

CODE
ÉTHIQUE



Préambule

Notre Groupe a toujours placé l'humain au cœur de ses projets : il doit être irréprochable et exemplaire dans l'application concrète de ses valeurs, dans les actions mises en place en matière de responsabilité sociétale, en faveur de l'environnement et vis-à-vis de toutes ses parties prenantes : collaborateurs, partenaires et clients.

Dans le prolongement de ces engagements et par son adhésion en 2016 au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe adopte et soutient les principes du Pacte, en particulier en lien avec l'éthique des affaires. Cette nouvelle dimension nous impose un devoir de vigilance renforcé dans nos pratiques et nos activités quotidiennes.

Ces différentes actions, pilotées au sein du Comité Développement Durable, permettent à NGE de maintenir le cap de la croissance.

Le Code éthique adopté par NGE s'inscrit, lui aussi, dans la droite ligne de notre démarche RSE. Il s'adresse à l'ensemble des dirigeants et des collaborateurs du Groupe et complète, sans les remplacer, les dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans tous les pays où exerce le Groupe. Les règles et les principes qu'il contient s'imposent à tous en toutes circonstances.

Appliquer ce code est une priorité pour garantir une croissance responsable dans le respect de l'intérêt général et pour construire des relations durables avec nos clients.

C'est en respectant ces engagements, en France comme à l'international, que nous pourrons continuer à grandir et être fiers de nos réalisations.

Antoine Metzger

Président

Sommaire

I. ENGAGEMENTS

04

- Responsabilité sociale et environnementale
- Respect des personnes
- Egalité et diversité / Prévention de la discrimination
- Politique d'achats responsables

II. RESPECT DES LOIS ET DE LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR

05

- Sécurité et Environnement
- Respect de la Concurrence
- Prévention de la Corruption
 - Cadeaux et marques d'hospitalité
 - Sponsoring et Mécénat
 - Intermédiaires commerciaux
 - Partenaires-Sous-traitants-Fournisseurs
 - Fraude et Chantage
- Protection des données personnelles et de la vie privée des salariés
- Non-recours au travail clandestin
- Activité politique
- Respect et protection des Actifs
- Conflit d'intérêts

III. MISE EN ŒUVRE DU CODE ETHIQUE MOYENS D'ACTION

09

- Formation – Insertion
- Sécurité et Environnement
- Organisation interne
- Procédures de Contrôle et audits internes des informations comptables et financières
- Evaluation
- Sanctions
- Dispositif d'Alerte Professionnelle

IV. DIFFUSION

11

I. ENGAGEMENTS

Pour un groupe qui place l'Homme au cœur des projets, la responsabilité sociétale, pour NGE, n'est pas une option, elle doit être inhérente à sa stratégie et guider ses pas au quotidien.

NGE s'est engagé de manière volontaire en adhérant au Pacte Mondial (Global Compact) des Nations Unies afin d'inscrire avec force ses engagements et communiquer sur ses bonnes pratiques en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises, sur des principes universellement reconnus.

Cette adhésion engage chaque homme et chaque femme participant à la vitalité de NGE à soutenir et appliquer les dix principes du Pacte Mondial regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux : les Droits de l'Homme, les normes internationales du Travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Responsabilité sociale et environnementale

Convaincue des enjeux liés à la dimension environnementale de ses activités, la Direction Générale oriente le Groupe vers une meilleure prise en compte de l'environnement dans son quotidien.

NGE a un devoir particulier en sa qualité de bâtisseur dans le domaine de la construction et des infrastructures. Réduire et maîtriser son empreinte environnementale, favoriser la sécurité au travail, la cohésion sociale et l'épanouissement des salariés font partie intégrante de sa stratégie.

Le Groupe évalue en permanence l'impact de ses activités sur l'environnement et les acteurs avec lesquels il intervient.

Le Groupe accorde une importance primordiale à la préservation de la santé et de l'intégrité physique de ses collaborateurs. NGE a pris le parti d'imposer une politique forte et ambitieuse quant à la prévention et à la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le Groupe a à cœur de réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs les plus ambitieux en matière de salubrité et de sécurité au travail : les formations spécifiques, les « quart d'heure sécurité », les campagnes ciblées, les groupes de travail ou la conception d'outils et de méthodes de travail plus respectueux des personnes et de l'environnement, la recherche de produits de substitution moins nocifs, l'étude de postes de travail limitant les troubles musculo-squelettiques (TMS), les échanges sur le partage de bonnes pratiques et l'analyse des retours d'expérience avec les préventeurs sécurité sont autant de leviers sur lesquels le Groupe peut agir.

