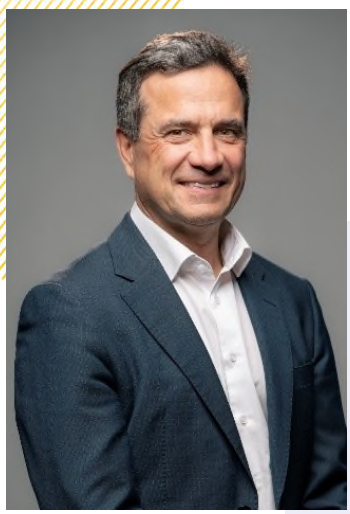
CODE ÉTHIQUE

C2-LIMITÉ : Propriété de NGE



Chez **NGE**, Nouvelles Générations d'Entrepreneurs, nous sommes convaincus que notre force repose sur la richesse de nos talents et la complémentarité de nos compétences. En tant qu'acteur majeur des travaux publics, nous nous appuyons sur un collectif dynamique pour relever les défis complexes de notre secteur, en plaçant l'humain au cœur de notre stratégie

Notre développement s'appuie sur un collectif engagé, animé par trois valeurs fortes : unité, ambition et transparence. Ces valeurs s'incarnent dans la préservation au quotidien de la santé, de la sécurité, du bien-être au travail et du respect de l'environnement.

Fidèle à ses engagements, le groupe NGE a adhéré en 2016 au Pacte Mondial des Nations Unies, affirmant ainsi son attachement aux principes universels en matière de droits humains, de conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Notre politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ***Nouvelles Générations d'Entrepreneurs Engagés*** s'inscrit pleinement dans notre raison d'être : « ***Construire ENSEMBLE des ouvrages qui changent le monde et dont nous sommes fiers***. ».

Elle accompagne notre stratégie de croissance et de transformation, autour d'un principe directeur «**décider avec responsabilité** ».

Jean Bernadet
Président

LE CODE ÉTHIQUE NGE, UN REPÈRE COMMUN POUR L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

Il rappelle nos engagements et les comportements attendus pour incarner nos valeurs au quotidien.

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.

Notre engagement collectif à préserver la réputation de **NGE**, de ses filiales, de ses collaborateurs et de ses partenaires, doit être exemplaire. Il est facteur de confiance et contribue à la pérennité du Groupe, et à son unité.

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

DEUX LIGNES DIRECTRICES

NOS VALEURS concernant la sécurité, la santé, les droits humains et le respect de l'environnement.

NOS PRINCIPES en matière de prévention de la corruption, des conflits d'intérêts, du trafic d'influence, ainsi que des pratiques anticoncurrentielles.

TROIS AXES MAJEURS POUR DÉCIDER AVEC RESPONSABILITÉ

L'HUMAIN
Au cœur de notre performance collective

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
Pour construire durablement

L'UTILITÉ AUX TERRITOIRES
Pour renforcer notre impact positif local

SOMMAIRE

1 **NOTRE ENGAGEMENT** 01

2 **DES ENTREPRENEURS ENGAGÉS POUR DES VALEURS PLUS FORTES** 02

2.1 Conditions de travail et sécurité de personnes 02
2.2 Respecter des personnes et lutte contre le harcèlement 03
2.3 Egalité, diversité, insertion et prévention de la discrimination 03
2.4 Respect de la vie privée des salariés et protection des données personnelles 04
2.5 Lutte contre la cybercriminalité 04
2.6 Non-recours au travail clandestin 05
2.7 Neutralité politique 05
2.8 Respect de l'environnement 06
2.9 Politique d'achats responsables 06

3 **DES ENTREPRENEURS ENGAGÉS POUR UNE CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES** 07

3.1 La prévention de la corruption
3.2 Cadeaux et marques d'hospitalité 07
3.3 Conflits d'intérêts 08
3.4 Evaluation des tiers 09
3.5 Représentation d'intérêts 09
3.6 Respect des principes de la commande publique et de la libre concurrence 10
3.7 Fraude 10
3.8 Respect des lois 11
11

4 **MISE EN ŒUVRE DU CODE ÉTHIQUE**

4.1 Application **12**
4.2 Formation 12
4.3 Gouvernance éthique 12
4.4 Dispositif d'alerte professionnelle 13
4.5 Evaluation 14
4.5 Sanctions 15
4.6 Diffusion 15
15

1 NOTRE ENGAGEMENT

Ce code éthique est conçu pour guider nos actions et décisions, en mettant l'accent sur **l'intégrité**, la **transparence**, le **respect** et la **responsabilité**.

