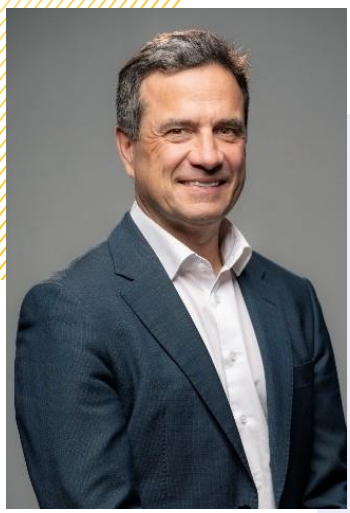
CÓDIGO DE ÉTICA



En NGE, Nuevas Generaciones de Emprendedores, estamos convencidos de que nuestra fuerza reside en la riqueza de nuestros talentos y la complementariedad de nuestras competencias. En nuestra calidad de operadores clave en el ámbito de la obra pública, confiamos en un equipo dinámico que nos permite afrontar los complejos desafíos de nuestro sector, haciendo de las personas un elemento central de nuestra estrategia.

Nuestro desarrollo se basa en el compromiso de un equipo que se rige por tres valores fundamentales: la unidad, el afán de superación y la transparencia. Estos valores se plasman en la preservación diaria de la salud, la seguridad, el bienestar en el trabajo y el respeto por el medioambiente.

Como muestra de fidelidad a sus compromisos, el grupo NGE se adhirió en 2016 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, prueba fehaciente de su compromiso con los principios universales en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

En este sentido, nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ***Nuevas Generaciones de Emprendedores Comprometidos*** es totalmente coherente con nuestra razón de ser: ***"Construir JUNTOS obras que cambien el mundo y de las que estemos orgullosos".***

Este lema va de la mano con nuestra estrategia de crecimiento y transformación, que gira en torno al principio rector de "decidir con responsabilidad".

Jean Bernadet
Presidente

EL CÓDIGO DE ÉTICA DE NGE: UN REFERENTE COMÚN PARA TODOS LOS COLABORADORES

En él se recuerdan nuestros compromisos y el comportamiento que se espera de nosotros cada día para poner nuestros valores en práctica.

Además de dirigirse a todos los directivos y colaboradores del Grupo, complementa las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales vigentes en todos los países en los que el Grupo desarrolla su actividad, sin sustituirlas. Las reglas y principios que contiene rigen para todos y bajo cualquier circunstancia.

El compromiso colectivo de salvaguardar la reputación de NGE, sus filiales, sus colaboradores y sus socios debe ser ejemplar. Es un factor de confianza que contribuye tanto a la continuidad del Grupo como a su unidad.

Si respetamos este compromiso, tanto en Francia como a nivel internacional, podremos seguir creciendo y estar orgullosos de nuestros logros.

DOS GRANDES LINEAMIENTOS

NUESTROS VALORES en materia de seguridad, salud, derechos humanos y respeto al medioambiente.

NUESTROS PRINCIPIOS relativos a la prevención de la corrupción, los conflictos de intereses, el tráfico de influencias y las prácticas anticompetitivas.

TRES EJES FUNDAMENTALES PARA TOMAR DECISIONES CON RESPONSABILIDAD

LAS PERSONAS
Un elemento esencial de nuestro rendimiento colectivo

LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Para construir de forma sostenible

LA UTILIDAD AL DESARROLLO REGIONAL
Para reforzar nuestro impacto positivo a nivel local

INDICE

1 **NUESTRO COMPROMISO** 01

2 **EMPRENDEDORES COMPROMETIDOS CON VALORES MÁS SÓLIDOS** 02

2.1 Condiciones de trabajo y seguridad para las personas 02
2.2 Respeto a las personas y lucha contra el acoso 03
2.3 Igualdad, diversidad, integración y prevención de la discriminación 03
2.4 Respeto de la vida privada de los empleados y protección de los datos personales 04
2.5 Lucha contra la ciberdelincuencia 05
2.6 Rechazo al trabajo clandestino 05
2.7 Neutralidad política 06
2.8 Respeto por el medioambiente 06
2.9 Política de compras responsables

