

PACTO MUNDIAL

Comunicación de Progreso 2019

RESPONSABLES,



¡todos juntos!



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.



ÍNDICE

Declaración de compromiso	3
Derechos Humanos	4
PLAN DE VIGILANCIA	4
COMPRAS RESPONSABLES.....	4
Normas laborales	5
ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZADO Y EL TRABAJO INFANTIL	5
SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO	5
PARIDAD E IGUALDAD PROFESIONAL.....	8
INSERCIÓN	10
FORMACIÓN, PROMOCIÓN INTERNA Y ACCIONARIADO EMPLEADO	11
Medioambiente	14
DESPLIEGUE DEL PLAN MEDIOAMBIENTAL A 3 AÑOS.....	14
1. POSEER UN PARQUE DE MATERIAL QUE CONSUMA MENOS Y SEA LIMPIO.....	14
2. RECICLAJE DE EXCEDENTES DE LAS OBRAS.....	15
3. I+D ORIENTADA AL MEDIOAMBIENTE Y LA BIODIVERSIDAD.....	16
4. PRESERVAR LOS RECURSOS PARA CREAR OBRAS ECORRESPONSABLES	16
5. INICIATIVA ECORRESPONSABLE.....	18
Lucha contra la corrupción	20
Fondo de dotación Nuevas Generaciones.....	21

Declaración de compromiso

En St-Étienne-du-Grès, a 6 de julio de 2020

NGE concibe su actividad **respetando el medioambiente** y a todas las partes implicadas (trabajadores, socios y clientes), en favor de las **generaciones actuales y futuras**.

Reducir y controlar su **impacto medioambiental**, fomentar la **seguridad en el trabajo**, la **cohesión social** y la **evolución de los empleados**, trabajar al servicio del **desarrollo territorial** y respetar la **ética empresarial** forman parte íntegra de su estrategia.

Desde hace varios años, NGE es uno de los firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En este sentido, el Grupo apoya y aplica los diez principios del pacto, agrupados en cuatro pilares fundamentales: derechos humanos, condiciones laborales, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción.

Con este documento, renovamos **nuestro compromiso con el Pacto Mundial** y expresamos nuestra voluntad de velar por el progreso de estos principios en nuestra estrategia y cultura de empresa.

Con el fin de respetar nuestro compromiso y demostrar la integración de dichos principios desde nuestra adhesión, hemos redactado esta Comunicación de Progreso (COP) para describir las medidas prácticas realizadas y los resultados obtenidos en el año 2019.

La COP 2019 está disponible en la página web www.nge.fr

Antoine Metzger



Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

PLAN DE VIGILANCIA

De conformidad con la ley francesa 2017-399 relativa al deber de vigilancia de las empresas matrices y las empresas adjudicadoras, NGE ha elaborado un Plan de Vigilancia que permite identificar los riesgos a que se exponen los trabajadores del Grupo, sus subcontratas y proveedores. Además, se han identificado e implantado medidas de prevención contra eventuales vulneraciones de los derechos humanos, además de crear un dispositivo de alerta para señalar cualquier violación de estos derechos.



COMPRAS RESPONSABLES



En materia de derechos humanos, el Comité de Compras responsables se ha seguido esforzando en prevenir los riesgos potenciales en la relación que mantiene el Grupo con sus proveedores.

La ambición es doble: demostrar vigilancia para no contratar a proveedores que vulneren derechos humanos e incitar a los proveedores a ser más responsables.

En 2019, el servicio de Compras reforzó su política de Compras responsables:

- Las Condiciones Generales de Compra integran el respeto del Código Ético del Grupo y hacen referencia al compromiso de NGE con el Pacto Mundial;
- La comparación de ofertas de proveedores potenciales tiene en cuenta su grado de responsabilidad;
- Los proveedores deben firmar un compromiso que incluye, entre otros, el respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo;
- Las evaluaciones y auditorías incluyen criterios para evaluar la responsabilidad de los proveedores.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Que el 100 % de los proveedores con acuerdo marco firmen nuestros «Compromisos de compras responsables».
- Que los 100 primeros proveedores sin acuerdo marco firmen nuestros «Compromisos de compras responsables».
- Fomentar la responsabilidad social corporativa de los proveedores.

Plan de actuación:

- Interrogar sistemáticamente a los proveedores sobre sus prácticas y animarles a adherirse a nuestros «Compromisos de compras responsables».
- Calcular la cifra de negocios invertida por parte de los proveedores firmantes de nuestros «Compromisos de compras responsables» en pymes y empresas del sector adaptado.
- Interrogar regularmente a los proveedores firmantes de nuestros «Compromisos de compras responsables» sobre las medidas aplicadas y sus resultados en materia de compromiso social.

Héléna Blanc



Responsable de Compras
Grandes proyectos nacionales

«La RSC se ha convertido en una obligación. Una empresa no puede seguir avanzando si no es responsable».

«Ahora somos más vigilantes, pero aún tenemos que llegar más lejos. En el análisis de los precios, debemos tener en cuenta las ventajas humanas y materiales a largo plazo, mediante la reducción del consumo energético o la mejora en el ciclo de vida de los productos. Una vez que comprendemos la importancia de los desafíos, ya no vemos la RSC como un incordio, sino como una fuente de riqueza».

Normas laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZADO Y EL TRABAJO INFANTIL

NGE contribue à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de l'établissement de son plan de vigilance, et via l'instauration d'une politique d'achats responsables. Ces deux éléments sont décrits dans la partie I relative aux droits de l'Homme.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO



La prevención, la salud y la seguridad de todo el personal es uno de los principales desafíos de NGE. En este sentido, NGE implanta cada año un Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo (PSST) que se revisa en función de los análisis de accidentología de los años anteriores, la evolución de la actividad y las evaluaciones de riesgos que se realizan localmente en las entidades del Grupo. En 2019, el Grupo reforzó su política de Prevención, Salud y Seguridad con la creación de dispositivos nuevos.