En adhérant à ces principes, le groupe **NGE** (ci-après « le Groupe ») s'engage à créer un environnement de travail juste et équitable, à promouvoir des pratiques commerciales durables et à renforcer la confiance de nos clients, partenaires et communautés.



Ensemble, nous bâtissons un avenir où l'éthique et les valeurs fortes sont au cœur de notre réussite.

2 DES ENTREPRENEURS ENGAGÉS POUR DES VALEURS PLUS FORTES

Nous avons adopté des valeurs fortes au sein du groupe **NGE** afin de garantir un environnement de travail sain, respectueux et éthique.
Les neuf engagements présentés dans ce chapitre forment le socle de notre cadre de travail exemplaire et durable.



2.1 Conditions de travail et sécurité des personnes

Le Groupe accorde une importance primordiale à la préservation de la santé et de l'intégrité physique de ses collaborateurs. Il déploie une politique de prévention et de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment à travers le Plan Santé Sécurité au Travail revu annuellement.

Ce plan permet de définir les actions à mettre en œuvre afin d'atteindre nos objectifs en prenant en considération les enseignements de nos accidents. Il s'articule notamment autour d'actions concrètes à chaque étape de nos opérations et de façon systématique concernant la préservation de la santé.

Cela inclut la mise en place de formations spécifiques, des « quart d'heure sécurité », des campagnes ciblées, des groupes de travail sur la conception d'outils et de méthodes de travail plus respectueuses des personnes, la recherche de produits de substitution moins nocifs, l'étude des postes de travail afin de limiter les troubles musculo-squelettiques (TMS), les échanges sur le partage de bonnes pratiques et l'analyse des retours d'expérience avec les préventeurs sécurité...

Les collaborateurs du Groupe doivent en toutes circonstances se conformer aux obligations règlementaires ainsi qu'à celles relevant du Plan Santé Sécurité au Travail

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la direction Prévention

2.2 Favoriser un climat de travail sain, respectueux et stimulant

Les femmes et les hommes sont et resteront au cœur du projet de NGE. Notre développement repose sur la force de notre collectif, le respect de la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs. C'est avec cette vision que nous avançons, convaincus que chaque collaborateur de NGE contribue à notre réussite collective.

Le respect des personnes est au fondement du groupe NGE . Quelle que soit leur place dans la hiérarchie, les femmes et les hommes sont au centre des préoccupations de l'entreprise. Cette attention portée à chacun se traduit par des pratiques managériales fondées sur la solidarité, la confiance mutuelle, le partage d'informations au service de l'intérêt supérieur du Groupe, et l'exemplarité attendue de tous.

Nos valeurs de management reflètent cette vision : responsabiliser, mobiliser le collectif, manager avec proximité, parler vrai.

Dans cette dynamique, le Groupe interdit toute forme de harcèlement, afin que chaque salarié bénéficie d'un environnement de travail où il se sent en sécurité et respecté. Le harcèlement, qu'il soit moral, sexuel ou de toute autre nature, est fermement interdit. Des mesures strictes sont mises en place pour le prévenir et le traiter.

Enfin, le Groupe 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.

2.3 Egalité, diversité, insertion et prévention de la discrimination

La mixité constitue un axe stratégique majeur. NGE agit pour renforcer la présence des femmes dans tous les métiers, garantir l'égalité des parcours professionnels, prévenir les stéréotypes et favoriser un environnement de travail inclusif. Cette démarche s'appuie sur une politique dédiée, un réseau d'ambassadeurs et des objectifs clairs en matière de féminisation, traduisant une volonté forte de transformation culturelle et organisationnelle.

