






Conformité


PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET

Procédure

C1 : Public Use
CONF-PRO-001004
Révision : 05
31/10/2022
Page : 1 / 11


Conformité
PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET
Procédure

REVISION 05	Nouveau Logo	31/10/2022			
REVISION 04	Mise en forme - Actualisation	16/08/2022			
REVISION 03	Mise en forme	01/12/2020			
REVISION 02	Remplacement du terme « Déontologue » par « Responsable Éthique & Compliance » Ajout au §6.3 de la l'obligation de déclarer dans un registre les conflits réels ou potentiels	30/10/2020	 FPA	 LGH	 LGH

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 2 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	


REVISION 01	Mise en conformité de la procédure (référence, révision, date, auteur) Ajout du §2 – Documents de référence Changement de référence: remplace JUR-DVR-001009 Présentation du document	DATE 27/03/2019	BY	CHECKED	APPROVED
----------------	--	--------------------	----	---------	----------

document_simple-rev11

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 3 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
1. Définitions	4
2. Documents de reference	4
3. Objet et champ d'application	4
3.1. Objet	4
3.2. Champ d'application	5
4. Typologies de conflits d'intérêts	5
4.1. Contrat avec soi-même.....	5
4.2. Intérêts familiaux ou amicaux	5
4.3. Cadeaux et invitations	5
5. Identifier le conflit d'intérêts	6
6. Gérer les conflits d'intérêts	8
6.1. Se positionner face au conflit déclaré.....	8
6.2. Déclarer sa connaissance de la procédure de préventions des conflits d'intérêts	9
6.3. Mise en œuvre de la procédure.....	9
Annexe	10
Questions / Réponses	10

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 4 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

Préambule

Les conflits d'intérêts relèvent d'abord de l'éthique professionnelle et de la déontologie. Cela étant, nombre de situations qu'ils recouvrent ou qu'ils sont susceptibles de provoquer peuvent, à défaut de prévention ou de gestion appropriée, être également pénalement répréhensibles ([trafic d'influence](#), [prise illégale d'intérêt](#), favoritisme, [corruption](#), délit d'initié, abus de confiance, abus de biens sociaux, etc.).

Les conflits d'intérêts présentent également un risque en termes d'image ou de réputation, avec les conséquences négatives qui peuvent en découler pour le Groupe.

Pour ces raisons, on ne peut se contenter de faire appel à l'éthique individuelle de chaque collaborateur. En effet, si une situation de conflit d'intérêts trouve généralement sa source dans un intérêt privé, nul ne peut contester que, si elle devait se produire, elle aurait inmanquablement un impact sur l'entreprise dans son ensemble.

La prévention et la gestion des risques de corruption impliquent pour une organisation d'identifier les situations susceptibles de l'exposer à des conséquences juridiques, humaines, économiques et financières préjudiciables. Cette vigilance doit la conduire, en fonction des risques identifiés, à définir une procédure de gestion des conflits d'intérêts, à laquelle son code de conduite anticorruption peut utilement renvoyer.

1. Définitions

- **Conflit d'intérêts** : même si la loi ou la jurisprudence ne donnent aucune définition de la notion pour le secteur privé, il y a « conflit d'intérêts » dès lors que les intérêts privés d'un collaborateur sont susceptibles d'influer sur ses décisions professionnelles, qui doivent être guidées par le seul intérêt du Groupe GTT (ex. : choix d'un fournisseur, recrutement d'un collaborateur, octroi d'une promotion). La moindre apparence de conflit suffit 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.
- **Intérêts privés** : par « intérêts privés », il faut entendre les intérêts personnels ou professionnels du collaborateur.
- **Groupe GTT** : par « Groupe GTT » ou « Groupe », on entend la société GTT et l'ensemble de ses filiales.
- **Collaborateurs** : par « collaborateurs », il faut entendre toutes les personnes travaillant pour le Groupe GTT : mandataires sociaux, salariés (permanents et/ou temporaires), intérimaires, consultants commerciaux, intermédiaires et stagiaires.

