



Conçu et élaboré avec intégrité

Nos produits, nos engagements, notre conduite

Le Code de déontologie professionnelle de Chart

La mission de Chart

Être un chef de file dans les niches mondiales à forte croissance pour le matériel d'ingénierie, les systèmes et le marché secondaire de l'énergie, du gaz industriel, et des marchés biomédicaux, ainsi que le :

- fournisseur de choix, grâce à notre produit et la valeur du service offert à nos clients ; et
- employeur de choix, parce que nous offrons un environnement de travail sûr, gratifiant, déontologique, et stimulant qui offre de nombreuses possibilités de développement personnel.

Les valeurs de Chart

La sécurité

Si un travail ne peut pas être fait en toute sécurité, ne le faites pas.

Un travail est bien fait uniquement s'il est effectué en toute sécurité. La plupart des accidents et des blessures peuvent être évités – aucun objectif d'entreprise ou de service ne vaut la peine d'être poursuivi au détriment de la sécurité.

L'intégrité

Faites ce que vous dites, et faites-le de manière responsable.

Comment faire preuve d'intégrité ? L'honnêteté, la confiance, le respect, l'équité, la responsabilité, ainsi que le libre échange d'idées sont les fondements de l'intégrité.

Le client avant tout

Il est notre raison d'être – nous consacrons nos efforts à satisfaire aux attentes et exigences de notre clientèle.

Nous offrons la meilleure assistance à nos clients lorsque nous comprenons leurs besoins, et nous poussons l'innovation dans chaque domaine de nos activités.

Employeur de choix

Des possibilités de développement personnel stimulantes et gratifiantes.

Nos employés sont notre plus importante ressource – notre succès dépend de vous. Chart vise à offrir à chaque employé une expérience gratifiante et stimulante qui favorise la croissance personnelle et professionnelle.

Rechercher activement une croissance rentable

Entreprendre toutes les stratégies appropriées pour augmenter la valeur : ne pas s'excuser de fixer des prix en fonction de la valeur.

Nous concevons et fournissons des produits de qualité dont la valeur est souvent inquantifiable, et néanmoins très importante pour les activités de nos clients.

À tous les employés de Chart,

Notre entreprise est spécialisée dans la conception et la construction – dans la prévision et la fabrication de produits de haute performance, capables de résister au temps. Nous menons également en permanence des activités dans le but de consolider une entreprise de ce genre : une entreprise toujours prompte à très bien servir nos clients, nos actionnaires, nos employés, et les autres parties concernées pour les années à venir. Les valeurs de Chart sont les principaux fondements d'une telle entreprise. Faire vivre ces valeurs nous permet de bâtir la réputation d'une entreprise dotée d'un excellent environnement de travail avec laquelle d'autres entreprises ont envie de travailler.

Le présent Code de déontologie professionnelle appuie les valeurs de Chart – et plus particulièrement notre valeur d'intégrité. Le présent Code n'a pas pour objectif de vous faire adopter un comportement déontologique – nous nous en sommes déjà assurés lors de votre embauche. Son but est de vous aider à gérer les situations difficiles auxquelles chacun de nous est amené à faire face dans son travail au quotidien. Le Code est, par nature, un outil supplémentaire à notre disposition pour nous aider à bâtir le type d'entreprise auquel nous aspirons.

Les normes du Code s'appliquent à la plupart des situations que vous rencontrerez. Là où le Code ne s'applique pas directement, nous comptons sur vous pour prendre des décisions déontologiques. Chaque fois que vous avez des doutes quant à l'application des normes du présent Code, nous vous demandons de contacter votre superviseur, ou un autre responsable en vue d'obtenir des conseils.

Il est de votre devoir de comprendre les présentes normes. Il vous incombe également de signaler toute situation de non-respect des normes par un autre employé.

J'attends de tous les employés qu'ils appliquent les normes du Code. Je peux vous garantir que l'équipe de direction et moi-même ferons de même.