Normas vitales

En 2019, un grupo de trabajo específico, formado por especialistas en prevención y operaciones, en colaboración con las instancias representativas del personal, elaboró un compendio de normas de seguridad no negociables, aceptadas y comprendidas por todos: las «Normas vitales». El objetivo no es otro que recordar a todo el mundo los comportamientos que salvan vidas. Giran en torno a normas comunes y otras específicas para tener en cuenta las particularidades de determinadas actividades. No son negociables y su incumplimiento conlleva sanciones. Campañas por correo electrónico, documentación, carteles, vídeos y reuniones en las obras... las normas vitales han sido objeto de una intensa campaña de comunicación.



Operaciones «de choque»

Durante el verano de 2019, NGE instauró dos momentos clave para volver a concienciar a su personal de manera duradera. En toda Francia y en el extranjero, se pararon todas las actividades en dos ocasiones durante un cuarto de hora para concentrarse únicamente en la seguridad en el trabajo. La primera operación se centró en los riesgos de la circulación vial para el personal de administración, mientras que el personal operativo tenía la oportunidad de elegir el tema que quisieran abordar. La segunda estuvo dedicada a compartir la vigilancia o cómo velar a diario por la seguridad de uno mismo y la de sus compañeros. Con un nuevo enfoque titulado «áNGEles guardianes», a cada trabajador le tocaba por sorteo una persona a quien proteger durante un período determinado y con total discreción. La finalidad consistía en observar, analizar, comparar, anotar los comportamientos adecuados y las acciones fuera de lugar para hacer un balance de las experiencias y compartir buenas prácticas. Además, se llevaron a cabo otras medidas, por ejemplo, en las Regiones, como el nombramiento cada semana de un corresponsable de seguridad en cada equipo.



Scott Clark

Él mismo lo constata día tras día en el proyecto Crossrail en el Reino Unido, donde la seguridad es una cultura común y todo el mundo sale ganando.

A las 7:00 h en la obra londinense de Westbourne Park, es la hora de la reunión informativa para el personal. 20 minutos dedicados al programa de trabajo del día, los riesgos específicos que conviene anticipar y las zonas de exclusión que habrán de delimitarse. Una cita diaria que se completa cada lunes con una reunión de salud y seguridad con el fin de implantar medidas correctivas a partir del balance semanal de los incidentes acaecidos durante el proyecto. En palabras de Scott Clark, encargado de obra de TSO: «La seguridad es la prioridad n.º 1 en el proyecto Crossrail. Aquí trabajamos con maquinaria pesada en las proximidades del personal y de los trenes en circulación. Los riesgos de accidentes graves son reales».

Hablar sobre seguridad es una forma de mantener la vigilancia y reforzar la sensación de responsabilidad de los equipos. Esta rutina, convertida ya en costumbre, permite alcanzar unos índices de frecuencia de accidentes particularmente bajos en este proyecto. «Desde que estoy en TSO, me impresiona cómo los compañeros consiguen trabajar colectivamente para contribuir a este objetivo —asegura Scott—. La cultura de la seguridad, una vez integrada, se refleja en todos los ámbitos de la obra: búsqueda de calidad, solidaridad entre compañeros y bienestar en el trabajo. Todo está estrechamente relacionado».

ÁMBITOS EVALUADOS	INDICADORES	2019	2018
Salud y seguridad	Índice de frecuencia de accidentes	16,41	15,06
	Índice de gravedad de accidentes laborales	0,96	0,82
	Número de accidentes laborales con baja	349	286
	Número de accidentes laborales sin baja	303	244
	Número de días de baja	20 968	15 527
	Número de accidentes in itinere	76	55
	Número de incidencias registradas (y situaciones peligrosas)	1 971	1 675
	Número de enfermedades profesionales	57	53
	Número de visitas de seguridad efectuadas en las obras por la directiva	2 034	2 111

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Índice de frecuencia de accidentes inferior a 10 en 2021.
- Cada entidad del Grupo debe respetar el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo (PSST) y poder presentar su balance.

Plan de actuación:

- Implantar las «normas vitales» mediante una campaña de comunicación y concienciación.
- Reducir la accidentología del personal temporal: limitando el recurso a personal de apoyo; comprobando la adecuación de las competencias del personal temporal con el puesto asignado; y mejorando la recepción e integración de este personal en el seno del equipo.
- Sistematizar los «5 primeros minutos» al inicio de la jornada laboral.
- Realizar las visitas de prevención por parte de los directivos.
- Fomentar la vigilancia compartida en nuestras obras.
- Digitalizar las herramientas de prevención y análisis de riesgos sobre seguridad.



Ante todo, NGE es un colectivo unido y dinámico que se compone de hombres y mujeres apasionados por su trabajo e implicados para construir obras de calidad útiles para los territorios. NGE es una empresa donde la convivencia es esencial, por eso está tan pendiente del bienestar de su personal, convencida de que el capital humano es la primera riqueza de la empresa.



Plan de actuación: los 10 comportamientos clave del gerente y los encuentros obligatorios

Según un estudio independiente de 2018, NGE es una de las mejores empresas de la construcción en materia de calidad de vida en el trabajo y sigue trabajando en este sentido con un plan de actuación creado en 2019, que contiene un dispositivo común para todas las entidades, como pilar obligatorio para todos. Este último gira en torno a los «10 comportamientos clave del gerente» que son de obligado cumplimiento y los «encuentros obligatorios» que representan una oportunidad para conversar y compartir. En definitiva, la idea consiste en que los gerentes de proximidad motiven a sus equipos sobre el terreno, para que la comunicación no se ciña solamente a una tarea de la sede, sino también a los dirigentes y supervisores de todas las entidades, con el fin de prestar una mayor atención al personal.

Jornadas de integración para todos

Las jornadas de integración, que representan un hito importante en la acogida de trabajadores porque permiten conocer mejor el Grupo, dialogar con los dirigentes y conversar con los compañeros, han pasado de estar reservadas a supervisores y directivos a generalizarse para todo el personal y se han descentralizado en todas las entidades.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Mejorar el nivel de información de todos.
- Armonizar la asistencia sanitaria de los trabajadores.
- Informar sobre los trámites de jubilación.

Plan de actuación:

- Favorecer el diálogo social.
- Mejorar las competencias de integración y gestión de la dirección.
- Generalizar y descentralizar las jornadas de integración.
- Implantar una paga complementaria de salud local adaptada en todas las implantaciones fijas en el extranjero.
- Instaurar un régimen sanitario idéntico para directivos y no directivos.
- Estudiar la viabilidad del teletrabajo mejorando las reuniones por videoconferencia y limitando los trayectos de casa al trabajo.

PARIDAD E IGUALDAD PROFESIONAL



Promover la paridad entre los equipos y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un eje prioritario para NGE. Desde su creación en 2017, el grupo de trabajo «Paridad» trabaja con la Dirección de Recursos Humanos en la implantación de dispositivos destinados a integrar mejor a las mujeres en el Grupo, velar por su evolución profesional y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.



Índice de igualdad profesional

En cumplimiento con la ley francesa de 2018 por la libertad de poder elegir el futuro profesional, NGE ha calculado su índice de igualdad profesional entre hombres y mujeres y la puntuación obtenida es de 84/100. En todas las entidades del Grupo con un efectivo superior a 250 personas, los resultados superan los 75 puntos sobre 100, el mínimo exigido para implantar medidas correctivas en un plazo de 3 años. La voluntad del Grupo no es otra que incrementar este índice en todas sus entidades.

Acelerar la feminización del personal

NGE multiplica las iniciativas para contratar a un mayor número de mujeres, en particular sobre el terreno, que es la categoría más difícil de feminizar. Con el fin de unificar las buenas prácticas con otras empresas y sectores de actividad, NGE se ha adherido a Cercle InterElles y la asociación Elles Bougent, dos organizaciones destinadas a abrir las profesiones científicas y tecnológicas a las mujeres. En 2019, el grupo de trabajo se convirtió en la red NGE PARIDAD para implicar a todo el personal que desee compartir su visión y sus experiencias. En 2019, el fomento de la paridad en NGE se tradujo en progresos concretos, como el desarrollo de equipos de protección individual adaptados a la morfología de las mujeres, la implantación de un programa de apadrinamiento para las nuevas mujeres contratadas y la participación del Grupo en eventos de asociaciones (Foro de Empleo de Elles Bougent o el coloquio anual de Cercle InterElles). Los primeros resultados de estas iniciativas ya son visibles: el índice de feminización ha pasado del 8,62 % en 2017 al 10,43 % en 2019.

Cunas reservadas para bebés de trabajadores/as

Desde septiembre de 2019, NGE colabora con Babilou, la primera red de guarderías en Francia con más de 1800 establecimientos por todo el país. Esta colaboración completa las 8 plazas reservadas en una guardería local para trabajadores y trabajadoras de la sede. Con esta iniciativa, el Grupo se preocupa por aportar soluciones concretas para conciliar la vida familiar y laboral, con el fin de ofrecer tranquilidad y comodidad a padres y madres jóvenes que suelen bregar a la hora de organizar el cuidado de sus hijos. Gracias a este dispositivo, NGE garantiza la disponibilidad de plazas en guarderías por toda Francia para el personal confrontado a estas dificultades y asume los costes relacionados con las reservas. La primera campaña de inscripciones ha sido todo un éxito: 15 trabajadores y trabajadoras han podido optar a una plaza de guardería a partir de enero de 2020.



Anne-Laure Spagnoli

Su objetivo: incitar a las chicas a ponerse las botas y el casco, como ella misma y sus compañeras técnicas e ingenieras.

Comprometida con la red de Paridad de NGE y encargada de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el Grupo, Anne-Laure está convencida: «Cuando progrese la paridad, dejaremos de esperar cosas diferentes de las mujeres. Qué ganas tengo de que puedan ser igual de competentes o incompetentes que los hombres, evitando las excusas de género». Además, se ha unido a la asociación Elles Bougent, de la que es coordinadora para NGE. Al igual que ella, otras 32 empleadas del Grupo se han adherido a la red de madrinas de la asociación.

Elles bougent

LA IMPORTANCIA DE PREDICAR CON EL EJEMPLO

La asociación francesa Elles Bougent, organizada en torno a una red de madrinas apasionadas por lo que hacen, pretende deconstruir los prejuicios existentes en profesiones técnicas y de ingeniería mediante charlas en colegios e institutos. Las madrinas de NGE contribuyen así a demostrar que una mujer puede trabajar y realizarse en el sector de la construcción. Al compartir sus experiencias personales en un ámbito laboral apenas feminizado, arrojan luz sobre profesiones apasionantes a menudo desconocidas. Asimismo, la asociación concientiza a padres, madres y docentes, porque desempeñan un papel fundamental en la orientación laboral de las chicas.

ÁMBITOS EVALUADOS	INDICADORES	2019	2018
Paridad e igualdad entre hombres y mujeres	Índice de igualdad profesional del Grupo	84/100	84/100
	Porcentaje de mujeres en el efectivo	10,60%	9,40%
	Número de técnicas e ingenieras de NGE que son madrinas de la asociación Elles bougent	32	-
	Número de cunas reservadas en guarderías para empleados/as de NGE	20	8

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- 400 mujeres en nuestras obras en 2022, es decir, el doble en puestos directivos y el triple en puestos de producción.
- Calcular el índice de igualdad profesional en las entidades que tengan menos de 250 trabajadores.

Plan de actuación:

- Atraer a un mayor número de mujeres a ocupar puestos de producción mediante sesiones de formación sobre las profesiones del sector de la construcción para personas en situación de reconversión laboral.
- Mejorar las condiciones de vida en las obras para las mujeres, con equipos de protección individual y casetas o vestuarios adaptados.
- Animar a las mujeres a asumir responsabilidades en las obras con la implantación de apadrinamientos y cursos de formación sobre liderazgo.
- Incitar a las trabajadoras a compartir su experiencia en foros y centros escolares.

INSERCIÓN



La inserción es un eje prioritario para NGE. Cada año, el Grupo contrata e imparte formación a un importante número de estudiantes en prácticas. Además, participa activamente en la inserción de personas con dificultades para encontrar empleo en nuestros territorios, mediante acuerdos de colaboración con instituciones públicas o asociaciones.



Adhesión al programa HOPE

En 2019, NGE a adhéré au programme HOPE (Hébergement, orientation, parcours emploi), une offre destinée aux réfugiés pour faciliter leur intégration sociale et leur insertion professionnelle. Avec le concours de l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), le programme permet de former puis embaucher en CDI des réfugiés dans différentes régions.