De plus, Le Groupe se mobilise au profit de l'insertion professionnelle, considérée comme un levier d'inclusion sociale et de transformation individuelle. À travers des partenariats institutionnels et territoriaux, des dispositifs de formation adaptés et un accompagnement personnalisé, NGE facilite l'accès à l'emploi pour les publics éloignés du marché du travail.

Cette démarche vise une intégration durable au sein des équipes, en valorisant les parcours atypiques, la motivation et l'expérience terrain. Elle s'inscrit dans une logique d'inclusion pérenne, avec des missions encadrées, des formations ciblées et un suivi individualisé, permettant à chacun de construire une trajectoire professionnelle stable et évolutive.

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la Direction des Ressources Humaines et sur l'espace dédié à la mixité sur le portail.

2.4 Respect de la vie privée des salariés et protection des données personnelles

Le Groupe veille au respect de la vie privée des salariés ainsi qu'à la conformité avec le Règlement Général pour la Protection des Données (*RGPD*). Le traitement de données personnelles est réalisé en application des principes de sécurité, de proportionnalité, de minimisation, de confidentialité et de pertinence des données personnelles collectées.

Le Groupe garantit que les informations personnelles des employés sont protégées et utilisées uniquement à des fins légitimes et nécessaires. Il s'assure que les données sensibles, telles que les informations médicales, les coordonnées personnelles et les dossiers financiers, sont traitées avec la plus grande confidentialité. De plus, toute surveillance ou collecte de données doit être transparente et justifiée, en respectant les droits des salariés et en évitant toute intrusion injustifiée dans leur vie privée.

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



Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la Direction des Systèmes d'Informations.

2.5 Lutte contre la cybercriminalité

Des directives strictes sont mises en œuvre afin de protéger les informations sensibles et les systèmes informatiques de l'entreprise contre les menaces et les attaques.

L'utilisation du parc informatique par les salariés doit permettre de garantir la sécurité et l'intégrité des données de l'entreprise. Les employés doivent utiliser les ressources informatiques à des fins professionnelles et respecter les politiques de sécurité en vigueur, telles que l'utilisation de mots de passe robustes et la protection des informations sensibles. L'utilisation des ressources informatiques à des fins personnelles doit être ponctuelle, limitée et ne pas compromettre la sécurité du Groupe.

Toute utilisation inappropriée, comme l'accès à des sites non autorisés ou le téléchargement de logiciels non approuvés, est strictement interdite. De plus, il est crucial de signaler immédiatement toute activité suspecte ou violation de sécurité.



Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la Direction des Systèmes d'Informations.

2.6 Non-recours au travail clandestin

Le groupe **NGE** s'engage à respecter les principes fondamentaux du travail définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans tous les pays où il intervient.

Nous veillons à garantir des conditions d'emploi justes, déclarées et sécurisées, dans le respect des droits humains et des réglementations locales.

Chaque collaborateur doit pouvoir exercer son activité dans un cadre professionnel éthique, transparent et respectueux. Le Groupe proscrit toute forme de travail illégal, forcé ou infantile, et veille à l'équité des processus d'embauche.

La liberté d'expression et d'association est respectée, et toute forme de discrimination ou de harcèlement est fermement interdite. Un dispositif formalisé permet à chacun de signaler toute situation préoccupante, en toute confidentialité, via la hiérarchie, la Direction des Ressources Humaines ou la plateforme d'alerte professionnelle.

2.7 Neutralité politique

Le Groupe respecte la liberté d'opinion et le droit de chaque collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités relevant de la vie publique, à condition qu'il soit clairement établi qu'il n'agit pas au nom de l'entreprise, laquelle maintient une 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. Le Groupe 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 de personnalités politiques.

D'une façon générale, l'interdiction visée concerne toute appartenance et tout avantage ou don (en numéraire ou en nature) auprès d'une organisation ou d'un parti politique ou encore à une personne engagée à l'occasion d'une campagne politique locale ou nationale.

2.8 Respect de l'environnement

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. Dans cet objectif, un Plan Environnement revu annuellement est déployé.

Le Groupe 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.