3 **EMPRENDEDORES COMPROMETIDOS CON UN COMPORTAMIENTO COMERCIAL ÉTICO** 07

3.1 Prevención de la corrupción 07
3.2 Presentes y gestos de hospitalidad 08
3.3 Conflictos de intereses 09
3.4 Evaluación de terceros 09
3.5 Representación de intereses 10
3.6 Respeto por los principios de la contratación pública y la libre competencia 10
3.7 Fraude 11
3.8 Cumplimiento de las leyes 11

4 **APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA** 12

4.1 Aplicación 12
4.2 Capacitación 12
4.3 Gobernanza ética 13
4.4 Dispositivo de alerta profesional 14
4.5 Evaluación 15
4.6 Sanciones 15
4.7 Difusión 15

1 NUESTRO COMPROMISO

Este Código de Ética tiene la finalidad de orientar nuestras acciones y decisiones, haciendo especial hincapié en la **integridad**, la **transparencia**, el **respeto** y la **responsabilidad**.

Al adoptar estos principios, el grupo **NGE** (en adelante, el "Grupo") se compromete a generar un entorno laboral justo y equitativo, así como a promover prácticas comerciales sostenibles y a consolidar la confianza de nuestros clientes, socios y comunidades.



Construimos juntos un futuro en el que la ética y los valores sólidos son fundamentales para nuestro éxito.

2 EMPRENDEDORES COMPROMETIDOS POR VALORES MÁS SÓLIDOS

El grupo NGE promueve valores sólidos con el fin de garantizar que el entorno laboral sea sano, respetuoso y ético.

Los nueve compromisos descritos en este capítulo constituyen la base de un marco de trabajo ejemplar y sostenible.



2.1 Condiciones de trabajo y seguridad de las personas

El Grupo atribuye una importancia primordial a la preservación de la salud y a la integridad física de sus colaboradores. Gracias a su Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, que anualmente se somete a revisión, la empresa cuenta con una política de prevención y reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Este plan define las medidas que deben tomarse para alcanzar nuestros objetivos, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas a partir de nuestros accidentes. El plan gira en torno a las acciones concretas que se llevan a cabo en cada etapa de nuestras operaciones y de manera sistemática en relación con la preservación de la salud.

Esto incluye la implementación de capacitaciones específicas, los “cuartos de hora de seguridad”, campañas específicas, grupos de trabajo dedicados a diseñar herramientas y métodos de trabajo más respetuosos con las personas, la búsqueda de productos alternativos menos nocivos, el estudio de los puestos de trabajo para limitar los trastornos musculoesqueléticos (TME), el intercambio de buenas prácticas y el análisis de las experiencias con los responsables de la prevención de riesgos laborales, entre otros.

Los colaboradores del Grupo deben cumplir en todo momento con las obligaciones reglamentarias, así como con las del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección de Prevención.

2.2 Fomentar un clima de trabajo saludable, respetuoso y estimulante

Las mujeres y los hombres son y seguirán siendo los elementos centrales del proyecto de NGE. Nuestro desarrollo se basa en la fuerza de nuestro equipo y en el respeto por la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores. Esta es la visión que nos anima a avanzar, con la convicción de que cada colaborador de NGE contribuye a nuestro éxito colectivo.

El respeto por las personas es la base del grupo NGE. Para la empresa, las mujeres y los hombres son prioritarios, independientemente de su rango jerárquico. La atención prestada a cada persona es el resultado de prácticas de gestión basadas en la solidaridad, la confianza mutua, el intercambio de información en beneficio del interés superior del Grupo y el ejemplo que todos debemos dar.

Nuestros valores de gestión son el reflejo de nuestra visión: fomentar la responsabilidad, movilizar al equipo, tener una gestión de proximidad y hablar con sinceridad.

Como parte de esta dinámica, el Grupo prohíbe cualquier forma de acoso, para que cada empleado pueda disfrutar de un entorno de trabajo en el que se sienta seguro y respetado. El acoso, ya sea moral, sexual o de cualquier otra índole, está terminantemente prohibido. Una serie de rigurosas medidas está destinada tanto a prevenirlo como a combatirlo.

Además, el Grupo defiende el principio de separación entre la vida privada y la vida profesional, alentando a sus colaboradores a distinguir entre ambos ámbitos en su trabajo cotidiano.

