

CODE DE CONDUITE DU GROUPE
SAPMER



CODE DE CONDUITE DU GROUPE SAPMER

Table des matières

I.	Préambule.....	3
II.	Engagements du Groupe.....	3
	1. Refus et lutte contre la corruption	3
	2. Respect et promotion des droits humains	4
III.	Conduites à tenir	4
	1. En matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence	4
	1) Paiements de facilitation.....	4
	2) Conflits d'intérêts	5
	3) Cadeaux et invitations d'affaires	6
	4) Dons, mécénat et sponsoring	7
	2. En matière de promotion des droits humains	8
	1) Travail des enfants	8
	2) Travail Forcé	9
IV.	Moyens mis en œuvre	10
	1. Identification des principales sources de risques.....	10
	2. Évaluation des tiers	10
	3. Dispositif d'alerte interne	11
	4. Implication des collaborateurs : communication, formation et mise en œuvre.....	11
	5. Sanctions	12
	6. Gouvernance et évaluation du dispositif.....	12

I. Préambule

La direction et l'ensemble des collaborateurs¹ du Groupe SAPMER² sont résolus à adopter la conduite la plus intègre possible dans le déroulement des activités du Groupe, aussi bien à terre qu'en mer, sur l'ensemble des sites opérationnels du Groupe et auprès de toutes ses parties prenantes. C'est la condition fondamentale pour entraîner une dynamique vertueuse, profitable à tous et respectueuse de chacun.

Pour permettre à chaque collaborateur de faire vivre au quotidien cette exigence d'intégrité, le Groupe met en place le présent **Code de conduite** et en assure la promotion. Ce Code permet à chacun de comprendre les enjeux, de connaître les attentes du Groupe et de pouvoir mettre en œuvre les meilleures pratiques dans les domaines concernés.

Le présent Code de conduite et l'ensemble des moyens (outils, procédures et objectifs) déployés pour assurer sa mise en œuvre constituent le **programme de conformité** du Groupe.

II. Engagements du Groupe

Par ce Code de conduite, le Groupe SAPMER réaffirme son ambition d'agir de façon intègre autour de deux engagements cardinaux :

1. Refus et lutte contre la corruption

Le Groupe SAPMER proscrie la corruption sous toutes ses formes. La corruption est un obstacle au bon fonctionnement du Groupe par les risques (financiers, pénaux, commerciaux et de réputation) qu'elle fait peser et par le climat qu'elle induit et en raison de l'atteinte portée aux règles de marché.

Le Groupe applique et attend de l'ensemble de ses collaborateurs une « tolérance zéro » à l'égard de toute situation de corruption.

La corruption est définie comme l'agissement par lequel une personne (agent public³ ou personne privée) propose, demande ou accepte, directement ou par le biais d'un intermédiaire, un don, une offre ou une promesse, des cadeaux ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions. La corruption doit être rejetée et combattue, qu'elle soit **active** (par la personne qui offre ou propose) ou **passive** (par la personne qui demande ou accepte).

¹ La notion de collaborateurs désigne l'ensemble des membres du personnel d'une société du Groupe ainsi que l'ensemble des collaborateurs extérieurs ou occasionnels, notamment les prestataires, stagiaires, personnel mis à disposition (y compris les marins couverts par une prestation de *Manning*) et les agents commerciaux.

² La notion de « Groupe SAPMER » inclut la société SAPMER INVESTISSEMENTS et l'ensemble des sociétés qu'elle contrôle dans son périmètre de consolidation.

³ Désigne une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui.

Le **trafic d'influence** est caractérisé lorsqu'un don ou avantage indu est offert ou consenti pour que le bénéficiaire use de son influence, réelle ou supposée, en vue d'obtenir d'un agent public une décision favorable. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision. Comme la corruption, le trafic d'influence peut donc être **actif** (du côté du bénéficiaire) ou **passif** (du côté de l'intermédiaire).

2. Respect et promotion des droits humains

Pour le Groupe SAPMER, le respect des droits de l'homme est « *une norme de conduite générale [qui] existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme* »⁴.

Si le respect et la promotion des droits de l'Homme doit être une préoccupation partagée par toutes les entreprises, le secteur de la pêche est particulièrement sensible en raison de certains facteurs comme les conditions de travail à bord des navires ou les difficultés de contrôle.

Le Groupe attend de ses collaborateurs une vigilance particulière concernant le respect des droits humains tels qu'édictés dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et dans les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En particulier, le Groupe SAPMER s'engage à déployer progressivement les exigences de la Convention 188 sur le travail dans la pêche sur l'ensemble de ses navires, indépendamment de leur pavillon.

III. Conduites à tenir

1. En matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

1) Paiements de facilitation

Les **paiements de facilitation** ont pour but de persuader des agents publics d'effectuer une action ou de fournir un service qui fait normalement partie du champ de leurs responsabilités officielles. Ils prennent la forme de paiement de sommes souvent modestes versées directement ou indirectement à un agent public pour assurer ou accélérer l'exécution d'actes administratifs courants.

⁴ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, 2011.

Les règles à respecter :

- Le Groupe Sapmer interdit de tels paiements, et ce, même dans l'hypothèse où les lois locales les autorisent.
- Lorsqu'un collaborateur est confronté à un agent public demandant un paiement de facilitation, il doit impérativement refuser. Si l'agent public concerné refuse ou ralentit l'opération en question, le collaborateur doit prévenir son supérieur hiérarchique.

Illustration :

Un collaborateur doit obtenir au plus vite un visa pour un déplacement professionnel. Le délai annoncé est de plusieurs semaines. Un ami de ce collaborateur prétend justement très bien connaître un fonctionnaire au sein de l'ambassade : moyennant 50€, le délai pourrait être écourté à 3 jours et ainsi permettre d'effectuer le déplacement professionnel dans les temps.

Le collaborateur doit refuser de payer, même si la somme paraît modique au regard des enjeux, même si c'est une pratique prétendument courante.

Il n'y a pas de « petite corruption », tout acte de corruption altère le bon déroulement des affaires. En outre, quel que soit le bénéfice escompté, le risque est toujours trop important (en termes de poursuites pénales, d'image...).

2) Conflits d'intérêts

Un **conflit d'intérêts** existe quand une personne ou l'organisation pour laquelle elle travaille, qu'il s'agisse d'un gouvernement, d'une entreprise ou d'une organisation de la société civile, se trouve dans une situation où elle doit faire un choix entre les devoirs et exigences de sa fonction et ses propres intérêts personnels. Par intérêt personnel, il faut entendre les intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont le collaborateur s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui ont été confiées par le Groupe SAPMER.

Le Groupe attend de ses collaborateurs une parfaite transparence sur toutes les situations où un doute survient ou pourrait survenir sur la primauté accordée aux intérêts du Groupe.

La règle à respecter :

- Le Collaborateur ayant un conflit d'intérêts réel ou potentiel doit en informer son supérieur hiérarchique avant de prendre une décision, pour voir avec lui quelle solution adopter. Le responsable Conformité peut être consulté pour aider à analyser la situation.

Illustration :

Un collaborateur du service technique propose d'intégrer une nouvelle société au panel des fournisseurs habituellement sollicités pour les opérations de maintenance des navires. Le collaborateur ne mentionne pas qu'un membre de sa famille travaille justement dans cette société.

Il s'agit manifestement d'un conflit d'intérêts, même si le collaborateur ne tirera a priori aucun bénéfice personnel à ce que la nouvelle société soit choisie. La bonne conduite est donc d'en informer le supérieur hiérarchique, qui pourra ensuite juger si ce lien est de nature à affecter la décision finale. Cela n'empêchera pas de solliciter effectivement cette entreprise, qui pourra être retenue si elle propose objectivement la meilleure offre.

Bien souvent, c'est moins l'existence d'un conflit d'intérêts (potentiel ou avéré) que sa dissimulation qui pose problème.

3) Cadeaux et invitations d'affaires

Les **cadeaux** sont des avantages de toute sorte, donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour.

Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, évènements sportifs, etc.) est considéré comme une **invitation**.

Par principe, le Groupe SAPMER n'interdit pas d'offrir ou de recevoir des cadeaux et des invitations d'affaires. Toutefois, en fonction de leur montant et/ou de leur fréquence, les cadeaux peuvent altérer les relations d'affaires en créant un sentiment d'obligation à l'égard de la personne qui offre. Le Groupe tient donc à limiter le plus possible le nombre et la valeur des cadeaux et invitations que ceux-ci soient donnés ou reçus par des Collaborateurs du Groupe Sapmer.

Les règles à respecter :

- **Les cadeaux ou invitations ne sont pas prohibés par la loi en vigueur.**
- **Les cadeaux ou invitations offerts par les collaborateurs ne doivent pas viser à obtenir un avantage indu ou à influencer une action officielle.**
- **Les collaborateurs doivent refuser tout cadeau ou invitation lorsque les circonstances, leur fréquence ou leur valeur manifeste sont de nature à mettre en doute le caractère désintéressé de la démarche. Le collaborateur sollicité doit avertir son supérieur hiérarchique.**
- **Leur valeur est raisonnable et adaptée à la situation du bénéficiaire, aux circonstances et à l'occasion. Le responsable Conformité peut être consulté pour aider à évaluer le caractère raisonnable et adapté des cadeaux et invitations.**

Illustration :

Un collaborateur reçoit une boîte de chocolats tous les ans de la part d'un fournisseur. Cette année, le fournisseur envoie en plus une bouteille d'alcool d'une marque réputée. Le Groupe doit justement initier prochainement un appel d'offres auquel le fournisseur compte justement répondre.

L'envoi d'un présent, même récurrent, ne constitue pas nécessairement une situation de corruption, en particulier lorsque la valeur manifeste est modeste. Il n'y a donc pas lieu de le refuser. Cependant, le changement de comportement avec les circonstances interroge sur la finalité de ce cadeau, qui semble excéder la simple volonté de maintenir de bonnes relations d'affaires. Le collaborateur doit donc refuser les deux cadeaux et avertir son supérieur hiérarchique.

4) Dons, mécénat et sponsoring

Les **dons et contributions aux organisations caritatives** consistent à verser des fonds ou à offrir des objets d'une certaine valeur à une organisation publique ou à une organisation privée, dans un but caritatif et/ou pour contribuer à une cause, sans rien attendre ou demander en retour.

Le **mécénat ou le sponsoring** consiste en un soutien financier ou matériel apporté par l'entreprise à une œuvre, à une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir ses valeurs.

Dans le cadre de sa démarche d'entreprise responsable, le Groupe SAPMER est très attentif au développement de son empreinte sociétale, notamment en soutenant les actions des associations (sociales, culturelles, sportives, caritatives...). Toutefois, le Groupe doit demeurer vigilant pour que ce soutien ne soit attaché à aucune contrepartie autre que la participation au développement et au soutien des populations locales.

Les règles à respecter :

- **Tout don, opération de mécénat ou de sponsoring doit faire l'objet d'une approbation par le supérieur hiérarchique, et être porté à l'attention du responsable Conformité.**
- **Les dons ou contributions caritatives ne doivent pas être réalisés pour obtenir un avantage indu ou influencer indûment une décision.**

Illustration :

La fille d'un collaborateur fait partie d'un club de football qui cherche à financer l'achat de nouveaux maillots pour l'équipe. Les valeurs sportives du club sont largement reconnues – y compris par le maire de la ville qui est un fervent supporter, mais certains articles de presse

pointent des irrégularités comptables. Le collaborateur souhaite que le Groupe sponsorise les maillots.

Quel que soit le montant du sponsoring, le collaborateur doit impérativement solliciter son supérieur hiérarchique avant d'engager le Groupe. En outre, l'appui du responsable Conformité doit permettre de vérifier que l'association du Groupe à ce club ne puisse pas être mal perçue.

2. En matière de promotion des droits humains

1) Travail des enfants

En parfaite adéquation avec la Convention internationale des droits de l'enfant, le Groupe SAPMER considère **que les enfants doivent être protégés contre l'exploitation économique** et n'être astreints à aucun travail comportant des risques ou susceptibles de compromettre leur éducation ou de nuire à leur santé ou à leur développement⁵.

En dehors des cas strictement encadrés par la loi, comme la réalisation de stages par exemple, le Groupe ne tolère aucune atteinte à la prohibition absolue du travail des enfants.

Les règles à respecter :

- **Par principe, l'âge minimum pour travailler comme collaborateur du Groupe est fixé à 18 ans. Des vérifications sont systématiquement effectuées avant l'entrée en fonction d'un collaborateur.**
- **Par exception, lorsque la législation applicable le permet, un collaborateur de plus de 16 ans peut être autorisé à travailler à condition qu'il ne soit plus soumis à l'obligation de scolarité, qu'il suive une formation professionnelle en lien avec les activités menées (notamment en alternance) et que sa santé, sa sécurité et sa moralité soient pleinement garanties.**
- **Par exception, lorsque la législation applicable le permet, un collaborateur peut accueillir un jeune de plus de 14 ans dans le cadre d'un stage d'initiation.**
- **Dès lors qu'ils ont connaissance d'un partenaire du Groupe qui aurait recours au travail d'enfants, les collaborateurs doivent immédiatement prévenir leur supérieur hiérarchique et le responsable Conformité pour décider de la conduite à tenir.**

Illustration :

Un sous-traitant du Groupe emploie en contrat d'alternance un jeune de 16 ans. Lors d'une opération de maintenance sur un site du Groupe, il est nécessaire de faire des essais qui nécessitent le port d'un équipement de protection individuel (EPI). Comme l'endroit est

⁵ Convention internationale des Nations unies sur les droits de l'enfant, art 32.

difficilement accessible, le sous-traitant confie son EPI à l'alternant et lui demande de se faufiler pour faire lui-même les essais.

Le recours à un jeune de moins de 18 ans est encadré par la loi et rentre donc parfaitement dans le cadre de l'exception prévue. Toutefois, la mission confiée ne permet pas de garantir pleinement la sécurité de l'alternant, d'autant plus que l'EPI n'est potentiellement pas adapté à sa morphologie. Le collaborateur aurait donc du se charger lui-même des essais.

2) Travail Forcé

D'après les conventions de l'OIT, le travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigés d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »⁶.

Le Groupe SAPMER prohibe toute forme de travail forcé pour ses collaborateurs : esclavage, obligatoire, servitude, travail carcéral ou lié à la traite de personnes. Cette règle ne peut souffrir d'aucune exception.

Les règles à respecter :

- **Tous les collaborateurs du Groupe doivent travailler de façon libre, sans contrainte, avec une parfaite connaissance préalable de la nature des missions attendues, des conditions de travail et de rémunération.**
- **À tout moment, dans le respect du droit national applicable et des conditions prévues dans leur contrat, les collaborateurs sont libres de quitter le Groupe sans qu'aucune sanction ne puisse leur être appliquée. Pour les collaborateurs embarqués sur un navire, cette liberté s'exerce à la prochaine escale programmée avec un délai de prévenance minimum de 10 jours.**
- **Le Groupe interdit absolument le recours à la violence, à la dénonciation aux autorités ou à la menace comme moyen de pression sur un collaborateur.**

Illustration :

Une importante dispute éclate sur un navire du Groupe entre plusieurs marins, au point que plusieurs d'entre eux demandent à être débarqués lors de la prochaine escale programmée qui doit justement avoir lieu 10 jours plus tard. Toutefois, en raison du nombre de marins concernés qui pourraient impacter la poursuite de la marée, le capitaine refuse d'accéder à leur requête.

⁶ Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, article 2.1

Un collaborateur ne peut jamais être retenu contre son gré, lorsqu'il agit dans le respect des règles établies. Le capitaine doit donc leur permettre de débarquer, même si cela a un impact sur les opérations.

Toutefois, en attendant de pouvoir débarquer, les marins en question doivent continuer d'exécuter leur travail.

IV. Moyens mis en œuvre

Pour garantir la mise en œuvre effective des deux engagements structurant la conduite attendue de la part de ses collaborateurs, le Groupe SAPMER déploie un dispositif complet pour identifier les risques, déployer les moyens nécessaires pour les maîtriser et instaurer une culture de « tolérance zéro » à l'égard de la corruption et des atteintes aux droits humains.

1. Identification des principales sources de risques

Une **cartographie des principaux risques** en matière de corruption et d'atteinte aux droits humains auxquels le Groupe et ses collaborateurs sont exposés est établie sur le périmètre de contrôle du Groupe. Ce travail de cartographie, mené sur le périmètre de contrôle du Groupe, est régulièrement mis à jour pour évaluer l'efficacité des moyens de maîtrise mis en œuvre, identifier des risques émergents et vérifier la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs sur ces sujets.

La cartographie doit également permettre d'identifier les activités, services et collaborateurs particulièrement exposés à ces risques de façon à renforcer leur compréhension des enjeux et des bonnes pratiques.

2. Évaluation des tiers

Dans une démarche d'exemplarité et d'émulation, le Groupe souhaite que l'ensemble de ses partenaires⁷ s'engage également à respecter et promouvoir des principes équivalents à ceux édictés dans le Code de conduite SAPMER.

Dans cette optique, les collaborateurs internes du Groupe sont appelés à mettre en œuvre la Procédure Groupe « Évaluation des tiers » à chaque fois qu'un partenariat est appelé à être noué ou renouvelé. Cette évaluation doit permettre d'estimer le niveau de risque présenté par la relation entre le Groupe et ce partenaire et de vérifier les garanties présentées par ce dernier.

⁷ La notion de « partenaire » désigne toute personne morale privée avec qui une société du Groupe SAPMER entretient une relation d'ordre commercial (client, fournisseur...), professionnel (organisation professionnelle ...) ou philanthropique (ONG, club sportif...). Cette relation peut être encadrée par une convention, mais pas nécessairement.

3. Dispositif d'alerte interne

Un **dispositif d'alerte interne** est mis en place pour permettre à tout collaborateur de signaler un manquement avéré ou soupçonné au Code de conduite. Ce dispositif constitue une voie subsidiaire à la voie hiérarchique, qui constitue le canal privilégié pour remonter les informations et interrogations concernant d'éventuels manquements au Code de conduite.

Piloté par le responsable Conformité (joignable à l'adresse compliance@sapmer.com), l'alerte interne permet de rassembler et vérifier les informations nécessaires pour évaluer si un manquement est effectivement constitué, préconiser les mesures nécessaires ou considérer que l'alerte n'est pas fondée.

La Procédure « Dispositif d'alerte interne » décrit l'ensemble des étapes et des garanties apportées au dispositif pour protéger l'identité de l'auteur de l'alerte, préserver la confidentialité des échanges et mener les diligences nécessaires.

4. Implication des collaborateurs : communication, formation et mise en œuvre

Les collaborateurs doivent se conformer aux lois et règlements applicables, y compris dans les domaines couverts par le Code de conduite du Groupe.

Le déploiement effectif des engagements énoncés dans le Code de conduite suppose leur connaissance et leur appropriation par chaque collaborateur du Groupe. Un **dispositif de communication et de formation** est donc mis en place par le Groupe SAPMER avec deux objectifs :

- Assurer la diffusion du Code de conduite auprès de l'ensemble des collaborateurs, notamment au moment de leur entrée en fonction dans le Groupe ;
- Assurer la formation de l'ensemble des cadres et des collaborateurs particulièrement exposés aux risques de non-conformité, tels qu'identifiés via la cartographie des risques.

Chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, doit faire vivre les valeurs et les engagements du Groupe SAPMER à travers ses comportements quotidiens, dans l'exercice de son métier comme dans les relations d'affaires.

Chacun doit s'efforcer d'agir avec bon sens et discernement et ne pas hésiter à évoquer avec ses collègues et sa hiérarchie ou encore avec le Responsable conformité les questions et dilemmes éthiques qui peuvent être rencontrés dans l'exercice de toute activité professionnelle.

Il appartient donc à chacun de lire attentivement et de comprendre les règles exposées dans ce Code et de faire preuve de discernement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter.

5. Sanctions

Le non-respect des règles édictées au sein du présent Code peut avoir des conséquences graves, non seulement pour le Groupe Sapmer mais également pour les collaborateurs.

Pour le Groupe Sapmer, tout comportement contraire aux règles posées dans le présent Code pourrait, non seulement porter atteinte à sa réputation et affecter ses activités, mais également l'exposer à devoir réparer le préjudice éventuellement causé, et, l'exposer à des poursuites pénales.

Pour les collaborateurs, les manquements identifiés pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires dans le respect de la réglementation nationale applicable.

6. Gouvernance et évaluation du dispositif

La mise en œuvre du Code de conduite est de la responsabilité de chaque collaborateur du Groupe SAPMER, en particulier les supérieurs hiérarchiques et la direction du Groupe.

Le contrôle interne contribue à sécuriser la production et la communication des informations financières et comptables, à protéger ses actifs, à garantir le respect des lois, règlements et règles internes en vigueur et plus généralement à maîtriser les opérations. Les administrateurs/ dirigeants sont responsables de la mise en œuvre et du maintien au sein de leurs entités d'un système de contrôle interne efficace dans le cadre du programme de conformité.

Le programme de conformité du Groupe est piloté par le Responsable Conformité, qui

- Vérifie et promeut la bonne mise en œuvre du programme sur le périmètre du Groupe ;
- Mets à jour les éléments du programme de conformité en concertation avec toutes les parties prenantes intéressées ;
- Réponds aux sollicitations des collaborateurs et de leurs supérieurs hiérarchiques dans le champ d'application du programme ;
- S'appuie sur les compétences du Groupe, notamment en matière juridique et de ressources humaines, pour traiter les sujets portés à son attention ;
- Présente tous les ans un rapport à la Direction du Groupe SAPMER sur les résultats produits, les difficultés rencontrées et les améliorations à apporter.