Les collaborateurs du Groupe doivent veiller, en toutes circonstances, au respect des normes environnementales et à la mise en œuvre des actions prévues dans le Plan Environnement

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire du département Environnement

2.9 Politique d'achats responsables

Le Groupe s'engage à intégrer les principes de responsabilité sociétale dans l'ensemble de ses activités, notamment à travers une politique d'achats responsables. Cette politique repose sur le respect des principes fondamentaux en matière d'éthique des affaires, de droits humains et de protection de l'environnement.

Les collaborateurs impliqués dans les processus d'achats doivent veiller à ce que ces principes soient pris en compte dans leurs décisions et à ce qu'ils soient respectés par l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants.

En complément, le Groupe développe une approche d'achats intégrant les critères de qualité, de santé et de sécurité, en cohérence avec les pratiques mises en œuvre sur les chantiers et dans les opérations quotidiennes.

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la direction Achats.

3 DES ENTREPRENEURS ENGAGÉS POUR UNE CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

3.1 La prévention de la corruption

Toutes les lois de lutte contre la corruption de l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe intervient doivent être respectées en toutes circonstances.

Lors de la négociation ou de l'exécution des contrats ou à toute autre occasion, 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 règlementations nationales interdisent d'offrir ou de promettre de fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant public ou privé, en vue d'obtenir ou conserver un marché ou d'influencer le comportement d'une administration ou d'une entreprise privée.

Le Groupe s'interdit formellement tout acte de corruption, tant à l'égard d'une personne publique qu'à l'égard d'une entreprise ou d'un individu, ainsi que tout autre acte pouvant être assimilé à de tels comportements, notamment le trafic d'influence. De manière générale, le Groupe prohibe tout comportement consistant à tenter d'obtenir une faveur quelconque de la part d'un tiers en contrepartie d'un avantage illicite, promis, consenti ou supposé.

Sont également prohibés les actes de complaisance consistant à accorder à un tiers une faveur (par exemple : emploi, contrat de fourniture de biens ou de services) sans justification économique avérée ou hors du cadre des actions sociales ou humanitaires assumées par le Groupe dans le cadre notamment de ses actions de parrainage ou de mécénat.

Le Groupe interdit formellement à tous ses salariés et aux tiers agissant en son nom ou pour son compte toute forme de corruption passive, c'est-à-dire le fait de solliciter ou d'accepter un avantage illicite ou occulte, quelle qu'en soit la nature, en contrepartie d'un acte favorable de la part du Groupe ou d'un tiers



Rendez-vous sur les bibliothèques documentaires de la direction Juridique et assurance, la démarche conformité et du département éthique et conformité.

3.2 Cadeaux et marques d'hospitalité

Les salariés du Groupe et les tiers agissant au nom et pour le compte du Groupe peuvent être amenés à offrir des cadeaux ou invitations comme signe de courtoisie à des partenaires d'affaires. Ceux qui les offrent doivent le faire dans le seul intérêt du Groupe, dans les limites de leurs attributions et délégations, au profit d'une personne identifiée et connue, et faire apparaître clairement que le Groupe en est à l'origine.

Ils doivent faire preuve de discernement et prendre en compte les circonstances d'affaires justifiant le cadeau ou l'invitation, ainsi que la fonction de la personne à laquelle le cadeau ou l'invitation est destiné. Ces cadeaux ou invitations doivent être d'une nature symbolique et d'une valeur raisonnable, et pouvoir être assumés publiquement tant par le Groupe que par la personne qui les reçoit ; ils ne doivent pas pouvoir être considérés comme étant susceptibles d'exercer une influence sur une décision concernant le Groupe.

Les salariés doivent par ailleurs rigoureusement veiller à ce que la nature et le montant de ces cadeaux et invitations respectent les lois et règlements locaux, en particulier lorsque la personne qui les reçoit exerce une fonction publique et/ou élective.

Les frais d'hébergement et/ou de restauration des clients et partenaires en visite dans le cadre du suivi de nos relations commerciales peuvent ponctuellement être pris en charge, notamment dans les relations technico-commerciales. Cette prise en charge est envisageable uniquement sous réserve qu'elle soit conforme aux pratiques du Groupe et validée par le supérieur hiérarchique.

Chaque collaborateur doit refuser tout cadeau ou invitation susceptible de compromettre son impartialité, son intégrité ou son indépendance.

