargé de déterminer les orientations du Groupe et de veiller à leur mise en œuvre.

Deux Comités spécialisés ont pour mission de préparer les décisions du Conseil d'administration, de lui faire des recommandations et d'émettre des avis sur les sujets relevant de leur compétence spécifique :

- le **Comité d'audit et des risques** est notamment chargé de l'analyse des comptes et du suivi de la qualité et des méthodes de contrôle interne et externe ;
- le **Comité des nominations et des rémunérations** a pour missions principales :
  - d'assister le Conseil d'administration dans le choix des membres du Conseil d'administration, des comités du Conseil d'administration et du Directeur général ; et
  - de formuler des recommandations au Conseil d'administration en matière de rémunérations.

Un **Comité exécutif** assure la direction du Groupe, conformément à la politique arrêtée par le Conseil d'administration.

### 1.4.3 Transparence de l'information

GTT assure la diffusion simultanée, effective et intégrale des informations pertinentes, exactes, précises et sincères, met en ligne sur son site Internet ces informations dès leur diffusion et effectue les mises à jour nécessaires.

### 1.4.4 Abus de marché

Le titre GTT est coté sur le marché NYSE-Euronext à Paris. Chaque mandataire social ou salarié d'une entité du Groupe GTT, qu'il soit ou non actionnaire de GTT, est tenu de respecter les lois et règlements en vigueur, notamment en matière d'**abus de marché**, et de se conformer aux règles énoncées dans le *Guide d'information sur la déontologie boursière*.

Il est rappelé que le *Guide d'information sur la déontologie boursière* définit les règles d'intervention des mandataires sociaux et des personnes qui leur sont assimilées, ainsi que des salariés qui ont accès à des informations privilégiées de la société GTT.

Les personnes détenant des informations privilégiées sont tenues à des obligations de confidentialité et d'abstention, qui sont détaillées dans le *Guide d'information sur la déontologie boursière*. Le non-respect de ces obligations est susceptible de constituer un délit pénal et un manquement aux règles édictées par l'autorité boursière.

➤ Qu'est-ce qu'un **abus de marché** ?

Constituent des abus de marché toutes les atteintes à la transparence des marchés financiers.

Plus concrètement, on compte parmi ces atteintes les délits et manquements d'initiés, la diffusion illicite d'informations privilégiées et les manipulations de marchés (ex. : diffusion d'informations fausses ou trompeuses susceptibles d'avoir une influence sur le cours de l'action, fixation à un niveau anormal ou artificiel du cours d'une action).

➤ Qu'est-ce qu'une **information privilégiée** ?

Est considérée comme une information privilégiée, une information précise, non divulguée, et susceptible d'influencer de façon sensible le cours de l'action.

➤ Qu'est-ce qu'un **délit ou manquement d'initié** ?

Un délit ou manquement d'initié est caractérisé dès lors qu'une personne détenant une information privilégiée en fait usage en acquérant ou en cédant, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, directement ou indirectement, des instruments financiers auxquels cette information se rapporte.

➤ **Pour plus de précisions** : consultez notre *Charte sur les informations privilégiées*.

## 1.5 **Due diligence et conformité dans les fusions-acquisitions**

GTT peut être amené à acquérir des participations, ou à participer à des opérations de rapprochement avec une ou plusieurs sociétés tierces.

Dans le cadre de telles opérations, le Groupe fait preuve d'une vigilance particulière à l'égard du **programme de conformité** mis en place par la société tierce, qui fera l'objet d'une *due diligence* approfondie, au même titre que l'ensemble des autres éléments susceptibles d'influer sur la valeur de la société cible.

## 2. **Nos engagements pour un monde meilleur**

### 2.1 **Notre engagement citoyen**

#### 2.1.1 **Fiscalité**

GTT est un groupe citoyen, d'envergure internationale.

Par conséquent, GTT respecte scrupuleusement la réglementation fiscale et paye ses **impôts** et autres **taxes** conformément à la réglementation en vigueur dans les pays où le Groupe opère.

#### 2.1.2 **Activité politique**

GTT ne verse aucune contribution, quelle qu'en soit la nature, à des partis, mouvements, hommes et femmes politiques.

Le Groupe respecte le droit de ses collaborateurs de participer, à titre personnel, à des activités politiques, à la condition qu'ils veillent à ne pas agir, ou prétendre agir, pour le compte, ou au nom

de GTT dans le cadre de leurs activités. Toute utilisation des biens du Groupe à des fins politiques est prohibée.

### 2.1.3 Lobbying

En tant qu'acteur de référence du transport de GNL par voie maritime, GTT doit défendre et promouvoir ses intérêts, en informant les pouvoirs publics et les organisations internationales des préoccupations du Groupe et du marché sur lequel il opère.

Le Groupe cherche à éclairer l'ensemble des parties prenantes à l'élaboration des réglementations pouvant avoir un impact sur l'activité de GTT, autant sur les aspects techniques que sociaux ou économiques d'un texte.

Dans le cadre de ce dialogue avec les pouvoirs publics, le Groupe peut faire appel à des cabinets indépendants spécialisés dans le *lobbying*. Les *lobbyistes* dévoilent toujours l'identité des personnes ou organismes pour lesquels ils agissent dans le cadre de leur activité et agissent dans le strict respect de la réglementation en vigueur.

À ce titre, GTT appelle ses collaborateurs et les *lobbyistes* qui seraient amenés à promouvoir les intérêts du Groupe à se montrer particulièrement vigilants au regard des risques de corruption, trafic d'influence, conflit d'intérêts auxquels ils pourraient être confrontés.

#### ➤ Qu'est-ce que le *lobbying* ?

Le *lobbying* vise toute initiative privée qui a pour but de modifier, d'influencer ou d'infléchir une décision publique future.

Souvent perçu –à tort– comme un élément perturbateur de l'intérêt général, le *lobbying* assure en fait la représentation des intérêts légitimes des acteurs impactés par une réglementation, qui cherchent à éclairer les pouvoirs publics sur les conséquences d'une telle réglementation sur leur activité. Les intérêts en jeu peuvent aussi bien être ceux de groupes privés, comme GTT, que ceux de citoyens ou d'organisations professionnelles. Le *lobbying* prend alors la forme d'un dialogue, qui n'empêche pas, *in fine*, les acteurs publics de prendre leurs décisions en toute indépendance.

Ainsi, et notamment sur le plan européen, le *lobbying* est devenu une pratique incontournable dans l'élaboration des réglementations.

### 2.1.4 Coopération avec les autorités compétentes

GTT s'engage à **coopérer** avec les autorités compétentes, de manière sincère, lorsqu'il y est tenu conformément à la réglementation en vigueur dans les pays dans lesquels il opère.

## 2.2 Notre engagement pour l'environnement

Les acteurs économiques, notamment ceux du secteur de l'énergie, sont amenés à jouer un rôle particulier dans la préservation de l'**environnement**.

GTT est soucieux de l'impact de ses activités vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes et de l'environnement.

L'implication et la vigilance de chacun sont nécessaires pour faire progresser cette préoccupation constante vers des engagements durables, de plus en plus ambitieux et sûrs, respectueux des individus, de la société et de la planète.

Dans cette perspective, GTT demande à l'ensemble de ses cocontractants de prendre le même engagement en faveur de l'environnement.

### 2.3 Notre engagement pour les droits humains

GTT s'engage à protéger et à respecter les droits humains de chaque individu dans l'ensemble du monde, quel que soit le lieu où il se trouve. À cette fin, le Groupe a réaffirmé son adhésion aux conventions, déclarations, et principes internationaux énoncés ci-dessous, visant à préserver les droits humains.

Dans ce cadre, nos collaborateurs sont invités à évaluer l'impact de leurs actions et décisions sur les personnes, de manière à ce que celles-ci ne puissent être atteintes, ni dans leur intégrité, ni dans leur dignité.

GTT demande à l'ensemble de ses cocontractants de prendre le même engagement en faveur des droits humains.

#### 2.3.1 Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen

GTT considère le respect d'autrui comme l'un de ses principes éthiques fondamentaux. À ce titre, le Groupe affirme son attachement à la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1948.

#### 2.3.2 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

GTT poursuit son activité dans le respect des **Principes directeurs du Conseil des droits de l'Homme des Nations unies** sur les entreprises et droits de l'Homme.

