

POLITIQUE DE CONFORMITE SOCIALE DU GROUPE

SAPMER



**SAPMER**

Pour assoir sa démarche de responsabilité sociétale auprès de l'ensemble des collaborateurs qui permettent le bon déroulement de ses activités, le Groupe SAPMER se dote de la présente politique de conformité sociale.

## 1. Travail forcé

- 1.1. Le Groupe proscrit le travail forcé sous toutes ses formes pour l'ensemble de ses activités. Le Groupe interdit le recours à la violence ou à la menace dans le cadre de ses activités, y compris pour retenir ces collaborateurs.
- 1.2. Le consentement des collaborateurs est systématiquement recueilli avant le commencement de leur mission pour le Groupe. Aucune contrainte ne peut être exercé pour forcer ce consentement.
- 1.3. Les collaborateurs embarqués à bord des navires du Groupe ont en permanence un accès illimité à l'ensemble de leurs documents personnels y compris lorsque ces derniers sont conservés par un autre membre de l'équipage.

## 2. Travail des mineurs

- 2.1. Par principe, le Groupe proscrit le travail de mineurs au sein de ses collaborateurs, et ce pour l'ensemble de ses activités. L'âge de chaque collaborateur est systématiquement vérifié avant le début de sa mission pour le Groupe.
- 2.2. Par exception, le Groupe peut accueillir des jeunes comme collaborateurs, par exemple dans le cadre de stages ou d'alternances, dans le respect de la réglementation applicable. Dans cette hypothèse, le Groupe s'engage à leur proposer des conditions de travail préservant leur développement.

## 3. Cadre contractuel

- 3.1. Un contrat est rédigé dans une langue compréhensible par le candidat retenu et encadre systématiquement la relation entre le futur collaborateur et le Groupe. Le contrat précise notamment l'ensemble des droits et obligations du collaborateur, les modalités de la mission, l'organisation du temps de travail et les conditions de rémunération.  
Un exemplaire de ce contrat est transmis au candidat retenu pour qu'il puisse en prendre connaissance en amont de la signature.
- 3.2. Les candidats sont clairement informés du travail attendu pour le Groupe et de ses modalités dès le processus de recrutement.
- 3.3. Les collaborateurs embarqués peuvent demander à être débarqués sans pénalité avant le terme initialement prévu.  
Les collaborateurs embarqués sur les navires du Groupe peuvent demander à être débarqués sous réserve d'un délai de prévenance de dix jours en amont de la prochaine escale prévue.  
Cet engagement est susceptible d'être aménagé en cas de contraintes sanitaires ne permettant pas de garantir la sécurité des collaborateurs, notamment sur l'équipage minimal d'un navire.

## 4. Rémunération

- 4.1. Aucun frais de recrutement ne peut être exigé des collaborateurs du Groupe à l'exception des frais expressément autorisés par la législation applicable. Le Groupe s'engage à rembourser les frais de recrutement qu'un collaborateur aurait indument versé dans le cadre du travail effectué pour le Groupe.
- 4.2. Les collaborateurs perçoivent tous les mois la rémunération prévue contractuellement, au moins égale au plancher fixé par la réglementation applicable. Un document est systématiquement remis à chaque collaborateur pour préciser notamment la composition de la rémunération ou des parts de pêche.

- 4.3. Les éventuelles déductions imputées sont entreprises avec le consentement exprès des collaborateurs.
- 4.4. Aucun intermédiaire ne peut être imposé aux collaborateurs pour le versement de leur rémunération par leur employeur. Les collaborateurs embarqués sur les navires du Groupe peuvent choisir de faire parvenir sans frais tout ou partie de leur rémunération à leur famille.

## 5. Organisation du travail

- 5.1. Le Groupe prend systématiquement en charge les frais engendrés pour ramener les collaborateurs dans leur pays d'origine après toute mission entraînant un déplacement à l'étranger.
- 5.2. Les collaborateurs embarqués sur les navires du Groupe ont droit à un minimum de 10 heures de repos par jour, et de 77 heures par semaine. Cette durée minimale de repos quotidien peut par exception être réduite à 6 heures en cas d'impératif opérationnel, ouvrant alors droit à des périodes compensatoires de repos dès que possible.

## 6. Santé et sécurité

- 6.1. Les installations du Groupe, y compris ses navires, sont entretenues pour assurer les meilleures conditions de sécurité et de santé. Des évaluations des risques sont menées périodiquement et mises à jour dès que nécessaire. Les accidents et incidents sont enregistrés pour permettre l'analyse de leurs causes et la mise en place de plans d'amélioration le cas échéant. Des exercices sont régulièrement organisés à bord pour permettre au personnel navigant de maîtriser les procédures et les outils à mettre en œuvre en cas d'accident ou d'incident.
- 6.2. Le Groupe fournit à tous ses collaborateurs, notamment embarqués à bord des navires, les équipements de sécurité nécessaires pour assurer leur protection en privilégiant les protections collectives. Les opérations présentant des dangers spécifiques sont réalisées uniquement par des collaborateurs spécialement formés et habilités.
- 6.3. Les navires du Groupe sont équipés des ressources médicales nécessaires pour permettre de prodiguer les soins de premier secours, et embarquent systématiquement des collaborateurs formés pour les utiliser. Par ailleurs, tous les navires sont dotés des équipements et procédures nécessaires pour protéger les équipages en cas de risque épidémique.
- 6.4. Les collaborateurs embarqués sur les navires du Groupe disposent systématiquement d'un certificat médical valide.

## 7. Liberté d'association

- 7.1. Le Groupe respecte toutes les réglementations applicables en matière de liberté d'association et de négociation collective.
- 7.2. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un collaborateur sur la base de son affiliation ou non à une association représentative du personnel.

## 8. Discrimination et harcèlement

- 8.1. Le Groupe proscrit toute forme de violence de la part de ses collaborateurs, notamment le harcèlement sexuel ou moral, la menace ou l'intimidation. Des procédures disciplinaires seront engagées contre les collaborateurs qui auraient fait usage de violence dans le cadre des activités du Groupe.

- 8.2. Le Groupe proscrit toute forme de discrimination entre ses collaborateurs, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation ou de promotion.

## 9. Moyens de mise en œuvre

- 9.1. Le Groupe se dote des procédures nécessaires pour la mise en œuvre et le suivi des engagements contenus dans cette Politique, y compris par ses prestataires. Ces procédures sont régulièrement auditées et révisées.
- 9.2. Un mécanisme de recueil et de traitement des doléances est ouvert à tous les collaborateurs du Groupe pour leur permettre de signaler les éventuels manquements à la présente Politique. Complémentaire de la voie hiérarchique, ce mécanisme repose sur un canal dédié auprès des collaborateurs en charge de la gestion des équipages et sur un dispositif centralisé de traitement des requêtes garantissant la confidentialité des démarches.

Cette procédure est communiquée aux collaborateurs dans une langue qu'ils comprennent dès le début de leur relation avec le Groupe.