Les personnes à qui sont offerts des cadeaux et invitations susceptibles de soulever des interrogations (notamment quant à leur valeur ou leur nature, ou au regard des circonstances) doivent en informer sans délai leur hiérarchie voire le Département éthique et conformité.

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire du département éthique et conformité.

3.3 Conflits d'intérêts

Chacun des collaborateurs a un devoir de loyauté et de transparence à l'égard du Groupe 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.

D'une manière générale tout collaborateur, investi dans des activités à l'extérieur du Groupe, s'interdit d'engager le Groupe à l'égard de ces activités, y compris à titre gratuit, ou d'exercer une quelconque mission susceptible d'altérer l'objectivité de son jugement dans l'exercice de son activité professionnelle. Tout collaborateur ou dirigeant susceptible de se trouver dans une telle situation doit, préalablement à toute action ou, à tout le moins, dès qu'il a connaissance de la situation de conflit d'intérêts, en informer par écrit et immédiatement son supérieur hiérarchique et s'abstenir de toute action jusqu'à ce qu'une autorisation expresse, le cas échéant sous condition, lui ait été délivrée.

La prudence et le bon sens doivent permettre d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la direction Juridique et assurance et du département éthique et conformité.

3.4 Evaluation des tiers

Le Groupe entretient des relations commerciales loyales et transparentes, basées sur la bonne foi, avec ses partenaires professionnels. Il souhaite s'assurer que ceux-ci ne présentent aucun risque pour lui, notamment en cas de non-respect des réglementations internationales et nationales ou de non-respect des bonnes pratiques reconnues en matière de prévention de la corruption et de comportements similaires.

Les collaborateurs en charge de ces partenariats doivent superviser les prestations réalisées par les partenaires et s'assurer qu'ils respectent les dispositions législatives et réglementaires. Le responsable de la relation d'affaires doit veiller en toutes circonstances à l'intégrité des partenaires sélectionnés et garder à l'esprit l'intérêt supérieur du Groupe, la protection de son image et de sa réputation, ainsi qu'un haut niveau de professionnalisme.

Le Groupe déploie un dispositif d'évaluation des tiers. Il est applicable à l'ensemble des entités du Groupe est composé de procédures et d'outils d'évaluation pilotés par le département éthique et conformité. Il concerne les catégories de tiers suivantes : clients, intermédiaires commerciaux, co-traitants, sous-traitants et fournisseurs, bénéficiaires de parrainage et de mécénat

Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire du département éthique et conformité.

3.5 Représentation d'intérêts

La représentation d'intérêts consiste à prendre l'initiative d'entrer en contact avec les personnes qui sont chargées d'élaborer et de voter les décisions publiques ou de conduire l'action publique nationale ou locale pour influencer leurs décisions. Le représentant d'intérêt peut être un salarié du Groupe ou un tiers exerçant en son nom dans le cadre d'une mission contractuelle.

Dans certains pays, ou vis-à-vis de certaines personnes ou institutions nationales ou internationales, des réglementations particulières imposent des obligations spécifiques à la représentation d'intérêts, par rapport aux personnes exerçant cette activité, des modalités de celle-ci ou des personnes rencontrées, notamment des élus.

Le recours éventuel à cette activité relève exclusivement de la décision de la Direction Générale du Groupe.

3.6 Respect des principes de la commande publique et de la libre concurrence

Le Groupe s'interdit toute pratique visant ou conduisant à restreindre la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans le cadre de la commande publique, ainsi que le libre et loyal exercice de la concurrence.

A ce titre, est notamment prohibée toute action visant, hors du cadre réglementaire ou particulier s'appliquant à la consultation, à obtenir indûment des informations de la part de l'acheteur et, de façon générale, à obtenir un avantage injustifié.

Est également prohibée toute action visant ou conduisant à restreindre la concurrence, notamment dans le cadre d'une entente illicite avec un ou plusieurs candidats ou toute autre pratique anticoncurrentielle, quelle que soit la nature du marché.

Dans la plupart des pays où le Groupe 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.

Chaque collaborateur concerné doit 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 à ces règles commettrait une faute professionnelle et s'exposerait, de ce fait, à des sanctions



Rendez-vous sur la bibliothèque documentaire de la direction juridique

3.7 Fraude

Les 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 stipulations contractuelles et aux règles de l'art, sans dissimulation ni tromperie, ni chercher à obtenir un avantage indu.

