

CÓDIGO
DE ÉTICA



Preámbulo

Nuestro grupo siempre ha hecho de la dimensión humana el elemento central de sus proyectos : la aplicación concreta de sus valores, las acciones implementadas en materia de responsabilidad social, en favor del medio ambiente y ante todas sus partes interesadas –empleados, socios y clientes– deben ser irreprochables y ejemplares.

De resultas de estos compromisos y por su adhesión en 2016 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Grupo adopta y alienta los principios del Pacto, particularmente en relación con la ética empresarial. Esta nueva dimensión nos impone el deber de reforzar la vigilancia en nuestras prácticas y nuestras actividades diarias.

Mediante esta serie de acciones coordinadas por el Comité de Desarrollo Sostenible, NGE mantiene el rumbo del crecimiento.

A la vez, el Código de Ética adoptado por NGE está en consonancia con nuestro enfoque de RSE. Tiene por destinatarios a todos los dirigentes y empleados del Grupo y completa, sin sustituirlas, las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales vigentes en todos los países donde actúa el Grupo. Las normas y principios que contiene se imponen a todos en cualquier circunstancia.

Aplicar este código es una prioridad para garantizar un crecimiento responsable dentro del respeto del interés general y construir relaciones duraderas con nuestros clientes.

Respetando estos compromisos, en Francia y en el ámbito internacional, podremos continuar nuestra expansión y estar orgullosos de nuestros logros.

Antoine Metzger

Presidente

Índice

I. COMPROMISOS

04

- Responsabilidad social y medioambiental
- Respeto de las personas
- Igualdad y diversidad / Prevención de la discriminación
- Política de compras responsable

II. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DE LA NORMATIVA VIGENTE

05

- Seguridad y cumplimiento de las normas medioambientales
- Respeto de la competencia
- Prevención de la corrupción
 - Regalos y gestos de hospitalidad
 - Patrocinio y mecenazgo
 - Intermediarios comerciales
 - Socios - Subcontratistas - Proveedores
 - Fraude y chantaje
- Protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores
- Abstención de recurrir al trabajo clandestino
- Actividad política
- Respeto y protección de los activos
- Conflicto de intereses

III. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA-MEDIOS DE ACCIÓN

09

- Formación - inserción
- Seguridad y medio ambiente
- Organización interna
- Procedimientos de control y auditorías internas de la información contable y financiera
- Evaluación
- Sanciones
- Dispositivo de alerta profesional

IV. DIFUSIÓN

11

I. COMPROMISOS

Siendo un grupo donde el ser humano ocupa un lugar central en los proyectos, para NGE la responsabilidad social no es una opción, debe ser inherente a su estrategia y guiar sus pasos a diario.

Al adherir al Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas, NGE ha asumido voluntariamente la responsabilidad de sostener con fuerza sus compromisos y difundir sus buenas prácticas en materia de responsabilidad social de las empresas, a partir de principios universalmente reconocidos.

Esta adhesión implica, para todos los hombres y mujeres que contribuyen a la vitalidad de NGE, el compromiso de promover y aplicar los diez principios del Pacto Mundial, agrupados en cuatro temas fundamentales: Derechos humanos, normas internacionales del trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Responsabilidad social y medioambiental

Consciente de los retos que presenta la dimensión medioambiental de sus actividades, la Dirección General orienta al Grupo a apreciar con mayor claridad el medio ambiente en su quehacer diario.

Como constructor, NGE tiene obligaciones específicas dentro del ámbito de la construcción y las infraestructuras. Reducir y controlar su huella ambiental, promover la seguridad en el trabajo, la cohesión social y el potencial humano de los trabajadores, son parte integrante de su estrategia.

El Grupo evalúa constantemente el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente y los actores con los que interviene.

El Grupo otorga primordial importancia a la preservación de la salud y la integridad física de los empleados. NGE ha optado por imponer una política firme y ambiciosa en materia de prevención y reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El Grupo se consagra a reflexionar sobre las soluciones a implementar para alcanzar los más ambiciosos objetivos en materia de salubridad y seguridad laboral: formaciones específicas, «cuartos de hora sobre seguridad», campañas focalizadas, grupos de trabajo o diseño de herramientas y métodos de trabajo más respetuosos de las personas y del medio ambiente, búsqueda de productos de sustitución menos nocivos, estudio de puestos de trabajo que limiten los trastornos musculoesqueléticos (TME), intercambios sobre buenas prácticas compartidas, y análisis de casos prácticos con los agentes de prevención en seguridad, son palancas de acción factibles para el Grupo.

Respeto de las personas

Desde su creación, NGE estuvo sustentado sobre sólidos cimientos, y el primero de todos es el respeto de los seres humanos. Esto significa que el empleado, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía, es la preocupación central de la empresa, ya que del empeño de cada uno depende el éxito de todos. La solidaridad, la confianza mutua, el intercambio de información en aras del interés superior del Grupo, y la ejemplaridad, deben animar a cada empleado.