Respect des personnes

NGE s'est, depuis sa création, appuyé sur des fondations solides dont la première de toutes est le respect des hommes. Ceci signifie que le collaborateur, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, est au centre des préoccupations de l'entreprise, car de l'implication de chacun dépend le succès de tous. La solidarité, la confiance mutuelle, le partage d'informations au profit de l'intérêt supérieur du Groupe et l'exemplarité doivent animer chaque collaborateur.

Egalité et diversité / Prévention de la discrimination

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, NGE a mis en place des accords dans toutes les filiales en matière d'égalité hommes-femmes et s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche contre toutes les discriminations, notamment liées à l'âge.

Politique d'achats responsables

L'engagement de NGE en matière de RSE est une priorité et comprend la mise en place d'une politique d'achats responsables. Les processus d'achats centralisés du Groupe intègrent le respect par nos fournisseurs et sous-traitants de la qualité, requise par nos donneurs d'ordre publics ou privés, et des normes en vigueur, notamment environnementales.

En outre, le Groupe s'efforce de développer une politique d'achats intégrant les critères santé et environnement, en complément des mesures prises au quotidien sur les chantiers.

II. RESPECT DES LOIS ET DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

Le Groupe respecte et applique les grands principes supranationaux qui gouvernent les Nations : ainsi en est-il de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les pactes additionnels, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Le Groupe et ses collaborateurs, ainsi que les filiales détenues directement ou indirectement par NGE, respectent l'ensemble des lois et règlements en France et dans tous les pays où NGE a, ou est susceptible d'avoir des activités.

NGE est conscient que ces sujets requièrent une expertise de plus en plus poussée et s'engage à mettre à la disposition de ses collaborateurs les compétences nécessaires destinées à leur permettre de gérer et répondre à l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés, avec l'aide de leur hiérarchie et des services juridiques, auprès desquels ils peuvent en permanence prendre conseil.

Sécurité et Environnement

Les collaborateurs du Groupe doivent en toutes circonstances se conformer aux obligations réglementaires en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs, mais également veiller au respect des normes environnementales.

Au-delà de la conformité réglementaire, le Groupe s'appuie notamment sur les obligations relevant du Plan Santé Sécurité au Travail des entreprises du Groupe et du plan Environnement, dont le strict respect s'impose à chacun.

Respect de la Concurrence

Dans la plupart des pays où NGE intervient ou est susceptible d'intervenir dans le cadre de ses activités, des législations visant à interdire les atteintes au libre jeu de la concurrence ont été adoptées. Toutes ces règles doivent être connues et strictement respectées, si besoin avec le recours d'une assistance juridique.

Le développement dans le respect des règles établissant les principes de la libre concurrence renforce la créativité, l'originalité et la compétitivité nécessaires pour remporter des succès commerciaux durables. En d'autres termes, les entreprises qui réussissent sont celles qui jouent le jeu de la concurrence saine et loyale. C'est pourquoi chacun est tenu de l'impérieuse nécessité de respecter en toutes circonstances les règles impératives de la concurrence. Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence peuvent adopter des formes variées : des ententes entre entreprises concurrentes, voire un simple échange d'informations stratégiques, un abus de position dominante ou encore une exploitation abusive de la situation de dépendance économique d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un client, constituent des pratiques punissables.

Les sanctions encourues par les entreprises fautives peuvent en outre être très lourdes : l'Autorité de la Concurrence peut infliger des sanctions pouvant atteindre une part significative du montant du chiffre d'affaires mondial hors taxes des entreprises convaincues d'entente : le risque va donc bien au-delà de la seule perte du bénéfice net résultant de la mise en œuvre de ces pratiques.

Chaque collaborateur concerné doit connaître et appliquer ces règles et s'abstenir dans son activité professionnelle de tout comportement pouvant s'assimiler à une pratique anticoncurrentielle, que ce soit sur le territoire national ou à l'étranger. En conséquence, toute personne qui contreviendrait aux règles qu'elle s'est engagée à respecter, commettrait une faute professionnelle et s'exposerait, de ce fait, à des sanctions.

Prévention de la Corruption

Toutes les lois anti-corruption de l'ensemble des pays dans lesquels NGE intervient doivent être respectées en toutes circonstances.