Chaque collaborateur doit protéger les biens de l'entreprise contre leur appropriation par des tiers et veiller à ce qu'ils ne fassent l'objet d'aucune utilisation à des fins illicites, non autorisées, ou sans rapport avec les activités du Groupe.

3.8 Respect des lois

Le Groupe, ses filiales et ses collaborateurs respectent l'ensemble des lois et règlements en France et dans tous les pays où le Groupe a, ou est susceptible d'avoir, des activités.

Le Groupe 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.

Ils peuvent en permanence prendre conseil auprès de leur hiérarchie et des directions fonctionnelles compétentes, notamment Prévention, Juridique, Informatique, RSE, Ressources humaines et Achats.

4 MISE EN ŒUVRE DU CODE ÉTHIQUE



4.1 Application

Le présent code éthique s'applique à tous les collaborateurs dans le cadre des activités du Groupe au quotidien, ainsi qu'à l'ensemble des partenaires commerciaux, intermédiaires, agents, partenaires dans des joint-ventures et aux fournisseurs du Groupe. Le groupe veille à ce qu'ils en aient pleine connaissance et qu'ils s'y conforment constamment.

Si un collaborateur est confronté à une situation de conflit potentiel, réel ou supposé, avec les règles énoncées dans ce code, il doit rechercher, au moindre doute, une assistance immédiate auprès de son supérieur hiérarchique, des services juridiques, du département éthique et conformité ou sur la plateforme d'alerte interne. Il doit par ailleurs s'abstenir de toute action tant qu'une solution n'aura pas été trouvée et validée.

Le Groupe met à la disposition des collaborateurs des procédures et des fiches pratiques dans les différentes bibliothèques documentaires des directions concernées, afin de mieux appréhender les risques auxquels ils peuvent être confrontés et qui évolueront en fonction des mises à jour de la cartographie des risques de corruption.

4.2 Formation

Le Groupe a développé un centre de formation, Plateforme, assurant des apprentissages conçus en interne par les professionnels mobilisés autour du transfert de compétences.

Sur les sujets liés à l'éthique et à la conformité, le Groupe a mis en place un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques liés aux relations commerciales (corruption, trafic d'influence, …). Le Groupe dispense également des formations en présentiel au risque pénal, ainsi que des sensibilisations spécifiques aux processus identifiés à risque.

Dans le prolongement de sa politique de développement des compétences, le Groupe propose également des parcours dédiés aux managers, visant à renforcer leur leadership, leur posture managériale et leur capacité à accompagner les équipes dans un environnement en mutation. Ces formations, adaptées à tous les niveaux de management, encouragent une culture fondée sur la responsabilisation, la proximité et le parler vrai, en cohérence avec les valeurs du Groupe.

4.3 Gouvernance éthique

Le déploiement du programme éthique et le suivi de certaines valeurs présentées dans ce code sont assurés par une organisation dédiée au sein du Groupe.

Comité éthique

Le comité éthique du Groupe est chargé de définir et superviser le dispositif de conformité. Ce comité suit sa mise en œuvre au sein du Groupe et a la charge de proposer à la Direction Générale toute recommandation en matière de politique éthique, de superviser, de piloter toutes actions 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.

Le comité éthique est composé de membres de la Direction Générale, du comité exécutif, ainsi que des responsables du déploiement du programme éthique dans le Groupe.

Le comité éthique s'appuie sur le département éthique et conformité pour mettre en œuvre la politique éthique du groupe.

Le département éthique et conformité

Rattaché à la Direction RSE du Groupe, le **département éthique et conformité** a la charge de déployer le dispositif éthique et d'en assurer la bonne connaissance par l'ensemble des collaborateurs, ainsi que de veiller à son parfait respect.

Référent Alerte

Un référent alerte est par ailleurs désigné au sein du Groupe.

Le référent alerte est la personne qui reçoit l'alerte et la transmet aux fins d'instructions, aux membres du comité ci-dessous en tenant compte de la nature et de la thématique de l'alerte.