2. Documents de référence


- [Charte Ethique de GTT – CONF-DVR-001000](#)
- [Procédure de recueil des signalements – CONF-PRO-001000](#)
- [Procédure cadeaux et marques d'hospitalité – CONF-PRO-001002](#)
- [Procédure achats – QLT-PRO-000006](#)
- [Attestation de prise de connaissance des procédures éthiques de GTT – JUR-FOR-001002](#)

3. Objet et champ d'application

3.1. Objet

La présente procédure vise, dans une logique préventive :

- A dissiper les doutes que pourrait susciter, dans certaines circonstances, une décision ou une action d'un collaborateur du Groupe GTT, sur son impartialité et/ou sa loyauté à l'égard du Groupe dans l'accomplissement de sa mission,

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 5 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

- Et, le cas échéant, en cas de conflit d'intérêts avéré, à en tirer immédiatement les conséquences appropriées pour éviter tout manquement à l'intégrité et, plus généralement, aux règles éthiques du Groupe.

Dans cette perspective, cette procédure a pour vocation d'accompagner les collaborateurs du Groupe susceptibles de faire face à de telles situations.

A cet égard, elle ne se substitue pas mais complète les dispositions spécifiques en matière de conflits d'intérêts visées dans la Charte Ethique du Groupe GTT.

3.2. Champ d'application

Cette procédure s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe GTT.

4. Typologies de conflits d'intérêts

Toute situation qui peut susciter un doute raisonnable sur l'impartialité, l'indépendance de jugement ou la loyauté attendue d'un collaborateur à l'égard du Groupe entre dans le champ d'application de la présente procédure.

Les formes les plus courantes de conflit d'intérêts sont notamment :

4.1. Contrat avec soi-même

Il y a un contrat avec soi-même lorsque dans une transaction un contractant dispose d'intérêts privés chez son co-contractant.

Exemple :

Un membre de la Direction Innovation conclut un contrat d'étude avec une société spécialisée dont il est actionnaire.

4.2. Intérêts familiaux ou amicaux

Il y a une situation de conflits d'intérêts familiaux ou amicaux lorsque les relations familiales ou amicales d'un salarié sont susceptibles d'interférer dans la manière dont il accomplit ses fonctions professionnelles.


Exemple :

Un membre de la Direction des ressources humaines, participant au processus de recrutement des cadres du Groupe, cherche à faire recruter un cousin au sein de la Direction financière.

4.3. Cadeaux et invitations¹

Un collaborateur acceptant des cadeaux et/ou des invitations de sociétés avec lesquelles il/elle est en relation d'affaires, autres que d'usage courant et de faible valeur, est susceptible de générer un conflit d'intérêts.

¹. Dans une telle situation, il convient de se reporter à la procédure Cadeaux et Marques d'hospitalité de GTT.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 6 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

Exemple :

Un collaborateur du service Achats accepte une caisse de champagne de la part d'un fournisseur de matériel de bureau.

Un collaborateur du Groupe, chargé d'une mission d'assistance technique sur un chantier de construction de méthanier, accepte une invitation à passer le week-end dans un hôtel de luxe dans une station balnéaire à proximité du chantier, de la part de responsables de ce chantier.

5. Identifier le conflit d'intérêts

Tout collaborateur peut, au cours de sa carrière professionnelle, être confronté à une situation dans laquelle son intérêt privé ou celui de personnes physiques ou morales avec lesquelles il est lié ou dont il est proche, peut entrer en conflit avec les intérêts du Groupe GTT.

Un conflit d'intérêts peut se présenter sous des formes très variées, à différentes étapes de la vie professionnelle du collaborateur et évoluer selon les circonstances.

Il peut s'agir :

- D'un **conflit potentiel** : il n'existe pas encore de conflit proprement dit, dans la mesure où aucune contradiction n'apparaît objectivement, au moment de l'examen, entre les intérêts privés du collaborateur et la manière dont il s'acquitte de sa fonction. Néanmoins, un changement dans sa situation (prise de fonctions, promotion, mutation, événements intervenant dans sa sphère privée) pourrait créer un conflit.


Exemple

Un collaborateur en charge de l'homologation de fournisseurs de matériaux est marié à une cadre dirigeante, qui envisage de rejoindre une société qui conçoit et commercialise des matériaux susceptibles d'être utilisés dans la construction de cuves de méthaniers. Si cette cadre dirigeante n'a pas encore rejoint cette société, et si cette société n'a pas encore sollicité l'homologation de GTT, ces événements pourraient survenir dans un avenir proche et affecter la manière dont le collaborateur exercera sa mission.

- D'un **conflit apparent** : sans qu'il soit avéré que l'intérêt privé du collaborateur influe sur la manière dont il exerce sa mission pour le Groupe, des circonstances objectives peuvent néanmoins le laisser penser, à tout le moins en théorie. A ce stade, il s'agit de suppositions ou suspicions et l'intervention d'un intérêt privé du collaborateur dans sa sphère professionnelle n'est que possible. Une analyse de la situation devra donc être menée pour lever tout doute sur la réalité ou non du conflit.

Exemple :

Un collaborateur en charge du « business development » s'apprête à négocier avec un prospect les conditions financières d'un contrat de licence d'une technologie de GTT. L'un des actionnaires minoritaires de ce prospect est un membre de sa belle-famille, avec lequel il n'entretient aucune relation. Dans la mesure où cet actionnaire minoritaire n'exerce aucun pouvoir décisionnel dans la stratégie et la gestion du prospect, et où, par ailleurs, il n'existe pas de liens financiers ou affectifs entre les deux hommes, il n'existe pas, de fait, de conflit entre l'intérêt privé du collaborateur et l'exercice de sa mission.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 7 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

pour GTT. Pour autant, un tiers pourrait légitimement considérer que le lien familial entre le collaborateur de GTT et le prospect constitue une circonstance objective qui, en théorie, est susceptible d'influer sur le comportement du collaborateur.

- D'un **conflit réel** : il s'agit de la situation où l'impartialité, l'indépendance de jugement ou la loyauté d'un collaborateur à l'égard du Groupe ne peuvent être pleinement assurées, au regard de l'intérêt privé de ce collaborateur qui pourrait l'influencer dans l'exercice de ses fonctions professionnelles au sein de l'entité du Groupe dont il dépend.

Exemples :

Un collaborateur du service Achats doit choisir entre trois fournisseurs, dont l'un est une société dirigée par son épouse.

Un membre du conseil d'administration doit se prononcer sur le projet d'acquisition, par GTT, d'une société dont il est actionnaire.

Un commercial se voit demander une remise par un client qui vient d'embaucher son meilleur ami, à sa demande.

Dans ces conditions, il appartient à chaque collaborateur, avec l'aide, s'il le juge opportun, de son manager ou du Responsable Compliance, en tant que de besoin, d'identifier concrètement et d'analyser objectivement les situations de conflits d'intérêts auxquelles il pourrait être confronté.

A cet égard, déterminer l'existence d'un conflit d'intérêts consiste, pour chacun, à examiner, en conscience, avec objectivité et impartialité, la compatibilité de l'accomplissement de ses fonctions professionnelles avec ses intérêts privés.

Le questionnement et le bon sens sont la plupart du temps le meilleur moyen pour éviter et prévenir la survenance de tels conflits d'intérêts.

Exemples (parmi d'autres) de questions à se poser :


Cette action ou cette situation est-elle contraire aux procédures définies par le Groupe ?

Est-elle susceptible d'engendrer des conséquences négatives pour le Groupe ?

Si je ne révèle pas cette situation à mon manager ou à mes collègues de travail, est-ce que je manque à mon obligation de loyauté ? Mon professionnalisme ou ma déontologie pourraient-ils être contestés ?

Si les raisons de mon questionnement étaient connues par la presse et/ou sur les réseaux sociaux, cela aurait-il un impact négatif sur moi-même ou sur le Groupe ?

Si l'une des réponses à ces exemples de questions est « oui », il est fort probable que le collaborateur se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il soit apparent ou réel.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 8 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

6. Gérer les conflits d'intérêts

6.1. Se positionner face au conflit déclaré

Deux possibilités sont ouvertes pour gérer un conflit d'intérêts : soit l'abstention, soit la dérogation.