Certificación Empleo 45+

NGE también se compromete en favor del empleo de personas mayores de 45 años. La certificación Empleo 45+, promovida a título experimental por el departamento francés de Valle del Marne, fue otorgada a NGE a finales de 2019. Fue la primera constructora en recibirlo. Esta certificación recompensa su acción en favor de la empleabilidad de gente mayor y le permite promocionar su disposición a contratar personas mayores de 45 años, unos séniores con competencias muy buscadas para transmitírselas a las jóvenes generaciones. NGE instaura iniciativas para facilitar su movilidad interna, a través de balances de competencias, proponiendo puestos adaptados a su condición física en formación, oficina técnica o logística, por ejemplo.

Escuela de fibra de Estrasburgo

En el marco de las obras de conexión a Internet de 370.000 hogares de Alsacia a la red de muy alta velocidad en 700 municipios diferentes, NGE ha creado en Estrasburgo una escuela de la fibra óptica. PLATE FORME, la escuela de formación interna del Grupo, se ha asociado con GiE FIBR'ALSACE, la CCI y la AFPA para construir un centro técnico de fibra óptica (FttH) e impartir formación. Esta herramienta de inserción y formación a medida ha permitido acelerar la conexión de fibra óptica en la Región Gran Este. De esta manera, NGE ha conseguido transformar la cláusula de inserción de este contrato en una oportunidad de desarrollo de las competencias locales.

La escuela cuenta con grupos de más de 20 alumnos que reciben enseñanza teórica y práctica en períodos que oscilan entre dos y seis meses, en función de los perfiles. Además, el alumnado de la formación puede participar en tres talleres en el exterior: para aprender a instalar cables de fibra óptica en tendidos por fachada, subterráneos o aéreos. Esta estructura de aprendizaje, única en su género en Alsacia, incluye también un aula de clases y once puestos de trabajo por parejas para formarse en soldadura de fibra óptica, por ejemplo. Los perfiles de los alumnos son variados, porque la escuela acoge a personas desempleadas, en reconversión profesional o en formación inicial. En 2019, la escuela acogió a más de 100 estudiantes que se han integrado actualmente al mercado laboral con una sólida experiencia.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Integrar a 24 refugiados en el marco del programa HOPE.
- Alcanzar los 300 contratos en alternancia para el Grupo en 2020.

Plan de actuación:

- Organizar e impartir sesiones informativas sobre formación y profesiones de la construcción para el público general, en colaboración con misiones locales, planes locales de inserción y empleo, así como el servicio público de empleo francés.
- Firmar acuerdos de colaboración con instituciones.

FORMACIÓN, PROMOCIÓN INTERNA Y ACCIONARIADO EMPLEADO



En 2019, la inversión del Grupo en formación representó casi el 5 % de la masa salarial. De media, uno de cada dos trabajadores asistió a alguna formación durante el año. En un contexto de crecimiento y aprendizaje de nuevas profesiones, NGE invierte masivamente en el desarrollo de competencias.



PLATE FORME

Para conseguirlo, el Grupo cuenta con su propia escuela interna de formación PLATE FORME, que dispone de cuatro centros y dos plataformas técnicas. En septiembre de 2019, PLATE FORME superaba un paso importante al obtener la distinción en Francia de centro de formación por aprendizaje (CFA). Además, NGE ha creado otros 3 centros de formación: uno dedicado al servicio pluridisciplinar en Marruecos, uno para el sector de la edificación en Bretaña y otro para obras ferroviarias en el departamento de Aisne.

Las tutorías como vínculo entre las generaciones

Ante la llegada masiva de nuevos trabajadores, las tutorías son cruciales para acoger, integrar y fomentar la cultura del Grupo. Los tutores se encargan de compartir el saber hacer de la empresa, enseñar técnicas y métodos de trabajo y seguridad, además de transmitir los valores característicos de NGE. En 2019, el Grupo reforzó su dispositivo flexibilizando las condiciones de acceso a las tutorías y proponiendo a los trabajadores que se conviertan en padrinos si así lo desean. Estos últimos asisten a una formación interna para convertirse ellos mismos en tutores.

Certificado de Cualificación Profesional

AGILIS, la filial de NGE especializada en equipamientos de la carretera, suelos deportivos y acondicionamiento de espacios, trabaja en colaboración con nuestros sindicatos, como el SER o el SPECBEA, para poner de relieve nuestras profesiones e implantar certificados de cualificación profesional (en metal, hormigón o señalización horizontal):

- participando en la elaboración de referenciales profesionales;
- informando a los trabajadores desde el punto de vista teórico y práctico;
- formando parte de tribunales;
- presentando candidatos;
- mediante la obtención de diplomas.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Aumentar el número de formaciones certificadas que se imparten en PLATE FORME.
- Favorecer la transmisión de nuestro saber hacer aumentando las acciones de formación en situación de trabajo en las obras.
- Impartir formación al 100 % de los dirigentes en gestión de la prevención en los próximos 3 años.

Plan de actuación:

- Firmar acuerdos de colaboración para certificar nuestros cursos de formación.
- Favorecer el desarrollo de competencias digitales a los trabajadores con un acuerdo de colaboración con la escuela digital La Plateforme de Marsella.
- Adaptar nuestros programas de formación, desarrollar nuestra red y prestar asistencia los formadores internos.
- Triplicar la formación destinada a prevención.
- Tripler le nombre d'actions de formation dédiées à la prévention.



NGE quiere que todos sus trabajadores se sientan realizados con su carrera profesional. Con sus nuevas herramientas de gestión de talentos, el Grupo se ha marcado un objetivo claro: ascender cada año a una media de entre el 7 y el 10 % de sus trabajadores.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Ascender cada año a una media de entre el 7 y el 10 % de sus trabajadores.

Plan de actuación:

- Fomentar el pack movilidad.
- Instaurar un procedimiento de detección de posibles evoluciones entre obreros y técnicos.
- Poner en marcha un plan de gestión preventiva de empleos y competencias entre todo el personal de la empresa.



Le trayectoria de **Romain Tena**

Encargado de obra, EHTP (región Languedoc-Rosellón)

Cuando abandonó el colegio a los 15 años, Romain Tena tenía una sola ambición en mente: empezar a ganarse la vida cuanto antes. Tras aprobar un certificado de aptitud profesional en albañilería, empezó a trabajar en una empresa familiar de edificación y se orientó hacia las obras públicas. Entró en el Grupo como peón temporal en 2006 y empezó una trayectoria profesional fuera de lo común. «Enseguida quise progresar, aprender y demostrar de lo que era capaz. Confiaron en mí». Contratado como indefinido, Romain asistió a varios cursos de formación y se convirtió en jefe de equipo. Al cabo de unos años, el director de la agencia de Lunel le propuso presentarse como candidato para la formación «Futuro del encargado de obra».

PROGRAMA COMPLETO

En la segunda promoción de la formación quedaron seleccionados 12 trabajadores: jefes de equipo y ayudantes de encargado de obra. Durante un año, participan en un programa de formación dual muy completo, entre sesiones teóricas con formadores en gestión, informática, seguridad e intervenciones de expertos del Grupo.



En 2019, NGE lanzó con éxito su quinta campaña de accionariado empleado. Obreros, técnicos, directivos... ya son 7818 empleados los accionistas de la empresa, es decir, 948 trabajadores más que en 2018. Con una nueva suscripción y la salida de Bpifrance como accionista, la participación de capital de NGE en manos de sus trabajadores y directivos ha pasado del 65 al 80 %.

Ser accionista, ¡todo un orgullo para **Sébastien Fauvernier!**

Como solo le ve ventajas, se apuntó a la 5.ª campaña de accionariado empleado de NGE y es uno de los 7818 trabajadores accionistas del Grupo.



«Poseer acciones de mi empresa es digno de orgullo», afirma Sébastien Fauvernier, operador de maquinaria en GUINTOLI. Natural de Aviñón, entró en el Grupo con un contrato de cualificación y ha evolucionado hasta convertirse en un conductor de buldócer experimentado. Participó en varias ocasiones en las campañas de accionariado empleado: «Es una oportunidad que nos brinda la empresa: no hay muchas inversiones tan rentables».

Su motivación también consiste en favorecer el crecimiento de un Grupo al que pertenece desde hace más de 20 años. «Como accionista, tengo la sensación de contribuir al desarrollo de la empresa. Si al Grupo le va bien, mejor me irá en mi trabajo».

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Conseguir que el 15 % del capital de la empresa sea propiedad de trabajadores que no sean directivos.
- Aumentar el porcentaje de obreros accionistas.

Plan de actuación:

- Seguir fomentando el accionariado de NGE más cerca del terreno e informar sobre las ventajas y el interés que tiene invertir en la empresa para los trabajadores.
- Suscitar la adhesión de los obreros.

ÁMBITOS EVALUADOS	INDICADORES	2019	2018
Formación	Número total de horas de formación (alternancia incluida)	433 425	332 689
	De los cuales, porcentaje de alternancia	66%	56%
	Porcentaje de masa salarial destinado a formación	5%	4%
	Número de trabajadores en prácticas (alternancia incluida)	10 665	9 834
	Número de tutores	297	297
Promoción interna	Número de trabajadores ascendidos	1229	926
Accionariado empleado	Porcentaje de capital que pertenece a directivos y asalariados del Grupo	80%	65%

Medioambiente

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales;

Principio 8: Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

DESPLIEGUE DEL PLAN MEDIOAMBIENTAL A 3 AÑOS

El año 2019 marca el inicio de la puesta en marcha del plan medioambiental, que se extenderá hasta 2021. El Grupo ambiciona llevar a cabo acciones muy concretas que respetan una ecuación: reducir el impacto real para el planeta y ahorrar para NGE. De ahora en adelante, la eficiencia medioambiental aparece en la hoja de ruta de todas las entidades. Cada una integra una acción medioambiental complementaria de las acciones comunes, adaptada al contexto local y económico de su actividad. Cinco son las temáticas principales que se deben abordar con diferentes acciones y analizar a partir de los siguientes indicadores:

Plan medioambiental 2019-2021: 5 compromisos				
1 Poseer un parque de material que consuma menos y sea limpio	2 Reaprovechamiento de materiales	3 I+D orientada al medioambiente y la biodiversidad	4 Recursos naturales	5 Iniciativa ecorresponsable
Reducir en un 8 % el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero	13 plataformas de reciclaje o reaprovechamiento, 1 por cada Región NGE	1/3 del presupuesto de I+D 2019-2021	Reaprovechar el 50 % de los residuos Reducir en un 10 % el consumo de agua potable	El 100 % de los trabajadores formados e informados

1. POSEER UN PARQUE DE MATERIAL QUE CONSUMA MENOS Y SEA LIMPIO

Reducir el consumo de energías fósiles de vehículos y maquinaria



El consumo de energías fósiles de los vehículos y la maquinaria son partidas significativas en el agotamiento de recursos naturales y las emisiones de gases. En este sentido, NGE ha decidido tomar medidas concretas para reducir el consumo de carburante, en particular, con la disminución de las máquinas al ralentí.

El ralentí es el tiempo que pasa una máquina parada, con el motor encendido y sin realizar maniobras. Con ordenadores a bordo se calculan estos tiempos automáticamente y se transmiten los indicadores por vía telemática. El servicio de material de la sede analiza las gráficas mensuales de los porcentajes de ralentí de la maquinaria por regiones y transmite la información a las agencias para que implanten medidas para reducirlos.

Desde hace más de 5 años, NGE está adquiriendo maquinaria de producción equipada con sistemas informáticos que permiten medir el consumo de carburante y los tiempos de ralentí. Estos datos permiten optimizar el uso de la maquinaria para poder reducir el impacto medioambiental.

Asimismo, se llevan a cabo campañas de concienciación e información en todas las obras del Grupo. Por último, NGE empezó a incorporar en 2016 maquinaria de motorización híbrida y el 100 % de la maquinaria nueva en los últimos tres años dispone de sistemas de rearranque automático Start & Stop.

El seguimiento de los índices de ralentí permite saber qué operarios pueden mejorar sus métodos de conducción para reducir el consumo de carburante y asisten a sesiones de formación sobre ecoconducción. Dicha formación se imparte en PLATE FORME, el centro de formación interna y homologada de NGE.

Reducir el consumo energético de actividades terciarias

NGE trabaja también en el seguimiento del consumo energético relacionado con actividades terciarias. El análisis del consumo energético permite identificar cuáles son las partidas que más consumen y qué acciones correctivas se pueden implantar. A modo de ejemplo, las instalaciones que más consumen pueden ser objeto de obras de aislamiento, inversión en energías renovables o renegociación de contratos de suministro de energía. En paralelo, se implantan planes de movilidad con el objetivo de optimizar los desplazamientos de los trabajadores, ya sea en los trayectos de casa al trabajo o en sus desplazamientos profesionales. Estas medidas se traducen en el fomento de las videoconferencias, el uso temporal de vehículos o la compartición de coche.

2. RECICLAJE DE EXCEDENTES DE LAS OBRAS



Consciente de los desafíos que presenta el reciclaje en el sector de la construcción, NGE se sigue esforzando para aumentar el porcentaje de residuos reciclados y reaprovechados. De aquí a 2021, NGE se propone utilizar una plataforma de reciclaje/reaprovechamiento de materiales en cada región pluridisciplinar. REVAMA, situada en Martignas-sur-Jalle (Aquitania), es una de ellas.

En Martignas-sur-Jalle, la plataforma de reaprovechamiento aúna rentabilidad y sostenibilidad

A partir del alba, comienza la danza de los camiones. Después de pesarlos, vierten la carga, que se compone de excedentes de la obra: demoliciones de edificios y carreteras, grava, arena, tierra y escombros. Muchos vuelven a cargarse con materiales transformados en esa misma planta: grava, áridos, hormigón triturado, etc.

CÍRCULO VIRTUOSO ECOLÓGICO

La plataforma REVAMA, con sus tres hectáreas de superficie, está en pleno crecimiento. Se creó a finales de 2016 para producir materiales a menor coste, económico y medioambiental, en una región pobre en materiales. Además de ser un modelo rentable, es profundamente virtuoso. Según Mathieu: «La ventaja ecológica es doble, porque los materiales de la demolición no acaban en un vertedero y la utilización de áridos reciclados permite preservar los recursos naturales. Sin contar con los kilómetros que se ahorran: trayectos en vacío y trayectos hasta las plantas de producción de materiales». Las emisiones de dióxido de carbono que se ahorran son considerables.

HERRAMIENTA DE PRODUCCIÓN EJEMPLAR

Además, la plataforma va más allá para reducir su propio impacto medioambiental.

En palabras de Mathieu Argelès: «Decidimos elaborar una herramienta de producción ejemplar. La plataforma cuenta con un sistema de recogida y tratamiento de aguas pluviales para limitar el ruido y el polvo. A petición de una asociación local de protección del medioambiente, también hemos dejado que la vegetación autóctona colonizase zonas no explotadas para crear un "corredor ecológico". Por este motivo, el proyecto ha obtenido ayudas financieras consecuentes del gobierno regional de Nueva Aquitania y de la agencia francesa de transición ecológica ADEME».

MATHIEU
ARGELÈS

JEFE DE ZONA-
REVAMA -
AQUITANIA

Jurista de formación, Mathieu se ha especializado en las actividades del reciclaje de materiales de la construcción. Entró a trabajar en SIORAT en 2014 con la misión de desarrollar las industrias en Nueva Aquitania.

3. I+D ORIENTADA AL MEDIOAMBIENTE Y LA BIODIVERSIDAD

Luchar contra las plantas invasoras

La lucha contra las plantas invasoras es uno de los principales objetivos del servicio de I+D de NGE, porque las obras públicas pueden realizarse en entornos muy variados y perturbar la estabilidad ecológica de las zonas de obras. En consecuencia, estas actividades pueden ser un factor que provoque la propagación de especies vegetales exóticas invasoras. Entre 2017 y 2020, el grupo NGE decidió participar en un proyecto de investigación a través de una tesis de doctorado en colaboración con el laboratorio de la Tour du Valat y el Instituto Mediterráneo de Biodiversidad y Ecología Marina y Continental.

Gestionar las tierras contaminadas

El segundo asunto más destacado para NGE reside en la gestión de tierras contaminadas y su separación durante la extracción para optimizar las zonas de tránsito y las evacuaciones apropiadas (materias inertes o residuos más o menos peligrosos).

En este sentido, se ha desarrollado un proceso de clasificación bautizado Diagnosol Express® en colaboración con la empresa emergente ENVISOL. Esta solución innovadora, que caracteriza de forma continua los componentes y eventuales contaminantes, permite acelerar la identificación de los escombros y su expedición a empresas de reaprovechamiento o almacenamiento. GUINTOLI, filial de NGE e implicada en este proyecto, ha sido galardonada en el concurso de la innovación de la Société du Grand Paris en 2017.

Diagnosol Express® combina tres tecnologías: sistemas de análisis de datos masivos de aprendizaje automático, espectrometría X y química industrial. Su algoritmo, creado por ENVISOL, permite mejorar el diagnóstico a medida que se va utilizando para que sea cada vez más eficaz en el tratamiento de los datos.

La fase de experimentación, que ha sido posible gracias al apadrinamiento de la Société du Grand Paris y la agencia francesa de transición ecológica ADEME, empezó en 2017. La puesta a punto se llevó a cabo en 2018 en las obras del Grand Paris Express, con el fin de buscar soluciones para preservar a los ciudadanos de París de las molestias que causan unas obras de tal envergadura y optimizar la escasez de vías de escape y de espacio para el almacenamiento de los residuos.

4. PRESERVAR LOS RECURSOS PARA CREAR OBRAS ECORRESPONSABLES

NGE se ha implicado en la creación e implantación de técnicas y herramientas cada vez más respetuosas con el medioambiente.

Reducir el consumo de agua



En 2019, con el fin de reducir el consumo de agua, el Grupo apostó por recurrir a procesos en circuito cerrado o semicerrado en cuanto fuese posible.

Después de un primer balance de las instalaciones y los procedimientos más consumidores de agua, NGE decidió instalar contadores para mejorar el seguimiento de los consumos de agua y sensores de fugas para evitar el despilfarro.

Al mismo tiempo, NGE también quiere reducir el consumo de agua potable lo antes posible, porque es muy perjudicial utilizar agua potable para el lavado de maquinaria o el riego de pistas. En cuanto al agua disponible en entorno natural, conviene preservarla, sobre todo con limitaciones de uso en época de sequía.

NGE se está planteando acciones para recuperar aguas pluviales que pueden servir para satisfacer sus necesidades: depósitos en las obras, cisternas y depósitos de recuperación, reciclaje del agua con circuitos cerrados, etc.

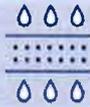
Viaducto del Roumer en la A85: una obra fuente de ecorresponsabilidad

Christophe Belgeulle



La estación de lavado móvil que ha creado con su equipo evita a diario cientos de litros de vertidos en la naturaleza.

Es un bloque modulable de una decena de metros cuadrados. Se compone de un fregadero, un lavabotas, un sistema de limpieza de canalones, un depósito de recuperación de hormigones y un dispositivo de vaciado que permite evacuar las aguas contaminadas a una hormigonera. Estas aguas se derivan después a unas instalaciones de tratamiento de aguas de la central de hormigón. Diseñada por Christophe Belgeulle y Alexis Delarue, jefe de obra y encargado de obra NGE GC, respectivamente, la estación de lavado móvil se creó en la obra del viaducto del Roumer, en la autopista A85. En palabras de Christophe: «Al principio, el cliente nos había pedido tratar todas las aguas de la obra, que está situada en una zona Natura 2000. Para ser sincero, no habríamos intentado innovar si no fuese por ese requisito, pero todo el mundo se ha sumado al proyecto: los obreros han contribuido aportando modificaciones para mejorar el funcionamiento. ¡El resultado ha sido todo un éxito!». Después de dos prototipos, instalados en cada orilla del río Roumer, se está pensando en fabricar otras estaciones para equipar todas las obras de ingeniería civil en la región.



Tranvía de Aviñón: una obra doblemente innovadora



Toda una primicia en Francia. Para las obras del tranvía, NGE instaló módulos de vías prefabricados de hormigón denominados «Ladder-Tracks». Una técnica que evita el encofrado, la ferralla y el hormigonado en la obra. Esta medida va más allá del reaprovechamiento de residuos, porque permite reducir el consumo de recursos y la producción de residuos. También en Aviñón, el equipo ha optado por la soldadura eléctrica, una técnica que emite menos humo nocivo y con un balance de carbono sensiblemente mejor.



Campo multideportivo de IMT Atlantique: una obra que preserva la zona húmeda

En 2019, la filial AGILIS de NGE fue seleccionada para construir un campo deportivo urbano con acceso para personas de movilidad reducida. NGE ha sabido responder a las preocupaciones del promotor de la obra: preservar al máximo el entorno en zona húmeda. Durante la fase de renovación, los equipos instalaron una losa de 9 cm de hormigón poroso para favorecer la infiltración de aguas pluviales en la plataforma. Después, montaron el campo multideportivo suministrado por Sport Nature, un fabricante francés instalado en esa misma región. Para los viales destinados a personas de movilidad reducida, el acabado se realizó con arena estabilizada, una mezcla de arena local y cemento.



Hormigón bajo en carbono

Julie Armengaud apuesta por el hormigón bajo en carbono!

Especialista en hormigones especiales con propiedades específicas, conciencia a los explotadores para que utilicen materiales ecorresponsables.

El razonamiento es imparable. Para reducir su huella ecológica, NGE debe actuar en su principal sector de actividad. «El volumen de materiales que se utilizan en las obras es muy considerable —apunta Julie Armengaud, referente en hormigón del Grupo—. En el hormigón, si sustituimos el cemento, porque consume mucha energía, por residuos de la industria siderúrgica, podemos mejorar nuestro balance de carbono de manera significativa». La escoria procedente de grandes hornos es un ligante eficaz, más barato y menos contaminante: su producción genera 20 kg de CO₂ por tonelada, frente a los 850 kg/t para el cemento. «En los hormigones especiales, podemos sustituir hasta el 50 % del cemento por escoria. Las cementeras empiezan a proponerlo, pero debemos modificar nuestras formulaciones para reducir aún más los costes». Los hormigones especiales bajos en carbono ya han demostrado su valía en varias obras de depósitos de retención, tanto en Clermont-Ferrand como en Annecy (Francia), o en el hormigón para la infraestructura de ingeniería civil en la L16.2. Según Julie: «El potencial de progreso es enorme. Actualmente, tenemos el objetivo de formar a los explotadores en toda Francia para impulsar la utilización de estos hormigones bajos en carbono».



JULIE ARMENGAUD

REFERENTE HORMIGÓN
DIRECCIÓN CIENTÍFICA
Y TÉCNICA DE NGE

Su tesis sobre hormigones proyectados le abrió las puertas de NGE FOUNDATIONS, donde entró a trabajar en 2017 como ingeniera en I+D. Sus actividades de formación, asesoramiento y consejo sobre hormigón abarcan ahora a todas las filiales del Grupo.



150 KG de CO₂ por m³ de hormigón (basado en un hormigón dosificado con 350 kg de cemento): tal es la reducción de las emisiones relacionadas con la utilización de hormigón bajo en carbono, que equivale a 1250 km recorridos en coche.

5. INICIATIVA ECORRESPONSABLE

Informar y concienciar al personal

Ser ecorresponsable se traduce principalmente en reducir el consumo, limitar los residuos y trabajar en la reducción del impacto medioambiental global. Cada trabajador puede contribuir a la responsabilidad medioambiental de su empresa con gestos bastante simples: separar los residuos, reducir las impresiones, reutilizar o reparar en vez de cambiar, limitar el consumo de energía...

Por esta razón, NGE tiene la ambición de informar y concienciar a todo su personal sobre este aspecto en un plazo de 3 años (2019-2021).

En 2019, se realizaron tres itinerarios de información en los puestos más esenciales: dirección, compras y estudios, explotación. En forma de cursos en línea, los módulos presentan los conceptos de ecoconcepción, compras responsables, economía circular y análisis del ciclo de vida.