Comité de traitement des alertes

Ce comité est tenu d'instruire les alertes reçues.

Il assure une prise de décision collégiale sur les suites à réserver aux alertes reçues.

Référents « éthique & conformité »

Un réseau de référents « éthique et conformité » est déployé à travers le Groupe, afin de faciliter le déploiement du dispositif de conformité auprès des collaborateurs.

Les référents répondent à toutes les questions des collaborateurs de leur périmètre et facilitent la remontée éventuelle des questions et retours d'expériences au département éthique et conformité.

4.4 Dispositif d'alerte professionnelle

Le Groupe a mis 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, notamment en cas de fraude, de corruption ou de pratiques anticoncurrentielles.

Ce dispositif, conforme aux exigences de la CNIL en matière de traitements automatisés de données personnelles, permet à tout collaborateur, ainsi qu'à tout tiers, de déposer un signalement par voie électronique ou téléphonique. Ce signalement, qui peut être anonyme ou non selon le demandeur, sera transmis au référent alerte, qui est chargé de vérifier et de traiter l'alerte selon une procédure définie.

Toute personne faisant un signalement de bonne foi est protégée contre toute sanction ou poursuite à ce titre, conformément aux dispositions légales. Ce dispositif assure la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits signalés et des personnes concernées, même lorsque des vérifications ou des communications avec des tiers sont nécessaires pour traiter le signalement. Toute violation de cette confidentialité pourra entraîner des sanctions disciplinaires.

Une fois l'alerte enregistrée, elle est transmise au référent de l'alerte qui en vérifie la recevabilité au regard des exigences légales. Le lanceur d'alerte recevra un accusé de réception de son alerte puis sera informé via la plateforme de la recevabilité de l'alerte ou de sa non-recevabilité. Dans le cas d'une recevabilité il l'informera également du lancement d'une instruction.

En fonction des informations qui lui sont communiquées par le référent alerte, le comité de traitement des alertes décide de l'ouverture éventuelle d'enquêtes. Lorsque les soupçons apparaissent suffisamment étayés, un rapport du comité de traitement des alertes est communiqué à l'instance dirigeante (ou à l'organe de contrôle lorsque cette dernière est mise en cause) afin qu'elle décide des suites à donner.

La démonstration, par l'enquête interne, d'un comportement contraire au code éthique doit donner lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues en tel cas, décidées par l'instance dirigeante.

Toute personne souhaitant déposer un signalement peut utiliser la plateforme accessible à l'adresse suivante : nge.signalement.net ou appeler la ligne téléphonique dédiée présentant les mêmes garanties de confidentialité : **+33 1 75 85 96 55**.

4.5 Evaluation

La conformité du dispositif éthique et la mise en œuvre du programme font l'objet d'évaluations régulières. Les résultats sont communiqués au comité éthique du Groupe, chargé de superviser la mise en œuvre du programme et de définir les actions.

Une revue annuelle de la maturité du programme de prévention de la corruption est réalisée par le comité éthique et présentée au comité d'audit NGE.

4.6 Sanctions

Les manquements au présent code et/ou à la règlementation peuvent entrainer des sanctions à l'encontre du Groupe et de ses filiales. Elles peuvent, par exemple, conduire à une exclusion des appels d'offres de marchés publics générant de lourdes conséquences pour le Groupe.

L'ensemble des collaborateurs s'engage à respecter les règles communes et les valeurs définies dans le présent code éthique.

Tout collaborateur qui ne respecterait pas les règles édictées dans le code s'expose aux sanctions disciplinaires énoncées dans le règlement intérieur, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

4.7 Diffusion

Le présent code éthique est à la disposition de tous les collaborateurs du Groupe

Il peut être obtenu auprès des ressources humaines de chacune des sociétés du Groupe et sur le site intranet.

Il est également publié sur le site internet de NGE.

Il est annexé au règlement intérieur applicable au sein des entités du groupe **NGE** et fait l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celui-ci.



Directeur Éthique et Conformité

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

Référents Alerte Groupe

Guillaume Drebel
(Titulaire)

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

Recueil des signalements

RDV sur :
https://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
Tél. : +33 (4) 90 91 60 00

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :