

# GETLINK

## Politique du Groupe sur les conflits d'intérêts



Le Shuttle

EURCTUNNEL

EUROPORTE

ELECLINK

**GETLINK**  
CUSTOMS SERVICES

## INTRODUCTION

### Principes de gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus. <sup>1</sup>

Ces principes de gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus sont conçus pour nous aider à respecter les principes éthiques énoncés dans la Charte Éthique et Comportements de Getlink. Dans le cadre des efforts continus pour protéger et améliorer la réputation de Getlink et ses partenaires, nous devons veiller à ce que les décisions que nous prenons au nom du groupe Getlink soient avisées, **objectives et loyales**.

Ainsi notamment, nous devons tous veiller à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui nous placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe. En particulier, il est interdit de détenir un intérêt dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur notre comportement dans l'exercice de nos fonctions au sein du Groupe. De même, nous faisons partie de réseaux financiers, commerciaux, civiques ou communautaires légitimes en dehors de notre activité au sein du groupe Getlink qui peuvent constituer un conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêt peuvent aussi survenir dans les relations internes entre les salariés du groupe Getlink. Dans certains cas, cela pourrait mener à (i) des décisions biaisées par un favoritisme, parfois même de manière inconsciente (ii) des cas de discrimination a fortiori en présence de liens hiérarchiques. Les intérêts personnels peuvent donc potentiellement influencer négativement notre jugement, notre objectivité ou notre loyauté envers Getlink. En tant qu'employeur, Getlink doit veiller et tout mettre en œuvre pour s'assurer que les rémunérations et l'évaluation des performances de tous ses salariés, cadres et dirigeants et partenaires soient du ressort d'une personne indépendante.

Pour ces raisons, les situations de conflit d'intérêt doivent faire l'objet d'une vigilance et d'une surveillance afin de garantir l'**objectivité** des décisions et l'**équité** entre tous.

Getlink respecte pleinement la vie privée de tous et il est essentiel que chacun d'entre nous puisse se sentir en confiance, sachant que nos informations personnelles et nos choix de vie sont respectés et protégés. Cette attention portée à la confidentialité et au respect de la vie privée de chacun s'accompagne d'une responsabilité partagée : la déclaration des conflits d'intérêts.

Il nous incombe de déclarer rapidement tout conflit d'intérêts (réel, potentiel ou perçu) auquel nous pouvons être confrontés directement ou auquel est confrontée toute personne avec laquelle nous avons une relation étroite. Il ne pourra jamais être reproché à un salarié de s'être interrogé sur une situation et de l'avoir signalé à son manager mais un manquement à cette obligation déclarative pourrait être sanctionnée.

---

<sup>1</sup> Les principes de gestion des conflits d'intérêts peuvent nécessiter quelques adaptations pour se conformer aux lois locales et qui doivent être appliquées conformément, entre autres, aux lois sur le travail et la protection des données. Le Conseil d'Administration et/ ou la Direction Générale de Getlink et des filiales du Groupe doivent être conscients du fait que des obligations spécifiques d'éviter et/ ou de déclarer des conflits peuvent également être imposées par la loi et/ou par les statuts des sociétés.

## SOMMAIRE

### Table des matières

1. À QUI S'APPLIQUENT CES PRINCIPES ? .....	4
2. QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ? .....	4
3. COMMENT IDENTIFIER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU ? .....	5
4. EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU PEUT SURVENIR .....	5
5. QUE FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ? .....	7
6. GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RÉSUMÉINTERET .....	9

## 1. À QUI S'APPLIQUENT CES PRINCIPES ?

Ces principes s'appliquent à tous les salariés, dirigeants, et mandataires sociaux de toutes les entités du groupe Getlink (le « Groupe »).

En vertu de cette politique, les supérieurs hiérarchiques ont la responsabilité particulière de devoir résoudre leurs propres conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, ainsi que ceux des salariés qui leur sont rattachés.

## 2. QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Il y a un conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt personnel peut influencer, réellement ou potentiellement, l'exercice objectif des fonctions et responsabilités professionnelles, ou qu'il soit perçu comme tel.

Un conflit d'intérêts est donc une situation où les intérêts personnels d'une personne (salarié, dirigeant ou autre) entrent en concurrence avec les fonctions ou les missions qui lui sont confiées par Getlink. Cette personne peut donc ne plus être impartiale dans ses décisions professionnelles, ou être perçue comme telle par un tiers. Si les conflits d'intérêts ne constituent pas une infraction en tant que telle, ils constituent souvent des situations délicates qui peuvent aboutir à des délits au regard de la loi.

En cas de conflit d'intérêts, le jugement peut être faussé et peut entraîner une prise de décisions qui soit davantage favorable à un intérêt personnel qu'à ceux de Getlink. Getlink doit donc traiter les conflits d'intérêts dans l'intérêt du Groupe et ses partenaires.

Soyons prudents collectivement, la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la réputation des salariés et à celle du Groupe.

### LES TYPES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS COMPRENNENT :

1. Intérêts commerciaux extérieurs : lorsque vous participez à d'autres activités qui peuvent entrer en conflit avec l'exercice de vos fonctions chez Getlink.
2. Une relation étroite : lorsque vous avez, (ou toute personne avec laquelle vous avez une relation étroite a), une relation étroite (telle que définie ici dans la section 2, ci-dessous) avec:  
  
(I) un membre du conseil d'administration, un dirigeant ou un salarié du Groupe et/ou (II) un membre du conseil d'administration, un propriétaire, un partenaire, un salarié ou un consultant d'une organisation qui reçoit des services du Groupe, ou fournit des services au Groupe, ou est en concurrence avec les services fournis par le Groupe.
3. Les membres du conseil d'administration : lorsque vous êtes membre du conseil d'administration d'une organisation qui exerce des activités qui peuvent, ou non, entrer en concurrence avec les intérêts commerciaux du Groupe.
4. Intérêts financiers extérieurs : lorsque vous avez, ou toute personne avec laquelle vous avez une relation étroite, une participation ou des intérêts dans une organisation qui fournit au Groupe des produits et/ou services ou qui reçoit des services du Groupe.

## DANS LE CADRE DE CETTE POLITIQUE,

- a. **Le terme « relations étroites » fait référence** à (I) toute personne de la famille immédiate ou élargie du salarié en raison de sa naissance, ou de son adoption, un conjoint ou un concubin ; ou (II) toute personne avec laquelle le salarié a une relation personnelle étroite. Si vous avez un doute sur le fait qu'une personne soit couverte par la définition de « relation étroite » ci-dessus, veuillez interpréter la définition au sens large et faire une déclaration en conséquence.
- b. **Le terme « membre du conseil d'administration » désigne** : un membre du conseil d'administration d'une organisation qui est soit élu, soit nommé par les actionnaires et qui a des pouvoirs et des devoirs en matière de gestion ou d'administration, de prise de décisions en matière de politique de l'entreprise.

### 3. COMMENT IDENTIFIER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU ?

Un conflit d'intérêts peut prendre de nombreuses formes et peut survenir involontairement. Dans certains cas, les conflits d'intérêts sont évidents et faciles à identifier ; dans d'autres cas, ils sont plus difficiles à détecter.

#### POUR DÉTERMINER SI UNE SITUATION EST SUSCEPTIBLE DE CRÉER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS, INTERROGEZ-VOUS :

- « Comment cette situation serait-elle perçue par une personne extérieure au Groupe ? D'autres employés du Groupe ou un tiers penseraient-ils que cette situation pourrait affecter la décision que je prends pour l'entreprise ?
  - Serais-je mal à l'aise ou inquiet si quelqu'un au sein du Groupe l'apprenait ? »
  - « Ma relation avec le tiers profiterait-elle à l'une des personnes avec laquelle j'ai une relation étroite ? »
  - « La situation est-elle susceptible d'affecter toute décision que je pourrais prendre dans le cadre de mes fonctions au sein du Groupe ? »
  - « Ai-je un sentiment d'obligation dû à ma relation avec le tiers ? »
  - « Ma relation avec le tiers semble-t-elle compromettre ma capacité à prendre une décision objective dans l'intérêt du Groupe ? »
- Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « oui » ou « peut-être », vous êtes face à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.
  - Si des doutes ou des questions persistent, informez Getlink de la situation. Votre manager et/ou le responsable Éthique vous guidera afin que vous puissiez continuer à faire ce qui est juste, en prenant une décision appropriée et conforme à notre politique et à nos principes éthiques.

### 4. EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU PEUT SURVENIR

Les exemples ci-dessous décrivent des situations où un conflit d'intérêts est possible. Cette liste n'est cependant pas exhaustive ; en cas de doute ou de questions il est conseillé de demander de l'aide. Contactez votre manager ou le Responsable Éthique et Conformité si vous avez besoin de plus amples explications.

## VOUS POURRIEZ FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS SI :

- Les responsabilités d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite la conduite à faire affaire avec le Groupe dans le domaine d'activité dans lequel vous exercez une influence sur les décisions commerciales, par exemple :
  - Votre fils travaille pour un fournisseur du Groupe qui a récemment soumis une proposition au Groupe, et votre manager souhaite que vous vous joigniez à l'équipe en charge de la revue de toutes les offres, y compris celle soumise par le fournisseur qui emploie votre fils ;
  - Votre conjoint travaille pour une compagnie de ferries concurrente d'Eurotunnel. Même si vous ne discutez pas de vos activités professionnelles, cette situation crée une apparence de conflit d'intérêt.
  - Votre oncle travaille pour un client du Groupe et votre manager souhaite que vous rejoigniez l'équipe en charge de vendre des services proposés par le Groupe au client.
- On vous demande de participer à l'embauche, la supervision, la gestion de carrière d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite ou d'une personne qui a une relation étroite avec l'un de vos proches.
- Vous participez au recrutement, à la supervision, à la gestion de carrière d'une personne qui a une relation étroite avec votre hiérarchie.
- Un des clients du Groupe vous propose de vous prêter de l'argent ou de vous offrir un cadeau (se référer à la politique cadeaux et invitations) <sup>2</sup>

Dans ces exemples, votre opinion paraît biaisée, et votre décision pourrait favoriser vos propres intérêts ou ceux de personnes avec lesquelles vous avez une relation étroite, à défaut des intérêts du Groupe. La simple apparence de conflit d'intérêt pourrait nuire à la réputation du Groupe et de celle de ses salariés.

## **VOS ACTIVITÉS EXTÉRIEURES, VOS INTÉRÊTS FINANCIERS, VOTRE APPARTENANCE À UN CONSEIL D'ADMINISTRATION OU VOTRE CONNAISSANCE DES ACTIVITÉS DE GETLINK PEUVENT ÉGALEMENT CONDUIRE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS.**

Ce peut être le cas si vous ou l'une des personnes avec laquelle vous avez une relation étroite :

- Avez une activité annexe (travailleur indépendant, etc.) chez un concurrent direct ou indirect, un fournisseur, un client, un partenaire d'alliance ou un bénéficiaire caritatif du Groupe ;
- Avez un intérêt financier dans le capital social de sociétés qui sont des fournisseurs, sous-traitants, clients, partenaires commerciaux ou concurrents du Groupe ;
- Avez un rôle en tant que membre du conseil d'administration de toute organisation qui mène des activités pouvant ou non entrer en concurrence avec les intérêts commerciaux du Groupe ;

---

<sup>2</sup> Lien vers la page intranet

- Utilisez pour votre propre bénéfice ou pour le bénéfice de tiers d'informations qui ne sont pas accessibles au public. Cela inclut notamment des informations relatives à la stratégie commerciale ou aux données financières de Getlink, à la propriété intellectuelle de Getlink, ou des informations confidentielles des clients ou des fournisseurs. De plus, sachez que l'utilisation, la divulgation ou le conseil à une autre personne de vendre ou d'acquérir des actions émises par Getlink sur la base d'informations dites « privilégiées » est illégal au regard des lois pénales et des réglementations boursières. Veuillez consulter la Charte de déontologie boursière disponible sur l'intranet (section Ethique et conformité).<sup>3</sup>

Getlink encourage vivement les membres de ses équipes, à tous niveaux, à s'engager notamment à l'égard de nos communautés locales et à donner de leur temps dans des actions associatives. Cependant, sachez que cela peut également entraîner un conflit d'intérêts si vous, ou une personne avec laquelle vous avez une relation étroite :

- Siégez au conseil d'administration d'une organisation caritative, éducative ou à but non lucratif ayant un lien quelconque avec le Groupe (ou affiliée à une société à but lucratif ayant un lien quelconque avec le Groupe) ;
- Siégez au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif qui est l'un des fournisseurs, sous-traitants, clients, partenaires commerciaux ou concurrents du Groupe.

## 5. QUE FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Nous sommes concernés en qualité de salariés, nous devons...	Nous sommes concernés en qualité de supérieur hiérarchique, nous devons...
Tous éviter les situations où nos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de Getlink : la simple apparence de conflit d'intérêt pourrait nuire à la réputation de Getlink et celle de ses collaborateurs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les faits relatifs au contexte professionnel, seules les informations pertinentes et nécessaires doivent être fournies par le salarié concerné (respect de la vie privée).</li> <li>• Analyser les faits en lien avec le responsable des Ressources humaines ou le Compliance Officer.</li> <li>• Appliquez les lignes directrices qui suivent pour prendre la bonne décision en consultation avec le Compliance officer :</li> </ul>
En cas de conflit d'intérêt, rendre compte – sans délai* – à notre supérieur hiérarchique, au responsable Ressources Humaines ou au Compliance Officer.  * avant de s'engager dans une action, ou de prendre un	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faites preuve de bon sens.</li> <li>- Inspirez-vous des valeurs, de notre Charte Éthique et Comportement ainsi que des autres politiques applicables le cas échéant.</li> <li>- Posez-vous des questions simples telles que : « D'autres employés du Groupe ou une personne extérieure penseraient-ils que la décision que je vais prendre en tant que manager est appropriée pour protéger</li> </ul>

<sup>3</sup> Lien vers la page intranet

<p>intérêt particulier, qui pourrait être discutable*</p>	<p>le Groupe ? Serais-je gêné si la décision que je m'apprête à prendre était publiée demain dans le journal ? »</p>
<p>Divulguer toute relation personnelle ou familiale pouvant créer l'apparence d'un conflit d'intérêts susceptible de vous porter préjudice ou de nuire au Groupe (seuls les faits pertinents sont à divulguer) <sup>4</sup></p>	<p>- Assurez-vous que votre décision ne conduise pas à placer le Groupe dans une position inconfortable qui pourrait nuire à sa réputation.</p> <p>- Si les intérêts privés du salarié influencent ou sont susceptibles d'influencer l'impartialité et l'objectivité dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités professionnelles, et donc affecter la performance du Groupe, vous devez :</p> <p>Écarter le salarié de tout processus décisionnel susceptible d'être impacté par ses intérêts personnels, où</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si vous décidez de maintenir le salarié dans le processus décisionnel, vous devez, pour protéger le Groupe et le salarié concerné : <ul style="list-style-type: none"> <li>o documenter avec précision votre décision afin d'apporter la preuve de la bonne foi du Groupe et de ses salariés en cas d'allégation de délits.</li> <li>o mettre en place des mesures pour protéger les intérêts du Groupe et du salarié concerné telles que :</li> <li>o écarter le salarié concerné le temps d'un appel d'offres,</li> <li>o écarter le salarié du processus de recrutement impliquant une personne étroitement liée (ex : candidat reçu par son manager) et suivant le cas, ne pas créer de lien hiérarchique entre membre de la même famille.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Attendre la décision formelle du Groupe. Getlink s'efforcera de répondre par une décision dans un délai raisonnable.</p>	<p>Solliciter, en fonction de la complexité de la déclaration, le Compliance officer, et communiquer</p>
<p>En cas de doute, consulter le Référent éthique (compliance officer)</p>	<p>Formaliser la décision.</p>

<sup>4</sup> Protéger les salariés et vos droits doivent être notre « boussole » : exceptionnellement, dans une situation où la révélation d'un intérêt porterait une atteinte disproportionnée à l'exercice des droits à la vie privée d'un salarié, la déclaration de la situation de conflit d'intérêt peut être effectuée sans expliquer la nature précise du conflit.

*Échanger avec son manager est en effet essentiel car, en situation potentielle de conflit d'intérêts, son propre jugement peut être altéré par les intérêts en jeu. Il est donc important de ne pas arbitrer seul ce type de situation.*

## **6. GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RÉSUMÉINTERET**

- Informez le Groupe en cas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu. Il n'y a rien de mal à être confronté à un conflit d'intérêts, ce qui importe, c'est d'en être conscient et de le déclarer (et, si vous êtes manager, de le régler conformément à nos politiques et principes éthiques).
- Entretenez des relations professionnelles, impartiales, objectives et exemptes de conflits d'intérêts avec vos clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux.
- Évitez tout investissement chez nos fournisseurs, clients, concurrents, sociétés de conseil ou partenaires commerciaux si la nature de ces investissements peut affecter une décision commerciale.
- Ne participez pas au recrutement, à la supervision, à la gestion ou à la planification de carrière d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite ou d'une personne qui a une relation étroite avec l'un de vos proches.
- Ne participez pas au recrutement, à la supervision, à la gestion ou à la planification de carrière de toute personne ayant une relation étroite avec votre hiérarchie.
- Au fur et à mesure de l'évolution des situations professionnelles, soyez attentif aux conflits d'intérêts potentiels qui peuvent découler d'un nouveau poste que vous, ou une personne avec laquelle vous avez une relation étroite, occupez.

## **ENJEU DE DECLARER LES CONFLITS D'INTERET**

- Garantir que les décisions que nous prenons au nom du groupe Getlink soient avisées, objectives et loyales.
- Garantir que les décisions prises dans le cadre des relations entre salariés soient guidées par l'équité

# **GETLINK**

## **GETLINK SE**

**Société Européenne au  
capital de 220 000 000 €  
483 385 142 R.C.S. Paris  
LEI : 9695007ZEQ7M0OE74G82**

**37-39, rue de la Bienfaisance  
75008 Paris - France  
[www.getlinkgroup.com](http://www.getlinkgroup.com)**