Concienciar y motivar a los proveedores sobre ecorresponsabilidad

Aparte de sus propias acciones, una empresa también puede involucrar a todas las partes implicadas: clientes, socios, proveedores... Al integrar unos criterios de selección en sus relaciones (ecoconcepción, por ejemplo), la empresa fomenta la economía circular de proximidad (fabricación ecológica, consumo responsable y eliminación de residuos) e integra el ciclo de vida de sus productos y servicios (todas las actividades relacionadas con la fabricación, la utilización, el transporte y la utilización de un producto o servicio).

Al mismo tiempo, se van desarrollando otras acciones: acuerdos de colaboración con proveedores de materiales de procedencia ecológica (hormigón de cáñamo, aislantes de paja de arroz), reducción de transportes (socios locales), oficinas técnicas de ciclos de vida (concursos de adjudicación), etc.

Promover y compartir buenas prácticas en el Grupo

Analizar qué funciona mal es muy apropiado, pero también es enriquecedor seguir las buenas prácticas.

En este sentido, NGE ha decidido promover las experiencias positivas, ya sean pragmáticas (poner a prueba un material de prevención) o con una ambición de mayor magnitud (desarrollo de obras medioambientales).

En 2019, se implantaron diversas buenas prácticas: puente provisional con tapias y marcos desclasificados, lavado de conductos de hormigoneras, obras en río...



ÁMBITOS EVALUADOS	INDICADORES	2019	2018
1. Poseer un parque de material que consuma menos y sea limpio	Emisiones directas de GEI del parque de material (maquinaria y vehículos ligeros) por cifra de negocios (geCO2/€ CN)	64	74
	Índice de ahorro de GEI al favorecer el transporte ferroviario para desplazamientos de trabajadores (TeCO2)	1022	986
	Emisión promedio de CO2 de la flota de vehículos (g/km)	118	114
	Índice de ralentí de la maquinaria de producción (el ralentí es el tiempo que pasa una máquina parada, con el motor encendido sin realizar maniobras)	28%	31%
2. Reaprovechamiento de materiales	Índice de Regiones NGE con plataforma de reaprovechamiento de materiales	62% (8 regiones de 13)	54% (7 regiones de 13)
3. I+D orientada al medioambiente y la biodiversidad	Inversión en I+D: índice dedicado a medioambiente	41%	-
4. Recursos naturales	Índice de reaprovechamiento de excedentes de obra (conforme a las ambiciones del Estado y la federación de obras públicas)	70%	-
5. Iniciativa ecorresponsable	Número de experiencias compartidas (buenas prácticas; fichas de referencias)	58	-

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



Difusión de la ética empresarial en el Grupo

Durante todo el año 2019, NGE multiplicó las medidas para difundir los principios de actuación sobre ética en el Grupo: formación, concienciación en las convenciones de las actividades, cartelería con los principios del Código Ético...

Reforzar la política en materia de prevención de la corrupción y el tráfico de influencias



En 2019, NGE siguió reforzando su política de prevención de la corrupción y el tráfico de influencias formalizando todavía más toda su iniciativa.

En un documento se ha redactado la iniciativa ética para describir las respuestas aportadas a los ocho pilares de la ley francesa sobre transparencia, lucha contra la corrupción y modernización de la vida económica, conocida como la ley «Sapin 2». Dicho documento se acompaña de la difusión de herramientas prácticas sobre los procesos de evaluación de terceros, ya sea para sus principales proveedores extranjeros o sus socios e intermediarios comerciales.

El Comité de Ética se reúne cada trimestre para hacer un seguimiento del progreso de la iniciativa y proponer nuevas medidas con el fin de mejorar la consideración de este riesgo. A modo de ejemplo, decidió renovar la metodología de análisis de riesgos para actualizar la cartografía de riesgos de corrupción y tráfico de influencias. Además, define nuevos indicadores que permiten valorar los progresos alcanzados y hacer un seguimiento de las medidas adoptadas.

¡NGE SE COMPROMETE!

Objetivos:

- Impartir formación al 100 % de la directiva sobre riesgo penal.
- Intentar que el 100 % de los nuevos directivos asistan a la formación en línea sobre ética empresarial.

Plan d'action :

- Mejorar la cartografía de los riesgos éticos.
- Continuar con las actividades de formación.
- Realizar visitas de asistencia para implantar medidas de prevención de la corrupción.

ÁMBITOS EVALUADOS	INDICADORES	2019	2018
Ética empresarial	Pourcentage de personnel formé au Risque Pénal des Affaires en Présentiel par rapport à la cible	96%	-
	Número de personas que recibió formación en línea en el período	423	757
	Número de denuncias en el período	3	1
	Número de casos de corrupción probada en el período	2	0
	Número de casos probados en los que se ha despedido a gente o se les ha aplicado medidas disciplinarias por corrupción en el período	2	0
	Número de casos probados en que se ha cancelado o no se ha renovado un contrato con socios comerciales por motivos de corrupción en el período	1	0
	Demandas judiciales públicas relativas a intentos de corrupción contra la organización o sus empleados durante el período de registro del informe y resultados de dichos procedimientos	0	0

FONDS DE DOTATION **NOUVELLES GÉNÉRATIONS** POUR L'ÉDUCATION ET L'ENVIRONNEMENT

Afirmar nuestra responsabilidad corporativa supone emprender acciones concretas para mejorar el impacto de nuestras propias actividades: tal es el objetivo de la iniciativa de RSC del Grupo. NGE ha decidido actuar en beneficio del interés general, mediante un fondo de empresa destinado a temáticas medioambientales y educativas.



Con este fondo, el Grupo apoya proyectos asociativos que luchan contra la exclusión social y el abandono escolar, que favorecen la inserción profesional y promueven iniciativas que contribuyan a limitar el calentamiento global, proteger la biodiversidad y los recursos naturales. Sus trabajadores están plenamente implicados en este compromiso ciudadano. ¿La prueba? Han sido ellos mismos quienes han elegido las asociaciones que apoya NGE: en este caso, L'École de la deuxième chance y Pure Océan.



