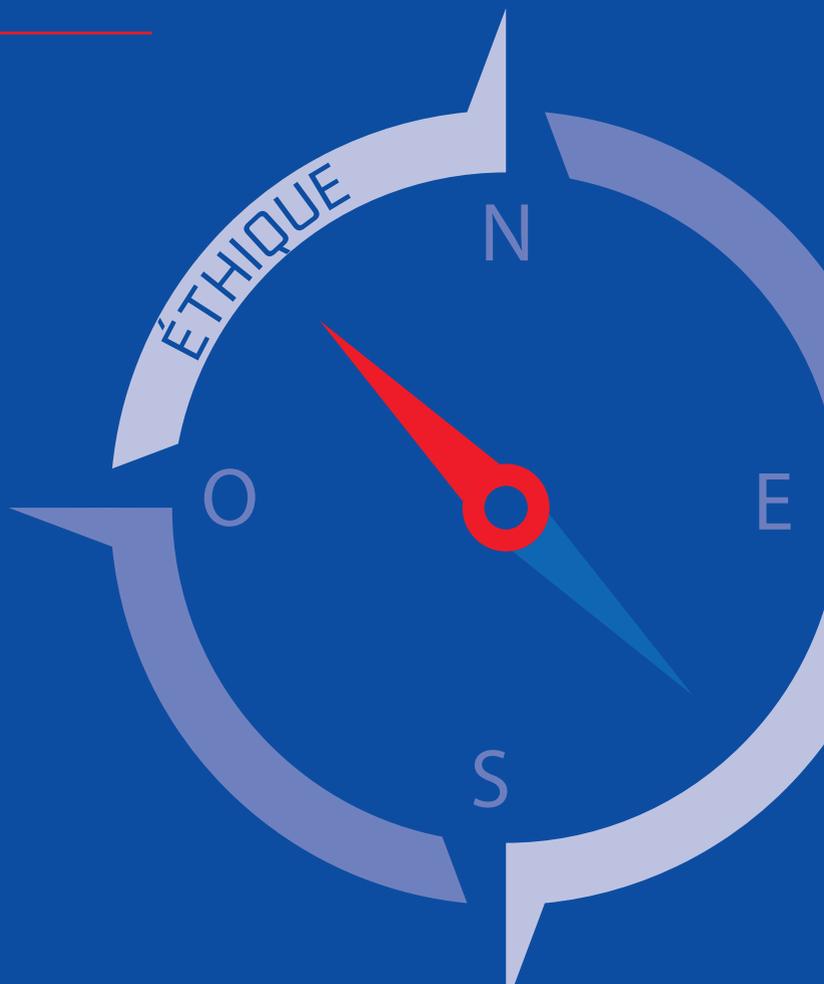




GUIDE PRATIQUE DES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES





SOMMAIRE

INTRODUCTION 5

L'éthique en entreprise : pourquoi s'engager ?	6	Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence en entreprise ?	12
L'éthique au sein de Naval Group	9	La ligne d'alerte de Naval Group	18

A LES COMPORTEMENTS INTERPERSONNELS AU SEIN DE NAVAL GROUP 21

1 - Discrimination	22	4 - Non respect des règles en matière de santé sécurité environnement	28
2 - Harcèlement moral	24	5 - Protection des données personnelles	30
3 - Harcèlement sexuel	26		

B LES COMPORTEMENTS À ADOPTER ENVERS DES TIERS* 33

1 - Cadeaux donnés ou reçus	34	6 - Intervention lors d'un appel d'offres émis par Naval Group	46
2 - Repas d'affaires avec des tiers donnés ou reçus	37	7 - Adhésion à une association professionnelle au nom de Naval Group	48
3 - Invitations et autres marques d'hospitalité données ou reçues	40	8 - Diffusion de l'information professionnelle aux parties prenantes	50
4 - Conflit d'intérêts	42		
5 - Activités de sponsoring/ mécénat/philanthropie	44		

C LES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES EN ENTREPRISE 53

1 - Comportement sous l'influence de drogues ou d'alcool	54	6 - Favoritisme à l'embauche	62
2 - Devoir de loyauté	55	7 - Délit d'initié	63
3 - Soustraction d'actifs et consommation des biens de la société	57	8 - Non respect des règles de gestion	64
4 - Cyberfraude	58	9 - Utilisation des réseaux sociaux	66
5 - Protection de la propriété intellectuelle	60	10 - Neutralité politique	68

ANNEXES 71

Définitions	72	Les chartes et guides Naval Group à destination des collaborateurs	74
-------------	----	--	----

NOTES

1/ Les termes marqués d'un astérisque sont définis dans le glossaire situé dans les annexes du présent document.

2/ Toutes les situations présentées dans le guide sont fictives.

3/ Les situations présentées ne sont pas exhaustives et ne sauraient être comprises comme la liste limitative des comportements à adopter.

4/ Les documents de référence sont accessibles sur Navista et/ou le *Business Management System* (BMS).

5/ Les textes de lois mentionnés font référence au droit français, quand le droit applicable n'est pas spécifié, et s'appliquent à tout collaborateur français ou étranger employé ou détaché au sein de Naval Group SA. Les collaborateurs* employés par l'une des filiales étrangères du groupe doivent se référer à la législation applicable.

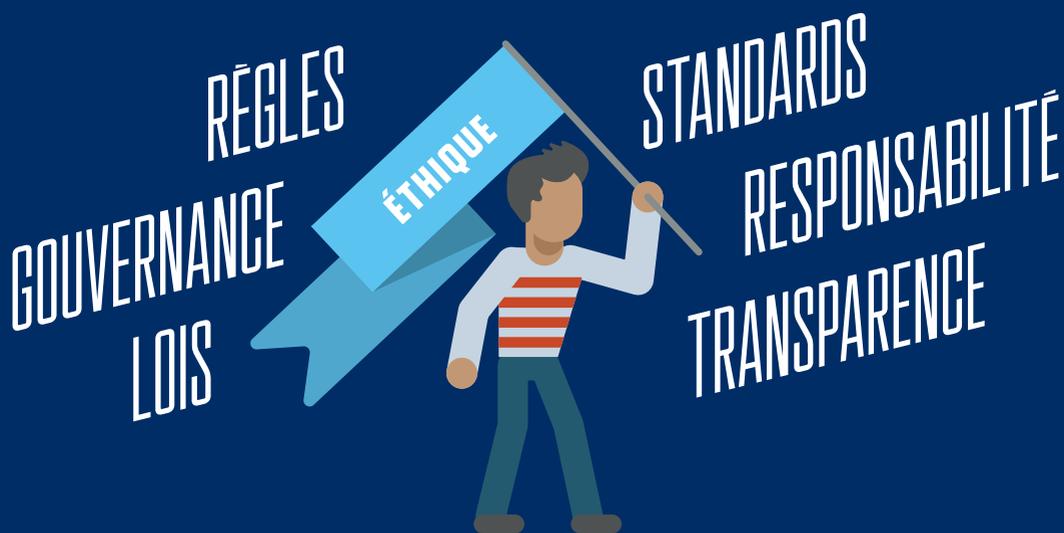
6/ Les instructions et politiques citées dans ce document sont applicables aux collaborateurs français et étrangers employés par Naval Group SA ainsi que leurs parties prenantes. Chaque filiale du groupe met à la disposition de ses employés une version de ces instructions adaptée au droit local.

7/ Les situations abordées par ce guide pratique sont destinées à faire naître un questionnement personnel face à des situations à risque et ne sauraient porter atteinte à la liberté d'opinion ou de libre arbitre de chacun.

8/ Ce document dans son contenu et dans sa forme est la propriété de Naval Group. Toute utilisation, reproduction, modification, traduction, communication ou représentation intégrale ou partielle du présent document qui n'a pas été préalablement autorisée par écrit par Naval Group est formellement interdite.

9/ « L'entreprise » ou « la société » désignent ci-après Naval Group, dans toutes ses composantes, au sens périmètre de consolidation, incluant toutes les filiales et participations directes ou indirectes, détenues exclusivement par toute entité du groupe ou conjointement avec un tiers* et contrôlées exclusivement par toute entité du groupe ou conjointement avec un tiers, en cours de constitution ou établies de manière permanente ou temporaire, sans considération de leur forme juridique (société, association, groupement, etc.), à but lucratif ou non.

INTRODUCTION



L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE : POURQUOI S'ENGAGER ?

Naval Group a choisi de faire coïncider sa stratégie de développement avec ses valeurs en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et d'éthique. Cet objectif exigeant nous conduit à définir une **éthique d'entreprise** spécifique à Naval Group, basée sur **le respect des lois et des droits humains**. Nous portons aujourd'hui cet engagement à l'échelle internationale, auprès du Pacte mondial des Nations unies, dont nous sommes fiers d'être membre au niveau *advanced*.

Loin d'être une simple posture, cet engagement implique les **comportements individuels** de tous les collaborateurs* aussi bien en interne, dans nos relations quotidiennes entre collègues, qu'à l'extérieur du groupe, dans le cadre de nos échanges avec nos fournisseurs, clients et partenaires. Partager un **référentiel éthique solide** et s'assurer de sa mise en œuvre, ce n'est ainsi pas seulement une obligation légale, mais bien pour nous tous un **devoir moral**.

C'est pourquoi, en complément du code d'éthique de Naval Group, j'ai voulu que ce « **guide pratique des comportements éthiques** » soit conçu comme un socle commun à tous les collaborateurs. Il présente





des situations concrètes dans lesquelles nous pouvons tous nous trouver au cours de notre vie professionnelle afin que chacun connaisse les bons réflexes à acquérir.

”
*C'est à l'échelle
des comportements
individuels
que se mesure
la réputation d'un
groupe international*
”

Ce guide non exhaustif fait appel à l'adhésion et à l'**éthique personnelle** de chacun et rappelle que nous sommes tous **responsables de nos actes et décisions**. Je serai donc vigilant à faire appliquer une politique de **tolérance zéro** envers toute personne se rendant coupable d'un délit ou adoptant un comportement inapproprié.

C'est à l'échelle des comportements individuels que se mesure la réputation d'un groupe international. L'éthique d'entreprise de Naval Group, tout comme notre savoir-faire, est un gage de crédibilité, d'attractivité et de pérennité qu'il convient de préserver.

L'atteinte de cet objectif collectif s'appuie sur la vigilance de chacun. Je compte donc sur vous pour lire ce guide, le consulter à chaque moment de doute, et en suivre les recommandations.

Hervé Guillou
Président-Directeur général



L'ÉTHIQUE

AU SEIN DE NAVAL GROUP

A/ QU'EST-CE QUE L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE ?

Pour Naval Group, l'éthique est un auto-questionnement avant la prise de décision individuelle ou managériale, portant sur sa conformité avec un référentiel reconnu qui intègre le respect d'autrui, le respect des biens (matériels et immatériels) et les règles de l'éthique des affaires. Ainsi, chercher à adopter un comportement éthique, c'est avant tout vouloir assumer la pleine responsabilité de ses actes et décisions. C'est la raison pour laquelle la pratique de l'éthique au sein du groupe se traduit par une « politique éthique et responsabilité sociale d'entreprise (RSE) », à destination des collaborateurs* mais aussi des parties prenantes de Naval Group.

B/ QU'EST-CE QUE LA RSE ?

La responsabilité sociale d'entreprise (RSE) est la recherche par une entreprise d'un impact positif de ses activités sur la société dans son ensemble. La RSE d'une entreprise est un équilibre construit entre la direction de l'entreprise et ses parties prenantes internes et externes. La politique RSE d'une entreprise est une démarche volontaire qui va au-delà du cadre légal et des textes internationaux et de référence qui lui sont imposés.

Cette politique demande une adhésion collective et individuelle à des valeurs communes et implique un comportement éthique à tous les niveaux de responsabilité.

C/ LA POLITIQUE ÉTHIQUE ET RSE EN VIGUEUR DANS LE GROUPE

Le Comité éthique et RSE (CERSE) est l'organe de gouvernance du groupe qui fixe les orientations générales en matière d'éthique et responsabilité sociale d'entreprise et veille à la mise en œuvre de bonnes pratiques au sein du groupe.