6.1.1. L'abstention

Tout collaborateur s'abstient, immédiatement et de plein droit, de participer aux tâches et missions pour l'accomplissement desquelles il/elle est susceptible de se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Il/elle notifie cette abstention au Responsable Compliance et en informe son supérieur hiérarchique. Le collaborateur n'a pas à justifier sa décision.

Le collaborateur peut, à sa discrétion :

- Demander conseil au Responsable Compliance ;
- Indiquer, s'il le souhaite, les motifs de sa décision à son Responsable Compliance ;
- Ne révéler à personne les motifs à l'appui de sa décision (pour préserver, par exemple, un élément de sa vie privée).

Le Responsable Compliance informera le Directeur des ressources humaines de toute notification d'abstention de la part d'un collaborateur du Groupe.

6.1.2. La dérogation

Tout collaborateur en situation de conflit d'intérêts peut également saisir son supérieur hiérarchique afin de solliciter de ce dernier une dérogation. Cette dérogation permet à l'intéressé de poursuivre l'activité concernée.

Saisi d'une demande de dérogation, le responsable hiérarchique peut :


- Soit refuser d'accorder la dérogation ;
- Soit l'accorder, à condition de solliciter et d'obtenir l'approbation du Responsable Compliance.

Le responsable hiérarchique, une fois obtenue l'approbation du Responsable Éthique & Compliance, doit informer le Directeur des ressources humaines de la dérogation.

Cette dérogation doit être à la fois :

- Limitée dans le temps,
- Spécifique : une dispense générale n'est pas possible,
- Motivée : elle doit indiquer pour quelle(s) raison(s) la situation du collaborateur concerné ne fait pas obstacle à ce qu'il poursuive sa mission (le cas échéant, sous les conditions et restrictions définies dans la dérogation),
- Et explicitement approuvée par écrit (e-mail) par le Responsable Compliance, avec information du Directeur des ressources humaines concerné.

Lorsqu'une dérogation a été accordée en application de l'article 5.1.2. ci-dessus, le conflit d'intérêts n'est pas constitué au sens de la procédure, dans les limites de la dérogation.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 9 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

Exemple :

Le « business developer » qui se trouve en situation de conflit d'intérêts apparent au motif qu'un membre de sa belle-famille est actionnaire minoritaire du prospect avec lequel il s'apprête à négocier les conditions d'un contrat de licence, peut obtenir une dérogation de son responsable hiérarchique pour conduire cette négociation, dans la mesure où il n'a pas de relation financière ou affective avec ce parent éloigné, de sorte que leur lien de parenté n'est pas de nature à l'influencer dans l'accomplissement de sa mission pour le Groupe GTT.

Dans les deux cas, abstention ou dérogation, si le conflit d'intérêts est structurel ou porte sur une partie majeure de la mission professionnelle confiée à un collaborateur, ce dernier devra prendre contact avec le Directeur des ressources humaines afin d'examiner la situation et envisager avec lui d'autres missions possibles.

6.2. Déclarer sa connaissance de la procédure de prévention des conflits d'intérêts


Il est demandé à tout collaborateur de signer une déclaration de prise de connaissance de la procédure de prévention des conflits d'intérêts ([formulaire JUR-DVR-001002](#)) au moment de l'embauche, puis lors de toute nouvelle prise de fonctions, ou lors de toute acceptation d'une délégation de pouvoirs ou d'un mandat social, dans lequel il/elle indiquera avoir reçu une copie de la procédure et en avoir pris connaissance.

Les formulaires signés seront archivés par la Direction des Ressources Humaines et par le Responsable Compliance pendant toute la durée légale de conservation localement imposée pour ce type de documents.

6.3. Mise en œuvre de la procédure

Il appartient au Responsable Compliance, en liaison avec le management et la Direction des ressources humaines, de définir les modalités de recueil et de conservation des déclarations de prise de connaissance de la procédure, des décisions d'abstention et des décisions d'octroi et/ou de refus de dérogation.

A cet effet, un **Registre de déclaration préventive des conflits d'intérêts** ([formulaire CONF-FOR-001006](#)) est mis à la disposition des collaborateurs et doit être complété à chaque fois qu'un conflit d'intérêts réel ou potentiel apparaît. Ce registre est à usage unique garantissant ainsi la confidentialité de la déclaration. Ce registre est tenu et archivé par le Responsable Ethique & Compliance.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 10 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

Annexe

Questions / Réponses

Les réponses ci-dessous constituent de simples indications, qui ne se substituent en aucune manière à un examen du contexte et des circonstances de chaque cas particulier.