#### ➤ Que sont les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** ?

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont vocation à s'appliquer autant aux acteurs privés qu'aux pouvoirs publics.

En adhérant à ces Principes directeurs, GTT s'engage notamment à :

- éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles le Groupe a une part ;
- respecter la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail ;
- mettre en place des procédures et des politiques visant au respect des droits de l'homme.

### 2.3.3 Principes directeurs de l'OCDE

Afin d'adopter une attitude exemplaire en matière d'Éthique, GTT met en place les **Principes directeurs de l'Organisation pour le commerce et le développement économique (OCDE)** à l'intention des entreprises multinationales, concernant notamment les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, la concurrence, la fiscalité et l'environnement.

## 3. Le suivi de l'application de la Charte

Afin de maintenir au plus haut son exigence de conformité, le Groupe s'investit pour veiller à l'application et au respect des règles de la présente Charte à tous les niveaux hiérarchiques. Si tous les collaborateurs sont donc concernés par la présente Charte, certains organes occupent une place particulière dans sa mise en œuvre.

### 3.1 Le rôle du Responsable Éthique & Compliance

Le Responsable Éthique & Compliance veille à la bonne application et à la mise à jour de la présente Charte.

Il bénéficie des ressources nécessaires à cette fin.

#### ➤ Focus sur le **Responsable Éthique & Compliance**:

Le Responsable Éthique & Compliance est désigné par le Président-Directeur Général.

Il est investi de deux missions spécifiques :

- centraliser les alertes Éthique et s'assurer de leur prise en compte et de leur traitement ; et
- diffuser et assurer la mise en œuvre des dispositions prévues par la présente Charte.

Dans le cadre de cette dernière mission, le Responsable Éthique & Compliance est chargé :

- d'identifier les dispositions réglementaires auxquelles le Groupe doit se conformer ;
- de définir les actions et des ressources nécessaires pour se conformer aux réglementations ;
- de piloter les plans d'actions conformité ;
- de mettre à jour la présente Charte ;
- de veiller au bon fonctionnement de la procédure de signalement et de traitement des alertes éthiques ;
- répondre aux questions des collaborateurs relatives aux politiques éthiques de GTT.

### 3.2 Le rôle du Directeur des ressources humaines

Le Directeur des ressources humaines exerce une fonction charnière dans la mise en œuvre du programme de conformité du Groupe.

Afin de sensibiliser au maximum les collaborateurs à l'Éthique du Groupe, GTT s'engage à valoriser, *via* le Directeur des ressources humaines et son équipe, les Valeurs énoncées dans la présente Charte lors des évaluations annuelles des collaborateurs.

Le Directeur des ressources humaines doit, par ailleurs, se montrer particulièrement vigilant au regard du risque de corruption que peuvent susciter le recrutement, la promotion ou l'évaluation des collaborateurs.

Enfin, le Directeur des ressources humaines est appelé à jouer un rôle clé dans la remontée des alertes éthiques. Il doit veiller à ce que les lanceurs d'alertes, tels que définis par la présente Charte, ne fassent l'objet d'aucune sanction consécutivement au signalement d'une infraction aux lois, conventions ou réglementations en vigueur ou à la présente Charte.

### **3.3 Le rôle des cadres dirigeants**

Le Groupe attache une importance particulière à la dimension à la fois pédagogique et préventive de la présente Charte. Par conséquent, les cadres dirigeants, qui exercent un pouvoir de contrôle conséquent sur la marche de l'entreprise et, à ce titre, sont davantage exposés aux risques de sollicitations aux fins de corruption, trafic d'influence ou d'infraction aux règles de la concurrence, bénéficient de formations régulières, destinées à leur donner les outils pour y faire face de façon adéquate.

Le comportement de ces cadres, dont les décisions ont un impact primordial en matière d'Éthique, doit bien sûr être exemplaire.

Les responsables hiérarchiques de GTT sont garants de la diffusion auprès de leurs collaborateurs de la présente Charte. Ils doivent connaître et appliquer la démarche Éthique de GTT dans leur quotidien. Ils apportent également aide et conseils à ceux de leurs collaborateurs qui les interrogent ou leur font part de leurs préoccupations en matière d'Éthique. Afin de faciliter la mission des responsables hiérarchiques, GTT met en place des actions régulières de sensibilisation et de formation.