2.3 Igualdad, diversidad, integración y prevención de la discriminación

La diversidad de género es un eje estratégico fundamental. Por este motivo, NGE se esfuerza por incrementar la presencia de las mujeres en todos los puestos, garantizando la igualdad de oportunidades profesionales, evitando los estereotipos y promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo. Esta iniciativa se basa en una política específica, una red de embajadores y un conjunto de objetivos claros en términos de feminización, fruto de una firme voluntad de transformación cultural y organizativa.

El Grupo, a su vez, participa activamente en favor de la inserción profesional, entendida como un motor de inclusión social y transformación individual. Por medio de alianzas institucionales y territoriales, programas de capacitación específicos y apoyo personalizado, NGE permite que las personas alejadas del mercado laboral puedan acceder a un empleo.

El objetivo es lograr su integración a largo plazo en los equipos, poniendo en valor las trayectorias atípicas, la motivación y la experiencia sobre el terreno. Esto se inscribe en una dinámica de inclusión a largo plazo, con trabajos supervisados, capacitación específica y seguimiento individualizado, lo que permite a cada uno forjarse una trayectoria profesional estable y de crecimiento.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección de Recursos Humanos y el espacio dedicado a la diversidad en el portal.

2.4 Respeto de la vida privada de los empleados y protección de los datos personales

El Grupo vela por el respeto de la vida privada de los empleados y por el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (*RGPD*). El tratamiento de datos personales cumple con los principios de seguridad, proporcionalidad, minimización, confidencialidad y pertinencia de los datos personales que se registran.

El Grupo garantiza que la información personal de los empleados está protegida y se utiliza únicamente con fines legítimos y necesarios. Garantiza que los datos sensibles, como la información médica, los datos de contacto personales y los expedientes financieros, se traten con la máxima confidencialidad. Además, todo control o recopilación de datos debe ser transparente y justificado, respetuoso con los derechos de los empleados y evitando cualquier intromisión injustificada en su vida privada.

En este contexto, cada colaborador debe asegurarse de proteger los datos confidenciales almacenados en su computadora o teléfono inteligente.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección de Sistemas e Informática.

2.5 Lucha contra la ciberdelincuencia

La información confidencial y los sistemas informáticos de la empresa son objeto de estrictas medidas de protección contra amenazas y ataques.

El uso del equipamiento informático por parte de los empleados no debe comprometer la seguridad ni la integridad de los datos de la empresa. Los empleados deben utilizar los recursos informáticos con fines laborales y respetar las políticas de seguridad vigentes, como el uso de contraseñas seguras y la protección de la información confidencial. El uso de los recursos informáticos con fines personales debe ser puntual, limitado y no comprometer la seguridad del Grupo.

Todo uso indebido, como el acceso a sitios no autorizados o la descarga de software no aprobado, se encuentra estrictamente prohibido. Además, toda actividad sospechosa o violación de la seguridad debe notificarse de inmediato.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección de Sistemas e Informática.

2.6 Rechazo al trabajo clandestino

El grupo **NGE** se compromete a respetar los principios fundamentales del trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todos los países en los que opera.

Procuramos garantizar condiciones de empleo justas, declaradas y seguras, en el respeto de los derechos humanos y la normativa local.

Todos los colaboradores deben poder desempeñar su actividad en un entorno profesional ético, transparente y respetuoso. El Grupo prohíbe toda forma de trabajo ilegal, forzado o infantil, al tiempo que vela por la equidad en los procesos de contratación.

Se respeta la libertad de expresión y de asociación, quedando terminantemente prohibida cualquier forma de discriminación o acoso. Al respecto, la empresa cuenta con un mecanismo institucional que permite a cada empleado notificar de forma confidencial toda situación preocupante, ya sea por la vía jerárquica, a través de la Dirección de Recursos Humanos o mediante la plataforma de alerta profesional.

2.7 Neutralidad política

El Grupo respeta la libertad de opinión y el derecho de cada colaborador a participar, a título personal, en actividades vinculadas a la vida pública, siempre que quede claramente establecido que no actúa en nombre de la empresa, que mantiene una estricta neutralidad política.