Un code d'éthique a été développé par le groupe et est porté par un réseau de relais éthique (RRE) en France et à l'international. Le code promeut un ensemble de règles et de comportements reconnus, garantissant l'intégrité et l'exemplarité de Naval Group, qui s'appuie sur les cinq valeurs du groupe et se décline dans les quatre directions essentielles :

- éthique vis-à-vis des clients, fournisseurs et sous-traitants,
- éthique vis-à-vis des collaborateurs,
- éthique vis-à-vis des actionnaires et des médias,
- éthique vis-à-vis de son environnement.

Naval Group considère le « développement responsable » comme un objectif au même rang que la croissance et la rentabilité de son activité. C'est pourquoi le groupe a pour ambition de figurer parmi les meilleures entreprises de ses secteurs d'activités en matière de *compliance**, de faire adhérer les parties prenantes à ses valeurs et de rendre son engagement au quotidien en matière de RSE plus efficace et plus lisible.

Conformément aux textes et conventions internationales en vigueur (ou aux meilleures pratiques internationales en la matière), cette politique Naval Group s'articule autour de cinq piliers.



RESPECT DES DROITS HUMAINS

Naval Group s'inscrit dans les principes des conventions internationales relatives aux droits humains, contribue à leur promotion dans le cadre de ses activités et veille à ne pas se rendre complice de violations des droits humains.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Naval Group :

- › veille à la liberté d'association et au droit de négociation collective,
- › contribue à l'élimination du travail forcé ou obligatoire,
- › contribue à l'abolition effective du travail des enfants,
- › contribue à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Naval Group veut maîtriser et réduire l'impact environnemental de ses activités et produits dans une perspective de cycle de vie. Les enjeux environnementaux font l'objet d'une politique environnementale déployée dans l'ensemble du groupe et soutenue par des objectifs à trois ans.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

La SST est une priorité du groupe. Naval Group poursuit son engagement dans l'amélioration continue des moyens de contrôle des risques majeurs et de prévention des accidents et incidents des personnels travaillant sous sa responsabilité.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION* ET LE TRAFIC D'INFLUENCE*

Naval Group a développé un dispositif de *compliance* (cf. page 15) mettant l'accent sur la prévention de la corruption et le trafic d'influence sous toutes leurs formes.

Fort de sa politique éthique et RSE, Naval Group a adhéré au Pacte mondial des Nations unies en juin 2014. Lancé en 2000 par Kofi Annan, le Pacte mondial est aujourd'hui le plus large réseau mondial d'organisations engagées en matière de RSE. Naval Group s'engage à intégrer **les dix principes de ce pacte** dans sa stratégie, ses activités et à en faire la promotion dans sa sphère d'influence. Le groupe rend compte chaque année de l'avancement de sa démarche.

D/ LES ACTEURS DE L'ÉTHIQUE ET DE LA RSE AU SEIN DE NAVAL GROUP

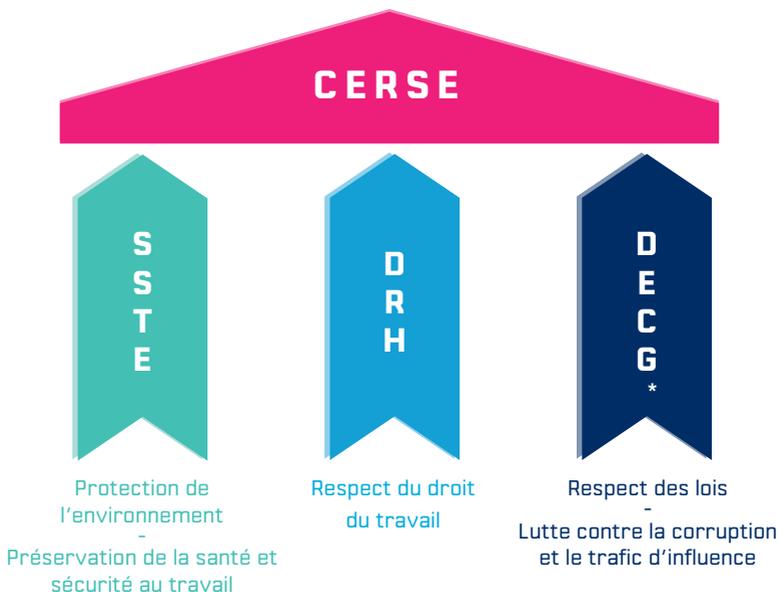
Le Comité éthique et RSE («CERSE») fixe les orientations générales en matière d'éthique et responsabilité sociale d'entreprise et veille à la mise en œuvre de bonnes pratiques au sein du groupe.

Le CERSE existe depuis janvier 2009 et se réunit au moins une fois par mois. Il est composé de membres, à parité hommes femmes, dont un membre élu du Comité social et économique (CSE). Le directeur Éthique, *Compliance** et Gouvernance groupe en assure la présidence.

Dans sa mission et pour ses travaux, le CERSE s'appuie sur le réseau des relais éthique (RRE).

Les relais éthique sont nommés sur chaque site en France et dans les sociétés contrôlées du groupe. Ces relais éthique jouent un rôle de conseil auprès de la direction de chaque site ou filiale et sont l'un des points de contact privilégiés des collaborateurs* pour apporter des réponses dans les domaines de l'éthique.

Au sein de Naval Group, la RSE s'appuie également sur les instances traitant de la santé et de la sécurité au travail, de la protection de l'environnement, des ressources humaines et de la lutte contre la corruption.



QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION* ET LE TRAFIC D'INFLUENCE* EN ENTREPRISE ?

Selon un rapport de l'ONU, « la corruption entraîne moins de prospérité, moins de respect des droits, moins de services et moins d'emplois ». Loin d'être un phénomène du passé, la corruption est présente dans tous les pays, y compris les plus riches. Bien qu'il ne soit pas facile de l'évaluer avec exactitude, quelques chiffres permettent d'en illustrer l'ampleur.

En 2017,
le FMI évaluait
le coût annuel de la corruption*
mondiale entre
1500 et 2000 milliards USD

↓
soit 2 %
de la richesse produite
dans le monde (PIB).

Au sein de
l'Union européenne,
ce coût se situerait

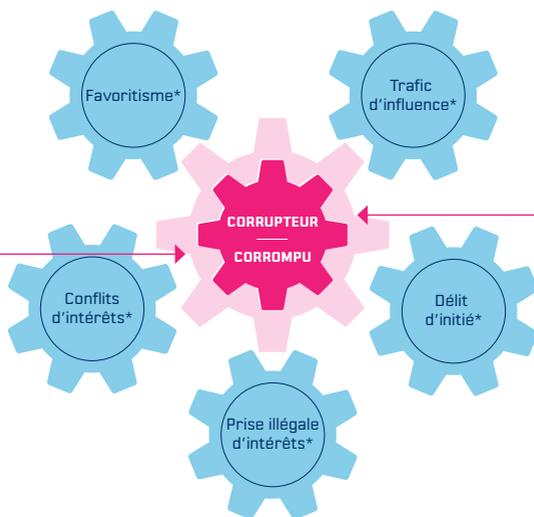
↓
**entre 179 et 256
milliards d'euros par an**
d'après le Parlement
européen.

1/ QU'EST-CE QUE LA CORRUPTION ?

La corruption se définit comme « le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter, directement ou indirectement, une commission illicite ou un autre avantage indu* qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire de l'avantage indu » (Extrait de l'article 2 – Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe). La corruption en entreprise va souvent de pair avec des dérives toutes aussi répréhensibles et punies par la loi.

LES ROUAGES DE LA CORRUPTION

« Le corrompu » est la personne qui sollicite ou accepte un avantage ou une promesse d'avantage indu en échange d'une contrepartie. Le seul fait d'accepter une sollicitation est constitutif d'un délit dit de « corruption passive. »



« Le corrupteur » est la personne qui offre ou promet un avantage indu à une autre, dans l'attente d'une contrepartie. Le seul fait de proposer est constitutif d'un délit de corruption dit « actif ».

2/ QU'EST-CE QUE LE TRAFIC D'INFLUENCE ?

Le trafic d'influence se définit par « le fait de proposer, d'offrir, de recevoir ou d'accepter directement ou indirectement, tout avantage indu à titre de rémunération ou de la part de quiconque affirme ou confirme être capable d'exercer une influence sur la prise de décision d'un agent public » (Extrait de l'article 12 – Trafic d'influence - Convention pénale du Conseil de l'Europe).

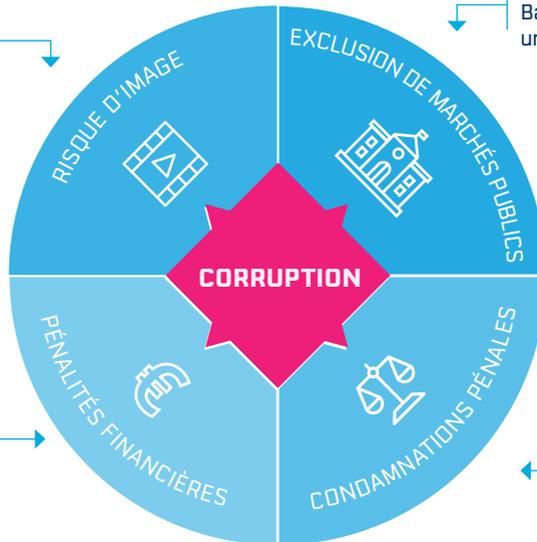
LES « AVANTAGES INDUS » DONNÉS OU REÇUS PEUVENT PRENDRE DES FORMES MULTIPLES



3/ QUELS SONT LES RISQUES POUR L'ENTREPRISE ?

Une étude menée par le Forum économique mondial (WEF) indique que la réputation d'une entreprise représente jusqu'à **25 % de sa valeur**. 10 ans après, les conséquences commerciales d'une condamnation se font toujours sentir.

En 2012, plusieurs filiales du groupe Alstom **ont été radiées** des marchés financés par la Banque mondiale pour une durée de trois ans.



En 2008, Siemens a été condamné à verser **1,3 milliard d'euros** de pénalités soit 775 millions d'euros en Allemagne et 800 millions de dollars aux États-Unis.

En 2000, la France a transposé dans son droit interne la Convention de l'OCDE de 1997 sur la corruption* des agents publics étrangers. La loi du 6 décembre 2013 a durci les peines applicables pour les faits de corruption.

PERSONNES PHYSIQUES

Corruption d'agent public (français ou étranger)

Peine max. 10 ans de prison et 1 million € d'amende (ou le double du produit tiré de l'infraction).

Corruption privée

Peine max. 5 ans de prison et 500 000 € d'amende (ou le double du produit tiré de l'infraction).

PERSONNES MORALES

Corruption d'agent public (français ou étranger)

Peine max. 5 millions € (ou 10 fois le produit tiré de l'infraction).