Sam Thomas
PDG et Président

Table des matières

La mission et les valeurs de Chart

Message du PDG

Table des matières

Pour commencer

Faire preuve d'intégrité envers nos collègues

Sécurité sur le lieu de travail

Respect et équité

Renseignements personnels des employés

Faire preuve d'intégrité envers nos partenaires commerciaux

Cadeaux et invitations

Concurrence équitable

Anti-Corruption

Protection des renseignements professionnels d'autrui

Travailler avec les gouvernements

Le commerce international

Protection environnementale

Faire preuve d'intégrité envers nos investisseurs

Intégrité des systèmes et rapports financiers

Exactitude des livres et dossiers

Rapports

Systèmes financiers

Communications avec des parties extérieures

Délits d'initiés

Conflits d'intérêts

Utilisation responsable des biens de l'entreprise

Actifs physiques

Ressources informatiques et électroniques

Renseignements sur l'entreprise

Participation communautaire et politique

Ressources pour obtenir conseil et signaler une faute commise

Lignes directrices pour la prise de décision

Certification

Pour commencer

Nos valeurs et le Code

Conçu et élaboré avec intégrité, le Code de déontologie professionnelle de Chart (le « Code ») traite de l'inspiration et des attentes. Il traite du fait que nous sommes si inspirés par ce que nous faisons que nous communiquons cet enthousiasme à nos clients ainsi qu'à tous ceux avec qui nous faisons affaire et qui perçoivent l'immense intérêt de s'associer à nous. Le Code reflète également les attentes que nous avons les uns envers les autres, en vue d'agir avec intégrité dans notre travail au quotidien, au nom de nos collègues, de nos partenaires d'affaires, et de nos investisseurs.

L'intégrité est notre fondement, et elle doit guider chacune de nos actions et de nos décisions.

Caractéristiques de l'intégrité

Honnêteté	Équité
Confiance	Responsabilité
Respect	Libre échange d'idées

Comprendre notre devoir d'agir avec intégrité

Chacun de nous se doit de lire et de comprendre le Code et de respecter les normes du Code dans son travail au quotidien. Cependant, nous devons chacun voir le Code comme la norme de conduite **de base**, puisque nous sommes également censés respecter les lois, les règles, et les réglementations des États-Unis, étant donné qu'il s'agit du pays où Chart a son siège social, ainsi que celles des pays dans lesquels nous travaillons. Si la conformité au Code rentre en conflit avec la loi, vous devez vous conformer à la loi. Le Code vient également compléter, et non remplacer, les Politiques d'entreprise de Chart (voir « Ressources pour obtenir conseil et signaler une faute commise » ci-dessous), ainsi que les autres politiques de Chart applicables, dont certaines sont référencées dans le présent Code. Si nous sommes témoins d'une faute éventuelle, ou si nous en entendons parler, nous devons contacter notre superviseur ou un autre responsable. En outre, nous devons toujours demander conseil chaque fois que nous hésitons sur la meilleure décision à prendre vis-à-vis des normes du Code.

Tout superviseur ou responsable se doit de connaître le Code en détail ainsi que les lois et les réglementations pertinentes. Ces connaissances permettent aux superviseurs et aux responsables d'être des sources de conseil utiles pour les employés qui viennent les consulter. Plus important encore : les superviseurs et les responsables montrent l'exemple en menant des actions responsables et en appliquant chaque jour les principes du Code.

Le Code concerne tous les directeurs, administrateurs et employés (collectivement dénommés « les employés » dans le présent Code) qui travaillent pour Chart Industries, Inc. ou pour toute autre filiale à participation majoritaire dans le monde (collectivement et indifféremment dénommées « Chart » et « l'entreprise » dans le présent Code). Outre le présent Code, le Code de déontologie des administrateurs de Chart s'applique également aux administrateurs principaux de Chart. Seul le Conseil d'administration détient l'autorité d'approuver une dérogation à une quelconque disposition du Code pour un membre du Conseil ou pour un administrateur principal, laquelle doit être communiquée conformément à la Loi Sarbanes-Oxley de 2002. Seul l'avocat général de Chart détient l'autorité d'approuver une dérogation à une quelconque disposition du Code pour tout autre employé. L'entreprise divulguera rapidement toute modification apportée au présent Code.

Faire preuve d'intégrité envers nos collègues

Une valeur fondamentale de Chart consiste à être l'employeur de choix dans nos communautés, en s'engageant à offrir un environnement de travail sûr et productif. Ledit environnement nous gratifiera en encourageant et en soutenant notre croissance personnelle et professionnelle.

Nous faisons preuve d'intégrité envers les autres en partageant un sens de responsabilité, d'honnêteté, de confiance, de respect, et d'équité.

Lignes directrices : Les lois, les réglementations et les pratiques locales inhérentes à l'exploitation d'une entreprise varient selon les pays. C'est particulièrement vrai pour les relations entre employés. Il est important de bien comprendre comment les normes de l'entreprise s'appliquent aux questions d'emploi local, et dans le doute, demander conseil.

Sécurité sur le lieu de travail

Chez Chart, nous ne sacrifions jamais la sécurité pour une quelconque raison ; notre code de valeur stipule : « S'il ne vous est pas possible de faire un travail en toute sécurité, ne le faites pas. » Chacun d'entre nous a la responsabilité envers nos clients, nos collègues, et nous-mêmes de garantir la sécurité dans tout ce que nous entreprenons. Nous comptons les uns sur les autres pour maintenir un environnement sûr. Chart interdit tout comportement violent. De même, l'entreprise ne tolérera pas la présence sur le lieu de travail de toute personne dont les facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues.