Se recuerda que la ley francesa prohíbe a las empresas financiar partidos políticos o las actividades de representantes electos o de candidatos. El Grupo cumple escrupulosamente la normativa aplicable a la financiación de partidos y candidatos y, de manera más general, de toda actividad política.

En los países donde este tipo de financiación se autoriza y/o regula, la política del Grupo consiste en no participar en la financiación de partidos ni de personalidades políticas.

En términos generales, la prohibición contempla cualquier afiliación y cualquier beneficio o donación (en efectivo o en especie) a una organización o partido político, así como a personas involucradas en campañas políticas locales o nacionales.

2.8 Respeto por el medioambiente

Convencida de los retos que plantea el aspecto ambiental de sus actividades, la Dirección General impulsa al Grupo a tener más en cuenta el medioambiente en su actividad diaria. Para ello, se ha puesto en marcha un Plan Medioambiental que se actualiza anualmente.

Como empresa dedicada a la construcción y las infraestructuras, el Grupo tiene una responsabilidad especial. Reducir y controlar su huella ambiental, promover la seguridad en el trabajo, la cohesión social y el desarrollo personal de los empleados son aspectos fundamentales de su estrategia.

El Grupo evalúa constantemente el impacto de sus actividades en el medioambiente y a los actores con los que trabaja.

Los colaboradores del Grupo deben velar en todo momento por el respeto de las normas ambientales y la aplicación de las medidas previstas en el Plan Medioambiental.

Consulte la biblioteca documental del Departamento de Medioambiente.

2.9 Política de compras responsables

Por medio de una política de compras responsables, el Grupo se compromete a integrar los principios de la responsabilidad social en todas sus actividades. Esta política se basa en el respeto de los principios fundamentales en materia de ética empresarial, derechos humanos y protección del medioambiente.

Los colaboradores que participan en los procesos de compra deben asegurarse de que dichos principios se tengan en cuenta en sus decisiones y de que todos los proveedores y subcontratistas los respeten.

Asimismo, el Grupo promueve una política de compras que integra criterios de calidad, salud y seguridad, coherente con las prácticas aplicadas en las obras y en las operaciones diarias.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección de Compras.

3 EMPRENDEDORES COMPROMETIDOS POR UNA CONDUCTA ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

3.1 Prevención de la corrupción

Todas las leyes anticorrupción aplicables en todos los países en los que opera el Grupo deben respetarse en todas las circunstancias.

Durante la negociación o ejecución de contratos, así como en cualquier otra ocasión, queda estrictamente prohibido todo comportamiento o hecho que pueda calificarse de corrupción (activa o pasiva) o de práctica ilícita. La Convención de la OCDE del 17 de diciembre de 1997 sobre la lucha contra la corrupción, la ley del 9 de diciembre de 2016 (ley SAPIN 2) y la mayoría de las legislaciones y regulaciones nacionales prohíben ofrecer o prometer proporcionar, directa o indirectamente, toda ventaja, pecuniaria o de otro tipo, a un representante público o privado, a fin de obtener o conservar un contrato o influir en el comportamiento de un organismo público o una empresa privada.

El Grupo prohíbe expresamente todos los actos de corrupción, sea respecto de una persona pública, una empresa o un individuo, así como todo otro acto que pueda entenderse como tal, en particular el tráfico de influencias. En general, el Grupo prohíbe toda conducta que consista en intentar obtener cualquier tipo de favor de un tercero a cambio de una ventaja ilícita, prometida, consentida o supuesta.

Quedan igualmente prohibidos los actos de complacencia que consistan en conceder a un tercero un favor (por ejemplo: empleo, contrato de suministro de bienes o servicios) sin justificación económica demostrada o fuera del marco de las acciones sociales o humanitarias asumidas por el Grupo, particularmente en el marco de sus acciones de patrocinio o mecenazgo.

El Grupo prohíbe formalmente a todos sus empleados y a terceros que actúen por su cuenta o en su nombre toda forma de corrupción pasiva, es decir, el hecho de solicitar o aceptar una ventaja ilícita u oculta, independientemente de su naturaleza, a cambio de un acto favorable por parte del Grupo o de un tercero.

Consulte las bibliotecas documentales de la Dirección Jurídica y de Seguros, el procedimiento de cumplimiento y el Departamento de Ética y Cumplimiento.



3.2 Presentes y gestos de hospitalidad

Los empleados del Grupo y los terceros que actúen en nombre y por cuenta del Grupo pueden verse en la necesidad de ofrecer presentes o invitaciones como muestra de cortesía a sus socios comerciales. Quienes los ofrezcan deben hacerlo en interés exclusivo del Grupo, dentro de los límites de sus atribuciones y facultades, en beneficio de una persona identificada y conocida, dejando en claro que el Grupo es el origen de los mismos.

Para ello, deben actuar con buen juicio y tener en cuenta las circunstancias comerciales que justifican el presente o la invitación, así como la función de la persona a la que se destina. Dichos presentes o invitaciones deben ser de carácter simbólico y de valor razonable, pudiendo ser aceptados públicamente tanto por el Grupo como por la persona que los recibe, y no deben poder considerarse susceptibles de influir en una decisión relativa al Grupo.

Además, los empleados deben velar rigurosamente por que la naturaleza y el importe de dichos presentes e invitaciones se ajusten a las leyes y regulaciones locales, especialmente cuando la persona que los recibe ejerce un cargo público y/o electivo.

En ocasiones puntuales, se pueden cubrir los gastos de alojamiento y/o alimentación de los clientes y socios que nos visiten en el marco del seguimiento de nuestras relaciones comerciales, en particular en el ámbito técnico-comercial. Esta cobertura solo será posible si se ajusta a las prácticas del Grupo y cuenta con la aprobación del superior jerárquico.

Todos los colaboradores deben rechazar cualquier presente o invitación que pueda afectar su imparcialidad, integridad o independencia.

Las personas a quienes se ofrezca presentes o invitaciones que puedan suscitar dudas (ya sea por su valor o naturaleza, o por las circunstancias en que se produzcan) deberán notificarlo sin demora a sus superiores o al Departamento de Ética y Cumplimiento.

Consulte la biblioteca documental del Departamento de Ética y Cumplimiento.

3.3 Conflictos de intereses

Todos los colaboradores tienen un deber de lealtad y transparencia hacia el Grupo y, por lo tanto, deben asegurarse de no participar, directa o indirectamente, en actividades en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los del Grupo.

Existe un conflicto de intereses cuando el interés personal de un colaborador (o el de una persona física o jurídica con la que esté vinculado) pueda obstaculizar su objetividad, su juicio o su capacidad para actuar exclusivamente en beneficio del Grupo.

En general, todo colaborador que participe en actividades ajenas al Grupo deberá abstenerse de comprometer al Grupo en relación con dichas actividades, incluso de forma gratuita, así como de desempeñar cualquier función que pueda alterar la objetividad de su juicio en el ejercicio de su actividad profesional. Todo colaborador o directivo pasible de encontrarse en tal situación deberá, antes de emprender cualquier acción o, como mínimo, tan pronto como tenga conocimiento de la situación de conflicto de intereses, notificarlo por escrito y de inmediato a su superior jerárquico y abstenerse de cualquier acción hasta que se le haya concedido una autorización expresa, eventualmente sujeta a condiciones.

La prudencia y el sentido común deben permitir evitar cualquier situación de conflicto de intereses.

Consulte las bibliotecas documentales de la Dirección Jurídica y de Seguros, el procedimiento de Cumplimiento y el Departamento de Ética y Cumplimiento.

3.4 Evaluación de terceros

El Grupo mantiene con sus socios profesionales una relación comercial leal y transparente, basada en la buena fe. El objetivo de esta medida es garantizar que ninguno de ellos represente un riesgo para el Grupo, especialmente en caso de incumplimiento de la normativa internacional y nacional o de las buenas prácticas reconocidas en materia de prevención de la corrupción y otras conductas similares.

Los colaboradores encargados de estas relaciones deben supervisar los servicios prestados por los socios y asegurarse de que cumplen con las disposiciones legales y regulatorias. El responsable de la relación comercial debe velar en todo momento por la integridad de los socios seleccionados y tener presente el interés superior del Grupo, la protección de su imagen y reputación, además de demostrar un alto nivel de profesionalismo.

El Grupo cuenta con un sistema de evaluación de terceros. El mismo se aplica a todas las entidades del Grupo y consta de procedimientos y herramientas de evaluación dirigidos por el Departamento de Ética y Cumplimiento. Está dirigido a las siguientes categorías de terceros: clientes, intermediarios comerciales, cocontratistas, subcontratistas y proveedores, beneficiarios de patrocinios y mecenazgos.

Consulte la biblioteca documental del Departamento de Ética y Cumplimiento.

3.5 Representación de intereses

La representación de intereses consiste en tomar la iniciativa de establecer contacto con las personas encargadas de elaborar y votar resoluciones públicas o de dirigir la acción pública nacional o local con el fin de influir en sus decisiones. El representante de intereses puede ser un empleado del Grupo o un tercero que actúe en su nombre en el marco de una misión contractual.

En algunos países, o ante determinadas personas o instituciones nacionales o internacionales, existen normativas específicas que imponen requisitos concretos a la representación de intereses, tanto a las personas que ejercen esta actividad como a las modalidades de la misma o a las personas con las que se reúnen, en particular los representantes electos.

La eventual decisión de recurrir a la misma queda a criterio exclusivo de la Dirección General del Grupo.

3.6 Respeto por los principios de la contratación pública y la libre competencia

El Grupo se abstiene de emprender toda práctica que tenga por objeto o efecto restringir la libertad de acceso y la igualdad de los candidatos en el marco de la contratación pública, así como el ejercicio libre y leal de la competencia.

En este sentido, queda prohibida toda acción que, fuera del marco normativo o específico aplicable a la consulta, tenga por objeto obtener indebidamente información del comprador y, más en general, obtener una ventaja injustificada.

También se prohíbe toda acción que tenga por objeto o conduzca a restringir la competencia, en particular en el marco de un acuerdo ilícito con uno o varios candidatos o cualquier otra práctica anticompetitiva, independientemente de la naturaleza del mercado.

La mayoría de los países en los que el Grupo opera o pudiera llegar a operar en el marco de sus actividades han adoptado leyes destinadas a prohibir las prácticas que vulneran la libre competencia. Todas estas normas deben conocerse y respetarse estrictamente, de ser necesario mediante asistencia legal.

El desarrollo respetuoso de las normas que establecen los principios de la libre competencia refuerza la creatividad, la originalidad y la competitividad necesarias para alcanzar el éxito comercial sostenible. En otras palabras, las empresas exitosas son aquellas que compiten de manera sana y leal.

Todos los colaboradores afectados deben abstenerse en su actividad profesional de cualquier comportamiento que pueda asimilarse a una práctica anticompetitiva, tanto en territorio nacional como en el extranjero. Por consiguiente, toda persona que infrinja estas normas estará cometiendo una falta profesional y, por lo tanto, se expondrá a sanciones.

Consulte la biblioteca documental de la Dirección Jurídica

3.7 Fraude

Nuestra conducta profesional debe regirse por los principios de transparencia, honestidad e integridad.

Entre los comportamientos prohibidos, las prácticas fraudulentas cometidas por la empresa constituyen, más allá de un delito punible, una violación de las normas morales y éticas por las que nos regimos.

Cada colaborador debe comprometerse a prestar servicios que cumplan con las estipulaciones contractuales y las normas de la profesión, sin ocultar información, engañar ni intentar obtener ventajas ilegítimas.

Todo colaborador debe proteger los bienes de la empresa contra su apropiación por parte de terceros y asegurarse de que no se utilicen con fines ilícitos, no autorizados o ajenos a las actividades del Grupo.

3.8 Cumplimiento de las leyes

El Grupo, sus filiales y sus colaboradores cumplen todas las leyes y normativas vigentes en Francia, así como en todos los países en los que el Grupo opera o pudiera llegar a operar.

El Grupo reconoce que estos temas requieren una experiencia cada vez mayor y se compromete a proporcionar a sus colaboradores las competencias necesarias para que puedan gestionar y responder a todos los riesgos que puedan enfrentar.

Los mismos cuentan con el asesoramiento permanente de sus superiores jerárquicos y de las direcciones funcionales competentes, entre las que se incluyen Prevención, Jurídico, Informática, RSE, Recursos Humanos y Compras.

4 APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA



4.1 Aplicación

El presente código de ética es aplicable al conjunto de los colaboradores en el marco de las actividades diarias del Grupo, así como a todos sus socios comerciales, intermediarios, agentes, socios en empresas conjuntas y proveedores. El grupo procura que todos ellos lo conozcan en su totalidad y lo cumplan en todo momento.

Si un colaborador enfrenta una situación de conflicto potencial, real o supuesto, que contravenga las reglas establecidas en este código, deberá, ante la menor duda, solicitar la asistencia inmediata de su superior jerárquico, de las áreas jurídicas, del Departamento de Ética y Cumplimiento o a través de la plataforma de alerta interna. Además, deberá abstenerse de realizar cualquier acción hasta que se haya encontrado y aprobado una solución.

Para que los colaboradores puedan tener una mejor idea de los riesgos a los que pueden enfrentarse, el Grupo pone a su disposición procedimientos y fichas prácticas que se encuentran en las diferentes bibliotecas documentales de las direcciones correspondientes, los cuales se actualizan en función de los cambios en el mapa de riesgos de corrupción.

4.2 Capacitación

El Grupo creó un centro de capacitación, Plateforme, que ofrece cursos diseñados internamente por profesionales dedicados a la transmisión de competencias.

En materia de ética y cumplimiento normativo, el Grupo puso en marcha un programa de capacitación dirigido a los directivos y al personal más expuestos a los riesgos relacionados con las relaciones comerciales (corrupción, tráfico de influencias, etc.). El Grupo también imparte cursos presenciales de capacitación sobre riesgos penales, así como cursos específicos de concientización acerca de los procesos identificados como de riesgo.

Como parte de su política de desarrollo de competencias, el Grupo también ofrece programas específicos para directivos, encaminados a reforzar su liderazgo, su postura directiva y su capacidad para acompañar a los equipos en un contexto en constante cambio. Estas capacitaciones, que se adaptan a todos los niveles de gestión, promueven una cultura basada en la responsabilidad, la cercanía y la sinceridad, que está en línea con los valores del Grupo.

4.3 Gobernanza ética

La implementación del programa de ética y el seguimiento de determinados valores presentados en este código están a cargo de una organización creada específicamente para ello dentro del Grupo.

Comité de Ética

El Comité de Ética del Grupo se encarga de definir y supervisar el sistema de cumplimiento. Este comité supervisa su aplicación dentro del Grupo y tiene la responsabilidad de presentar a la Dirección General todo tipo de recomendaciones en materia de política ética, así como de supervisar y dirigir todas las acciones de capacitación, concientización y pedagogía destinadas a promover los principios contenidos en el código de ética, garantizar su adopción por parte de los colaboradores y, por último, tratar los problemas o anomalías detectados o encontrados.

El Comité de Ética está compuesto por miembros de la Dirección General, del Comité Ejecutivo y por los responsables de implementar el programa de ética en el Grupo.

Para implementar la política ética del grupo, el Comité de Ética cuenta con el apoyo del Departamento de Ética y Cumplimiento.

El Departamento de Ética y Cumplimiento

El Departamento de Ética y Cumplimiento, dependiente de la Dirección de RSE del Grupo, se encarga de implementar el dispositivo ético y de garantizar su buen conocimiento por parte de todos los colaboradores, así como de velar por su perfecto cumplimiento.

Referente de Alerta

En el Grupo, también se ha designado a un **referente de alerta**.

El referente de alerta es la persona que recibe la alerta y la transmite a los miembros del comité que se indica a continuación para que impartan las instrucciones pertinentes, en función de la naturaleza y la temática de la alerta.

Comité de Tratamiento de Alertas

Este comité tiene la obligación de investigar las alertas recibidas.

Se encarga de tomar decisiones conjuntas sobre las medidas que deben adoptarse a raíz de las alertas recibidas.

Referentes de "ética y cumplimiento"

El Grupo cuenta con una **red de referentes en materia de ética y cumplimiento normativo**, cuyo objetivo es facilitar la implantación del sistema de cumplimiento normativo entre todos los colaboradores.

Los referentes responden a todas las preguntas de los colaboradores de su área y, de ser necesario, se encargan de transmitir las preguntas y comentarios al Departamento de Ética y Cumplimiento.

