



## CHARTRE RSE

La démarche de responsabilité sociale de SIFA plonge ses racines dans ses origines : un actionariat familial qui s'inscrit dans la durée et qui favorise le temps long, son mode de gouvernance collégial et son engagement durable dans le développement économique et social des outre-mer.

La démarche RSE de SIFA repose sur des engagements stratégiques adossés à quatre grands axes :

1. Faire preuve d'éthique dans les pratiques du quotidien
2. Agir en employeur responsable
3. Minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement
4. Contribuer par ses actions à l'intérêt général

Cette démarche permet d'insérer l'action de SIFA dans un cercle vertueux donnant du sens à ses activités :

- Anticipation des contraintes et prévention des risques sociaux, juridiques, écologiques, d'image,
- Renforcement de la fierté d'appartenance en interne et amélioration de l'attractivité de l'entreprise en matière de recrutement,
- Consolidation de la réputation et de la fidélisation des parties prenantes,
- Amélioration de la performance économique grâce à l'innovation,
- Réduction des coûts liés à la consommation de ressources ou à la production de déchets.

Le déploiement des engagements présentés dans la charte RSE de SIFA repose sur les chartes et politiques sectorielles suivantes :

- Code de déontologie,
- Code de conduite anti-corruption,
- Politique environnementale,
- Charte d'achats responsables,
- Politique ressources relations humaines groupe.



# 1. Faire preuve d'éthique dans les pratiques du quotidien

## Agir avec éthique

SIFA érige en priorité la conformité de ses activités aux lois et règlements en vigueur tout en se référant aux meilleures pratiques. L'ensemble du personnel est sensibilisé et formé au risque de la corruption et des pratiques illicites.

La dénonciation des pratiques douteuses est encouragée.

Un dispositif de prévention de la fraude est déployé dans tout le groupe pour se prémunir de ce risque et dissuader de s'y adonner.

L'engagement d'agir avec éthique permet à SIFA de se prémunir contre les risques réputationnels et les sanctions, sécurisant ainsi son plan de développement.

## Veiller au respect de l'intérêt des clients

L'ADN de SIFA est d'être prestataire de services. Ses clients et leurs attentes sont au cœur de toutes les décisions du groupe.

La qualité des services rendus est une priorité pour les équipes de SIFA.

## Acheter durable

Les achats de SIFA et ses filiales sont guidés par des principes d'équité et de transparence et se conforment aux exigences réglementaires.

Conséquence de la politique du temps long, les relations durables et les achats locaux sont privilégiés et, lorsque cela est possible, le recours aux petits fournisseurs est favorisé.



## 2. Agir en employeur responsable

### Promotion de la diversité

Acteur économique depuis près de 70 ans des outre-mer, SIFA s'attache à promouvoir la diversité et à lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle.

Aucune discrimination ayant un rapport avec l'origine, la nationalité, la religion, la race, le sexe ou l'âge d'un salarié de l'entreprise n'est admise.

### Développement de l'employabilité et des compétences

L'évolution importante des attentes des clients du transports de marchandises et la transformation digitale font de l'employabilité et du développement des compétences des équipes un engagement fort pour SIFA.

La formation fait partie intégrante de la culture d'entreprise de SIFA. Chaque salarié, à tous les niveaux, doit pouvoir améliorer ses connaissances et compétences.

La formation par la pratique est privilégiée et une plate-forme digitale de formation est déployée pour faciliter l'accès à la formation des salariés. Des programmes de formation appropriés sont développés dans chacune des activités du groupe.

### Rémunération

SIFA applique une politique de rémunération et d'avantages claire et motivante en phase avec les pratiques du secteur dans ses métiers.

### Mobilité

Parce que la connaissance d'autres cultures ouvre l'esprit et est une source d'amélioration des pratiques professionnelles de chacun, SIFA encourage la mobilité au sein de ses filiales dans les outre-mer, en Afrique, en Asie, en Océanie et en Amérique.

### Cohésion et convivialité

SIFA favorise la cohésion au sein de l'entreprise en facilitant et en entretenant le dialogue social.

Les initiatives qui favorisent la convivialité au sein de l'entreprise sont encouragées.

Des séminaires généraux et thématiques sont régulièrement organisés pour permettre aux salariés des différents services et des filiales de se retrouver.

Localement, des journées d'intégration ou de renforcement de la cohésion interne sont organisées pour les équipes.



## 3. Minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement

### Maîtrise des consommations d'eau et d'énergie

SIFA s'efforce de maîtriser ses consommations d'eau et d'énergie. SIFA est engagée dans un programme de remplacement de l'immobilier d'exploitation privilégiant les bâtiments HQE.

### Maîtrise de l'empreinte carbone

SIFA a lancé un programme de calcul et de diminution de son empreinte carbone sur le moyen terme. Le renouvellement régulier des véhicules aux dernières normes environnementales participe de ce programme.

La digitalisation des process d'exploitation permettant de tendre vers le zéro papier est déployée dans toutes les agences du groupe SIFA.

### Achats responsables

SIFA s'efforce de privilégier les fournisseurs qui appliquent une politique de développement durable.

Nous voulons que nos fournisseurs engagent une démarche visant à :

- Respecter la réglementation environnementale applicable à leur activité,
- Mettre en place une démarche d'amélioration progressive et continue pour limiter leurs impacts directs sur l'environnement,
- S'efforcer de tenir compte des critères environnementaux dans la conception de leurs produits et de leurs services,
- S'engager pleinement en faveur de la protection des salariés et de leur santé et sécurité au travail,
- Faciliter le développement professionnel,
- S'interdire le recours aux discriminations quelles qu'elles soient au travail.

Nous avons entrepris une démarche visant à demander à nos fournisseurs s'ils disposent d'une charte RSE et à défaut, à leur demander de signer un engagement à améliorer leurs pratiques en la matière.

### Renforcement de la nature

Consciente que l'immobilier d'exploitation fait reculer la biosphère, SIFA s'engage en faveur d'actions locales de renforcement de la nature. SIFA soutient la replantation d'arbres dans les DOM-TOM.

Localement, des journées d'intégration ou de renforcement de la cohésion interne sont organisées pour les équipes.



## 4. Contribuer à l'intérêt général

### La jeunesse est notre avenir

SIFA s'engage à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes via l'alternance et les stages d'entreprises.

### Mécénat

Acteur économique engagé au cœur de ses territoires d'Outre-mer, SIFA s'engage en faveur d'actions de mécénat permettant notamment de préserver le patrimoine historique local.

A titre d'exemple, SIFA a contribué à la mise en valeur du patrimoine maritime de la Martinique en finançant l'exposition de la Yole au dernier salon nautique à Paris.



## DISPOSITIONS GENERALES

### Notre contribution

Assurer la continuité territoriale avec les outre-mer et faciliter la circulation des biens nécessaires à la vie des habitants de ces territoires.

Par la qualité et la permanence des emplois locaux que nous proposons, nous contribuons, à notre échelle, au développement de l'économie locale.

### Suivi

Le suivi de nos engagements en termes de RSE est effectué à l'échelon du groupe puis restitué en interne dans nos newsletters à destination du personnel et en externe par le biais du rapport annuel RSE.

### Application

Cette charte s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs des entreprises du groupe SIFA.

Chacune et chacun se doit d'adopter un comportement exemplaire au sein de chaque entreprise et ne rien faire qui soit contraire aux règles définies dans la Charte RSE.

Toute question d'un collaborateur sur son application ou sur son interprétation doit être remontée à son supérieur hiérarchique ou au secrétariat général du groupe.

Christophe de REYNAL   Olivier MARRAUD des GROTTES,  
Directeurs Généraux Groupe SIFA,  
Janvier 2021