Igualdad y diversidad / prevención de la discriminación

Dentro del marco de su política de recursos humanos, NGE ha establecido acuerdos en todas las filiales en materia de igualdad entre hombres y mujeres y, desde hace varios años, se ha comprometido con un enfoque dirigido contra todas las discriminaciones, especialmente las relacionadas con la edad.

Política de compras responsable

El compromiso de NGE en materia de RSE constituye una prioridad y abarca la puesta en marcha de una política de compras responsables. Los procesos de compras centralizadas del Grupo integran el respeto, por parte de nuestros proveedores y subcontratistas, de la calidad requerida por nuestros contratistas principales públicos o privados, y de la normativa vigente, en especial medioambiental.

Además, los esfuerzos del Grupo apuntan a desarrollar una política de compras que integre los criterios de salud y medio ambiente, complementando las medidas que a diario se toman en las obras.

II. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DE LA NORMATIVA VIGENTE

El Grupo respeta y aplica los grandes principios supranacionales que gobiernan a las Naciones : tal es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos adicionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios rectores de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

El Grupo y sus empleados, así como las filiales directa o indirectamente detentadas por NGE, cumplen con el conjunto de las leyes y reglamentos en Francia y en todos los países donde NGE ejerce actividades o es susceptible de hacerlo.

NGE es consciente de que estas áreas requieren una dosis cada vez mayor de conocimiento experto y se compromete a poner a disposición de sus empleados las competencias necesarias para que puedan gestionar y enfrentar el conjunto de los riesgos incurridos, con la ayuda de su jerarquía y los servicios jurídicos, que pueden asesorarles a todo momento.

Seguridad y medio ambiente

En todos los casos, los empleados del Grupo deberán cumplir con las obligaciones reglamentarias en materia de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, y a la vez velar por el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Más allá del cumplimiento normativo, el Grupo se basa, en particular, en las obligaciones derivadas del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo de las empresas del Grupo y del plan Medio Ambiente, cuya estricta observancia es imperativa para todos.

Respeto de la competencia

En la mayoría de los países donde NGE interviene o es susceptible de hacerlo en el marco de sus actividades, se han aprobado legislaciones que apuntan a prohibir los actos perjudiciales para el libre juego de la competencia. El conjunto de estas normas deben ser conocidas y estrictamente aplicadas, acudiendo, de ser necesario, a una asistencia jurídica.

El desarrollo con observancia de las normas que establecen los principios de la libre competencia refuerza la creatividad, la originalidad y la competitividad necesarias para conseguir éxitos comerciales duraderos. En otras palabras, las empresas que tienen éxito son las que respetan las reglas de la competencia sana y leal. Por eso cada cual se ve sujeto a la imperiosa necesidad de respetar en todo momento las normas imperativas de la competencia. Los actos ilícitos contrarios al libre juego de la competencia pueden adoptar diversas formas : acuerdos entre empresas competidoras, e incluso un simple intercambio de información estratégica, un abuso de posición dominante o una explotación abusiva de la situación de dependencia económica de un proveedor, de un prestador de servicios o de un cliente, constituyen prácticas punibles.

Por lo demás, las sanciones incurridas por las empresas culpables pueden ser muy gravosas. La Autoridad de Defensa de la Competencia podrá imponer sanciones susceptibles de afectar una parte significativa del importe de la cifra de negocios mundial libre de impuestos de las empresas que hayan entrado en acuerdos de cártel : el riesgo va entonces mucho más allá de la pérdida del beneficio neto obtenido mediante dichas prácticas.

Cada empleado concernido debe conocer y aplicar estas normas y abstenerse en su actividad profesional de todo comportamiento asimilable a una práctica anticompetitiva, ya sea en el territorio nacional o en el extranjero. En consecuencia, toda persona que infringiese las normas que se ha comprometido a respetar, cometería una falta profesional, exponiéndose por ello a sanciones.

Prevención de la corrupción

Todas las leyes anticorrupción del conjunto de los países donde actúa NGE deben cumplirse en todas las circunstancias.

Durante la negociación o la ejecución de los contratos, queda terminantemente prohibido cualquier comportamiento o hecho que pueda ser calificado 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 reglamentaciones nacionales prohíben ofrecer o prometer, directa o indirectamente, cualquier beneficio, pecuniario u otro, a un representante de la administración pública o a un funcionario público, con el fin de obtener o conservar un contrato o de influir en el comportamiento de una administración.

La ley también prohíbe terminantemente la corrupción de personas privadas.

— Regalos y gestos de hospitalidad :

Cabe recordar aquí que sólo son tolerados los regalos de valor simbólico y de modesta cuantía, no pagados en efectivo y en consonancia con los usos comerciales y el entorno legal y reglamentario de cada país.

Cada uno de los empleados debe abstenerse de aceptar regalos o invitaciones susceptibles de ponerle en situación de obligado, a fin de no comprometer su integridad ni su independencia.

Del mismo modo, los gestos de hospitalidad deben ser limitados y de naturaleza razonable en todos los casos.

Estas disposiciones no menoscaban la posibilidad de asumir los gastos de alojamiento y/o restauración de los clientes y socios comerciales de visita en el marco del seguimiento de nuestras relaciones comerciales, especialmente en las relaciones técnico-comerciales, siempre que esto se haga de conformidad con las prácticas del Grupo y sea validado por el superior jerárquico.

■ **Patrocinio y mecenazgo :**

Las acciones de apoyo a las asociaciones deportivas o de mecenazgo en favor de museos o manifestaciones humanitarias o culturales son posibles siempre que tengan lugar en las condiciones previstas y sustentadas por la ley y sean objeto de previa autorización y coordinación por la Dirección General.

■ **Intermediarios comerciales :**

Las relaciones con nuestros consultores o intermediarios comerciales sólo pueden encararse con el respeto mutuo de los más altos estándares de integridad ; acudir a estas empresas colaboradoras, especialmente en casos donde la implantación del Grupo es limitada, siempre implica una evaluación basada en competencias profesionales específicas y en el suministro de prestaciones definidas y medibles.

Los empleados a cargo de estos acuerdos de colaboración deben procurar encuadrar las prestaciones efectivamente realizadas por estas empresas colaboradoras, asegurándose de que cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias.

■ **Socios-subcontratistas-proveedores :**

NGE considera que el rendimiento de una empresa pasa por tener relaciones equilibradas con sus diferentes interlocutores, que deben ser tratados respetuosamente en la conducción de los negocios, lo cual requiere relaciones justas y profesionales, basadas en la buena fe. Cada empleado debe tener presente el interés superior del Grupo, la protección de su imagen y su notoriedad, así como un alto nivel de reputación profesional. Los proveedores del Grupo deben adherir a nuestros valores definidos en la Carta de proveedores y la misión de cada uno es procurar que se ajusten a ello. En este sentido, los proveedores y subcontratistas son sometidos a evaluaciones periódicas y se realizan auditorías. El Grupo pone a disposición de los colaboradores procedimientos y herramientas de evaluación periódica de la situación de los subcontratistas y proveedores (Due diligence) con quienes se mantiene una relación comercial.

■ **Fraude y chantaje :**

Los principios de transparencia, honestidad y probidad deben regir nuestra conducta profesional. Entre las conductas prohibidas, el fraude cometido por la empresa constituye, más allá de la infracción punible, una violación de las normas morales y éticas que nos rigen. Cada empleado debe consagrarse a suministrar prestaciones conformes a los usos y estipulaciones contractuales, sin disimulación ni engaño, y sin tratar de obtener un beneficio indebido.

Protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores

NGE respeta el principio de separación entre la vida privada y la vida profesional, e incita a sus empleados a distinguir entre estas esferas en la práctica cotidiana. Mediante procedimientos informáticos se apunta a impedir toda intrusión en los sistemas de información con miras a salvaguardar la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores. Por su parte, los empleados deben utilizar las herramientas informáticas puestas a su disposición dentro del estricto ámbito profesional y asegurarse de que su posible uso con fines privados se limite a las gestiones conducentes a una buena armonía y un justo equilibrio entre vida profesional y vida social.

Abstención de recurrir al trabajo clandestino

El Grupo considera que la lucha contra el trabajo clandestino o el trabajo forzoso es una prioridad absoluta y ha implementado los procedimientos necesarios para asegurarse de que dentro del Grupo nadie podrá recurrir a mano de obra en situación irregular. El incumplimiento de estas normas puede conducir a la exclusión en licitaciones de contratos públicos y entrañar graves consecuencias para el Grupo.

Actividad política

NGE respeta la libertad de opinión y el derecho de cada empleado a participar, a título personal, en las actividades de la vida pública, siempre que quede claro que al hacerlo, no representa a la empresa, la cual desea mantener una actitud de estricta neutralidad política.

Se recuerda que en Francia la ley prohíbe a las empresas toda financiación de un partido o de las actividades de un representante electo o de un candidato. NGE observa escrupulosamente la normativa aplicable a la financiación de partidos y candidatos, y más generalmente de toda actividad política. En los países donde dichas financiaciones están autorizadas y/o controladas, la política del Grupo es no participar en dichas financiaciones de partidos o de políticos.