Corruption privée

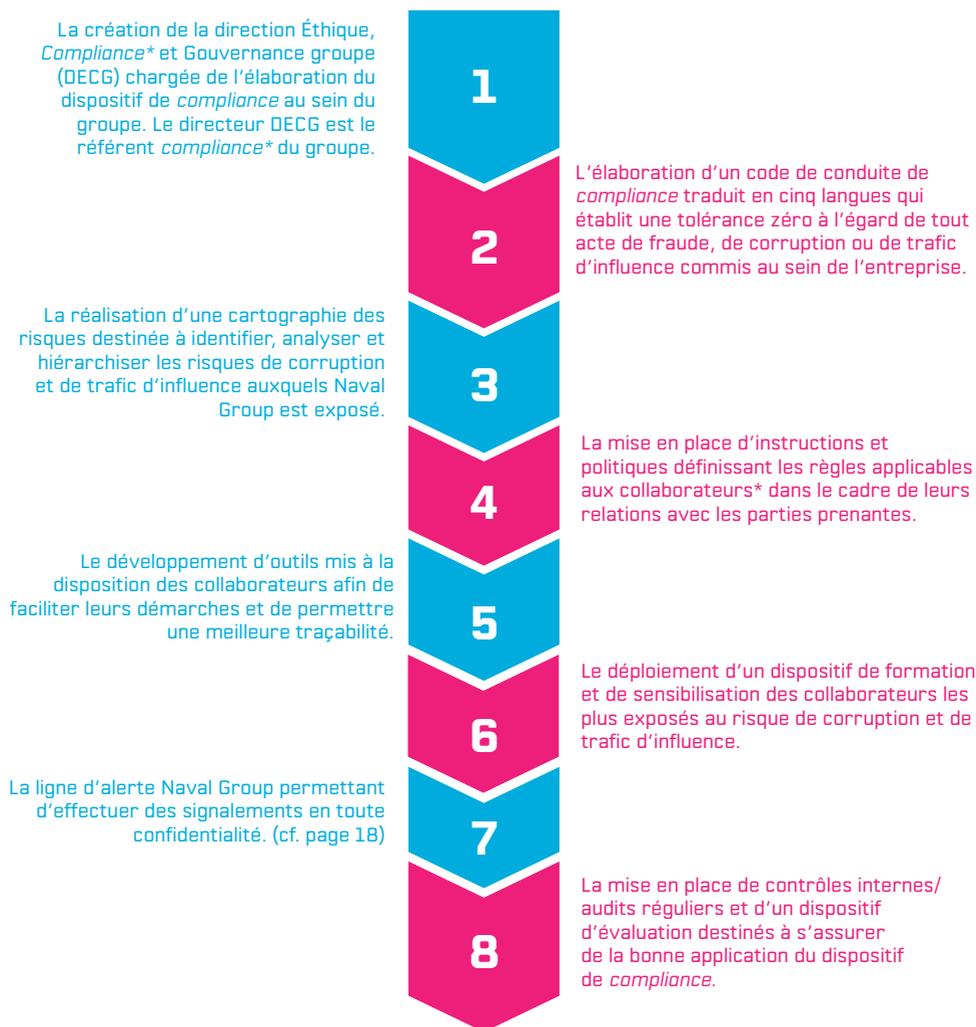
Peine max. 2,5 millions € (ou 10 fois le produit tiré de l'infraction).

Une peine complémentaire d'inéligibilité pour les personnes reconnues coupables de corruption a été systématisée par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. La peine d'inéligibilité n'est pas automatique mais il appartient dorénavant au juge de motiver sa décision de ne pas l'appliquer.

4/ QUELLES ACTIONS SONT MENÉES PAR NAVAL GROUP POUR LUTTER CONTRE CES RISQUES ?

L'engagement de Naval Group contre la corruption et le trafic d'influence fait partie intégrante de sa politique éthique et RSE. À tous les niveaux de l'entreprise, les collaborateurs doivent respecter des règles clairement définies et applicables à tous.

Naval Group a mis en place un **dispositif de compliance** en conformité avec la réglementation française (loi « Sapin II ») et répondant aux meilleurs standards internationaux en la matière. Ce dispositif est applicable au sein de Naval Group SA et de ses sociétés contrôlées et comporte huit mesures concrètes :



5/ LE LOGICIEL COMPLIANCE

Naval Group s'assure de la conformité des projets et contrats qu'elle passe avec des tiers* mais aussi de celle des comportements individuels de ses collaborateurs*.

C'est la raison pour laquelle une instruction spécifique (000123102) a été mise en place au niveau du groupe prévoyant le déploiement du **logiciel compliance**. Disponible depuis le portail IT sur votre intranet, il permet à chaque collaborateur de Naval Group SA de :

- › déclarer les cadeaux, repas et marques d'hospitalités reçus et donnés.
Cf. fiches B1, B2
- › déclarer les invitations à des événements professionnels reçus et donnés.
Cf. fiche B3
- › valider l'adhésion à une association professionnelle au nom de Naval Group.
Cf. fiche B7



Dans les filiales du groupe, le logiciel est remplacé par un registre.

POURQUOI DÉCLARER ?

- › Déclarer un cadeau, un repas ou une marque d'hospitalité, c'est montrer qu'il n'y a aucune ambiguïté dans ce geste et qu'il peut être parfaitement assumé.
- › Déclarer c'est aussi assurer une traçabilité.
- › Déclarer c'est se conformer à une instruction groupe applicable à l'ensemble des collaborateurs de Naval Group SA.

DÉCLARER C'EST PROTÉGER MON INTEGRITÉ

À QUEL MOMENT UTILISER LE LOGICIEL *COMPLIANCE* ?

Tous les cadeaux offerts ou reçus, à l'exception des goodies, doivent être **préalablement enregistrés** dans le logiciel *compliance* et doivent avoir été validés par le supérieur hiérarchique. Les cadeaux reçus et acceptés doivent être déclarés dans les 48 heures suivant leur acceptation.

Afin de promouvoir la transparence dans les pratiques d'affaires, il est recommandé aux collaborateurs de déclarer les repas d'affaires auxquels ils sont invités ou qu'ils offrent dans le logiciel de *compliance*, **quel que soit leur montant.**

Cette déclaration est facile, rapide et confidentielle.

En dessous de certains seuils, la validation par le logiciel est automatique. Ces seuils sont disponibles sur la page Navista DECG ou auprès de votre *Compliance Officer*.



LA LIGNE D'ALERTE DE NAVAL GROUP



Naval Group met à la disposition de ses collaborateurs* et parties prenantes, victimes ou témoins de comportements inappropriés au sein du groupe, des interlocuteurs dédiés ainsi qu'une ligne d'alerte interne leur permettant d'émettre un signalement et de s'exprimer en toute confiance.

DANS QUEL CAS DOIS-JE ÉMETTRE UN SIGNALEMENT ?

En cas de comportement ou de situation contraire au code d'éthique ou au référentiel éthique/RSE de Naval Group et notamment dans les domaines suivants :

- › corruption* ou trafic d'influence*,
- › fraude financière, comptable ou bancaire,
- › pratiques anticoncurrentielles,
- › discrimination et harcèlement au travail,
- › éthique et RSE.

QUI PEUT ÉMETTRE UN SIGNALEMENT ?

Tout collaborateur ou toute partie prenante de Naval Group peut émettre un signalement.

Il doit agir de bonne foi, c'est-à-dire sans malveillance ni attente d'une contrepartie personnelle et disposer d'éléments raisonnables permettant de présupposer la véracité de ses propos. L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires. À l'inverse, son utilisation de bonne foi ne pourra exposer son auteur à aucune sanction quand bien même les faits ne s'avèreraient pas matériellement établis après traitement et enquête.

Les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte.

À QUI PUIS-JE M'ADRESSER ?

Dans tous les cas, le supérieur hiérarchique et/ou un représentant de la direction des Ressources humaines sont les interlocuteurs à privilégier.

L'auteur du signalement peut également se tourner :

- dans son site, suivant le sujet, vers un interlocuteur dédié : référent discrimination, relais éthique/RSE, *Compliance Officer*,
- au niveau groupe, vers la direction Éthique, *Compliance** et Gouvernance (DECG) ou vers le Comité éthique et responsabilité sociale d'entreprise (CERSE) en utilisant la ligne d'alerte suivante : **ethics@naval-group.com**

Référez-vous à la page Navista de la ligne d'alerte pour plus d'informations.

QUI A ACCÈS AUX MESSAGES ENVOYÉS À LIGNE D'ALERTE ?

Les e-mails de la ligne d'alerte ne sont accessibles qu'au président et au secrétaire du CERSE, *via* un accès sécurisé. L'anonymat du lanceur d'alerte est strictement respecté au cours de l'instruction du dossier ainsi que pendant les délibérations.

Le Comité éthique et responsabilité sociale d'entreprise (CERSE) assure :

- un traitement impartial et confidentiel des alertes qui seront recevables,
- l'indépendance de ses décisions vis-à-vis de tous les niveaux de l'entreprise.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis la loi « Sapin II », le droit français reconnaît un statut spécifique de « lanceur d'alerte* » qui garantit à ce dernier une protection juridique renforcée.

COMMENT EST TRAITÉ UN SIGNALEMENT ?

- Tout signalement est traité par une personne qualifiée et tenue à un engagement de confidentialité.
- Le processus vise à garantir, autant que nécessaire, la protection de l'identité de l'émetteur ainsi que des personnes visées et la nature des faits.
- En cas de nécessité, une enquête est diligentée.
- L'enquête est basée sur des faits et doit permettre de déterminer la réalité et la matérialité des faits rapportés.
- Suivant les conclusions de l'enquête, une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires peuvent être engagées.

A

LES COMPORTEMENTS INTERPERSONNELS AU SEIN DE NAVAL GROUP



CONTEXTE ET ENJEUX



Si la différence de traitement entre deux collaborateurs* peut parfois s'expliquer, celle-ci doit immédiatement faire l'objet d'un signalement lorsqu'elle entraîne une discrimination avérée, afin d'y remédier sans délai.

Les risques liés à cette situation :

- › ne pas détecter une souffrance au travail et en devenir le complice indirect ;
- › engager sa responsabilité civile et/ou pénale face à une situation de discrimination avérée ;
- › exposer judiciairement et/ou médiatiquement la société.



CAS PRATIQUE

« Un.e collègue d'une autre direction vient me voir spontanément et évoque une situation de discrimination dont il ou elle fait l'objet de la part de son responsable hiérarchique. Il lui serait reproché son obésité qui ne lui permettrait pas d'atteindre ses objectifs professionnels. De plus, cela donnerait lieu à de nombreuses moqueries devant témoins. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'essaie de mieux comprendre la nature du problème en m'appuyant sur des faits avérés.
- 2/ J'invite ce/cette collègue à briser l'isolement en évoquant le sujet avec ses collègues, et/ou les ressources humaines, et/ou le médecin du travail, et/ou le référent discrimination, son/sa responsable hiérarchique ou directement son/sa N+2...
- 3/ Je m'assure que cette personne est en mesure d'effectuer la démarche précédente. Dans la négative, je lui propose de l'accompagner dans cette démarche et/ou je me rapproche du référent discrimination ou saisis la ligne d'alerte éthique. (ethics@naval-group.com, cf. page 18)

INFORMATIONS UTILES

Plusieurs critères de discrimination sont reconnus aujourd’hui par le droit français parmi lesquels figurent :

- l’origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l’orientation sexuelle,
- l’identité de genre,
- l’âge,
- la situation de famille,
- la grossesse,
- les caractéristiques génétiques,
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- l’appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
- la nation,
- la prétendue race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l’apparence physique,
- le nom de famille,
- le lieu de résidence,
- l’état de santé,
- la perte d’autonomie,
- le handicap,
- la domiciliation bancaire.

La discrimination peut être :

- directe lorsqu’elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Par exemple, si une annonce d’emploi refuse les femmes avec enfants ;
- ou indirecte, quand des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

La discrimination peut se traduire par des pratiques neutres en apparence mais pouvant entraîner un désavantage pour une ou des personnes.

La lutte contre la discrimination est l’affaire de tous. Chacun doit veiller à la santé et à la sécurité physique et morale des collaborateurs qui l’entourent. Toute situation de discrimination dont je suis témoin doit être dénoncée. La liste des référents discrimination est disponible de votre RRH.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE*

- Code d’éthique Naval Group
- Charte managériale
- Code du travail : articles L.1131-1 et suivants
- Code pénal : articles 225-1 à 225-4
- Instruction concernant le recueil et traitement des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE
- Accord diversité Naval Group SA



CONTEXTE ET ENJEUX



Le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétés ayant pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime.

Conformément à la loi, Naval Group interdit strictement ces agissements, aussi bien entre collaborateurs* qu'à l'égard de tiers*, que ce soit pendant ou en dehors du temps de travail et à l'intérieur comme à l'extérieur du lieu de travail. Le harcèlement engage la responsabilité civile ou pénale de son auteur ou complice. Des sanctions disciplinaires peuvent en outre s'appliquer.

Agir face au harcèlement moral c'est d'abord savoir le détecter afin d'éviter :

- › une souffrance au travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel ;
- › d'en devenir le complice indirect ;
- › d'exposer judiciairement et/ou médiatiquement la société.

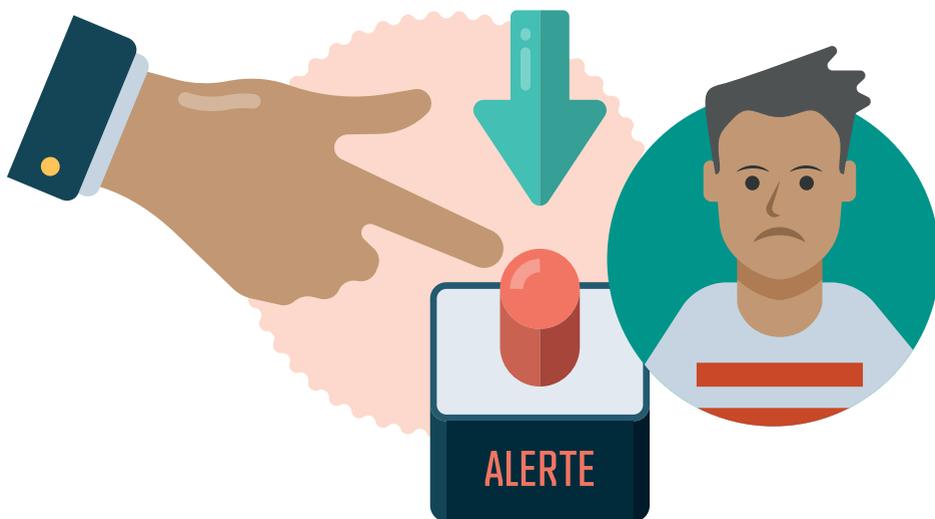


CAS PRATIQUE

« Je constate au cours de réunions de travail qu'un-e collègue d'une autre direction fait l'objet, de façon répétée, de mises en cause virulentes de la part de son responsable hiérarchique. Ce dernier remet en cause publiquement le travail de mon/ma collègue sans l'avoir examiné et émet des moqueries relatives à sa personnalité. Mon/ma collègue manifeste régulièrement sa souffrance au cours de ces réunions. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'essaie de mieux comprendre la nature du problème en m'appuyant sur des faits avérés.
- 2/ J'invite ce/cette collègue à éviter l'isolement en évoquant le sujet avec ses collègues, et/ou les RH, et/ou le médecin du travail, son/sa responsable hiérarchique ou directement son/sa N+2, le relais éthique.
- 3/ Je m'assure que cette personne est en mesure d'effectuer la démarche précédente. Dans la négative, je lui propose de l'accompagner dans cette démarche et/ou j'exerce mon devoir d'alerte en informant un représentant de la direction des Ressources humaines ou en saisissant la ligne d'alerte éthique (cf. page 18).



INFORMATIONS UTILES

En parallèle de la ligne d'alerte gérée par le CERSE (ethics@naval-group.com) des enquêteurs harcèlement RH ont été désignés pour chaque site de Naval Group afin, le cas échéant, de réaliser une enquête confidentielle sur toute situation qui serait portée à la connaissance d'un membre de la direction des Ressources humaines.

En cas de saisine, une procédure confidentielle est mise en place pour établir les faits et décider des éventuelles suites à y donner dans le respect de l'anonymat de l'émetteur de l'alerte et en toute impartialité.

Pour mettre fin à une situation de harcèlement, la première action consiste à en parler à une personne de confiance. **Ne restez pas seul face à cette situation.**

Si quelqu'un se confie à moi, **je dois agir.**

Connaitre les procédures en place au sein de l'entreprise c'est se donner les moyens de porter efficacement assistance à des personnes en souffrance.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique Naval Group
- Instruction concernant le recueil et traitement des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE
- Charte managériale
- Code du travail : Art. L.1152-1 et suivants
- Code pénal : Art. 222-33-2 et suivants
- Page Navista sur la ligne d'alerte



CONTEXTE ET ENJEUX



Le harcèlement sexuel est constitué dès que des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle sont constatés ou lorsqu'une forme de pression grave, même non répétée, est exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Les conséquences de ces agissements sur les personnes sont multiples :

- › atteinte aux droits et à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- › création d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- › altération de la santé physique ou mentale ;
- › mise en péril d'un avenir professionnel.

Ces agissements sont strictement interdits, à l'égard de tiers* et même en dehors du temps de travail ou de l'entreprise. Le harcèlement engage la responsabilité civile ou pénale de son auteur ou complice. Des sanctions disciplinaires peuvent en outre s'appliquer.

Face à cette situation, agir c'est aussi limiter les risques :

- › d'en devenir le complice indirect ;
- › d'exposer judiciairement et/ou médiatiquement la société.

CAS PRATIQUE



« Une collaboratrice / un collaborateur se sent gêné.e face aux comportements aguicheurs et propos tendancieux répétés d'un.e collègue à son égard et m'en fait part. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'essaie de mieux comprendre la nature du problème en m'appuyant sur des faits avérés.

- 2/ J'invite ce/cette collègue à éviter l'isolement en évoquant le sujet avec ses collègues, et/ou les RH, et/ou le médecin du travail, et/ou l'assistant-e social-e, son/sa responsable hiérarchique ou directement son/sa N+2...
- 3/ Je m'assure que cette personne est en mesure d'effectuer la démarche précédente. Dans la négative, je lui propose de l'accompagner dans cette démarche et/ou j'exerce mon devoir d'alerte en saisissant la ligne d'alerte RH ou la ligne d'alerte éthique. (ethics@naval-group.com, cf. page 18)

INFORMATIONS UTILES

D'autres notions, proches du harcèlement sexuel, sont également interdites.

- Agissement sexiste* : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Agression sexuelle : acte de nature sexuelle, non consenti, imposé par une contrainte physique ou psychologique.

Tous responsables : si quelqu'un se confie à moi, c'est qu'il me considère comme un tiers de confiance.

Connaître les procédures en place au sein de l'entreprise, c'est se donner les moyens de porter efficacement assistance à des personnes en souffrance.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique Naval Group
- Articles L.1142-2-1 et L.1153-1 du code du travail
- Articles 222-22 et 222-33 du code pénal
- Règlement intérieur de site
- Instruction concernant le recueil et traitement des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE



POUR ALLER PLUS LOIN

<http://www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/le-harcèlement-sexuel>

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

CONTEXTE ET ENJEUX



Naval Group s'engage à protéger la santé et la sécurité des personnes travaillant sous sa responsabilité. C'est une priorité non négociable car elle impacte l'individu au-delà de son contexte professionnel. L'environnement constitue également un enjeu d'importance pour l'entreprise dont les sites de production sont proches de milieux naturels sensibles.

Le non-respect des règles établies par Naval Group pourrait entraîner :

- › des accidents graves voire mortels ;
- › des pollutions irréversibles ;
- › des pertes de compétences ;
- › des sanctions financières ;
- › un impact négatif sur l'image de marque du groupe ;
- › des dégradations de l'outil industriel.



CAS PRATIQUE

« Sur une voie de circulation extérieure, je constate qu'un opérateur seul utilise un échafaudage mobile pour intervenir sur le calorifugeage d'une canalisation suspendue entre deux bâtiments, sans avoir balisé la zone d'intervention, ni avoir bloqué les roues de la structure. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'interviens personnellement en cas de situation à risque, quelle qu'elle soit, auprès des personnes concernées pour porter le risque à leur connaissance ;
- 2/ Si j'en ai les moyens et compétences, et sans me mettre en danger, je participe à/mets en place une action corrective ;
- 3/ Je partage cette situation à risque en établissant un constat de situation à risque (CSR) auprès de la direction HSE de mon site ;
- 4/ Je respecte les 10 règles d'or de la sécurité de Naval Group.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Le livret d'accueil, disponible sur chaque site
- L'accueil sur site (e-learning disponible sur le *Learning Management System* (LMS))
- Les 10 règles d'or de la sécurité de Naval Group
- Les standards de Naval Group concernant la sécurité et l'environnement
- Le code du travail, quatrième partie
- Le code de l'environnement



LES 10 RÈGLES D'OR DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1/** Être acteur de ma sécurité et de celle des autres,
- 2/** Arrêter, avertir, attendre face à une situation à risque,
- 3/** Adapter ma posture pour protéger mon corps,
- 4/** Respecter les modes opératoires et consignes,
- 5/** Préparer, aménager et maintenir rangé mon poste de travail,
- 6/** Être formé à mon poste de travail,
- 7/** Porter les équipements de protection individuelle adaptés,
- 8/** Respecter les voies et consignes de circulation,
- 9/** Baliser la zone à risque et respecter les balisages,
- 10/** Utiliser les équipements conformes et adaptés à mon activité.



CONTEXTE ET ENJEUX



Le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD), constitue un enjeu capital, impliquant un changement de culture et une véritable responsabilisation de chaque acteur. Ce règlement accroît significativement les enjeux opérationnels, financiers et d'image.

En cas de non-respect de la loi, les sanctions depuis le 25 mai 2018 peuvent atteindre 4 % du chiffre d'affaires mondial (paiement d'amendes, réparation de dommages subis par les éventuelles victimes...).

Par ailleurs, des actions civiles et pénales devant les tribunaux peuvent mener à des amendes et peines d'emprisonnement.



CAS PRATIQUE

« Je constate une fuite d'un fichier contenant les évaluations annuelles de performance comprenant des commentaires des managers sur les personnes évaluées et notamment les données relatives à leur état de santé. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS



- 1/** Je remonte l'information au *Data Protection Officer* (privacy@naval-group.com).
- 2/** Je détruis le fichier afin de faire cesser la violation des données.

INFORMATIONS UTILES

La loi définit des principes sur la collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et la suppression de données personnelles (cycle de vie d'un traitement de données).

- Définir les objectifs du traitement : avant toute collecte et utilisation de données personnelles, le responsable de traitement doit précisément annoncer aux personnes concernées ce à quoi elles vont lui servir.
- Vérifier la pertinence des données : seules les données strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif peuvent être collectées.
- Limiter la conservation des données : une fois que l'objectif poursuivi par la collecte des données est atteint, il n'y a plus lieu de les conserver et elles doivent être supprimées.
- Respecter les droits des personnes : des données concernant des personnes peuvent être collectées à la condition essentielle qu'elles aient été informées de cette opération.
- Sécuriser les données : le responsable de traitement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des données qu'il a collectées mais aussi leur confidentialité, c'est-à-dire s'assurer que seules les personnes autorisées y accèdent.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- La page « Privacy » dans Navista :
<https://navista.marium.int/web/sg/privacy>
- La fiche de recensement : elle permet de réaliser une analyse de la conformité et d'émettre les éventuelles recommandations (plan de remédiation) de mise en conformité.



B

LES COMPORTEMENTS À ADOPTER ENVERS LES TIERS*



CONTEXTE ET ENJEUX



Recevoir ou donner des cadeaux et/ou marques d'hospitalité est un geste qui peut faire partie à part entière des usages commerciaux entre deux partenaires. Toutefois, la frontière entre courtoisie et corruption* est parfois difficile à percevoir. Naval Group a ainsi établi des règles claires et applicables à tous, afin qu'aucune ambiguïté ne puisse être associée à cette pratique.

Face à cette situation, je reste vigilant pour éviter :

- › de me laisser influencer, perdre mon indépendance et m'exposer à de possibles pressions ultérieures ;
- › de générer la méfiance de mon interlocuteur et perdre une opportunité commerciale ;
- › de m'exposer à des sanctions disciplinaires ;
- › d'exposer mon entreprise et moi-même à des poursuites pouvant conduire à des sanctions pénales et financières ;
- › de nuire gravement à l'image de l'entreprise.



CAS PRATIQUE N°1

« Suite à l'organisation d'un rendez-vous d'affaires avec un haut fonctionnaire étranger, je souhaite remercier l'assistant.e de ce dernier en lui offrant un parfum d'une valeur de 100 €. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je m'interroge sur ma légitimité à faire un tel cadeau et demande une validation de cette démarche à mon supérieur hiérarchique. Je consulte l'instruction Naval Group relative aux cadeaux et invitations.
- 2/** Ce cadeau adressé à un agent public étranger étant d'une valeur supérieure à 50 €, je le déclare dans le logiciel *compliance* avec l'aide, si

nécessaire, du *Compliance Officer* de mon site, afin d'obtenir une validation de la direction Éthique, *Compliance** et Gouvernance (DECG*). Je m'abstiens de toute action avant d'avoir eu une validation formelle de DECG.

- 3/** Offrir un cadeau d'une valeur de 100 € à un agent public étranger* peut être assimilé à de la corruption* active. Ce geste peut être mal interprété et conduire mon interlocuteur à devoir le refuser, voire à le mettre dans une situation embarrassante. Dans ce cas, je m'abstiens de faire un tel cadeau.

CAS PRATIQUE N°2

« Suite à la conclusion d'un contrat avec un fournisseur, celui-ci m'offre une boîte de chocolat pour me remercier de mon implication dans le dossier. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je m'interroge sur ma légitimité à recevoir ce cadeau. Est-ce que cela pourrait influencer une future décision ? Je cherche à évaluer la valeur de ce cadeau et consulte la politique Naval Group en la matière.
- 2/** Bien qu'il soit d'une valeur inférieure à 100 €, je le déclare dans le logiciel *compliance*.
- 3/** Le cadeau est d'une valeur modeste et semble dénué d'intention de corrompre. Je peux donc l'accepter sans solliciter l'autorisation de mon supérieur hiérarchique ou celle de DECG*, à condition que le montant total des cadeaux offerts par ce fournisseur au cours de l'année ne dépasse pas 200 €.



INFORMATIONS UTILES

Je dois toujours m'interroger sur les intentions réelles qui motivent mon interlocuteur à travers le cadeau qu'il propose, **quelle que soit sa valeur**. De même, me demander quelle interprétation mon interlocuteur pourrait avoir du cadeau que je lui propose est indispensable. Avant d'agir, je me pose quelques questions simples :

- Offrir ou accepter ce cadeau est-il légal ? Si oui, quelles conditions dois-je respecter ? Quelles sont les lois et les règlements internes applicables à mon interlocuteur ?
- Ce cadeau me met-il ou pourrait-il mettre mon interlocuteur dans une situation inconfortable ? Implique-t-il une réciprocité ? Suis-je à l'aise pour en parler ?
- Quelle est sa valeur ? Comment me protéger et éviter toute ambiguïté ?

Chaque cas est particulier et demande à être analysé de manière rigoureuse. **Déclarer, c'est protéger mon intégrité.**

À l'exception des goodies, qui sont réputés de valeur modique, tous les cadeaux donnés ou reçus doivent être déclarés dans le logiciel *compliance*. Au-delà d'une valeur de 50 € ils doivent être validés par le supérieur hiérarchique. Au-delà de 150 €, ils doivent l'être également par DECG*. **Il n'y a pas de « petite corruption »**. Le seul fait de proposer un cadeau ou un service inapproprié suffit à caractériser un délit de corruption.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code de conduite *compliance** et code d'éthique de Naval Group
- Instruction relative aux cadeaux, repas et autres marques d'hospitalité
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Fiches pays relatives aux règles et législations locales applicables
- Tableau récapitulatif des seuils relatifs aux cadeaux et repas d'affaires
- Code de conduite fournisseurs de Naval Group
- Document « Refuser la corruption » de Transparency International



POUR PLUS D'INFORMATIONS,
rendez-vous sur la page Navista de la direction Éthique,
*Compliance** et Gouvernance groupe

REPAS D'AFFAIRES AVEC DES TIERS* DONNÉS OU REÇUS

CONTEXTE ET ENJEUX



Bien qu'ils soient souvent considérés comme une pratique courante, les repas d'affaires qu'un collaborateur partage avec un client ou un partenaire commercial peuvent, dans certains cas, être considérés comme des avantages indus pouvant être notamment constitutifs d'un délit de corruption*.

Il est primordial de prendre conscience que cette pratique peut porter atteinte à mon intégrité professionnelle et générer des risques tels que :

- › me laisser influencer, perdre mon indépendance et m'exposer de possibles pressions ultérieures ;
- › m'exposer à des sanctions disciplinaires ;
- › exposer mon entreprise et moi-même à des poursuites pouvant conduire à des sanctions pénales et financières ;
- › nuire gravement à l'image de l'entreprise.



CAS PRATIQUE N°1

« Mon client institutionnel souhaite fêter l'achèvement d'un jalon du contrat en cours. Je lui propose d'aller déjeuner dans un restaurant bien que cette dépense ne soit pas prévue dans le contrat initial. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je m'interroge sur les risques associés à la prise en charge de ce repas : notamment, je m'interroge sur le fait que ce déjeuner appelle ou non une contrepartie, et demande conseil à mon *Compliance Officer*.
- 2/** Après avoir obtenu l'accord de ma hiérarchie, je fais une demande préalable dans le logiciel *compliance* et attend la validation pour lancer l'invitation*.
- 3/** Je choisis un établissement qui pratique des tarifs ne risquant pas de dépasser les seuils autorisés par Naval Group et, le cas échéant, ceux autorisés par les règles internes de mon client.

CAS PRATIQUE N°2

« À l'issue d'une session de travail chez mon fournisseur, celui-ci me propose d'aller dîner dans un grand restaurant. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je m'interroge sur les risques associés à l'acceptation d'un tel repas. Cette proposition est-elle décalée par rapport au cadre habituel de nos sessions de travail ?
- 2/ Dans l'affirmative, je refuse l'invitation* ou je choisis de payer mon repas.

INFORMATIONS UTILES

Naval Group met en place des règles internes **claires et applicables à tous** ayant vocation à éviter les situations à risque et à instaurer plus de transparence.

Dans le cadre de mes relations d'affaires, je peux accepter ou proposer des repas à des tiers* de manière occasionnelle et s'ils ont une valeur raisonnable. En dessous de certains seuils définis dans nos instructions, la validation par le logiciel est automatique. Ces seuils sont disponibles sur la page Navista DECG ou auprès de votre *Compliance Officer*.

Avant d'agir, je me pose quelques **questions simples** :

- › Offrir ou accepter ce repas est-il légal ? Si oui, quelles conditions dois-je respecter ? Quelles sont les lois et les règlements internes applicables à mon interlocuteur ?
- › Ce repas me met-il ou pourrait-il mettre mon interlocuteur dans une situation inconfortable ? Implique-t-il une réciprocité ? Suis-je à l'aise pour en parler ?
- › Quelle est sa valeur ? Comment me protéger et éviter toute ambiguïté ?

Le bon réflexe est de toujours déclarer un repas offert ou reçu, quelle que soit la situation.



DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Instruction relative aux cadeaux, repas et autres marques d'hospitalité
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Tableau récapitulatif des seuils concernant les cadeaux et repas d'affaires donnés ou reçus
- Document « Refuser la corruption » de Transparency International
- Code de conduite des fournisseurs Naval Group
- Fiches pays relatives aux règles et législations locales applicables



POUR PLUS D'INFORMATIONS,
rendez-vous sur la page Navista de la direction Éthique,
*Compliance** et Gouvernance groupe

INVITATIONS* ET AUTRES MARQUES D'HOSPITALITÉ DONNÉES OU REÇUES

CONTEXTE ET ENJEUX



Parce qu'elle peut être à l'origine de graves dérives, la prise en charge ou l'acceptation d'invitations et de marques d'hospitalité est une pratique très encadrée en France comme à l'étranger. S'il est indispensable de savoir accueillir dans de bonnes conditions nos clients et partenaires commerciaux, il est également nécessaire de faire la distinction entre hospitalité et avantage indu*.

Face à cette situation, je risque :

- › de perdre mon indépendance et mon impartialité ;
- › de me voir reprocher d'influencer mon interlocuteur et d'être écarté des discussions commerciales en cours ;
- › de m'exposer personnellement à des sanctions disciplinaires ;
- › d'exposer mon entreprise et moi-même à des poursuites pouvant conduire à des sanctions pénales et financières ;
- › de nuire gravement à l'image de l'entreprise.



CAS PRATIQUE

« Un représentant d'un potentiel client institutionnel sud-américain avec lequel je suis en discussion me demande de prendre en charge l'ensemble des frais de déplacement et d'hébergement d'une délégation de 10 personnes souhaitant se rendre dans les sites français de Naval Group. Ce représentant précise que la délégation demande à voyager en première classe. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je m'interroge sur la légitimité d'une telle invitation et sollicite mon supérieur hiérarchique afin d'obtenir son accord. Je prends contact avec le *Compliance Officer* de mon site pour me renseigner sur la réglementation applicable aux membres de la délégation.
- 2/ Je renseigne une demande d'invitation dans le logiciel *compliance* avec l'aide, si nécessaire, du *Compliance Officer* de mon site afin d'obtenir une validation de la direction Éthique, *Compliance* et Gouvernance (DECG).

3/ Je communique avec mon interlocuteur pour lui expliquer la politique de *compliance** de mon entreprise.

INFORMATIONS UTILES

DECG* est là pour vous aider à prendre la bonne décision : le cas échéant, l'obtention d'un avis de cette dernière (via le logiciel *compliance*) permet de **se protéger et de protéger l'entreprise**.

- Quoi qu'il arrive, l'invitation donnée ou reçue ne doit comprendre aucun paiement direct ou échange d'argent avec le tiers* et ne pas être faite dans le but d'obtenir une contrepartie indue.
- Toute invitation offerte ou reçue ne concernant pas directement la sphère professionnelle ou adressée à l'entourage de la personne invitée est strictement proscrite par Naval Group.
- Si vous êtes en position de devoir décliner une invitation ou une demande d'invitation, faites poliment référence à notre charte des relations avec les fournisseurs, ou la charte des relations avec les clients, disponibles sur le site internet de Naval Group.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une société d'ingénierie américaine a été condamnée à une amende de 400 000 \$ pour avoir autorisé le surclassement d'un billet d'avion en première classe et payé les frais de séjour de l'épouse d'un agent public étranger*.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code de conduite *compliance** et code d'éthique de Naval Group
- Instruction relative aux cadeaux, repas et autres marques d'hospitalité
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Fiches pays relatives aux règles et législations locales applicables
- Document « Refuser la corruption » de Transparency International



CONTEXTE ET ENJEUX



Le conflit d'intérêts peut être défini comme une situation de fait, qui place le collaborateur face à deux intérêts divergents : l'intérêt général - lié à la mission dont il doit s'acquitter pour l'entreprise - et son intérêt particulier qui pourrait influencer ou paraître influencer sur la manière dont il s'acquitte de ses missions.

L'influence liée à mon intérêt particulier peut par exemple dépendre de mes responsabilités familiales, de liens professionnels, d'une appartenance politique ou concerner mes biens personnels, mes investissements financiers ou même mes dettes.

Certains conflits d'intérêts sont susceptibles d'impliquer des faits constitutifs d'infractions pénales tels que la prise illégale d'intérêts, le favoritisme*, la corruption* ou le trafic d'influence*.

CAS PRATIQUE



« Je suis prescripteur et participe à la préparation d'une consultation pour un marché de gardiennage. Dans la liste des entreprises consultées, figure la société dans laquelle travaille mon frère en tant que directeur commercial. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'informe ma hiérarchie de mon lien potentiel avec cette société. Mon responsable pourra prendre contact avec la direction juridique afin de faire qualifier la nature de l'intérêt particulier et le risque associé.
- 2/ Le cas échéant, avec l'aval de mon supérieur, je me retire du traitement de la relation avec ce fournisseur et des prises de décisions éventuelles. Je communique avec mon interlocuteur pour lui expliquer la politique de *compliance** de mon entreprise.



INFORMATIONS UTILES

Il faut retenir deux types de situations possibles :

- Le conflit d'intérêts peut être « réel » : lorsqu'il est établi que mon intérêt particulier conditionne ou influence de manière effective la façon dont je m'acquitte de ma mission au sein de l'entreprise. Un collaborateur qui profiterait indûment de sa position pour en tirer un intérêt personnel commenterait un « acte déloyal » vis-à-vis de l'entreprise (cf. fiche C2 « Loyauté à l'entreprise »).
- Le conflit d'intérêt peut être « potentiel » : lorsque mon intérêt particulier n'est pas encore de nature à influencer la façon dont je m'acquitte de ma mission, mais qu'un changement de fonction ou de responsabilité pourrait amener à modifier cette situation.

Il vaudra toujours mieux lever une ambiguïté et déclarer un conflit d'intérêts* même potentiel, plutôt que de laisser s'installer une situation floue ou inconfortable. Dans un souci de transparence, je déclare.

Le conflit d'intérêts peut naître d'un cadeau ou d'une marque d'hospitalité acceptée d'un tiers* (cf. « B1 Cadeaux donnés ou reçus » et B3 « Invitations et marques d'hospitalités »).

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Guide pratique des conflits d'intérêts dans l'entreprise de Transparency International



ACTIVITÉS DE SPONSORING* / MÉCÉNAT/PHILANTHROPIE

CONTEXTE ET ENJEUX



Les activités de sponsoring, de mécénat et de philanthropie concourent au rayonnement de Naval Group dans le monde. Toutefois, un projet de ce type affichant une finalité éthique, peut parfois dissimuler des objectifs ou des intérêts tout autres. Conformément à la loi, Naval Group encadre donc ces activités de manière rigoureuse grâce à des instructions.

En ne le respectant pas, je risque :

- › d'aller à l'encontre du plan de communication défini par Naval Group ;
- › d'imposer à Naval Group des dépenses imprévues ou conditions contractuelles désavantageuses ;
- › de remettre en cause la réputation et la neutralité politique de la société ;
- › d'exposer la société et moi-même à des sanctions administratives voire des poursuites pénales.



CAS PRATIQUE

« Un membre d'une commission d'attribution d'un appel d'offres public auquel Naval Group est candidat me sollicite pour que le groupe fasse un don à l'association caritative dont il est le président. Il me fait comprendre que toutes les sociétés participant à l'appel d'offres ont fait des contributions généreuses. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je me renseigne sur l'association en question et demande à obtenir l'ensemble des informations légales la concernant. Le cas échéant, je prends conseil auprès du *Compliance Officer* de mon site ou de ma direction pour connaître la marche à suivre.
- 2/** Je valide, en liaison avec mon supérieur hiérarchique et la direction de la Communication, l'intérêt et la cohérence d'une telle opération pour le groupe.
- 3/** Après avoir recueilli les pièces justificatives nécessaires, je remplis puis envoie le formulaire relatif aux activités de bienfaisance, philanthropie, mécénat et sponsoring à DECG*.

4/ Je ne signe aucun acte engageant avec le tiers* sans avoir obtenu un avis favorable de la part de DECG* et applique, le cas échéant les recommandations ou réserves qui seraient associées.

Dans le cas présent, une participation financière, même symbolique, pourrait être perçue comme une tentative de corruption active afin de ne pas être écarté de l'appel d'offres. Je prends soin de refuser par écrit cette proposition en m'appuyant sur la charte des relations avec les clients disponible sur le site internet de Naval Group.

INFORMATIONS UTILES

L'intérêt commercial ou culturel ou la portée humanitaire liée à un évènement de sponsoring ou de mécénat ne doivent pas faire oublier les risques auxquels la société s'expose : un projet avec une association qui serait indirectement liée à un parti politique ou dont les dirigeants seraient proches du pouvoir en place mettrait en danger la neutralité politique de Naval Group voire être interprété comme une prise de position politique. (cf. fiche C10)

Chaque projet doit faire l'objet d'un **contrat ou d'une convention explicite** entre les deux parties qui doit spécifier les contreparties attendues. Ces contrats doivent systématiquement être revus par la direction juridique du groupe.

De même, aucune activité de sponsoring, de mécénat et de philanthropie ne peut être réalisée sans avoir obtenu l'avis favorable de DECG.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Instruction relative à la participation à la vie associative et politique, aux activités de lobbying et aux activités de bienfaisance, philanthropie, mécénat ou sponsoring



INTERVENTION LORS D'UN APPEL D'OFFRES ÉMIS PAR NAVAL GROUP

CONTEXTE ET ENJEUX



Naval Group appuie son excellence industrielle sur ses fournisseurs envers lesquels le groupe s'engage à une équité de traitement et à de la transparence dans le processus de sélection. Se détourner de ces principes pourrait nuire à l'image et à l'attractivité de Naval Group auprès des fournisseurs.

CAS PRATIQUE



« Au cours de la sélection de fournisseur, lors d'un appel d'offres, l'une de mes relations souhaite que je sélectionne une entreprise qui ne correspond pas aux critères du cahier de charges mais qu'il me recommande avec insistance. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je rappelle fermement les règles du processus d'appel d'offres et de consultation ; j'informe que la sélection s'effectue sur la base du processus de qualification des fournisseurs et d'une réponse en conformité avec le cahier des charges inscrit dans l'appel d'offres.
- 2/** Je ne donne aucune information sur les appels d'offres en cours à des tiers*.
- 3/** J'informe ma hiérarchie et étudie avec cette dernière si des raisons objectives pourraient justifier, dans l'intérêt de Naval Group et le respect de l'éthique, de réinitialiser le processus d'appel d'offres et de consultation sur de nouvelles bases.

INFORMATIONS UTILES

Lors de ses appels d'offres, Naval Group s'engage à informer les fournisseurs des critères de choix de la meilleure offre et de leur pondération (coût, performances techniques, qualité, délai, maintenabilité...)



Selon le type d'achat à réaliser, ces critères peuvent être en plus amendés par la prise en compte de risques additionnels, applicables à chaque fournisseur :

- liés aux contraintes réglementaires (contrôle des exportations, crédit impôt recherche, offsets,...) et/ou
- liés à leur situation (actionnariat, outil industriel, *supply chain*, RSE...).

Les risques liés aux contraintes réglementaires sont évalués en amont et pendant le processus de consultation des fournisseurs.

Les risques liés à la situation du fournisseur sont évalués lors de sa qualification puis lors des évaluations de performance périodique d'exécution de ses contrats avec Naval Group.

Naval Group détient le label « relations fournisseurs et achats responsables » (RFAS), gage de relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs, et preuve de l'équité et de la transparence dont elle fait preuve à l'égard de ses fournisseurs.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Charte des relations avec les fournisseurs et sous-traitants
- Charte des relations avec les clients
- Label relations fournisseurs et achats responsables
- Code de conduite des fournisseurs Naval Group



ADHÉSION À UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE AU NOM DE NAVAL GROUP

CONTEXTE ET ENJEUX



Naval Group autorise l'engagement de ses collaborateurs* dans des activités associatives à titre privé, dans la mesure où elles n'engagent en aucun cas Naval Group, sous quelque forme que ce soit. Naval Group autorise également ses collaborateurs à adhérer, sous condition de respect de règles strictes, à des associations professionnelles en son nom.



CAS PRATIQUE

« Je suis sollicité.e pour adhérer au nom de Naval Group à une association professionnelle de soutien aux familles des personnels militaires d'une marine étrangère, qui se trouve être l'un des clients de Naval Group. La cotisation annuelle est de 900 €. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je me renseigne sur l'association en question et demande à mon interlocuteur de me fournir l'ensemble des informations légales la concernant, le cas échéant, je prends conseil auprès du *Compliance Officer* de mon site/de la direction pour connaître la marche à suivre.
- 2/ Je demande la validation de ce projet à ma hiérarchie.
- 3/ Après avoir recueilli les pièces justificatives nécessaires, je remplis puis envoie une demande d'adhésion à DECG*, via le logiciel *compliance* disponible sur le portail IT.
- 4/ Je ne signe aucun acte engageant avec le tiers* sans avoir obtenu un avis favorable de la part de DECG et applique, le cas échéant les recommandations ou réserves qui seraient associées.

En l'espèce, il y a un risque que cette adhésion puisse générer un conflit d'intérêts* dans la mesure où certains bénéficiaires de cette association peuvent avoir des fonctions décisionnaires dans le cadre de la relation contractuelle avec mon client. Bien que modique, cette cotisation pourrait également être vue comme un canal de corruption* active envers mon client.

INFORMATIONS UTILES

Qu'elles soient payantes ou non, toutes les adhésions à des associations professionnelles au nom de Naval Group doivent être préalablement autorisées par le supérieur hiérarchique et par DECG au travers d'une demande faite *via* le logiciel *compliance*. Cette démarche permet de vérifier avant toute adhésion :

- la neutralité politique et religieuse de l'entité concernée et de ses représentants ;
- que les cotisations que je verse sont proportionnées à l'envergure et à la nature des activités de l'association ;
- que la potentielle mise en visibilité de Naval Group à travers cette entité correspond à la stratégie d'image de la société ;
- que cette adhésion n'est pas susceptible d'être qualifiée par un tiers* de bonne foi comme une forme de corruption* ou de trafic d'influence* et qu'elle ne génère pas un risque de conflit d'intérêts* potentiel ou réel au regard de mes fonctions ;
- que cette adhésion bénéficie à la direction à laquelle j'appartiens ou au groupe dans son ensemble.

Nota : dans le respect du processus achat du groupe, les adhésions d'un montant supérieur à 5 000 € donnent nécessairement lieu à une commande établie par la direction des Achats et des Relations fournisseurs.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Instruction relative à la participation à la vie associative et politique, aux activités de lobbying et aux activités de bienfaisance, philanthropie, mécénat ou sponsoring
- Guide pratique « Gérer les conflits d'intérêts en entreprise »



DIFFUSION DE L'INFORMATION PROFESSIONNELLE AUX PARTIES PRENANTES

CONTEXTE ET ENJEUX



Les informations que je détiens dans le cadre de mes responsabilités peuvent avoir, sans que je m'en rende compte, une valeur stratégique pour des tiers*. Les interactions que j'entretiens avec mon entourage personnel et professionnel peuvent ainsi me conduire à révéler des informations sensibles.

Un manque de vigilance de ma part peut rendre l'entreprise vulnérable à de multiples menaces telles que :

- › le vol de propriété intellectuelle* (cf. fiche C5) ;
- › la fuite d'information protégée, l'espionnage industriel ;
- › la diffusion d'informations inexactes pouvant porter atteinte à l'image de la société. (cf. fiche C9)

Dans certains cas, j'encours des sanctions disciplinaires voire même des poursuites pénales.



CAS PRATIQUE

« Lors d'un dîner entre amis, je suis interrogé.e sur un article de journal ou une rumeur concernant un projet en cours mené par Naval Group. Je suis « amicalement » sollicité.e pour donner des détails sur ces faits ou pour exprimer mon avis personnel. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je reste prudent.e et m'en tiens strictement aux informations publiques disponibles sur le site internet de Naval Group, sans donner de détails lus sur Navista ou entendus auprès de mes collègues. J'ai conscience de mon obligation de discrétion et de loyauté envers mon employeur.
- 2/** Je ne me comporte pas en porte-parole de l'entreprise. Si un.e journaliste me sollicite, je ne réponds pas directement et transmets ses coordonnées à la direction de la Communication.

3/ Dans un lieu public, je ne mets pas en avant mon appartenance à Naval Group.

4/ Je rends compte des approches suspectes dont je fais l'objet à mon manager et à la direction de la Sûreté groupe.



INFORMATIONS UTILES

De manière générale, si je suis invité-e à m'exprimer publiquement à l'oral ou à l'écrit, je veille à ce que mon appartenance à Naval Group ne soit pas identifiable.

La prudence est de mise en présence d'inconnus, ou même d'amis et de collègues non autorisés. La liberté d'expression n'exclut pas l'obligation de discrétion et de loyauté.

Les questions de mon entourage peuvent être intéressées et certaines sollicitations (type invitations rémunérées à des conférences et colloques par exemple) peuvent être assimilées à des tentatives de corruption* (cf. fiche B3).

En cas de doute j'en parle à mon manager.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Vade-meCom
- Mémento sûreté
- Règlement intérieur de votre site



C

LES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES EN ENTREPRISE



MISSION : PROTÉGER L'ENTREPRISE

COMPORTEMENT SOUS L'INFLUENCE DE DROGUES OU D'ALCOOL

CONTEXTE ET ENJEUX



Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) entraînent des comportements qui peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des collaborateurs*, des personnes présentes et être à l'origine d'accidents.

Les risques liés à cette situation :

- › laisser la personne prendre un risque pour elle-même et pour les autres (risque d'accident personnel, risque d'accident de la circulation en cas de déplacement, risque d'accident du travail...);
- › nuire à l'image et à la réputation de la société.



CAS PRATIQUE

« Je participe à un déjeuner avec des collègues à l'extérieur de l'entreprise. Au moment de reprendre le travail, je constate que l'un-e de mes collègues a visiblement abusé de boissons alcoolisées et a un comportement incohérent. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je fais en sorte que la personne soit prise en charge par des personnes compétentes (service médical, pompiers, forces de l'ordre, etc.) afin de bénéficier de la surveillance et du repos requis.
- 2/ Je m'oppose absolument à ce que la personne prenne le volant ou s'isole d'une quelconque manière.

Dans toutes ces hypothèses, je veille à agir dans la mesure du possible avec l'aide d'un ou plusieurs collègues, dans le respect de la personne concernée.

INFORMATIONS UTILES

Il ne faut pas banaliser ces situations qui font porter un risque pour la personne elle-même, mais aussi pour ses collègues et toute autre personne qui pourrait être impactée par ses agissements (exemple : accident de la route).

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique Naval Group
- Règlement intérieur de mon site

CONTEXTE ET ENJEUX



L'obligation de loyauté découle de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi. À ce titre, les salariés liés par un contrat de travail ne doivent pas causer de tort à leur employeur, notamment en exerçant une concurrence illicite ou déloyale via une société personnelle. Ils doivent s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise.

Les risques liés à cette situation :

- être en situation de conflits d'intérêts*, si la société se développe de façon satisfaisante dans un champ qui devient concurrentiel de Naval Group ou d'une sous-traitance dans laquelle j'interviens en tant que prescripteur ;
- fausser les règles de la concurrence entre cette société et d'autres fournisseurs (produits de fabrication, sous-traitance, prestations intellectuelles...) de Naval Group ;
- divulguer ou utiliser des informations confidentielles de Naval Group pour prendre des décisions dans la nouvelle société ;
- engager sa responsabilité civile et pénale.



CAS PRATIQUE

« Je suis sollicité.e par un proche qui souhaite m'associer au démarrage (voire au capital) de la société qu'il projette de monter. Le domaine d'activité de son projet pourrait à terme l'amener à développer des technologies ayant un intérêt pour Naval Group. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ En général, je refuse de jouer le rôle attendu dans cette nouvelle entreprise quel que soit le niveau de conflit d'intérêts* (cf. fiche B4) potentiel entre cette entreprise et Naval Group.
- 2/ Dans les cas où je ne vois pas de conflit d'intérêts manifeste, je présente le dossier de façon transparente à ma hiérarchie et sollicite un accord préalable explicite.

- 3/** J'effectue et je tiens à jour une déclaration individuelle d'intérêts que je remets à ma hiérarchie afin d'identifier tout intérêt particulier susceptible d'interférer actuellement ou dans le futur, dans les décisions liées à mes fonctions.



INFORMATIONS UTILES

La concurrence déloyale découle d'agissements fautifs et de manœuvres contraires à la loyauté voulue par les usages ou à des engagements pris en matière de concurrence. Ces agissements peuvent être commis par un professionnel, une entreprise ou un salarié à l'égard d'un autre professionnel ou d'une entreprise qui en pâtit dans son activité économique.

Par ailleurs, utiliser son temps de travail à d'autres occupations que l'exécution de ses fonctions peut être considéré comme une déloyauté passible d'une sanction disciplinaire mais également susceptible d'être constitutif d'un délit au titre de l'abus de confiance.

Les collaborateurs* doivent également s'abstenir de volontairement tenir des propos préjudiciables sur leur employeur dans le but de porter atteinte à l'image et à la notoriété de l'entreprise.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique Naval Group
- Charte des relations avec nos fournisseurs et nos sous-traitants



CONTEXTE ET ENJEUX



Le détournement d'actifs consiste à transférer illégalement, de manière directe ou indirecte, un bien du patrimoine de l'entreprise à celui d'une personne. Il peut porter sur de la trésorerie, mais également concerner tout autre actif de l'entreprise (stock ou matériel).

Les risques liés à cette situation :

- s'exposer à des poursuites pour vol ou recel et à des procédures disciplinaires ;
- détourner de leur objet les biens de l'entreprise et gêner la bonne marche de l'entreprise si le bien soustrait est nécessaire à l'activité.



CAS PRATIQUE

« Je vide les locaux de mon atelier qui va être rénové et trouve au fond d'une armoire plusieurs outils qui semblent ne pas avoir servi depuis longtemps. Je suis tenté.e de les emporter à mon domicile où ils pourraient m'être utiles alors qu'ils semblent être obsolètes ici. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je cherche à savoir à qui appartiennent ces outils.
- 2/ J'informe en toute transparence le propriétaire ou mon manager sur la nature précise et la valeur possible du bien.
- 3/ J'obtiens formellement son accord avant de me l'approprier. Dans le cas d'un bien de la société, cet accord (de préférence écrit) relève de la direction de l'entité à laquelle je suis rattaché.e.

INFORMATIONS UTILES

La soustraction peut prendre différentes formes notamment l'utilisation à des fins personnelles des logiciels de l'entreprise ou l'impression de très nombreux supports papier. En principe, le vol que vous commettez sur votre lieu de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire selon les cas une faute grave.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** Naval Group
- Règlement intérieur de mon site
- Article 311-1 du code pénal

CONTEXTE ET ENJEUX



Les technologies de la communication et de l'information sont aujourd'hui au cœur des activités de l'entreprise. Naval Group est ainsi exposé chaque jour à de nouveaux risques de cyberattaques : vol d'informations, prise de contrôle à distance de systèmes informatiques, sabotage, etc.

Une cyberattaque peut être définie comme un acte malveillant commis envers un dispositif *via* un réseau cybernétique pouvant émaner de personnes isolées, d'un groupe de pirates ou plus récemment d'organisations ayant des objectifs politiques.

Face à la cybercriminalité, il est possible d'agir et les premiers acteurs de cette lutte quotidienne sont les utilisateurs.

Quelques notions très simples peuvent éviter des incidents graves tels que :

- le téléchargement et exécution de code malveillant ;
- la compromission du système d'information de l'entreprise ;
- la fuite d'information, de propriété intellectuelle* ou de secret commerciaux ;
- l'atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise.

CAS PRATIQUE



« Après une journée de travail, sur le parking de Naval Group, je trouve une clef USB à côté de ma voiture. Cette clé peut appartenir à un collaborateur et contenir des informations utiles voire sensibles. Je la ramasse et me dis que son contenu me permettra d'identifier son propriétaire. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je ne branche aucun périphérique (clef USB, disque dur, cigarette électronique, téléphone etc.) ayant une origine inconnue ou provenant d'une personne extérieure à mon cercle de confiance. J'attache une vigilance particulière à cette règle dans le cadre de mes déplacements et au cours des réunions, conférences et formations externes auxquelles je participe.



2/ Je ne conserve pas la clef USB pour un usage personnel car elle peut contenir des informations appartenant à Naval Group et/ou représenter un risque de sécurité.

3/ Je dépose la clef USB au département de Sécurité industrielle et de défense (DSID) local en indiquant quand et dans quelle situation je l'ai trouvé.

INFORMATIONS UTILES

Un périphérique amovible USB contient un microcontrôleur programmé par le micrologiciel (le « firmware ») qu'il intègre. Ce micrologiciel peut être modifié de manière à ce que le comportement du périphérique USB soit détourné de son rôle d'origine.

Par exemple, des entreprises ont déjà déclaré avoir subi des infections en provenance de chargeur de cigarettes électroniques.

La mise en œuvre d'une telle attaque est à la portée d'attaquants disposant de peu de moyens et d'un niveau de compétence modéré.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Charte d'utilisation des systèmes d'information Naval Group : BMS 000121750 - D
- Sensibilisation à la cybersécurité sur Intranéo eLearning <https://intranéo.marium.int/intranéo/web/e-learning/cybersecurite>
- MOOC de l'ANSSI sur la cybersécurité : <https://secnumacademie.gouv.fr>



CONTEXTE ET ENJEUX



Le patrimoine intellectuel de Naval Group est un atout majeur pour la compétitivité et la pérennité du groupe qui constitue un élément de souveraineté.

Ne pas maîtriser et protéger ce patrimoine induirait un risque pouvant se traduire par :

- › des pertes de parts de marché aujourd’hui ou demain avec pour conséquence des répercussions financières lourdes ;
- › des attaques de tiers* si Naval Group exploite des informations dont il n’a pas la propriété intellectuelle* ;
- › des poursuites pénales si les informations fournies sortent du champ des autorisations réglementaires (licences d’exportation ou de transferts dans le cadre de ventes à l’export ou de consultations de fournisseurs étrangers) ;
- › des surcoûts organisationnels ou de fonctionnement ;
- › des affaiblissements de la position du groupe dans les accords stratégiques.

CAS PRATIQUE



« Au cours d’une visite en France ou lors d’une mission à l’étranger, mon interlocuteur cherche à obtenir amicalement des informations de nature technique, industrielle ou commerciale qui vont au-delà de ce qui était prévu. Je suis tenté·e de lui donner satisfaction ponctuellement. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je n’hésite pas à rappeler l’exigence de confidentialité liée à la nature de nos activités (militaires et de sécurité...), la confidentialité due à nos clients (Marine nationale, clients export...) et nos fournisseurs ou partenaires et la protection de notre propre patrimoine intellectuel.
- 2/** Je peux aussi noter la question devant mon interlocuteur et proposer de répondre ultérieurement. En cas de demande insistante, je note les coordonnées du demandeur et en informe dès que possible la direction de la Propriété intellectuelle ou la direction de la Sûreté.
- 3/** Je résiste à la tentation de faire plaisir, de briller ou tout simplement de partager mes connaissances.

INFORMATIONS UTILES

La maîtrise du patrimoine intellectuel est un enjeu stratégique dans le contexte d'internationalisation du groupe. **Cette maîtrise est créatrice d'avantages concurrentiels.**

Les informations précieuses peuvent être obtenues de manière indirecte par recoupement. Par exemple, la pression supportée par un tuyautage peut révéler la profondeur de plongée d'un sous-marin.

Chaque collaborateur est responsable individuellement, légalement, contractuellement et déontologiquement à l'égard du groupe.

Une information dont la diffusion est essentiellement destinée à l'usage interne peut être divulguée en dehors du groupe à une personne ayant besoin de cette information dans certaines conditions. En effet, dans le cadre de relations contractuelles avec le groupe, des dispositions particulières de confidentialité ou la mise en place d'un accord de confidentialité permettent cette diffusion. Un accord de confidentialité est borné dans le temps, dans l'espace et dans l'objectif poursuivi.



DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code éthique Naval Group
- Instruction 240763 : Protéger et valoriser le patrimoine intellectuel
- Instruction 110962 : Directive pour le marquage et la protection des informations sensibles de Naval Group



CONTEXTE ET ENJEUX



Si la cooptation est un des facteurs de réussite de l'intégration de nouveaux collaborateurs*, il faut cependant veiller à garantir la plus grande transparence sur les processus de sélection des candidats à un emploi.

En cas de sollicitation directe par une de mes connaissances, je veille :

- à ne pas utiliser ma position au sein de l'entreprise afin de privilégier ou favoriser le candidat. Plusieurs autres candidatures pour cet emploi sont peut-être déjà parvenues ;
- à ce que ce service rendu ne puisse pas être interprété comme un **avantage indu*** accordé à un tiers* ;
- à ne pas me sentir obligé de répondre par la positive et à **refuser toute forme de pression ou de contrepartie** exercée ou proposée en ce sens.

CAS PRATIQUE



« Un voisin me demande de prendre en contrat à durée déterminée dans mon équipe sa fille. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ J'explique à mon voisin les règles internes sur l'ouverture d'un poste, la sélection et l'accueil du candidat retenu. Si je note sa demande, je veux cependant respecter ces règles et il sera informé de la réponse.
- 2/ J'évoque le sujet avec mon responsable hiérarchique et avec le responsable ressources humaines pour parvenir à une décision partagée. Je ne donne pas directement la réponse et veille que celle-ci soit faite et adressée par la direction des Ressources humaines.

INFORMATIONS UTILES

Le recrutement d'un candidat doit avant tout reposer sur une appréciation objective des compétences, au regard des caractéristiques du poste proposé. Dans cette optique, Naval Group a développé et applique une procédure interne rigoureuse. Je ne me substitue jamais à la direction des Ressources humaines en communiquant avec le candidat et n'essaie pas d'influencer le processus de recrutement de ce dernier au risque de léser les autres candidats et de m'exposer à des sanctions disciplinaires.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Procédure de recrutement en vigueur (Navista/BMS)

CONTEXTE ET ENJEUX



Les risques de cette situation :

- › être suspecté de spéculer sur des actions de sociétés cotées en bourse en se fondant sur des informations obtenues de l'intérieur et donc privilégiées ;
- › être poursuivi pour délit d'initié ;
- › s'exposer à des sanctions administratives ou pénales.

CAS PRATIQUE



« J'ai entendu dire que le groupe allait prochainement acquérir une société cotée en bourse dont le cours est susceptible de monter de ce fait. Il s'agit d'une opération importante encore confidentielle. Par ailleurs je viens d'hériter d'une somme d'argent que j'aimerais investir en actions. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je protège la confidentialité de l'information « privilégiée » encore inconnue du public.
- 2/ Je m'abstiens de procéder à cet achat directement ou indirectement.
- 3/ Je m'abstiens d'en faire profiter qui que ce soit.

INFORMATIONS UTILES

Un délit d'initié est un délit boursier que commet une personne qui vend ou achète des valeurs mobilières en se basant sur des informations confidentielles dont ne disposent pas les autres. L'utilisation ou la communication d'éléments privilégiés peuvent permettre des gains illicites lors de transactions boursières, qui sont interdits par la réglementation de contrôle des marchés financiers.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group
- Article L.465-1 du Code monétaire et financier

CONTEXTE ET ENJEUX



Une information comptable et financière fiable est nécessaire à une prise de décision optimale pour l'intérêt de Naval Group.

Contrevenir aux règles établies par le groupe l'expose aux risques suivants :

- › donner une image inexacte des comptes et de la situation financière de l'entreprise ;
- › faire encourir à l'entreprise et à son management des risques judiciaires dans le cadre des réglementations traitant du contrôle de l'information financière ;
- › encourager un manque de rigueur dans le reporting et une non-application des règles du contrôle interne.



CAS PRATIQUE

« Pour atteindre en fin d'année les objectifs annoncés, un responsable me demande de constater une prise de commande que nous avons bon espoir de finaliser avant le 15 janvier prochain. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je rappelle, quel que soit le montant en jeu, que les conditions fixées dans les règles de gestion applicables au groupe ne sont pas réunies pour enregistrer cette commande de l'entreprise.
- 2/ Je rappelle que le reporting des informations économiques et financières doit être accompagné des justificatifs correspondants qui seront vérifiés et contestés si non-conformes aux règles de gestion applicables au groupe.
- 3/ Si la demande est maintenue, j'en informe la direction Administrative et Financière et les contrôleurs de gestion.



INFORMATIONS UTILES

L'objectif des états financiers est de fournir une information sur la situation financière, la performance et les variations de la situation financière d'une entreprise, qui soit utile à un large éventail d'utilisateurs pour prendre des décisions économiques. Pour être utile, l'information doit être fiable.

En particulier, il faut noter que pour être fiable, l'information contenue dans les états financiers doit être neutre, c'est-à-dire sans parti pris. Les états financiers ne sont pas neutres si, par la sélection ou la présentation de l'information, ils influencent les prises de décision ou le jugement afin d'obtenir un résultat ou une issue prédéterminée.

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique et code de conduite *compliance** de Naval Group



CONTEXTE ET ENJEUX



Lorsque je publie des informations à caractère professionnel sur internet ou sur des réseaux sociaux (articles, commentaires, avis etc.), la plus grande prudence est de mise. Par définition, l'impact et le niveau de diffusion de mes publications sur ces media n'est pas maîtrisable.

Ces dernières peuvent être en effet utilisées ou détournées contre moi ou contre l'entreprise et faire peser des menaces sérieuses telles que :

- › l'usurpation d'identité et l'espionnage industriel ;
- › l'atteinte à mon image ainsi qu'à celle de l'entreprise ;
- › la diffusion d'informations protégées (cf. fiche BB) ;
- › des sanctions disciplinaires voire des poursuites pénales à mon encontre.



CAS PRATIQUE

« Je suis inscrit·e sur un réseau social sous un pseudonyme. Mon profil, dans lequel je mentionne mon employeur et ma fonction sans détails, n'est visible que de mon cercle de contacts. Dans un groupe privé de discussion avec d'anciens camarades, je suis témoin de propos inexacts concernant Naval Group. Je suis tentée d'intervenir. »

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/** Je m'abstiens de toute réaction et ne me comporte pas en porte-parole de l'entreprise. Si les propos portent atteinte à l'image de Naval Group, je fais une capture d'écran de la page et la transmets par mail à la direction de la Communication.
- 2/** Je limite mon exposition sur internet, en particulier lorsque mon appartenance à Naval Group est identifiable. J'ai conscience que toute information que je publie, même dans une page « privée », est diffusable plus largement et non protégée par le secret des correspondances.
- 3/** Si je publie mon CV, je ne décris pas le détail de l'organisation du groupe ni des missions qui me sont confiées.



INFORMATIONS UTILES

- Je suis responsable de ce que je publie et dois pouvoir en maîtriser les propos ;
- Ce que je publie pendant ou en dehors des heures de travail ne relève pas toujours du domaine privé ;
- En cas de difficulté ou de doute, j'en informe immédiatement mon manager et la direction de la Communication.

Naval Group a à cœur de protéger ses activités tout en respectant la liberté d'expression de ses collaborateurs* et parties prenantes. Pour éviter les situations à risque, je prends connaissance des consignes de la charte « utilisation des médias sociaux » accessible à tous.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Charte d'utilisation des médias sociaux
- Vade-meCom
- Mémento sûreté
- Code du travail, articles L. 1222-1, L. 1222-5, L. 1227-1, L. 1235-1
- Arrêt de la cour de cassation no 11-19.734



CONTEXTE ET ENJEUX



Naval Group respecte la liberté de conscience et l'engagement individuel de ses collaborateurs* et parties prenantes à participer, à titre privé et en tant que citoyens, à des activités politiques. Naval Group observe cependant une stricte neutralité, politique, religieuse et philosophique, c'est pourquoi les collaborateurs et parties prenantes de Naval Group sont tenus de respecter cette neutralité dans le cadre de leurs fonctions afin d'éviter :

- tout manque d'objectivité et d'impartialité dans leurs prises de décisions et tout risque de conflit d'intérêts* ;
- d'offenser, de provoquer un·e collègue ;
- de créer une situation de tension susceptible de nuire au fonctionnement d'une direction ;
- d'engager la responsabilité ou l'image de Naval Group dans une polémique et compromettre la relation avec des clients ou partenaires.



CAS PRATIQUE

« Je fais partie d'une association de défense de l'environnement disposant d'une représentation politique et aimerais organiser une conférence pendant la pause déjeuner, dans les locaux de Naval Group, afin de sensibiliser mes collègues à ces questions.»

COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS

- 1/ Je m'interroge sur l'amalgame que pourrait engendrer cette initiative avec mes fonctions et responsabilités au sein de Naval Group.
- 2/ Je sollicite la direction de la Communication et la direction des Ressources humaines afin de leur faire part de mon projet et d'obtenir leur accord écrit.
- 3/ Bien que la protection de l'environnement soit une valeur défendue par Naval Group, l'organisation d'un tel événement interne ne peut être réalisée que par un représentant de la direction de la Communication. Ma prise de parole pourrait être interprétée comme un temps de parole accordé au parti politique qui soutient ma cause et engendrer une confusion des genres. Naval Group ne peut donc autoriser ma démarche.

INFORMATIONS UTILES

Il est strictement interdit aux collaborateurs de faire des contributions au nom de Naval Group de quelque manière que ce soit, à des candidats à des élections, à des représentants politiques ainsi qu'à tout parti ou organisation politique opérant au niveau local, régional, national ou international. Dans le cadre de ces activités, je dois donc m'assurer que :

- ma participation à la vie politique s'inscrit dans un cadre strictement personnel. Je m'interdis donc d'utiliser les moyens, le nom, l'image et la marque de Naval Group au soutien de mes convictions ;
- ma participation à la vie politique ne se déroule que durant mon temps libre, en dehors des heures de travail ;
- je ne sollicite pas les autres collaborateurs*, pendant leurs heures de travail, pour financer une organisation politique ou ses représentants ou pour les faire adhérer à mes convictions ;
- je respecte les opinions de chacun et la liberté de conscience qui en découle en n'affichant pas d'une manière qui pourrait heurter la sensibilité d'autrui, mes convictions personnelles.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- Code d'éthique Naval Group
- Règlement intérieur de mon site
- Article L1321-2-1 du Code du travail





ANNEXES



DÉFINITIONS

-A- **Agent public étranger** : toute personne qui remplit une fonction rémunérée au sein d'un organisme public que ainsi que toute personne qui détient un mandat législatif, administratif ou judiciaire dans un pays étranger, toute personne exerçant une fonction publique pour un pays étranger, y compris pour une entreprise ou un organisme publics et tout fonctionnaire ou agent d'une organisation internationale publique.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Avantage indu : peuvent prendre de nombreuses formes : argent, service ou bien, cadeau, voyage, distraction, hospitalité, avancement ou distinction, obtention de contrat ou de titre, décision administrative, etc.

Avis de compliance : réponse écrite par laquelle un *Compliance Officer*, à l'issue d'une analyse de risque, émet un avis relevant le degré de risque de *compliance* lié à un projet qui lui a été soumis. Le cas échéant, il peut émettre un avis favorable, favorable sous réserve ou défavorable et émettre des recommandations à appliquer par le collaborateur en charge du dossier, en vue de la finalisation du projet.

-C- **CERSE** : Comité éthique et RSE.

Collaborateurs : l'ensemble des personnes employées par Naval Group, qu'elles soient salariées ou bien personnels mis à disposition.

Compliance : en français, conformité aux règles, ensemble des processus visant à faire appliquer au sein de l'entreprise, les réglementations et législations françaises et internationales liées en particulier au domaine de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Conflit d'intérêts : « un conflit d'intérêts implique un conflit entre la mission confiée à un individu dans le cadre de son activité professionnelle et les intérêts privés de ce dernier qui pourraient influencer indûment la façon dont il s'acquitte de ses obligations et de ses responsabilités » d'après l'OCDE 2004.

Corruption : « le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter, directement ou indirectement, une commission illicite, ou un autre avantage indu* qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire de la commission illicite, ou de l'avantage indu ou de la promesse d'un tel avantage indu » (Article 2 – Définition de la corruption* - Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe).

- D - **DECG** : direction Éthique, *Compliance* et Gouvernance groupe.
- F - **Favoritisme** : tendance à accorder des faveurs injustes ou illégales à quelqu'un. En droit des marchés publics, le favoritisme* est une action d'un agent ou élu public qui fausserait le libre jeu de la concurrence.
- I - **Invitation** : avantage immatériel destiné à témoigner l'attention que l'on porte à autrui.
- L - **Lanceur d'alerte** : Personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général dont elle a eu personnellement connaissance » (Extrait de l'article 6 de la loi « Sapin II »).
- P - **Prise illégale d'intérêts** : le fait par un élu ou agent public de prendre ou de conserver des intérêts dans une société dont il a la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.
- P - **Propriété intellectuelle** : la propriété intellectuelle* a pour but la protection et la valorisation des inventions, des innovations et des créations, notamment dans le domaine industriel.
- S - **Sponsoring** : financement d'une manifestation sportive, culturelle ou économique par une entreprise dans un but de contrepartie publicitaire.
- T - **Tiers** : désigne les *Business Advisers*, partenaires industriels clés, les consultants, les partenaires en *offset*, fournisseurs désignés avant signature du contrat de vente, mécènes et sponsors. De manière générale, toute personne morale ou physique souhaitant rentrer en relation d'affaire avec Naval Group.



*Pour aller plus loin, un glossaire plus complet éthique et *compliance* est disponible en anglais et en français depuis la page Navista de DECG* ou directement auprès de vos *Compliance Officers* et relais éthique.

LES CHARTES ET GUIDES NAVAL GROUP À DESTINATION DES COLLABORATEURS*

La charte des relations
avec les clients

La charte managériale

La charte des relations
avec les fournisseurs

La charte des droits
humains

La charte d'utilisation des
systèmes d'information

Mémento sûreté

La charte d'utilisation des
médias sociaux

Vade-meCom

Le guide contrôle export

Mémento du missionnaire
à l'international

La charte de la sécurité
nucléaire

LES VALEURS DE NAVAL GROUP



EXIGENCE

ENGAGEMENT

**ESPRIT
DE CONQUÊTE**

CONFIANCE

RESPECT



**Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site internet du groupe
www.naval-group.com**