4.4 Dispositivo de alerta profesional

En virtud de lo dispuesto por la ley del 9 de diciembre de 2016 y el decreto n.º 2017-564 del 19 de abril de 2017, aplicable a partir del 1 de enero de 2018, el Grupo estableció un sistema de alerta profesional interno destinado a recopilar denuncias relacionadas con infracciones del Código de Ética, en particular en casos de fraude, corrupción o prácticas anticompetitivas.

Este sistema, que cumple con los requisitos de la CNIL en materia de tratamiento automatizado de datos personales, permite a cualquier colaborador, así como a terceras personas, presentar una denuncia por vía electrónica o telefónica. La denuncia, anónima o no, a elección de quien la presenta, se remite al responsable de alertas, que se encargará de verificarla y tramitarla siguiendo un procedimiento preestablecido.

Toda persona que presente una denuncia de buena fe estará protegida contra cualquier sanción o persecución por este motivo, según lo dispuesto por la ley vigente. Este sistema garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, de los hechos denunciados y de las personas implicadas, incluso cuando sea necesario realizar verificaciones o comunicaciones con terceros con el fin de tramitar la denuncia. Toda violación de dicha confidencialidad podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

Una vez registrada la denuncia, se transmite al referente de la misma, que verifica su admisibilidad de acuerdo con los requisitos legales. El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia y, posteriormente, se le informará a través de la plataforma si la misma es admisible o inadmisible. En caso de admisibilidad, también se le informará sobre la apertura de una investigación.

En función de la información que el referente de alerta le comunique, el Comité de Tratamiento de Alertas decidirá si procede o no abrir una investigación. Cuando las sospechas parezcan suficientemente fundadas, se remitirá un informe del Comité de Tratamiento de Alertas a la instancia directiva (o al órgano de control cuando esta última sea la implicada) para que decida las medidas que deban adoptarse.

La demostración de un comportamiento contrario al código de ética por medio de una investigación interna dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas para el caso, según lo decida la instancia directiva.

Cualquier persona que desee presentar una denuncia puede utilizar la plataforma accesible en la siguiente dirección:
www.nge.signalement.net
o
llamar a la línea telefónica específica que ofrece las mismas garantías de confidencialidad:
+33 1 75 85 96 55.

4.5 Evaluación

Tanto el cumplimiento del sistema ético como la implementación del programa son objeto de evaluaciones periódicas. Los resultados se transmiten al Comité de Ética del Grupo, responsable de supervisar la aplicación del programa y definir las medidas a tomar.

El Comité de Ética lleva a cabo una revisión anual de los avances del programa de prevención contra la corrupción y la presenta al Comité de Auditoría de NGE.

4.6 Sanciones

El incumplimiento del presente código y/o de la normativa puede dar lugar a sanciones contra el Grupo y sus filiales. Por ejemplo, puede conllevar la exclusión del Grupo de licitaciones públicas, lo que tendría graves consecuencias.

Todos los colaboradores se comprometen a respetar las normas comunes y los valores definidos en el presente Código de Ética.

El colaborador que incumpla las normas establecidas en este código se expone a las sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interno, que pueden llegar incluso al despido por falta grave.

4.7 Difusión

El presente Código de Ética está a disposición de todos los colaboradores del Grupo.

Está disponible en el área de recursos humanos de cada una de las empresas del Grupo y en la intranet.

También está publicado en el sitio web de NGE.

Se adjunta al reglamento interno aplicable en las entidades del grupo **NGE** y está sujeto a las mismas formalidades de registro y publicidad que este.



Director de Ética y Cumplimiento

Guillaume DREBEL
+33 (0) 6 23 55 82 73
gdrebel@nge.fr

Referentes de alerta del Grupo

Guillaume Drebel
(Titular)

Laurence Lavit
(Suplente)
+ 33 (0) 6 23 88 54 53
lalavit@nge.fr

Recepción de denuncias

Visite:
https://www.nge.signalement.net
+33 1 75 85 96 55

DPO

Jérôme BENALI
dpo-nge@nge.fr

NGE

www.nge.fr
Parc d'activité de Laurade / Saint-Étienne-du-Grès / CS60009 - 13156
Tarascon Cedex
Tel.: +33 (4) 90 91 60 00

Síganos en las redes sociales: