



MANUEL QUALITE PROBITE ETHIQUE & CONFORMITÉ

SOCIÉTÉ D'ÉCONOMIE MIXTE COMMUNALE DE SAINT-MARTIN | CAPITAL 76,5 M€ |
RCS BASSE-TERRE B 333 361 000 | IMMEUBLE DU PORT - BP 671 - MARIGOT- 97057 SAINT-MARTIN CEDEX

LE MOT DE LA DIRECTION GENERALE

Ces premières années de mandature nous ont permis de mieux appréhender le contexte socio-économique de chacun des territoires d'implantation de la SEMSAMAR.

Notre volonté est de mettre nos collaboratrices et collaborateurs au centre de la stratégie de l'entreprise. En effet, les salariés sont les parties prenantes les plus à même de diffuser au travers des nouvelles valeurs, la culture éthique de l'entreprise.

La mise en place du Système de Management de la Probité (SMP) répond à la loi SAPIN II et aux exigences de la norme ISO 37001, en allant plus loin pour assurer l'intégrité de l'ensemble de nos parties prenantes. Il s'agit pour la SEMSAMAR de prévenir et renforcer la gestion des risques contre la corruption visant à sécuriser aussi bien l'entreprise que les salariés.

Parallèlement, notre stratégie pour répondre aux enjeux de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprises (RSE) vise la résilience de nos projets face aux impacts du changement climatique, par l'adaptation de nos métiers, de notre parc de logements ou du service rendu à nos clients. Ainsi, nous contribuons à la transition écologique, sociale et solidaire, au bien-vivre ensemble.

Notre ambition est, ainsi, d'avoir un impact positif sur chacun des territoires où nous intervenons et d'adopter des pratiques de management durable, s'inscrivant dans une démarche responsable prenant en compte la dégradation de l'environnement due :

- au changement climatique (recul de trait de côte, sécheresse, pénurie d'eau, accroissement de l'intensité des phénomènes cyclonique, inondation, etc.),
- à l'accroissement des inégalités sociales,
- et à une économie mondiale de plus en plus imprévisible avec les différentes crises que nous subissons et qui demandent que nous puissions relever ces défis.

Je sais compter sur la pleine mobilisation de toutes et tous pour œuvrer à l'amélioration de la performance économique, sociale, sociétale et environnementale de la SEMSAMAR.

Alain RICHARDSON,
Président Directeur Général



SOMMAIRE

LE MOT DE LA DIRECTION GENERALE	2
GLOSSAIRE	4
PREAMBULE	5
LA CORRUPTION : UN MAL SECLAIRE, RESISTANT, POLYMORPHE ET OMNIPRESENT	6
COMMENT REpondre A NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOS PARTIES-PRENANTES ?	7
QUELLES AMBITIONS NOUS FIXONS-NOUS ?	12
QUELS SONT NOS OBJECTIFS OPERATIONNELS ?	13
NOTRE SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA PROBITE	14

N.B.

Dans le présent document, le masculin est utilisé comme générique et n'introduit en rien le genre. Il est utilisé afin d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire. Ainsi sera évoqué « le DRH » ou « le Responsable Conformité » comme poste et non comme personne.



Terme	Définition
Corruption	Offre, promesse, don, acceptation ou sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieux, en violation des lois applicables, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.
Direction Générale	Groupe de personnes chargées de la gestion au plus haut niveau de la société (PDG et DGD). La Direction Générale rend compte devant l'organe de gouvernance (Conseil d'Administration).
Document	Support constitutif du SMP et, pour certains, devant être utilisé comme support pour un enregistrement (Fichier commençant par « D_ »).
Enregistrement	Document fournissant des preuves tangibles des résultats obtenus (fichier commençant par « E_ »).
Norme ISO 37001	Référentiel international définissant des exigences et conseils pour la mise en œuvre, la tenue à jour, la revue et l'amélioration d'un système de management anti-corruption.
Organe de gouvernance	Le Conseil d'Administration de la SEMSAMAR qui est composé de membres représentant les différents actionnaires publics et privés. Ils détiennent la responsabilité et l'autorité ultime des activités, de la gouvernance et de la politique anti-corruption.
Partie prenante	Personne morale ou physique qui peut soit influencer sur une décision ou une activité, soit être influencé(e) ou s'estimer influencé(e) par une décision ou une activité. Une partie intéressée peut être interne ou externe à la SEMSAMAR.
Politique Probité	Entendu au sens de politique anticorruption de la norme ISO 37001 et de la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ci-après « loi Sapin II ».
Probité	Considéré au sens de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ci-après « loi Sapin II ». Il couvre donc les 6 délits suivants : Corruption ; Trafic d'influence ; Concussion ; Prise illégale d'intérêts ; Détournement de fonds publics et Favoritisme.
Procédure	Document décrivant les actions à entreprendre pour effectuer un processus (fichier commençant par « Pr_ »).
Responsable Conformité	Organise, gère et maîtrise l'application du Système de management de la probité. Il rend compte devant la Direction Générale.
SMP	Système de management de la probité de la SEMSAMAR.



PREAMBULE

Le présent manuel a été conçu pour vous aider à mieux comprendre notre système de management de la probité (SMP), le pourquoi de son existence et ses modalités de fonctionnement.

Il présente les comportements à adopter en cas de doute ou de survenance avérée de situations inappropriées ainsi que le cadre général de notre démarche en termes de probité. Il est l'un des documents constitutifs de notre SMP.

Chaque collaborateur est responsable de la lecture, de la compréhension et du respect de ce manuel, des documents et procédures qui les concernent. Chaque collaborateur occupant un poste exposé à risque (et dont la liste figure ci-après) est responsable de la lecture, de la compréhension et du respect du SMP par lui et les salariés qu'ils soient ou non placés sous sa responsabilité. Chaque collaborateur occupant ou non un poste à risque, a accès sur l'intranet, à l'intégralité des procédures et documents de notre SMP. Les enregistrements restent strictement confidentiels. Leur diffusion est de la responsabilité de la Direction Générale et du Responsable Conformité.

Tous nos responsables sont tenus de faire preuve de leadership et de montrer l'exemple. Ils doivent veiller à ce que les lois et réglementations en vigueur soient respectées, que nos valeurs soient comprises et défendues par l'ensemble du personnel et que le SMP soit appliqué.

Le présent manuel, le SMP et le Responsable Conformité vous prodiguent des conseils sur la façon d'agir dans les cas où il existe un risque d'atteinte à la probité et pour éviter toute manifestation d'atteinte à la probité. En cas de doute, référez-vous au présent manuel, au SMP ou au Responsable Conformité.

Si une situation d'atteinte à la probité se présente et que vous ne savez pas comment réagir, même si cela peut concerner une demande de votre chef direct d'effectuer une activité suspecte, n'hésitez pas à demander conseil auprès du Responsable Conformité ou via le système d'alerte constitué de deux canaux différents (vous laissant le choix de vous référer soit au Responsable Conformité, soit au DRH). Votre confidentialité sera protégée et une réponse vous sera apportée dans les plus brefs délais.

La SEMSAMAR condamne fermement toute forme de corruption et tout manquement à la probité, tant dans le cadre des relations avec les autorités publiques que dans le cadre des relations avec des structures privées, personnes physiques ou personnes morales. Elle garantit la protection de toute personne faisant remonter une atteinte à la probité ou une suspicion d'atteinte à la probité, dès lors qu'elle agit de bonne foi.

Vous ne devez jamais enfreindre la loi et ne pas respecter le SMP.

La SEMSAMAR n'aura aucune tolérance pour tout acte d'atteinte à la probité commis par un de ses collaborateurs.



LA CORRUPTION : UN MAL SEULAIRE, RESISTANT, POLYMORPHE ET OMNIPRESENT

La SEMSAMAR entend développer des relations commerciales de confiance, notamment fondées sur les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement de tous les candidats et de transparence dans les consultations.

Chaque collaborateur de la SEMSAMAR doit se conformer aux lois et réglementations françaises qui concernent son activité. Dans le domaine de la lutte contre la corruption, la SEMSAMAR a décidé d'adopter le seul référentiel international reconnu : la norme ISO 37001.

La norme ISO 37001 est un référentiel définissant des exigences et conseils pour la mise en œuvre, la tenue à jour, la revue et l'amélioration d'un système de management anti-corruption. La corruption y est définie comme suit :

Offre, promesse, don, acceptation ou sollicitation d'un avantage indu de toute valeur (financière ou non financière), directement ou indirectement, indépendamment du ou des lieux, en violation des lois applicables, pour inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions.

La définition ci-dessus est générique et ne s'applique que partiellement dans le cadre de la mise en conformité d'un établissement avec la réglementation française en matière de lutte contre la corruption. En France, les organismes privés d'une certaine taille et les organismes publics doivent mettre en place un système anti-corruption couvrant un spectre plus large puisque l'on parle d'**atteinte à la probité**, dans le cadre de la **Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II »**

La SEMSAMAR a décidé d'adopter le référentiel ISO 37001 pour bâtir son système anti-corruption en l'élargissant aux exigences de la Loi SAPIN II et aux recommandations de l'Agence Française Anti-corruption (AFA) en matière de lutte contre l'atteinte à la probité. Ce faisant **la SEMSAMAR se fixe un niveau d'exigence plus élevé que celui de la réglementation française et que la norme ISO 37001.**

Nous avons, par exemple, doté notre SMP d'une procédure spécifique au conflit d'intérêt. Si le conflit d'intérêt ne constitue par un délit au sens pénal, il constitue une situation à risque, que la déontologie nous oblige d'éviter, d'autant plus que nos spécificités insulaires (y compris pour la Guyane) nous exposent tous et quotidiennement à ce risque. Il est d'ailleurs rappelé que :

- Toute situation de conflit d'intérêt doit être, à minima, signalée au plus tôt et avant toute transaction commerciale ou autre. Le signalement devra être fait par écrit et traçable ;
- Le déport (le fait de ne pas prendre part à une délibération du fait de la possibilité d'un conflit d'intérêt, mais également de s'abstenir de participer à toute réunion, discussions ou travaux préparatoires) est l'action de prévention que nous recommandons et privilégions.

C'est la raison pour laquelle, **au sein de la SEMSAMAR, notre système de management anti-corruption est dénommé SMP pour Système de Management de la Probité.**



COMMENT REpondre A NOTRE ENVIRONNEMENT ET NOS PARTIES-PRENANTES ?

La SEMSAMAR (le terme générique SEMSAMAR est utilisé dans le présent document pour évoquer la maison mère et les filiales contrôlées) est un opérateur majeur en matière d'aménagement, de développement, d'habitat et de promotion immobilière, qui répond aux attentes des collectivités locales des territoires micro-insulaires des Antilles (Saint-Martin, Guadeloupe, Martinique) et des contraintes spécifiques du territoire de la Guyane. Elle constitue de fait, un outil stratégique et opérationnel, force de propositions et d'actions au service des collectivités locales.

La SEMSAMAR est une entreprise atypique dans l'univers des SEM Françaises, au regard de son contexte multi-territoires, de sa multi-activités et elle doit donc s'adapter aux spécificités économiques et sociales de chaque territoire d'implantation et de chacune de ses activités, ainsi que des risques qui y sont liés.

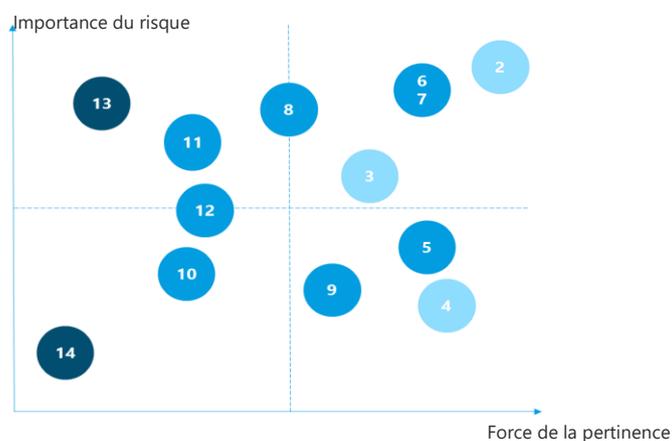
Nos activités font que nous travaillons en partenariat avec l'État et l'ensemble des services déconcentrés, les collectivités locales, les banques et investisseurs, les entreprises, afin de pouvoir :

- Répondre aux besoins de la population en proposant une offre de logement adapté et répondant aux enjeux environnementaux ;
- Répondre aux besoins de constructions d'équipements publics : cité scolaire, lycée, ... ;
- Aider à résorber les zones d'habitat informel, de squats ;
- Apporter une réponse aux enjeux environnementaux en étant exemplaire dans les opérations d'aménagement, de réhabilitation, de construction, ... ;
- Apporter des réponses techniques en matière de logement durable pour répondre aux urgences climatiques dans nos régions ;
- Partager les bonnes pratiques avec les acteurs économiques dans le domaine du BTP, des bailleurs sociaux, des associations, etc. ;
- Etc...

La volonté de la SEMSAMAR est bien de porter un intérêt à l'ensemble des parties prenantes et une attention particulière en lien avec les exigences de la norme et avec sa logique (sensibilisation des parties prenantes à la lutte contre la corruption). Par ailleurs, les exigences légitimes et très élevées de certaines parties prenantes demandent une attention accrue car elles exercent une influence sur nos activités et décisions.

Identification des parties prenantes (PP) et des attentes et enjeux associés

Parties intéressées	
1	Gouvernance (CA)
2	Instance dirigeante
3	Salariés et représentants
4	Filiales
5	Organismes de contrôle (CRTC, ANCOLS, AFA, ...)
6	Etat dont services déconcentrés
7	Collectivités
8	Financiers
9	Locataires et
10	Fournisseurs
11	Autres Partenaires
12	Autres Etablissements Publics
13	Médias
14	Associations/Fondations



Identification des parties prenantes (PP) et des attentes et enjeux associés

Notamment	Attentes et enjeux	Impact SEMSAMAR/PP	Impact PP/SEMSAMAR
Gouvernance (CA), instance dirigeante (PDG, DGD, CODIR)	Adapter la gouvernance aux besoins des territoires pour assurer le développement du groupe dans la transparence et la probité.	Assurer un développement ambitieux, harmonieux et équilibré. Renforcer la responsabilité territoriale. Diversifier les sources de financement.	Réputation, éthique, juridique, financier
Salariés, managers, CSE, partenaires sociaux	Participer à la maîtrise d'œuvre des missions d'intérêt général, des missions de bailleur social et diffuser la stratégie.	Salaire et rémunération. Sécurité de l'emploi. Protection des salariés et des managers. QVTC. Organisation du travail.	Réputation, force de travail, relation client
Fournisseurs et sous-traitant à forte valeur ajoutée	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonne pratique, éthique	Appels d'offres, délai de paiement, cahier des charges	Réputation, relation client., Satisfaction client, financier et éthique
Prestataires et sous-traitant à faible valeur ajoutée		Simple consultation, délai de paiement	Financier, éthique
Résidents, locataires, associations, riverains	Bien vivre ensemble. Défendre les intérêts des usagers, habitants et locataires.	Qualité de vie dans le logement, immeuble et dans le quartier. Sécurité, hygiène, sanitaire. Bien vivre ensemble.	Réputation, image de marque, éthique, juridique, financier.
Autres Partenaires	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonne pratique, éthique	Relations d'affaires	Réputation, relation client., Satisfaction client, financier et éthique
Filiales	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonnes pratiques éthiques.	Qualité des prestations, services rendus. Propreté, résidence. Sécurité, hygiène, sanitaire, bien vivre enfant.	Réputation. Image de marque. Éthique, juridique, financier.
Fondation SEMSAMAR Solidarité	Accompagner et aider financièrement des familles dans le cadre de catastrophes naturelles.	Soutien des actions économiques, sociales, solidaires et humanitaires. Contribution à l'éducation citoyenne pour faciliter le bien vivre ensemble.	Réputation. Image de marque, éthique, juridique, financier.
État (Préfecture, DEAL, DGTM, DGCOP, DGFIP, ...)	Définir des orientations et des politiques publiques.	Demande de financement d'opérations de logement toute catégorie, de réhabilitation. Demande de financement, opération d'aménagement. Proposition programmation annuelle de logements.	Financier, opérationnel et éthique, gouvernance stratégique.



Acteurs politiques, collectivité, EPCI	Garantir l'offre de logement en adéquation avec les besoins des territoires et des politiques nationales.	Demande de soutien politique. Demande de soutien financier.	Financier, éthique stratégique, gouvernance.
Autres Etablis. Publics	Performance économique, efficacité, efficience, qualité des prestations, bonne pratique, éthique	Appels d'offres, délai de paiement, cahier des charges	Réputation, relation client., Satisfaction client, financier et éthique
Financeurs	Financer du logement social et des projets structurants	Demande de financement d'opération de logement toutes catégories et de réhabilitation. Demande de financement d'opérations d'aménagement. Proposition de programmation annuelle de logements.	Financier. Performance économique, opérationnelle, éthique, gouvernance stratégique.
Organismes de contrôle (CTC, CRC, ANCOLS, AFA, ...)	Respectez la réglementation. Garantir le bon usage des fonds publics. Respectez les recommandations Des organismes de contrôle. Veiller à la performance économique et financière.	Mettre disposition des documents et des données. Répondre aux questions.	Garantir le bon usage des fonds publics. Opérationnel Respecter la norme ISO 37001 et des recommandations de l'Agence française anticorruption. Gouvernance, stratégie.
Media, Presse, réseaux sociaux	Diffuser de manière transparente des informations et communiquer.	Diffusion des informations.	Image, réputation.

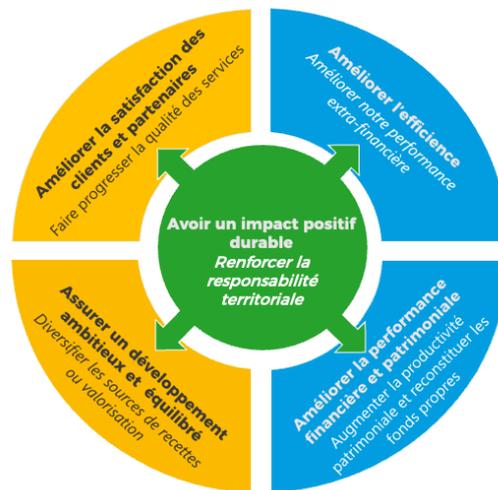
Nous nous assurons, par le biais de notre SMP, de l'intégrité de nos parties prenantes, en exerçant des contrôles pour :

- Travailler avec des partenaires qui se conforment à la loi et qui adoptent un comportement cohérent face à notre politique probité ;
- Porter à la connaissance du partenaire notre politique probité et tout document lui permettant d'agir conformément aux exigences de notre SMP ;
- Nous assurer de l'engagement des partenaires à respecter ces principes ;
- Nous assurer du strict respect des règles en matière de commande publique et de passation des marchés.

Au regard de ce contexte socio-économique et géographique, notre gouvernance a défini une raison d'être « DOING BETTER TOGETHER » et a décidé de la mise en œuvre d'un plan stratégique basé sur les 5 piliers suivants :

- Avoir un impact positif durable,
- Améliorer la satisfaction des clients et des partenaires,
- Assurer un développement ambitieux et équilibré,
- Améliorer la performance financière et patrimoniale
- Améliorer l'efficience.





La SEMSAMAR s'est donc pleinement engagée dans un avenir où la durabilité est au cœur de son fonctionnement.

Poser un niveau d'exigence supérieur à celles contenues dans la Loi SAPIN II et dans la norme ISO 37001, participe pleinement à plusieurs piliers de notre stratégie. En effet, il s'agit pour la SEMSAMAR de **renforcer la gestion des risques de toutes natures visant à sécuriser aussi bien l'entreprise que les salariés**. Face à l'existence des risques multiples avérés, la norme ISO 37001 est une réponse permettant de couvrir de manière appropriée le fonctionnement de la SEMSAMAR et est un outil flexible pouvant s'adapter à notre contexte multi-territoires, multi-activités, ainsi qu'aux risques d'atteinte à la probité auxquelles nous sommes confrontés. Ce système de management contribue au développement des bonnes pratiques de gouvernance de l'entreprise et renforce une culture de prévention et de détection des risques au service de la performance et de l'attractivité de l'organisation et de ses territoires d'implantation. Il est essentiel aujourd'hui d'être exemplaire en interne comme en externe sur les dimensions environnementale, sociale, sociétale, économique et bien entendu en termes de probité.

Notre programme de prévention de l'atteinte à la probité comprend :

- La politique de management de la probité, les procédures, les processus, les documents/enregistrements et ce manuel ;
- Les formations régulières sur les principes de lutte contre l'atteinte à la probité ;
- L'évaluation régulière des risques d'atteinte à la probité ;
- Les plans d'action pour diminuer les risques d'atteinte à la probité ;
- Les diligences raisonnables pour évaluer les risques d'atteintes à la probité par des tiers internes ou externes ;
- Le système de signalement ;
- Les audits internes ;
- Les revues de direction ;
- Les opportunités d'amélioration de notre SMP,
- La certification ISO 37001, véritable bannière de la volonté de l'instance dirigeante et de l'ensemble des parties prenantes de lutter contre toute forme d'atteinte à la probité.

L'adoption d'une approche par les risques, nous permet d'identifier, sur les différents cycles constituant nos activités et les processus sensibles, les postes à risques occupés par les salariés ou par des tiers désignés.



Approche par les risques et approche par les processus ainsi croisés, nous disposons d'un système de management auquel participe chaque fonction. A la suite de l'analyse des risques réalisées, nous avons identifiés les 39 fonctions exposées à risques suivantes :

- Président Directeur Général
- Directeur Général Délégué
- Membres du Conseil d'Administration
- Conseiller du PDG
- Membres de la CALEOL
- DAF
- DRH
- DRSEIQ
- DSO
- DGL
- DBO
- DSI
- DTF
- Chef de projet
- Responsable du pôle Juridique-Achats
- Responsable comptable
- Responsable paie
- Responsable technique
- Responsable service général
- Responsable communication
- Responsable GL
- Responsable Contentieux
- Responsable RH
- Acheteur public
- Gestionnaire publique
- Chargé de communication
- Assistante ACO
- Chargé de gestion BO
- Responsable travaux
- Chef de Projets
- Chargé de communication
- Commercial
- Juriste d'Achat
- Responsable SAV
- Agent technique
- Agent de proximité/technique
- Chargé de GL
- Chargé contentieux
- Agent EDL

Les postes (fonctions) exposés à des risques plus que faibles sont les suivants :

- Président Directeur Général
- Directeur Général Délégué
- Conseiller du PDG
- DAF
- DRH
- DRSEIQ
- DSO
- DGL
- DBO
- DSI
- DTF

Les membres du Conseil d'Administration ou de la CALEOL n'ont pas été retenus comme étant sur des fonctions à risques plus que faibles, car leur capacité de décision est collective.



QUELLES AMBITIONS NOUS FIXONS-NOUS ?

Outre l'adoption de la norme ISO 37001, nous avons décidé de nous faire certifier par un organisme indépendant. Cette certification sera réalisée par un organisme accrédité par le COFRAC (qui est le seul organisme national habilité à donner des accréditations pour des organismes certificateurs). Notre volonté d'être certifié par un organisme accrédité, s'explique d'une part par notre souci d'exemplarité et d'autre part pour que notre certification ISO 37001 soit reconnue à l'international, si d'aventure la SEMSAMAR devait intervenir en dehors du territoire national, compte tenu des spécificités géographiques de nos territoires (Guyane et Saint-Martin notamment).

Notre volonté d'obtenir la certification vise aussi à nous inscrire dans la durée. En effet, elle est un signal fort à destination de toutes nos parties prenantes sur le fait qu'aucune atteinte à la probité ne sera, en aucune façon, tolérée et que tout sera mis en œuvre pour les réduire et ce de manière pluriannuelle. Elle participe donc de la volonté de la SEMSAMAR de s'inscrire dans un processus de long terme et d'amélioration continue. En effet, une certification implique trois audits en trois ans (un audit initial et deux audits de suivi annuels), procédure devant être renouvelée pour maintenir la certification

La certification ISO 37001 est désormais irrémédiablement associée à la SEMSAMAR. C'est pourquoi, les membres du Conseil d'Administration et les salariés de la SEMSAMAR ont été formés à la probité et pas exclusivement ceux occupant des postes à risques.

En choisissant de couvrir par la certification ISO 37001 l'ensemble des activités de la SEMSAMAR, le Conseil d'Administration prouve sa volonté d'être exemplaire. En ce qui concerne les différentes personnes morales constituant le groupe SEMSAMAR, le périmètre du SMP concerne pour l'audit initial la seule SEMSAMAR (siège et agences). La trajectoire d'amélioration prévoit d'ici au premier audit de suivi, d'avoir étendu le périmètre à l'ensemble des filiales contrôlées par la SEMSAMAR au sens de la norme ISO 37001.

Le présent manuel s'applique donc à tous les collaborateurs, salariés ou non de la SEMSAMAR. Il est également mis à disposition des partenaires afin d'approfondir leur connaissance du dispositif mis en œuvre au sein de la SEMSAMAR et afin qu'ils connaissent nos exigences à leur égard dans le domaine de la probité. Comme nombre de documents du SMP, il est opposable à tous tiers désirant œuvrer aux côtés de la SEMSAMAR.

L'implication de tous, dans le respect des valeurs et des principes éthiques de la SEMSAMAR, permettra de garantir une saine et bonne gestion et donc une excellente image de marque à notre entreprise, tout en poursuivant son développement en toute sécurité.

Chaque membre du CA, chaque collaborateur (salarié, apprentie, stagiaire, intérimaire, ...), chaque structure (publique ou privée) et plus généralement tout tiers (personne morale ou physique) collaborant avec la SEMSAMAR doit prendre connaissance de ce manuel, s'engager à le respecter dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et réglementations en vigueur ainsi qu'aux exigences du SMP relatives à sa fonction

En raison de ses responsabilités et du rôle hiérarchique qu'il exerce, chaque manager doit s'assurer que toutes ses décisions sont conformes à la réglementation en vigueur, aux dispositions de ce manuel et de notre SMP.



QUELS SONT NOS OBJECTIFS OPERATIONNELS ?

L'analyse des risques qui a été réalisée sur nos activités (par cycle décomposé en processus), le contexte de la SEMSAMAR et notre politique Probité nous ont conduit à fixer des objectifs qui seront régulièrement mesurés et à adopter des actions de réduction des risques sur une durée de plusieurs mois. Les résultats de ces mesures, rapprochés de l'actualisation de l'analyse des risques, nous permettront de faire vivre notre SMP et d'en améliorer l'efficacité.

Nous avons fait le choix de disposer d'un nombre d'indicateurs adaptés à nos caractéristiques, convaincus qu'une pléthore d'indicateurs ne serait pas synonyme de performance. Là encore, notre volonté a été de disposer d'un système de reporting et d'aide à la décision qui soit adapté à notre entreprise et qui puisse s'inscrire dans la dynamique collective d'amélioration continue qui a présidé au lancement de l'adoption du référentiel ISO 37001.

Pour rappel, nous avons :

- Adopté une approche par processus ;
- Réalisé l'analyse processus par cycle au nombre de 7 : Achat/Marchés, Activités immobilières et commerciales (dont copropriétés, promotion, filiales), Gestion Locative, Gouvernance, Travaux (GE/GR, Réhabilitation, Travaux locatifs, Constructions neuves dont filiales), Relation Fondatrices et Associatives, Ressources Humaines ;
- Intégré les fonctions supports dans les différents cycles (à l'exception d'Achat/Marchés et RH) compte tenu de leur faible exposition aux risques d'atteinte à la probité ;
- Adopté une approche par scénario pour identifier et coter les risques ;
- Choisi une approche collégiale (des Comités techniques se sont réunis jusqu'à 4 fois cycle par cycle, constitué d'opérationnels du cycle concerné) pour l'identification des risques et des actions à mettre en œuvre ;
- Constitué un Comité de Pilotage Probité (PDG, DGD, DRH, DRSE, conseiller du PDG, chargé de communication) chargé du suivi de la démarche ISO 37001 et de prendre les décisions requises.

L'approche adoptée nous a ainsi permis d'identifier des risques et de proposer des pistes d'amélioration soumises à l'approbation du Comité de pilotage Probité.

Le système de reporting et d'aide à la décision élaboré va nous permettre de :

- Suivre l'avancement du plan d'action ;
- Mesurer la performance de notre SMP grâce à des indicateurs par cycle ;
- Disposer d'un reporting au moins annuel ;
- Prendre les décisions nécessaires au vu des audits annuels qui seront réalisés en interne et des échanges avec l'organisme externe chargé de la certification de notre SMP.

Au vu de la première analyse des risques réalisés, et compte tenu de leur dimension fortement transversale, le Comité de pilotage a retenu 14 actions prioritaires à mettre en œuvre d'ici à la fin 2025. Il est à noter que ces actions visent à remédier aux risques d'atteintes à la probité en venant renforcer ou compléter les moyens de contrôles financiers (dont missions expertise comptable ou encore CAC) et non financiers (dont missions réalisées par l'ANCOLS, l'AFA, etc.). La volonté de certification de notre SMP participe d'une des 14 actions intitulées « Poursuivre la démarche ISO 37001 ».



LES VALEURS PORTANT LA SEMSAMAR ET LE SMP

L'Engagement, le Respect et l'Intégrité sont les 3 valeurs majeures qui guident l'ensemble de nos activités et qui animent l'action de tous les collaborateurs de la SEMSAMAR.

Ces trois valeurs sont issues d'une consultation faite auprès de tout le personnel en 2024, alors que nous avons lancé la démarche d'adoption du référentiel ISO 37001.

Nous sommes tous conscients qu'une réputation est difficile à gagner, qu'elle reste fragile et que nous devons tous y contribuer quel que soit son poste dans l'entreprise et que nous devons tous incarner ces valeurs.

L'engagement, c'est le dévouement, l'aide au collègue, savoir assumer les conséquences de nos actions vis-à-vis de de tous.

Le **respect**, c'est l'expression d'une considération, d'une reconnaissance de la valeur et de la mise en valeur des contributions individuelles et collectives au bénéfice de l'entreprise ;

Et enfin, la dernière valeur apparaissant dans le tiercé de tête, elle nous parle tout particulièrement dans le cadre de notre SMP puisqu'il s'agit de **l'intégrité**, au sens d'agir de manière éthique et transparente dans l'exercice de nos métiers.

L'ORGANISATION DE NOTRE SOCIETE ET SES INTERACTIONS AVEC LE PERIMETRE DU SMP

Afin de répondre aux nombreux enjeux (environnementaux, sociétaux et de gouvernance), la Direction Générale a décidé d'adapter l'organisation de notre entreprise, d'améliorer le fonctionnement de l'ensemble de ses directions et services, d'optimiser ses ressources (humaines et techniques), de renforcer les liens et la gestion de proximité, d'accompagner les mutations et évolutions de carrières, d'améliorer la qualité des relations de travail et de répondre dans les meilleures conditions à la satisfaction de nos clients. Il s'agit pour la Direction Générale de mener une politique saine, équilibrée et lisible pour tous, indispensable à la création d'un environnement de travail apaisé et plus équitable. Cela est donc passé par une refonte de l'organisation (Cf. Organigramme en vigueur).

Il est à noter qu'au regard de l'implantation multi-territoire de la SEMSAMAR et qu'avec deux territoires ayant des frontières territoriales avec des pays étrangers (Saint Martin et Guyane) nous avons veillé à ce que nous ne soyons pas soumis aux lois d'extraterritorialité américaines et aux risques de sanctions pour des faits de corruption.

La réponse apportée par la Direction Administrative et Financière (DAF) de la SEMSAMAR a été claire : la SEMSAMAR ne traite pas avec les pays étrangers dans ses affaires courantes et aucune transaction n'est réalisée en dollar (aucun flux financier avec l'étranger) depuis le début de l'année 2024.

De même, la Direction du Système d'Information (DSI) nous a assuré concernant nos serveurs et l'hébergement de nos données que :

1. L'ensemble des serveurs physiques de la SEMSAMAR sont situés dans nos agences ;
2. Nos données de mails sont hébergées exclusivement en France, tout comme tous les serveurs hébergeant les applications métiers (Datacenters OVH).

Notre SMP est totalement intégré à l'ensemble des dispositifs de contrôles internes existants et couvre l'ensemble des activités de l'entreprise.



Des sessions de formations ont été mises en œuvre à destination des membres du CA et de l'ensemble du personnel ce qui a permis une sensibilisation très rapide du plus grand nombre au-delà des postes identifiés comme étant à risque et ont contribué à un renforcement de la vigilance. Dès les sessions de formation, des collaborateurs ont pu faire remonter des signalements, des interrogations sur des situations qui semblaient sensibles.

RESSOURCES ALLOUEES AU SMP

Pour la structuration et le développement du SMP, l'instance dirigeante a désigné un responsable conformité et l'a doté :

- D'un positionnement hiérarchique adapté : constitution d'une direction la DRSEIQ (Direction RSE, de l'Innovation et Qualité), rattachement direct au DGD et grade de directeur) ;
- De capacités d'intervention étendues ;
- De moyens dans la phase de construction (une assistance externe pour renforcer ses compétences et pour l'aider dans la structuration du SMP) ;
- De moyens de gestion du SMP (70 % de son temps dédié au SMP, un budget permettant les déplacements et le fonctionnement du SMP, ...).

Patricia WEIRBACK a la responsabilité de la DRSEIQ. Elle dispose des pouvoirs nécessaires à la bonne réalisation de sa mission.

En tant que Responsable Conformité, elle est habilitée à :

- Piloter le dispositif anti-corruption dans sa conception, mise en œuvre et dans son actualisation, en lien avec les directions et fonctions concernées ;
- Diffuser la culture probité au sein du Groupe SEMSAMAR par des actions de communication, de sensibilisation et de formation en relation avec le DRH et le Chargé de Communication ;
- S'assurer que les outils informatiques permettent la mise en œuvre des procédures définies dans le cadre du SMP, en relation avec la DSI ;
- Être la personne référente pour les directeurs, cadres et employés lors de situations présentant des risques d'atteinte à la probité (rôle de conseil notamment) ;
- Gérer les alertes Probité avec le DRH. Ils constituent de fait deux canaux de remontée de signalement garantissant ainsi une parfaite indépendance dans le traitement des alertes ;
- Contrôler les dispositifs de management de la probité et valider la conformité des processus avec celui-ci ;
- Assurer une veille sur les bonnes pratiques et l'évolution des normes et standards anti-corruption ;
- Négocier avec les parties prenantes sur les sujets sur l'éthique ;
- Rendre compte de la mise en œuvre et de l'efficacité du SMP aux instances dirigeantes : gouvernance, direction générale (Rapports, analyses et avis documentés) ;
- Être force de proposition pour des évolutions, des actualisations des dispositifs dans un souci d'amélioration continue.

Le budget de la DRSEIQ est constitué par des flux financiers provenant de l'ensemble des budgets des activités de la SEMSAMAR, étant donné que le SMP est une approche systémique permettant d'appréhender la lutte anti-corruption dans son ensemble et de couvrir tous les risques inhérents à toutes les activités du groupe à terme.

Le Responsable Conformité a à sa disposition tous les équipements numériques adaptés (ordinateurs, téléphones, outils numériques nomades), logiciels, mobiliers lui permettant de pouvoir exercer ses fonctions de manière opérationnelle.