1. Impact de l'extension de ma sphère personnelle dans ma sphère professionnelle

- a) Puis-je travailler sur une offre qui sera soumise à une commission d'appel d'offres au sein de laquelle mon frère siégerait?

Il s'agit d'une situation de conflit d'intérêts apparent dans la mesure où mon frère pourrait ne pas disposer (ou être suspecté par des tiers de ne pas disposer) du recul, de l'objectivité ou de l'impartialité nécessaires au bon examen de l'offre. En ce cas, je dois m'abstenir de traiter le dossier.

En toute hypothèse, je dois en parler au Responsable Éthique & Compliance.

- b) Que faire si je détiens 10% d'actions dans une startup que le Groupe voudrait acquérir ?

Il conviendra de ne participer en aucune manière aux opérations d'acquisition afin d'éviter tout conflit d'intérêts et toute divulgation d'information. Je dois être écarté du projet d'acquisition.

Dans tous les cas, il est préférable d'interroger le Responsable Éthique & Compliance.

- c) J'ai été très impressionné par la qualité de travail d'un fournisseur du Groupe, puis-je investir dans sa société ?

Le fait d'investir dans une société qui a des relations contractuelles avec le Groupe est susceptible de constituer un conflit d'intérêts dès lors que je pourrai influencer les décisions d'achats, les montants d'investissements, etc.

- d) Mon fils est propriétaire d'un hôtel, un événement du Groupe peut-il s'y dérouler ?

Il est possible que l'hôtel en question fasse partie du panel des prestataires du Groupe au même titre que d'autres. Dans ce cas, je dois m'abstenir d'intervenir dans le choix du lieu de l'événement et dans son organisation, afin de ne pas me trouver en situation de conflit d'intérêts.

- e) Puis-je accepter de prendre en stage la fille de mon voisin ?


La sélection d'une personne pour effectuer un stage au sein du Groupe doit remplir toutes les conditions objectives requises. Si un conflit d'intérêts potentiel apparaît dans ce cas, il est conseillé d'orienter la demande de stage vers un autre service dans laquelle je n'ai aucune influence.

2. Impact de l'extension de ma sphère professionnelle dans ma sphère personnelle

- a) Je me vois confier un dossier qui va concerner directement ma commune. Que dois-je faire ?

Comme pour toute situation de possible conflit d'intérêts, je dois tout d'abord déterminer si ma position personnelle pourrait altérer mon objectivité et mon indépendance de jugement dans le traitement de ce dossier, voire si elle me permettrait d'être en mesure d'influencer de quelque manière que ce soit ce dossier.

La situation doit alors être analysée avec précision et de manière objective, au regard notamment de ce que pourrait être, concrètement, mon influence réelle ou supposée sur le dossier en question : il est ainsi exclu que je sois en charge du dossier si j'ai par exemple une fonction élective, quelle qu'elle soit, au sein de la municipalité ou si je suis proche d'une personne ayant une telle responsabilité.

	Conformité	C1 : Public Use CONF-PRO-001004 Révision : 05 31/10/2022 Page : 11 / 11
	PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET	
	Procédure	

Il m'appartient alors de m'abstenir et je veillerai, en toute hypothèse, à en parler au Responsable Éthique & Compliance de mon entité.

b) Dans le cadre de négociations en cours avec un partenaire commercial, je me retrouve à discuter avec le mari de ma meilleure amie qui est le représentant de ce partenaire. Que dois-je faire ?

La proximité que je peux avoir avec une personne représentant une contrepartie de Groupe crée *de facto* une situation de conflit d'intérêts au moins apparent.

Afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêts, il convient, de façon générale, d'éviter qu'un collaborateur du Groupe GTT ne prenne de décision impliquant une contrepartie représentée par un proche.

Il conviendra en ce cas soit de m'abstenir d'initiative, soit à tout le moins d'en parler au Responsable Éthique & Compliance pour évaluer précisément la situation avec lui.