

BETTER WAYS



POLITIQUE DROITS HUMAINS



MESSAGE DU PRÉSIDENT



Le Groupe CMA CGM est un acteur mondial de premier rang du transport, de la logistique et des médias, avec 160 000 collaborateurs présents dans 183 pays.

En tant qu'entreprise familiale, notre développement s'appuie sur des valeurs entrepreneuriales et humaines fortes. Chez CMA CGM, nous pensons que les entreprises ne peuvent se développer sans respecter les droits humains.

Cet engagement n'est pas seulement une question de responsabilité. Il devient également une exigence légale qui bénéficie à nos équipes, à nos clients et qui est essentielle pour construire un monde plus durable.

En tant que Président-directeur général du Groupe CMA CGM, mon ambition n'est pas seulement de construire l'une des plus grandes entreprises au monde, mais aussi de m'assurer que nous restons exemplaires dans la façon dont nous prenons soin des personnes, des communautés et de notre environnement.

RODOLPHE SAADÉ

Président-directeur général du
Groupe CMA CGM

DÉCLARATION GÉNÉRALE

Au sein du Groupe CMA CGM, nous prenons très au sérieux notre responsabilité en matière de droits humains¹ et, ce faisant, sommes guidés par *les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme et les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales* ("**Principes Directeurs**").

En tant que membre du Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous attachons également à soutenir activement et faire progresser les *Objectifs de Développement Durable 2030 des Nations Unies*.

Partout où nous opérons, s'il existe une différence entre la législation locale et cette *Politique Droits Humains*, nous nous efforçons d'appliquer la norme la plus élevée.

APPLICABILITÉ DE LA POLITIQUE

Cette *Politique des Droits Humains* ("**Politique**") s'applique au Groupe CMA CGM, c'est à dire à toutes les entités juridiques, entreprises communes et autres formes de partenariat d'affaires qui sont, directement ou indirectement, effectivement contrôlées par CMA CGM S.A. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux tout au long de la chaîne de valeur, qu'ils respectent les Droits Humains.

NOTRE DÉMARCHE ET NOS DÉCLARATIONS FONDÉES SUR LES DROITS

Nous croyons en la nature fondamentale des Droits Humains et nous nous efforçons d'améliorer en permanence notre démarche en matière de Droits Humains dans l'ensemble de nos activités. Nous pensons que notre Groupe peut contribuer à promouvoir les Droits Humains par le biais de nos services et autres activités, mais nous reconnaissons aussi que, sans un contrôle approprié, nos activités peuvent également présenter des risques pour les Droits Humains.

Notre démarche est basée sur la compréhension de la manière dont nos activités, ainsi que les activités de notre chaîne de valeur, peuvent avoir un impact, positif ou négatif, sur les parties prenantes. Ces parties prenantes sont les collaborateurs, les fournisseurs et sous-traitants, les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les communautés locales. Nous veillons à ce que leurs droits soient respectés et défendus dans le cadre de nos activités et de celles de notre chaîne de valeur. Les principaux enjeux relatifs aux droits humains et les mesures que nous prenons pour y répondre sont les suivants :

¹ Aux fins de cette Politique Droits Humains, on entend par « Droits Humains » les droits de l'homme internationalement reconnus dans la (1) la Charte internationale des droits de l'homme (comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ; (2) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales y afférentes ; et (3) la Convention du travail maritime, 2006.

- **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :** La santé et la sécurité au travail (physique et psychologique) sont une priorité absolue pour le Groupe. Chez CMA CGM, les personnes sont au cœur de notre stratégie et nous considérons nos collaborateurs comme notre atout le plus précieux. Notre culture de l'excellence en matière de sécurité nous permet d'atteindre nos objectifs. Cela inclut notre Vision Sécurité, qui vise zéro accident et est diffusée et soutenue à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines opérationnels concernés. Cette culture va de pair avec les nombreuses initiatives que nous avons prises pour assurer le bien-être de nos collaborateurs.
- **HEURES DE TRAVAIL :** Dans le cadre de notre approche de bienveillance et de protection de nos collaborateurs, nous nous assurons que les heures de travail sont, au minimum, conformes aux législations applicables et aux normes industrielles obligatoires, et nous veillons à maintenir leur durée à un niveau raisonnable. Notre approche comprend le déploiement d'outils et d'initiatives visant à identifier des dépassements d'heures de travail et à résoudre des problèmes tels que la fatigue.
- **DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES :** Nous luttons contre les traitements ou commentaires discriminatoires, basés notamment sur l'origine nationale ou sociale, la langue, la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'opinion politique ou autre, le handicap ou tout autre type de statut. Les moyens d'y parvenir au sein du Groupe comprennent la promotion de l'égalité des genres sur le lieu de travail, l'intégration dans les processus de ressources humaines de considérations relatives à la diversité, le déploiement de programmes de leadership respectueux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi qu'une formation ciblée sur la discrimination.
- **LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL :** Nous appliquons une tolérance zéro contre toutes les formes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de violence physique, de harcèlement sexuel, d'abus verbal, d'intimidation ou de tout autre comportement susceptible de causer un préjudice physique, psychologique ou économique aux victimes. Cela implique de prendre des mesures appropriées dans tous les cas avérés. Nous avons également désigné des référents « harcèlement sexuel » au sein de notre organisation et dispensons des formations.
- **SALAIRES ET AVANTAGES :** Nous favorisons un salaire et des avantages sociaux adéquats pour les collaborateurs, qui sont au moins en conformité avec les minimaux prévus par la loi. À cet effet, les méthodes déployées au sein du Groupe incluent des enquêtes sur la rémunération et des études sur le salaire minimum vital.
- **LA SANTÉ ET LES MOYENS DE SUBSISTANCE DES COMMUNAUTÉS LOCALES :** Nous veillons à ce que les activités du Groupe ne portent pas atteinte à l'environnement local et/ou aux droits des communautés locales à la santé, à la nourriture, à l'eau, etc. en raison d'impacts sur la qualité de l'eau ou l'accès à l'eau, la qualité des sols, la biodiversité, la qualité de l'air, les moyens de subsistance des communautés locales ou les habitats de la faune et de la flore sauvages. Notre stratégie comprend la mise en œuvre de programmes de gestion des déchets et de l'eau sur nos sites à terre, la réalisation d'études sur les performances environnementales et la préservation de la biodiversité dans nos projets de (re)développement (par exemple, les entrepôts et les terminaux) et la réduction des incidents de pollution par les hydrocarbures en mer.

- **LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION** : Nous reconnaissons et facilitons le droit des travailleurs de participer à des syndicats ou à d'autres organes de représentation collective, ou à en créer, afin de faire progresser leurs droits. Nous contribuons à promouvoir ce droit dans les différents pays où nous exerçons nos activités et soutenons un dialogue social harmonieux, respectueux et constructif dans tous nos organes de gestion du travail.
- **ESCLAVAGE MODERNE, TRAITEMENT DES HUMAINS ET TRAVAIL DES ENFANTS** : Nous condamnons l'esclavage moderne sous toutes ses formes (y compris le recours au travail forcé ou involontaire), la traite des êtres humains et le recours au travail des enfants. Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de nos collaborateurs, nos fournisseurs, nos sous-traitants et nos partenaires commerciaux en ce qui concerne ces questions. De plus amples informations sur les efforts du Groupe à cet égard sont disponibles dans notre [*Déclaration sur l'Esclavage Moderne*](#), publiée chaque année.
- **L'ACQUISITION DE TERRES ET LES DROITS DES POPULATIONS AUTOCHTONES** : Nous nous efforçons d'informer, de consulter et d'impliquer de manière adéquate les communautés locales et les groupes indigènes dont les terres sont utilisées ou affectées par les activités du Groupe. Cela passe par l'engagement, la planification et des initiatives stratégiques ; cela s'applique en particulier à nos projets de (re)développement (par exemple, entrepôts et terminaux), et implique une collaboration avec d'autres parties prenantes telles que les Organisations Non Gouvernementales (ONG).
- **PERSONNEL DE SÉCURITÉ** : Nous ne tolérons pas les violations des Droits Humains des collaborateurs ou des tiers par le personnel de sécurité (qu'il soit gouvernemental ou privé) lorsqu'il est utilisé pour protéger nos activités, y compris les collaborateurs et les actifs du Groupe.
- **VIE PRIVÉE** : Nous attachons une grande importance à la protection de la vie privée (y compris la confidentialité des données) de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux et d'autres parties prenantes ; cette démarche s'appuie sur la [*Politique de protection des données du groupe*](#) et la stratégie gérées par notre Direction Éthique et conformité et mises en oeuvre partout où le Groupe opère.
- **DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET ACCÈS A REMÉDIATION** : Nous mettons à disposition un dispositif de signalement permettant aux collaborateurs et aux autres parties prenantes de faire part de toute préoccupation concernant les incidences négatives, qu'elles soient réelles ou potentielles, sur les Droits Humains liées aux activités du Groupe ou de sa chaîne de valeur, et permettant une remédiation adéquate et efficace pour les victimes ; de plus amples détails sont disponibles ci-dessous dans la section intitulée **REMÉDIATION**.

DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Notre démarche en matière de droits humains repose sur notre objectif, conformément aux *Principes Directeurs*, d'approfondir et de renforcer la diligence raisonnable en matière de Droits Humains dans nos propres opérations et dans les opérations de notre chaîne de valeur, via une approche par les risques. Cette diligence est réalisée grâce à des processus d'identification, de prévention, d'atténuation et de réparation des risques et des impacts négatifs en matière de Droits Humains.

Dans le cadre de nos propres activités, par exemple, nous intégrons de plus en plus les considérations relatives aux Droits Humains dans les évaluations des risques et les audits, et nos équipes Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE), Ressources humaines, Achats, QSSE et Sécurité déploient des politiques et des processus d'engagement avec nos collaborateurs, ce qui contribue au processus continu d'identification, de gestion et de correction de tout impact réel.

Dans notre chaîne de valeur, notre politique d'achat durable en est un exemple :

- Une [Charte Partenaire](#) et une [Charte d'Achat Responsable](#), spécifique à la logistique, contenant des exigences minimales non négociables (y compris en ce qui concerne les Droits Humains) attendues des fournisseurs et des sous-traitants du Groupe ;
- Des obligations contractuelles imposées aux fournisseurs et sous-traitants de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus et de veiller à ce que leurs chaînes d'approvisionnement fassent de même ;
- Les règles relatives à la sous-traitance par les fournisseurs et sous-traitants ;
- Un logiciel d'évaluation et de surveillance du risque des fournisseurs et sous-traitants qui met en évidence des signaux d'alerte en matière de Droits Humains au stade de la qualification, permet de surveiller les risques tout au long de la relation contractuelle et aide à coordonner les plans d'actions correctives ;
- Des questionnaires relatifs au développement durable distribués aux fournisseurs et sous-traitants ;
- Des audits des fournisseurs et sous-traitants ; et
- Un Comité des Risques Fournisseurs pluridisciplinaire intervenant sur les situations pouvant présenter un risque élevé et dont la décision peut conduire à la suspension ou à la résiliation d'un contrat.

De manière générale, nous croyons qu'il est important de travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs et notre approche en matière de Droits Humains et, en tant qu'acteur mondial majeur, nous souhaitons utiliser notre influence lorsque des risques ou des impacts liés à nos partenaires sont identifiés.

De plus amples détails sur notre approche de diligence raisonnable sont indiqués dans notre **Plan de vigilance**, que nous publions chaque année en conformité avec la [loi française sur le Devoir de Vigilance](#) *igilance Plan*.

FOCUS SUR LES BÉNÉFICIAIRES DE DROITS

Nous accordons une attention particulière aux groupes de bénéficiaires de droits exposés à un risque élevé de vulnérabilité et de marginalisation, tels que les femmes (elles représentent aujourd'hui plus de 30 % de nos collaborateurs et de notre direction) et les navigants (en raison des risques accrus en matière de santé et de sécurité que présente la vie en mer). En raison de l'expansion de notre division logistique par le biais de diverses acquisitions dans les secteurs des véhicules finis, de la livraison sur le dernier kilomètre et de la commission de transport, nous sommes également attentifs aux conditions des travailleurs dans le secteur du transport routier.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

Au-delà des bénéficiaires de droits, nous reconnaissons que nous ne pouvons pas aborder seuls la question des risques et des impacts négatifs en matière de Droits Humains, car nous appartenons à une diversité de communautés à travers le monde. À ce titre, et conformément aux *Principes Directeurs*, nous souhaitons nous engager utilement avec des parties prenantes plus larges telles que les gouvernements, les autorités de réglementation, les clients, les investisseurs, les syndicats, les représentants des travailleurs et la société civile, afin que leurs préoccupations puissent éclairer notre approche en matière de Droits Humains. En tant qu'acteur mondial majeur, nous œuvrons activement dans des forums professionnels, des groupes de travail interentreprises et des partenariats intersectoriels pour faire progresser le respect des Droits Humains, et nous cherchons à développer des relations toujours plus transparentes et constructives avec nos parties prenantes au sens large sur les questions relatives aux Droits Humains.

AU-DELA DES OBLIGATIONS FORMELLES

Chez CMA CGM, nous allons au-delà de notre responsabilité de respecter les Droits Humains et nous avons la chance, compte tenu de la taille et de la force de notre Groupe, de soutenir et de promouvoir activement ces droits et d'y apporter une contribution positive. Notre stratégie Responsabilité Sociale et Environnementale comprend de nombreuses initiatives chaque année pour avoir un impact positif sur les personnes à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe au niveau mondial. Au sein du Groupe, ces initiatives incluent notamment la formation de nos collaborateurs sur des sujets tels que l'éthique, le changement climatique et l'intelligence artificielle. À l'extérieur du Groupe, nos initiatives visent à aider les jeunes à accéder à l'éducation et au marché du travail, à améliorer la santé humaine, à promouvoir les opportunités pour les femmes et à apporter une aide lors de crises humanitaires. Dans le cadre de cette dernière activité, le groupe mobilise son expertise logistique et ses installations industrielles pour aider les ONG, les organisations internationales et les agences publiques à acheminer des fournitures essentielles (médicaments, nourriture, matériel éducatif, etc.) aux populations touchées.

De plus amples détails sur notre stratégie et nos initiatives en matière de RSE figurent dans le [Rapport sur le Développement Durable](#) que nous publions chaque année.

GOVERNANCE

Chez CMA CGM, les Droits Humains font partie de notre stratégie globale et sont mis en œuvre par le biais de politiques et de procédures, notamment la présente politique, notre **Charte éthique Groupe** et notre **One CEVA Code** spécifique à la logistique (tous deux applicables aux collaborateurs), ainsi que notre [Charte Partenaire](#) et notre [Charte d'approvisionnement durable](#) spécifique à la logistique (tous deux applicables aux partenaires commerciaux). Nous rendons compte des progrès accomplis par rapport à nos objectifs, y compris en matière de Droits Humains, dans notre **Rapport Annuel sur le Développement Durable** et notre [Plan de vigilance](#) et, en tant que membre du *Pacte Mondial des Nations Unies*, dans notre *Communication sur le Progrès* annuelle.

Le sujet des Droits Humains au sein du Groupe est supervisé en dernier ressort par le Président-directeur général. La supervision opérationnelle des Droits Humains est assurée par le Directeur juridique du Groupe et la Directrice éthique & conformité du Groupe, avec le soutien du Responsable des Droits Humains du Groupe. Leur coordination avec d'autres Directions et Départements du Groupe, notamment la RSE, les Risques, l'Audit interne, les Ressources humaines, les Achats, le QSSE et la Sûreté, ainsi qu'avec certaines entités et personnes dans nos divisions opérationnelles, tant au siège qu'à l'étranger, permet de mener à bien les actions et les initiatives qui sous-tendent notre stratégie en matière de Droits Humains. Les risques, les impacts, les actions et les initiatives sont présentés à divers comités, dont le Comité des Risques Opérationnels du Groupe et le Comité d'Audit et des Comptes (un Comité du Conseil d'administration). Nous déployons des formations pour garantir l'expertise et la sensibilisation nécessaires en matière de Droits Humains au sein du Groupe.

REMÉDIATION

Le Groupe dispose de plusieurs dispositifs de signalement permettant aux collaborateurs et aux autres parties prenantes de faire part de leurs préoccupations concernant les effets négatifs réels ou potentiels sur les Droits Humains, dans le cadre de ses propres activités ou de sa chaîne de valeur, et d'obtenir une remédiation. Il s'agit notamment de notre dispositif d'alerte éthique nommée *Ligne d'assistance Ethique et Conformité*, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans plusieurs langues et comprenant un service de messagerie électronique et des numéros de téléphone désignés, qui est accessible sur la [plateforme électronique désignée du Groupe](#).

Les signalements reçus via le dispositif d'alerte éthique sont administrés en externe, mais gérés et examinés en interne, et les auteurs d'alerte sont tenus informés de la gestion de leurs signalements. Les auteurs d'alerte peuvent rester anonymes s'ils le souhaitent, conformément à la législation locale applicable, et toutes les informations fournies sont gardées confidentielles conformément à la législation applicable et à la politique de l'entreprise. Le Groupe s'engage à protéger contre toute forme de représailles toute personne qui a, de bonne foi, fait un signalement, et nous nous engageons à prendre les mesures appropriées en cas de préjudice réel résultant d'une violation des Droits Humains, y compris à permettre une remédiation adéquate et efficace lorsque nous avons causé ou contribué au préjudice et/ou à œuvrer pour éviter que cela ne se reproduise. L'utilisation du dispositif d'alerte éthique est encouragée par plusieurs moyens, notamment des affiches et des formations en ligne obligatoires pour tous les employés chaque année.

Nous disposons également d'un dispositif de signalement dédié et directement accessible aux navigants, dont les signalements peuvent être soumis à l'adresse électronique suivante : ho.seafarercomplaints@cmaships.com.

COMMUNICATION DE CETTE POLITIQUE

Cette *Politique* doit être communiquée aux collaborateurs et aux prestataires par le biais du processus d'intégration et de l'intranet de l'entreprise, faire l'objet d'une formation spécifique et être disponible sous différentes formes lorsque des difficultés sont envisagées (par exemple, sous forme papier sur les navires et dans certains entrepôts et terminaux où l'accès à un ordinateur n'est pas garanti). Les partenaires commerciaux doivent être informés de cette *Politique* dans la [Charte Partenaire](#) et la [Charte d'achat responsable](#), ainsi que lors des négociations contractuelles, et elle doit être diffusée auprès des travailleurs de l'ensemble de notre chaîne de valeur et aux parties prenantes externes telles que les syndicats.

GESTION DE CETTE POLITIQUE

Cette *Politique* a été élaborée à la lumière d'une évaluation d'impact sur les Droits Humains à l'échelle du Groupe, réalisée par un cabinet mondial de conseil en développement durable que nous avons mandaté. Elle a été rédigée par la fonction Éthique et Conformité (avec la contribution d'autres fonctions du Groupe), qui est chargée de la diffuser et de la mettre à jour, si nécessaire, par exemple à la suite d'une nouvelle évaluation des risques en matière de Droits Humains. L'efficacité de cette *Politique* et les mesures prises dans ce cadre font l'objet d'un suivi permanent afin de permettre toute amélioration nécessaire. Le Comité d'Audit et des Comptes du Conseil d'administration est régulièrement informé de l'évolution et de la mise en œuvre de cette *Politique*.

Toute personne ayant une question concernant cette *Politique* peut contacter l'équipe chargée des Droits Humains au sein de notre fonction Éthique et Conformité à l'adresse suivante : ho.humanrights@cma-cgm.com.