Lors de la négociation ou de l'exécution des contrats, tout comportement ou fait pouvant être qualifié de corruption (active ou passive) ou de pratique illicite, est strictement prohibé. La Convention de l'OCDE du 17 Décembre 1997 sur la lutte contre la corruption, la loi du 9 Décembre 2016 (loi SAPIN 2) et la plupart des législations et réglementations nationales interdisent d'offrir ou de promettre de fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'administration publique ou à un responsable public, en vue d'obtenir ou conserver un marché ou d'influencer le comportement d'une administration.

La corruption de personnes privées est également strictement interdite par la loi.

■ Cadeaux et marques d'hospitalité :

Il est rappelé ici que seuls les cadeaux à valeur symbolique et d'une valeur modeste, non versés en espèces et conformes aux usages commerciaux et à l'environnement légal et réglementaire de chaque pays, sont tolérés.

Chacun des collaborateurs doit s'abstenir d'accepter des cadeaux ou invitations susceptibles de le mettre en situation d'obligé, afin de ne pas compromettre son intégrité ou son indépendance.

De même, les marques d'hospitalité doivent être limitées et de nature raisonnable en toutes circonstances. Ces dispositions ne portent pas atteinte à la possibilité de prendre en charge les frais d'hébergement et/ou de restauration des clients et partenaires en visite dans le cadre du suivi de nos relations commerciales, notamment dans les relations technico-commerciales, sous réserve que cette prise en charge soit conforme aux pratiques du Groupe et validées par le supérieur hiérarchique.

■ **Sponsoring et Mécénat :**

Des actions de soutien à des associations sportives ou de mécénat en faveur de musées ou de manifestations humanitaires ou culturelles sont possibles dès lors qu'elles interviennent dans les conditions prévues et soutenues par la loi et qu'elles sont préalablement autorisées et coordonnées par la Direction générale.

■ **Intermédiaires commerciaux :**

Les relations avec les consultants ou intermédiaires commerciaux ne sont envisageables que dans le respect mutuel des plus hauts standards d'intégrité ; le recours à ces partenaires, notamment dans les cas où l'implantation du Groupe est limitée, doit toujours être apprécié sur la base de compétences professionnelles spécifiques et dans la mesure où ces derniers fournissent des prestations définies et mesurables.

Les collaborateurs en charge de ces partenariats doivent veiller à encadrer les prestations effectivement réalisées par les partenaires, et s'assurer du respect par ces derniers des dispositions législatives et réglementaires.

■ **Partenaires-Sous-traitants-Fournisseurs :**

NGE considère que la performance d'une entreprise passe par des relations équilibrées entre elle et les différents interlocuteurs de l'entreprise, qui doivent être traités avec respect dans la conduite des affaires, ce qui requiert des relations loyales et professionnelles, fondées sur la bonne foi. Chaque collaborateur doit avoir en tête l'intérêt supérieur du Groupe, la protection de son image et de sa notoriété, ainsi qu'un haut niveau de réputation professionnelle.

Les fournisseurs du Groupe doivent adhérer aux valeurs définies dans la Charte fournisseurs et chacun doit veiller à ce qu'ils s'y conforment. Les fournisseurs et sous-traitants sont à ce titre régulièrement évalués et des audits sont réalisés. Le Groupe met à la disposition des collaborateurs des procédures et outils d'évaluation régulière de la situation des sous-traitants et fournisseurs (Due diligence) avec lesquels est entretenue une relation commerciale.

■ **Fraude et Chantage :**

Des principes de transparence, d'honnêteté et de probité doivent gouverner notre conduite professionnelle. Parmi les comportements interdits, la fraude commise par l'entreprise constitue, au-delà de l'infraction punissable, une violation des règles morales et éthiques qui nous gouvernent. Chaque collaborateur doit avoir à cœur de fournir des prestations conformes aux usages et stipulations contractuelles, sans dissimulation ni tromperie, ni chercher à obtenir un avantage indu.

Protection des données personnelles et de la vie privée des salariés

NGE respecte le principe de séparation entre la vie privée et la vie professionnelle, en incitant ses collaborateurs à opérer une distinction entre ces domaines dans la pratique quotidienne. Des procédures informatiques veillent à interdire toute intrusion dans les systèmes d'information en vue de sauvegarder la confidentialité des données personnelles des salariés. Pour leur part, les collaborateurs se doivent d'utiliser les outils informatiques mis à leur disposition dans un strict domaine professionnel et veiller à ce que l'éventuel usage à des fins privées soit limité aux démarches concourant à une bonne harmonie et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie sociale.

Non recours au travail clandestin

Le Groupe considère que la lutte contre le travail clandestin ou le travail forcé est une priorité absolue et a donc mis en œuvre les procédures nécessaires pour s'assurer que personne au sein du Groupe ne pourra faire appel à de la main d'œuvre en situation irrégulière. Les manquements à ces règles peuvent conduire à une exclusion des appels d'offres de marchés publics et seraient lourds de conséquences pour le Groupe.

Activité politique

NGE respecte la liberté d'opinion et le droit de chaque collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités relevant de la vie publique, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, il ne représente pas l'entreprise, qui entend conserver une attitude de stricte neutralité politique.

Il est rappelé que tout financement d'un parti ou des activités d'un élu ou d'un candidat est interdit aux entreprises en France par la loi. NGE observe scrupuleusement la réglementation applicable au financement des partis et des candidats, et plus généralement de toute activité politique. Dans les pays où de tels financements sont autorisés et/ou réglementés, la politique du Groupe est de ne pas participer à de tels financements de partis ou d'hommes politiques.

Respect et protection des actifs

Les actifs d'une entreprise constituent, avec ses hommes, sa richesse première. Ils ne sont pas seulement constitués des éléments corporels visibles, locaux, machines de production, installations techniques, etc... mais aussi de l'ensemble des connaissances, informations techniques ou commerciales, les offres commerciales, les études de tous ordres, et d'une façon générale, de tous les savoir-faire, données financières et juridiques et éléments élaborés par les collaborateurs et constituant le patrimoine du Groupe.

Ces éléments corporels et incorporels doivent être protégés par chacun des collaborateurs contre leur appropriation par des tiers et ne faire l'objet d'aucune utilisation à des fins illicites ou sans rapport avec les activités de NGE. Bien entendu, ils ne peuvent en aucun cas être exploités ou utilisés à des fins personnelles, ni mis à la disposition de tiers pour des besoins autres que ceux du Groupe.

Dans ce sens, chaque collaborateur doit s'assurer qu'il met en sécurité les données confidentielles contenues sur son ordinateur ou smartphone.

Conflits d'intérêts

Chacun des collaborateurs a un devoir de loyauté et de transparence à l'égard de NGE et doit, à ce titre, veiller à ne pas exercer directement ou indirectement d'activités où ses intérêts personnels seraient susceptibles de le placer dans une situation de conflit d'intérêts avec ceux du Groupe.

Il existe un conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel d'un collaborateur (ou ceux d'une personne physique ou morale à laquelle il serait lié) peut entraver son objectivité, son jugement ou sa capacité à agir exclusivement au mieux des intérêts du Groupe. Le conflit d'intérêts n'est pas en droit français un délit civil ou pénal, à la différence du trafic d'influence et de la prise illégale d'intérêt, qui peuvent en découler et qui sont des actes délictueux.

D'une manière générale tout collaborateur, investi dans des activités à l'extérieur du Groupe, s'interdit d'engager moralement ou financièrement NGE à l'égard de ces activités, ou d'exercer une quelconque mission susceptible d'altérer l'objectivité de son jugement dans l'exercice de son activité professionnelle.

La prudence s'impose et le bon sens doit permettre d'éviter de se retrouver dans une telle situation.

III. MISE EN ŒUVRE DU CODE ÉTHIQUE MOYENS D'ACTION

Le présent Code éthique s'applique non seulement à tous les collaborateurs dans le cadre des activités de NGE au quotidien, mais également à l'ensemble des partenaires commerciaux, intermédiaires, agents, partenaires dans des Joint-Ventures et aux fournisseurs du Groupe. Ce dernier veillera à ce qu'ils en aient pleine connaissance et qu'ils s'y conforment constamment.

Chaque fois que le collaborateur sera confronté à une situation de conflit potentiel, réel ou supposé, avec les règles énoncées dans ce Code, celui-ci devra rechercher au moindre doute, une assistance immédiate auprès de son supérieur hiérarchique, des services juridiques ou du Référent éthique du Groupe, et s'abstenir de toute action tant qu'une solution n'aura pas été trouvée et validée.

Formation – Insertion

NGE a développé un Centre de formation assurant des apprentissages conçus en interne par les professionnels mobilisés autour du transfert de compétences. Le Groupe est également engagé sur les actions d'insertion par la mise en œuvre de partenariats avec les Pouvoirs publics, les donneurs d'ordre et les acteurs de l'emploi.

Plus précisément, NGE a mis en place divers dispositifs de formation (e-learning) destinés aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence, en fonction des orientations et priorités de la Direction du Groupe.

Organisation interne

Un Comité éthique est mis en place au sein de NGE, chargé de la mise en œuvre et du suivi du programme éthique. Il revient à ce Comité de proposer à la Direction toute recommandation en matière de politique éthique du Groupe, de superviser l'application du programme éthique au sein du Groupe, de conduire toute action de formation, sensibilisation, pédagogie afin de promouvoir les principes contenus dans le Code éthique et de garantir leur appropriation par les collaborateurs et enfin, de traiter les problèmes ou anomalies détectés ou rencontrés.

Un Référent éthique est par ailleurs désigné au sein du Groupe. Il apporte son appui et ses conseils aux collaborateurs confrontés à toute problématique éthique. Il est membre du Comité éthique du Groupe et s'appuie sur les Directions Opérationnelles de celui-ci.

Procédures de Contrôle et audits internes des informations comptables et financières

Des procédures de contrôle comptable aux standards les plus élevés permettent de s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce contrôle est réalisé par le service comptable et financier de NGE et contrôlé par ses commissaires aux comptes indépendants à l'occasion de la certification des comptes annuels.

Evaluation

La conformité du Code éthique et la mise en œuvre du programme font l'objet d'évaluations internes et externes régulièrement et les résultats sont communiqués au Comité éthique du Groupe, chargé de superviser la mise en œuvre du programme et de définir les actions.

Sanctions

L'ensemble des collaborateurs s'engage à respecter les règles communes ainsi définies dans la conduite de ses activités.

Tout collaborateur qui ne respecterait pas les règles ainsi édictées dans le Code s'expose à des sanctions disciplinaires dont les mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Dispositif d'Alerte Professionnelle

Tout collaborateur peut adresser un signalement relatif à l'existence de comportements contraires au présent Code, à son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou au Référent éthique du Groupe.

Le Groupe met en place un dispositif d'alerte professionnelle interne, conforme aux dispositions de la loi du 9 Décembre 2016 et au décret n°2017-564 du 19 Avril 2017 applicable à compter du 1er Janvier 2018, destiné à recueillir les signalements relatifs à des violations du Code éthique par d'autres collaborateurs ou membres du Groupe et plus généralement en cas de fraude, de corruption ou de pratiques anticoncurrentielles.

Ce dispositif, conforme aux exigences de la CNIL concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel ainsi mis en œuvre, permet à tout salarié de déposer un signalement, par moyen électronique, qui sera porté à la connaissance du Référent éthique chargé de procéder à la vérification et au traitement de l'alerte. Cette personne est spécialement formée à cet effet. Les signalements anonymes ne seront pas pris en compte mais tout signalement fait par une personne de bonne foi et permettant l'identification de cette dernière, mettra cette personne à l'abri de toute sanction ou poursuite pour ce motif, dans les conditions prévues par la loi elle-même. La confidentialité de l'identité de la personne à l'origine de l'alerte est garantie par des procédures internes, tout comme celle de la personne mise en cause, dont les droits doivent être respectés. En contrepartie, l'utilisation du dispositif d'alerte à des fins calomnieuses ou dans l'intention de nuire à la réputation d'un individu ou d'une personne morale sera sanctionnée ou pourra faire l'objet de poursuites devant les juridictions.

En fonction des informations qui lui sont communiquées par le Référent éthique, le Comité éthique du Groupe décide de l'ouverture éventuelle d'enquêtes et de leur traitement.

IV. DIFFUSION

Le présent Code éthique est remis à chacun des collaborateurs du Groupe et à tout nouvel embauché. Il est également disponible sur le portail du Groupe et peut être obtenu auprès des Ressources Humaines de chacune des sociétés du Groupe. Il est annexé au Règlement Intérieur applicable au sein de ces entités et il fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celui-ci et aura la même force juridique.

Contacts utiles

Référents éthique Groupe

▼
Jean-François GOHIER
(Titulaire)

Ligne directe :
+33 (0) 4 90 91 60 02

▼
Catherine ARLAUD
(Suppléante)

Ligne directe :
+33 (0) 4 90 91 60 12

Recueil des signalements

▼
RDV sur :
<https://alerte-ethique.nge.fr>