Respect et équité

Chart compte sur nous pour toujours faire preuve de respect envers nos collègues. En accord avec les principes de respect et d'équité, Chart s'engage à recruter, engager, former, et promouvoir un employé en fonction des qualifications de ce dernier et des besoins de l'entreprise. Aucune décision d'embauche ne doit s'appuyer sur les traits caractéristiques d'une personne dont la prise en compte serait inappropriée ou illégale. Certains pays où nous travaillons interdisent toute discrimination à l'embauche fondée sur les traits caractéristiques d'une personne tels que la race, l'âge, ou le genre.

L'entreprise ne tolérera aucune forme de comportement irrespectueux, notamment le harcèlement de collègues. Un tel comportement peut englober des termes méprisants, des avances sexuelles non sollicitées, la création d'un environnement de travail hostile, ou l'offre d'avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles.

Renseignements personnels des employés

L'entreprise respecte notre vie privée et s'efforce de garantir la confidentialité de nos données personnelles telles que le salaire ou le bilan de santé. Les renseignements d'ordre personnel sont traités de manière sûre et sécurisée. Chart suit des procédures détaillées qui précisent la manière dont l'entreprise peut partager certains renseignements ou même transférer des renseignements d'un pays à un autre. Pour toute question, veuillez consulter un représentant chargé des questions de déontologie.

Lignes directrices : Les mesures législatives et les procédures de l'Union européenne et celles de ses pays membres sont très strictes dans ce domaine. Veuillez contacter votre représentant chargé des questions de déontologie si vous avez des responsabilités vis-à-vis du traitement de renseignements d'ordre personnel.

Faire preuve d'intégrité envers nos partenaires commerciaux

Chart privilégie la confiance de ses clients, de ses fournisseurs et de ses agents, car nous agissons avec intégrité. Notre réputation en matière de conception et de fabrication de produits et de systèmes de haute qualité, stimulée par les besoins du client, est appuyée par un comportement honnête décrit dans le présent Code.

Nous nous efforçons en permanence de faire preuve d'un sens commercial équitable et déontologique. Et nous recherchons des partenaires commerciaux qui partagent notre engagement dans des relations ouvertes basées sur la confiance.

Cadeaux et invitations

Chart achète et vend des produits en s'appuyant sur des critères tels que la qualité, la fiabilité, et le prix. Nous agissons avec intégrité et transparence dans nos transactions commerciales. Tout cadeau ou toute invitation, que nous donnons ou que nous recevons, se doit d'être modeste et de valeur raisonnable, et ne pas avoir pour but d'influencer une vente ou un achat. Un représentant chargé des questions de déontologie a pour mission de pré-approuver tout cadeau d'un montant supérieur à 250 \$, exception faite des invitations ou des repas d'affaires raisonnables et d'usage. Si nous recevons des cadeaux d'un montant supérieur à 250 \$ qui ne peuvent être refusés ni retournés poliment, nous devons contacter un représentant chargé des questions de déontologie pour demander conseil.

Chaque pays où Chart exerce ses activités a ses propres principes, à l'échelle locale, en matière d'échange de cadeaux et d'invitations. Les responsables des pays où les branches commerciales qui ont des questions sur la pertinence de ces principes locaux, doivent demander conseil auprès d'un représentant chargé des questions de déontologie.

Exemple : Dans certains endroits d'Asie, l'échange fréquent de cadeaux dans le cadre de relations d'affaires est une tradition. Nous devons respecter ces principes locaux tout en nous conformant aux politiques de l'entreprise.

Concurrence équitable

Nous consacrons nos efforts à une concurrence énergique et équitable. Nous sommes également fidèles à notre engagement à répondre aux attentes et aux exigences du client : toujours de manière équitable. Certaines relations entre l'entreprise et nos fournisseurs, nos clients et nos concurrents, ne sont pas permises. Par exemple, la loi et la politique de l'entreprise interdisent :

- Des collaborations d'un genre bien précis entre concurrents telles que le partage de prix ou de renseignements stratégiques, ou une entente sur le partage de clients, de marchés ou de territoires
- Les ententes entre clients et fournisseurs qui restreignent la concurrence de façon déloyale comme, par exemple, en exigeant d'un client qu'il achète un produit en vue de l'achat d'un produit ou d'un service autre

Exemples : On compte parmi les pratiques de concurrence déloyale éventuelles :

- La collaboration entre concurrents par rapport aux conditions de prix ou de marché

- L'utilisation déloyale d'une position de marché
- Un arrangement avec des clients pour fixer des prix de revente
- Une politique de prix abusifs dans certaines situations

Dans les pays où nous exerçons nos activités commerciales, les lois relatives à une concurrence équitable peuvent être très compliquées. Nous devons demander conseil auprès de l'avocat de l'entreprise ou d'un représentant chargé des questions de déontologie pour toute question concernant un cas de concurrence particulier.

Exemple : Nous devons éviter toute interaction avec la concurrence pouvant être interprétée comme une collusion ou une manipulation des prix. Nous nous devons de prêter attention, en particulier, à toute forme de collaboration pouvant être jugée inappropriée lors de conférences du secteur, de réunions d'associations du secteur, de salons commerciaux, ou de toute communication avec la concurrence.

Nous utiliserons uniquement des moyens éthiques et légaux pour recueillir des renseignements marketing et commerciaux concernant nos concurrents. La source de renseignements la plus appropriée se trouve dans les données publiques.

Anti-Corruption

Les pots-de-vin sont une violation de l'engagement de Chart pour un commerce équitable, et nous rejetons toute participation dans de tels actes de corruption. Généralement, la corruption est interdite partout dans le monde. Toute violation peut exposer un individu ou une entreprise à de graves sanctions, pénales et civiles. Un pot-de-vin peut être offert sous forme d'argent, de service, ou de cadeaux extravagants. Un pot-de-vin peut être offert de manière explicite ou déguisée, et peut concerner des distributeurs ou autres agents. Nous devons faire preuve de vigilance dans les négociations susceptibles d'entraîner des pots-de-vin, surtout dans les pays où la corruption est culturellement acceptée. Il est particulièrement important d'exercer des contrôles préalables dans la sélection et le suivi de nos agents et de nos distributeurs. Il incombe à tous les employés de Chart de se familiariser et de se conformer à la Politique anti-corruption de Chart.

Lignes directrices : La loi sur les pratiques de corruption étrangères des États-Unis, ainsi que la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers s'appliquent à toutes les activités de Chart au niveau international. Chart sera tenue responsable de tout recours direct ou indirect à des paiements par un employé ou par un agent de Chart en vue de peser sur les décisions d'agents du gouvernement ou d'agents publics (y compris les administrateurs d'une entreprise publique), dans tous les pays où nous exerçons des activités. Les sanctions peuvent être graves, voire pénales.

Protection des renseignements professionnels d'autrui

De temps à autre, des fournisseurs ou clients pourront nous fournir leurs données exclusives, dans le cadre d'un projet conjoint. Par exemple, nous pourrions participer au développement de nouvelles utilisations de la matière première d'un fournisseur, ou nous pourrions créer un design exclusif pour un client. En accord avec notre engagement de respect et de confidentialité, nous devons traiter ces données en toute confidentialité, les protéger d'une éventuelle divulgation inappropriée, et les communiquer à autrui sur autorisation uniquement.

Travailler avec les gouvernements

Nous souhaitons avoir la même réputation d'intégrité auprès des gouvernements que celle que nous avons auprès de nos clients du secteur privé. Lorsque nous traitons avec un gouvernement ou une agence gouvernementale, il est essentiel que nous respections les règles

et les réglementations spécifiques qui régissent les marchés publics. Nous sommes également respectueux des représentants du gouvernement qui régissent nos activités, et nous leur offrirons notre entière collaboration.

Le commerce international

Contrôles des importations

Nous comptons sur l'exactitude des dossiers d'importations. Plus précisément, ces dossiers doivent faire apparaître la classification et l'estimation correctes des éléments importés. Tout autre document d'importation doit être exact et conforme aux réglementations en vigueur.

Contrôles des exportations

De nombreux pays ont des lois qui circonscrivent l'exportation de produits ou de technologie, particulièrement les articles utilisés à des fins militaires directes. La définition de l'exportation peut être longue et complexe. Par exemple, un produit exporté peut contenir la transmission électronique de données soumises au droit de propriété intellectuelle, telles que des dessins ou des connaissances, y compris entre des employés de Chart répartis dans différents pays. Nous sommes tenus de nous conformer à la Loi commerciale de Chart conçue dans le but de garantir le respect et le suivi des lois d'exportation et d'autres lois commerciales. Nous devons demander conseil auprès d'un représentant chargé des questions de déontologie pour toute question relative à une transaction particulière.

Lignes directrices : Les contrôles américains circonscrivent l'exportation de certains produits, certains services et logiciels et de certaines données techniques vers d'autres pays, ainsi que la réexportation de ces articles d'une destination non américaine vers une autre. Les lois américaines sur l'exportation interdisent également l'exportation ou la réexportation de produits vers un pays interdit, une personne interdite de séjour, ou dont l'utilisation est interdite par la loi. Tous les employés sont tenus de se conformer à toute politique, manuel ou ligne directrice en rapport avec la conformité sur les exportations, émis par Chart.

Blanchiment d'argent

Des personnes impliquées dans le trafic de stupéfiants, dans des activités terroristes ou dans toute autre activité illégale peuvent essayer de recourir à une entreprise légale en vue de transformer des fonds obtenus illégalement : une pratique appelée le « blanchiment d'argent ». De nombreux pays interdisent le blanchiment d'argent. Afin de protéger les intérêts de Chart, nous devons toujours traiter avec des fournisseurs ou clients qui jouissent d'une bonne réputation, et nous tenir normalement informés de la base sous-jacente de toute transaction.

Embargos et Boycotts

De nombreux pays interdisent la restriction d'activités commerciales avec certains pays, leurs entreprises et leurs citoyens. En tant qu'entreprise basée aux États-Unis, nous sommes tenus de nous conformer aux directives américaines, qui peuvent interdire à des entreprises américaines de coopérer dans le cadre de pratiques commerciales restrictives ou d'embargos économiques imposés par d'autres nations. Toute question relative aux embargos doit être adressée à un représentant chargé des questions de déontologie.

Exemple : En raison du boycott d'Israël par les pays de la Ligue arabe, toute lettre de crédit émise par une banque basée au Moyen-Orient stipule qu'aucune pièce des éléments achetés ne doit être fabriquée en Israël, ou transportée sur un bateau israélien. La loi américaine interdit de se conformer à ces directives.

Protection environnementale

Chart apprécie la possibilité qui lui est donnée de faire partie d'une communauté locale, et nous mesurons avec soin notre impact sur ces communautés. Chart respecte l'intention ainsi que les exigences énoncées par les lois et les réglementations environnementales. Nous nous engageons à réduire notre impact environnemental lorsque cela nous est économiquement possible.

Faire preuve d'intégrité envers nos investisseurs

Les investisseurs de Chart comptent sur nous pour accroître les ventes et la rentabilité de l'entreprise ce qui renforce notre valeur en tant qu'entreprise cherchant activement à réaliser une croissance rentable. En vue de répondre aux attentes de nos investisseurs, nous garantissons l'honnêteté et l'exactitude de nos systèmes financiers, nous utilisons judicieusement les ressources de l'entreprise, et nous faisons preuve de notre engagement inébranlable à agir pour l'entreprise avec intégrité.

Chacun de nous est tenu d'adhérer aux critères d'intégrité requis afin de maintenir la confiance des investisseurs dans Chart.

Intégrité des systèmes et rapports financiers

Chart s'appuie sur des rapports fiables, tels que les dossiers de production et de vente, qui aident à la gestion de l'entreprise. En tant qu'entreprise cotée en bourse, Chart satisfait également à ses obligations en matière de soumission de rapports exacts et honnêtes dans le but de respecter les réglementations sur les valeurs mobilières. Nous jouons tous un rôle important dans le recueillement de données nécessaires à la préparation et à la soumission des dits rapports.

Exactitude des livres et dossiers

Chacun de nous a la responsabilité de veiller à ce que toute tenue d'archives soit effectuée de manière précise dans les délais impartis. Les feuilles de présence, les prises d'inventaire, les relevés de dépenses et les livres comptables sont tous des exemples de tels dossiers.

Rapports

Nous utilisons des rapports détaillés pour préparer les rapports financiers et d'autres documents que nous soumettons ensuite aux autorités réglementaires, notamment la Commission des valeurs mobilières des États-Unis et le NASDAQ, marché boursier sur lequel nos titres sont cotés. Nous devons veiller tout particulièrement à ce que ces rapports soient complets, justes, exacts, compréhensibles et rédigés dans les délais.

Systèmes financiers

Chart obéit à des principes, normes et procédures comptables rigoureux, tels que requis par la législation et les principes énoncés dans la loi américaine Sarbanes-Oxley, en sus des principes comptables communément répandus. Par conséquent, l'entreprise s'efforce de préparer ses rapports financiers avec exactitude et intégrité. Dans tous les pays où Chart est présente, nous devons suivre ces mêmes principes, normes et procédures rigoureux, puisque les résultats issus de ces pays font partie intégrante du système de rapport global de Chart.

Les employés travaillant au service des finances ou de la comptabilité doivent veiller à ce que leurs collègues respectent tous les contrôles et toutes les procédures. Si nous sommes témoins d'un acte malhonnête ou d'un abus de procédures, ou si nous le soupçonnons, nous sommes tenus de signaler la situation immédiatement par le biais de la procédure de compte-rendu ou de la ligne d'assistance aux questions de déontologie de Chart. Le Code de déontologie des administrateurs de Chart propose des informations supplémentaires sur les systèmes financiers et la préparation de rapports.

Exemples : Trois critères sont particulièrement importants dans l'élaboration de rapports financiers :

- Nous ne devons pas faire une déclaration inexacte sur les résultats financiers de Chart ou autrement compromettre intentionnellement l'intégrité des rapports, dossiers, politiques, et procédures de l'entreprise.
- Nous sommes tenus de coopérer avec les vérificateurs internes ainsi que nos vérificateurs indépendants lors de l'examen de nos systèmes et de nos dossiers financiers.
- Le comité de vérification du Conseil d'administration joue un rôle important pour veiller à l'intégrité et à l'exactitude des systèmes et des rapports financiers de Chart. Le PDG et les principaux administrateurs financiers sont tenus d'aviser rapidement le comité de vérification du Conseil d'administration de toute divulgation inexacte, de toute irrégularité ou de toute fraude dans les contrôles internes. Si l'un d'entre nous prend connaissance de problèmes de ce genre, nous pouvons utiliser la ligne d'assistance aux questions de déontologie pour en informer le comité de vérification.

Communication avec des parties extérieures

En tant qu'entreprise cotée en bourse, Chart a l'obligation de divulguer des renseignements importants au public. Chart a désigné des personnes spécifiques qui font office de porte-parole de l'entreprise. Ces porte-parole font les efforts qui s'imposent pour fournir des réponses complètes, exactes, objectives, pertinentes, opportunes, et compréhensibles aux questions posées. Les autres employés ne doivent pas répondre aux demandes de renseignements sur l'entreprise posées par les investisseurs, les rapporteurs, les analystes financiers, par un ami ou par toute autre personne, mais les soumettre aux porte-parole désignés. Toute communication s'adressant au public au nom de Chart, notamment les communications et les présentations officielles faites aux investisseurs, analystes financiers, groupes de l'industrie ou à la presse, requiert une approbation préalable du directeur financier ou de son représentant. Toutefois, si vous estimez qu'une information est sensiblement trompeuse ou si vous prenez connaissance de renseignements importants qui selon vous doivent être divulgués au public, il vous incombe d'en aviser le directeur financier ou l'avocat général.

Délits d'initiés

Chez Chart, nous comprenons l'importance d'agir avec honnêteté et respect pour l'entreprise. L'une des conséquences de cet engagement est que nous ne pouvons pas acheter ou vendre des titres de Chart, ou d'un partenaire d'affaires, si nous détenons des renseignements importants sur l'entreprise n'ayant pas encore été rendus publics. Ledit achat ou ladite vente sont alors appelés « délit d'initiés » : un acte illégal dans de nombreux pays. En outre, nous ne sommes pas en droit de divulguer ces renseignements à une autre personne susceptible de négocier sur des titres de l'entreprise, en se basant sur ces renseignements, une pratique appelée « tuyautage ». Ce type de comportement enfreint la Politique sur le délit d'initiés de Chart. Il incombe à tous les employés de Chart de se familiariser et de se conformer à la Politique de délit d'initiés de Chart. Renseignez-vous pour savoir si vous détenez des renseignements importants non publics sur Chart ou sur un partenaire d'affaires, et par conséquent, s'il vous est interdit d'échanger des titres de cette entreprise.

Exemples : On compte parmi les renseignements d'initiés éventuels :

- La signature imprévue d'un contrat de plusieurs millions de dollars avec un nouveau client
- Une acquisition majeure
- Une nouvelle gamme importante de produits qui n'a pas encore été annoncée en public

Conflits d'intérêts

Nous faisons preuve d'intégrité envers les autres en partageant un sens des responsabilités, l'honnêteté, la confiance, le respect, et l'équité. Cet engagement personnel d'intégrité est remis en question lorsque nos activités personnelles entrent en conflit, ou semblent simplement être

en conflit, avec les intérêts de l'entreprise. L'entreprise examinera tout conflit d'intérêts potentiel ou réel.

Activités extérieures et intérêts financiers

Notre loyauté envers Chart est importante puisque l'entreprise est notre source principale d'emploi. Nous devons éviter tout travail supplémentaire, rémunéré ou non, susceptible de nous dévier de notre engagement envers Chart, ou d'affaiblir notre capacité à faire preuve d'objectivité dans l'accomplissement de notre travail. Si un conflit éventuel se présente, nous devons en parler avec notre responsable.

Nous devons également éviter tout intérêt financier avec les fournisseurs, clients ou concurrents, à moins que ce ne soit des titres d'une entreprise cotée en bourse, ou détenus dans le cadre d'un placement par le biais duquel nous ne contrôlons pas la négociation sur des titres individuels tels qu'un fonds mutuel.

Exemples de conflits :

- Il n'est pas permis d'utiliser des idées ou des opportunités découvertes au travail pour notre gain personnel. De même, nous ne devons jamais faire concurrence à l'entreprise.
- Nous ne devons pas effectuer de transactions d'entreprise avec les membres de notre famille ou avec des amis proches sans une autorisation spécifique.
- L'entreprise peut embaucher un ou plusieurs membres d'une famille, si chaque personne possède des qualifications suffisantes qui répondent aux critères d'embauche. Cependant, nous ne devons pas, directement ou indirectement, superviser l'exécution du travail d'un membre de la famille.

Lignes directrices : Dans certains pays, la culture locale considère l'embauche et la supervision d'un membre de la famille autrement qu'aux États-Unis. Les responsables des pays doivent consulter un représentant chargé des questions de déontologie pour toute question relative à la norme de Chart concernant l'embauche de membres de la famille d'employés actuels.

Utilisation responsable des biens de l'entreprise

En vue d'honorer nos engagements envers nos investisseurs et envers Chart, nous devons faire une utilisation responsable de tous les biens de l'entreprise. Ces biens comprennent les biens physiques, les ordinateurs et autres systèmes électroniques ainsi que les actifs incorporels tels que les renseignements professionnels.

Actifs physiques

Nous devons utiliser avec soin, et de manière sûre, les outils, les matériels, les fournitures et les inventaires. Nous ne devons jamais endommager le matériel ni utiliser des fournitures pour la construction à des fins personnelles comme dans le cas d'un projet de rénovation de maison.

Ressources informatiques et électroniques

L'équipement informatique et de communication de Chart, y compris les téléphones et les systèmes d'informations, les courriels et les connexions Internet, sont destinés à un usage professionnel. Lors de nos communications par le biais de ces systèmes, nous devons faire preuve de professionnalisme. Sur approbation de notre responsable, nous pouvons utiliser, dans un cadre limité, le téléphone, le courriel ou la photocopieuse à des fins personnelles. Là où cela est permis, Chart peut surveiller notre activité, en vue de s'assurer que les employés n'abusent pas de ces ressources. Il incombe à tous les employés de Chart de se familiariser avec la Politique de communications électroniques de Chart qui s'applique à leur cas.

Renseignements sur l'entreprise

Les renseignements non publics sur Chart sont un bien précieux de l'entreprise. Certains renseignements sont particulièrement cruciaux, et nous devons les traiter de manière confidentielle. À titre d'exemples, on peut citer les renseignements financiers, les plans de développement de l'entreprise, les stratégies commerciales, les listes de clients et de fournisseurs, les projets de nouveaux produits, les conceptions de produits ou des procédés de fabrication de produits. Les renseignements confidentiels ne doivent être abordés entre collègues qu'en cas de nécessité. Nous devons protéger les renseignements confidentiels, pendant et après notre période d'emploi chez Chart, de toute divulgation à l'extérieur de Chart, sauf lorsque la loi l'impose ou dans un but commercial défini par Chart. Des mesures adéquates doivent être prises en vue d'empêcher toute utilisation abusive de ces renseignements.

On entend par « propriété intellectuelle » les renseignements ou les connaissances créés pour Chart, dont l'entreprise est propriétaire, et que celle-ci protège par le biais de brevets, de droits d'auteur, de marques de commerce ou de service. Les « secrets commerciaux » font partie de la propriété intellectuelle et sont essentiels aux activités et au succès de l'entreprise. Nous sommes tenus de faire attention, pendant et après notre période d'emploi chez Chart, à maintenir la confidentialité de ces secrets commerciaux, en vue d'en sauvegarder complètement la valeur pour Chart. Le produit de notre travail individuel en tant que processus de fabrication ou qu'invention brevetable appartient à Chart.

Participation communautaire et politique

Chart nous encourage à nous impliquer dans notre communauté locale. Ce faisant, et tenant compte de notre responsabilité envers l'entreprise, nous ne devons associer Chart à aucune cause ni aucun candidat, parti politique ou sujet. Nous nous devons, en outre, de respecter les biens de l'entreprise, et ne pas utiliser les ressources de l'entreprise telles que les ordinateurs ou les photocopieuses comme un support à ces activités.

Chart doit se conformer à toute loi relative aux contributions politiques et dépenses de lobbying. Toute contribution, directe ou indirecte, ou dépense réalisée au nom d'un parti politique ou d'un candidat par l'entreprise (ou par un employé au nom de l'entreprise), quel que soit le pays, est interdite, sauf sur accord préalable de l'avocat général.

Ressources pour obtenir conseil et signaler une faute commise

Nous devons demander conseil pour toute question relative à la déontologie et à la conformité. Nous devons également signaler tout cas de faute éventuelle.

Exemples : Nous pouvons faire face à diverses questions de déontologie au cours de notre travail quotidien. Par exemple :

- Nous pouvons avoir besoin de conseils pour décider si un acte est légal ou déontologique
- Nous pouvons être témoins d'une faute commise
- Nous pouvons être témoins d'activités pouvant nuire à la réputation de l'entreprise

Si vos questions concernent la comptabilité, les contrôles internes ou les vérifications, vous pouvez communiquer avec le comité de vérification, par le biais d'un représentant chargé des questions de déontologie, ou en appelant la ligne d'assistance téléphonique relative aux questions de déontologie.

Ressources

Chart met plusieurs ressources à votre disposition pour adresser vos questions de déontologie et de conformité.

1. Lire les politiques de Chart relatives aux sujets importants. Les politiques offrent des détails supplémentaires, et sont accessibles sur SharePoint, sous la rubrique Gouvernance d'entreprise.
2. Consulter votre superviseur ou tout autre responsable au sein de votre entreprise.
3. Adresser un courriel aux représentants chargés des questions de déontologie : ethicsrepresentatives@chart-ind.com.
4. Appeler la ligne d'assistance relative aux questions de déontologie de Chart :
 - *Boîte vocale* : 1-800-868-8541 pour les États-Unis. Visiter le site www.ethicspoint.com pour les numéros gratuits hors des États-Unis.
 - *Site Internet* : www.ethicspoint.com

Signalement confidentiel

L'entreprise traite tous les rapports concernant les questions de déontologie et de conformité, y compris les communications avec la ligne d'assistance relative aux questions de déontologie, en toute confidentialité. La direction partage les informations uniquement avec les personnes concernées par l'enquête menée en raison d'une faute commise. Dans des cas exceptionnels, l'entreprise peut avoir à fournir les renseignements relatifs à un rapport sur une faute commise, dans le cadre d'une enquête judiciaire ou pour des raisons professionnelles.

Signalement anonyme

La ligne d'assistance relative aux questions de déontologie nous permet de signaler un problème de manière anonyme, si nous préférons. Sachez que certaines situations ne peuvent être correctement examinées sans l'identité de la personne qui a signalé le problème.

Lignes directrices : Tout employé est tenu de signaler promptement toute violation ou toute suspicion de violation du Code, à l'aide des ressources susmentionnées.

Conséquences

Chart suit un processus bien établi pour mener une enquête sur des fautes présumées. Les renseignements inhérents à une enquête ne sont partagés qu'avec les personnes concernées par l'examen. Le but est de déterminer l'exactitude, la gravité, la fréquence, et l'intention derrière la faute commise. À l'issue des résultats de l'examen, le responsable de la conformité et l'avocat général décideront si une faute a réellement été commise, et si des mesures disciplinaires appropriées doivent être prises, notamment, le cas échéant, un licenciement. Adhérer aux principes du Code est une condition essentielle pour conserver son emploi au sein de l'entreprise. Lorsqu'une loi a été enfreinte, l'entreprise peut signaler la personne concernée aux autorités appropriées. Dans certains cas, la personne responsable peut faire face à des charges civiles ou pénales. Si un membre du Conseil d'administration ou un administrateur de l'entreprise est impliqué dans des allégations de faute commise, le Conseil suivra les procédures établies, en vue de mener une enquête, et décider des mesures disciplinaires à imposer.

Non-représailles

L'entreprise interdit toutes représailles ou menace de représailles à l'encontre de toute personne parmi nous qui, en toute bonne foi, a signalé une faute éventuelle. L'entreprise examinera les rapports de représailles présumés, et imposera des mesures disciplinaires à l'individu concerné. Chaque employé est également protégé par la Politique de dénonciation de Chart.

Lignes directrices pour la prise de décision

Le Code ne peut pas aborder tous les cas possibles de déontologie. Dans certaines situations, les normes peuvent apparaître conflictuelles. Dans d'autres instances, un employé peut trouver une situation confuse. Dans ce cas, nous poser les questions suivantes peut nous aider à prendre la bonne décision :

- Ai-je tous les faits en main pour prendre la décision ?
- Est-ce la décision que j'envisage satisfait à toutes les lois et réglementations applicables ?
- La décision envisagée satisfait-elle aux directives des politiques de l'entreprise ?
- La décision envisagée est-elle cohérente avec l'engagement de Chart pour l'intégrité et nos autres valeurs ?
- La décision envisagée est-elle en accord avec le présent Code ?
- Comment la décision envisagée serait-elle perçue par les médias, nos investisseurs et les régulateurs supervisant nos activités ?
- La décision envisagée est-elle la bonne dans le cadre des valeurs communément acceptées ?

Si la bonne décision n'est pas encore très claire, nous devons demander conseil auprès de l'une des ressources répertoriées à la page 14. Vous n'avez pas à prendre cette décision vous-même.

Certification

J'affirme avoir reçu le Code de déontologie professionnelle de Chart (le « Code »), et il est de mon devoir de me familiariser avec les normes qui y sont établies.

Je comprends les attentes de l'entreprise relatives au fait d'agir en toute intégrité dans le cadre de mon travail.

J'accepte et comprends qu'il est de mon devoir d'observer et d'adhérer à l'intégralité des normes du présent Code.

Si j'enfreins les normes du présent Code, je comprends que je peux faire l'objet de mesures disciplinaires, notamment le licenciement. En outre, je comprends que certaines violations peuvent entraîner des charges civiles ou pénales.

J'affirme ne pas avoir connaissance d'une quelconque violation du Code (dans le cas contraire, veuillez décrire la ou les violations).

Je comprends qu'il est de mon devoir constant d'aviser l'entreprise de toute violation du présent Code dont je pourrais prendre connaissance à l'avenir.

Signature

Date

Signature en lettres d'imprimerie