

POLITIQUE CMA CGM DE NON REPRESAILLES

SHIPPING **THE** FUTURE*



* Transporter l'avenir



CMA CGM LOG

CMA TERMINALS

CMA SHIPS



01 OBJET

CMA CGM s'appuie sur son personnel pour identifier et signaler les violations potentielles des politiques de l'entreprise.

Les personnes qui soulèvent de telles questions de bonne foi, que ce soit par l'intermédiaire de la hiérarchie, de l'Ethics Hotline de l'entreprise ou par tous autres moyens, n'auront pas à en subir de conséquences, qu'elles soient professionnelles ou autres.

02 CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe CMA CGM, y compris les collaborateurs des filiales, sociétés affiliées et co-entreprises (joint ventures) de CMA CGM sur lesquelles la société exerce un contrôle. Elle s'applique également aux non-employés.

La présente Politique sera régulièrement révisée, mise à jour au besoin et communiquée à tous les intervenants.

03 STIPULATIONS GENERALES

CMA CGM s'engage à promouvoir une culture de conformité, d'éthique et de citoyenneté d'entreprise.

Comme indiqué dans la Charte Ethique de CMA CGM, le personnel est vivement encouragé à poser des questions et à faire part de ses préoccupations concernant d'éventuelles violations de la Charte Ethique de CMA CGM et d'autres politiques de l'entreprise notamment, sans que cette liste ne soit limitative, les comportements illégaux, contraires à l'éthique ou autres comportements qui pourraient nuire à CMA CGM et à sa réputation.

Les préoccupations peuvent être signalées par l'intermédiaire de la hiérarchie, de la Direction des Ressources Humaines, du Département Ethique & Conformité et/ou de l'Ethics Hotline (dans la limite permise par la loi locale).

Nul ne peut être renvoyé, rétrogradé, suspendu, menacé, harcelé, intimidé, contraint ou victime de représailles d'une quelconque manière i) à la suite d'une plainte déposée de bonne foi, concernant la violation possible d'une politique de CMA CGM, de la Charte Ethique ou d'une loi, règle ou réglementation applicable, ou ii) à la suite de leur participation de bonne foi à une enquête sur une telle possible violation.

Les collaborateurs qui, de bonne foi, déposent une réclamation ou participent à une enquête ou à une procédure dans le cadre de la présente Politique, demeurent toutefois assujettis aux mêmes normes de performance et de conduite que les autres collaborateurs.

CMA CGM ne prendra pas de mesures de rétorsion à l'encontre de personnes même si leurs plaintes s'avèrent non fondées à l'issue d'une enquête ; étant entendu, toutefois, que CMA CGM se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires adaptées dans les cas où un collaborateur aurait sciemment fait une fausse allégation, aurait fourni des informations fausses ou trompeuses au cours d'une enquête ou aurait agi de mauvaise foi.

Les collaborateurs ont l'obligation de participer de bonne foi à toute enquête interne en matière de représailles.

Le recours à la menace ou à l'intimidation pour empêcher le signalement d'une préoccupation ou pour influencer le résultat d'une enquête sera traité comme une mesure de représailles en vertu de la présente Politique.

Toutefois, les sanctions disciplinaires adaptées prises en respectant la procédure applicable en réponse à l'implication personnelle d'un individu dans des actes répréhensibles ayant fait l'objet d'un signalement, ou dans d'autres affaires non liées, ne seront pas considérées comme des représailles.

De plus, une enquête de bonne foi de la société sur les faits rapportés par le collaborateur ne sera pas considérée comme une mesure de représailles en vertu de la présente Politique.

04 OBLIGATIONS EN MATIERE DE CONFORMITE

Tous les collaborateurs de CMA CGM sont tenus de comprendre et d'adhérer à la lettre et à l'esprit de la présente Politique et de se comporter en tout temps d'une manière qui ne viole pas la présente Politique.

Tout collaborateur qui estime avoir été victime de représailles ou avoir observé un comportement de représailles est encouragé à signaler ce comportement à sa direction, aux Ressources Humaines, au Département Ethique & Conformité ou en utilisant la Ethics Hotline de l'entreprise.

De plus, les managers devraient encourager, au sein de leurs équipes, une culture permettant aux collaborateurs de se sentir à l'aise pour soulever et aborder des questions ou des préoccupations liées au travail.

Les managers doivent prendre les mesures adaptées pour protéger les collaborateurs contre les représailles en s'assurant que les collaborateurs comprennent leur capacité à signaler leurs préoccupations sans crainte de représailles et en veillant à ce que les alertes concernant des violations réelles ou potentielles soient traitées de façon aussi confidentielles que possible.

Le non-respect de la présente Politique entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous avez des questions au sujet de la présente Politique, veuillez-vous adresser au Département Ethique & Conformité (ho.ethics@cma-cgm.com).

NOTE : COMME POUR TOUTES LES POLITIQUES GLOBALES DE CMA CGM, LA PRÉSENTE POLITIQUE NE CRÉE AUCUN DROIT CONTRACTUEL AU BENEFICE DE TOUT COLLABORATEUR OU DE TOUT TIERS. CMA CGM SE RÉSERVE LE DROIT DE MODIFIER OU DE METTRE FIN À LA PRÉSENTE POLITIQUE A TOUT MOMENT, ET CE, SANS PRÉAVIS.

SHIPPING THE FUTURE

WWW.CMA-CGM.COM