Respeto y protección de los activos

Los activos de una empresa constituyen, junto a sus hombres y mujeres, su principal riqueza. No sólo constan de elementos tangibles visibles, locales, máquinas de producción, instalaciones técnicas, etc., sino también del conjunto de los conocimientos, informaciones técnicas o comerciales, ofertas comerciales, estudios de toda índole, y de manera general, de todas las competencias periciales, datos financieros y jurídicos y elementos elaborados por los empleados y que conforman el patrimonio del Grupo.

Estos elementos tangibles e intangibles deben ser protegidos por cada uno de los empleados contra su apropiación por parte de terceros y no ser objeto de ningún uso con fines ilícitos o sin relación con las actividades de NGE. Por supuesto, en ningún caso podrán ser explotados o utilizados con fines personales, ni puestos a disposición de terceros para necesidades distintas de las del Grupo.

En ese sentido, cada colaborador debe asegurarse de poner a resguardo los datos confidenciales contenidos en su ordenador o smartphone.

Conflictos de intereses

Cada uno de los colaboradores tiene un deber de lealtad y transparencia para con NGE y, en dicho carácter, debe procurar no ejercer, directa o indirectamente, actividades donde sus intereses personales podrían colocarlo en una situación de conflicto de intereses con los del Grupo.

Existe un conflicto de intereses cuando el interés personal de un colaborador (o los de una persona física o jurídica con la que estuviese vinculado) puede obstaculizar su objetividad, su juicio o su capacidad de actuar exclusivamente de la manera que mejor convenga a los intereses del Grupo. En el derecho francés el conflicto de intereses no es un delito civil o penal, a diferencia del tráfico de influencias y la toma ilegal de interés, que pueden derivar del mismo y constituyen actos delictivos.

De manera general todo colaborador, participante en actividades por fuera del Grupo, tiene prohibido adquirir compromisos morales o financieros a nombre de NGE respecto de dichas actividades, o ejercer cualquier misión susceptible de alterar la objetividad de su juicio en el ejercicio de su actividad profesional.

La prudencia es de rigor, y, con sentido común, debe ser posible evitar el hallarse en semejante situación.

III. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA MEDIOS DE ACCIÓN

El presente Código de ética se aplica no sólo a todos los colaboradores en el marco de las actividades diarias de NGE, sino también a todos los socios comerciales, intermediarios, agentes, asociados en joint-ventures, y a los proveedores del Grupo, que velará por que tengan pleno conocimiento y actúen constantemente en observancia del mismo.

Cada vez que el colaborador enfrente una situación de conflicto potencial, real o supuesto, con las normas enunciadas en este Código, ante la más mínima duda, deberá buscar la asistencia inmediata de su superior jerárquico, los servicios jurídicos o el Referente ético del Grupo, y abstenerse de cualquier acción hasta tanto no se encuentre y sea validada una solución.

Formación - inserción

NGE ha desarrollado un centro de formación que imparte aprendizajes diseñados internamente por los profesionales movilizados en torno de la transferencia de competencias. El Grupo también está comprometido en las acciones de inserción estableciendo colaboraciones con los poderes públicos, los contratistas principales y los actores del empleo.

Más precisamente, NGE ha puesto en marcha diversos dispositivos de formación (e-learning) destinados a los directivos y al personal con mayor exposición a riesgos de corrupción y tráfico de influencias, en función de las orientaciones y prioridades de la Dirección del Grupo.

Organización interna

Se instituye dentro de NGE un Comité de ética encargado de la implementación y el seguimiento del programa ético. Corresponde al Comité proponer a la Dirección toda recomendación en materia de política ética del Grupo, supervisar la aplicación del programa ético dentro del Grupo, y conducir acciones de formación, sensibilización, pedagogía, con el fin de promover los principios contenidos en el Código de ética y garantizar su apropiación por los empleados y, por último, tratar los problemas o anomalías detectados o encontrados.

Además, se designa a un Referente ético dentro del Grupo. Presta su apoyo y orientación a los empleados enfrentados a cualquier problemática ética. Es miembro del Comité ético del Grupo y tiene el apoyo de las Direcciones Operativas de éste.

Procedimientos de control y auditorías internas de la información contable y financiera

Mediante procedimientos de control contable conformes a las normas de nivel más elevado se dispone de la posibilidad de asegurar que los libros, registros y cuentas no se utilizan para ocultar hechos de corrupción o tráfico de influencias. Este control es realizado por el servicio contable y financiero de NGE y controlado por sus censores de cuentas independientes con motivo de la certificación de las cuentas anuales.

Evaluación

El cumplimiento del Código de ética y la implementación del programa son objeto de periódicas evaluaciones internas y externas y los resultados se comunican al Comité de ética del Grupo, encargado de supervisar la ejecución del programa y definir las acciones.

Sanciones

Todos los colaboradores se comprometen a respetar las normas comunes así definidas en la conducción de sus actividades.

Todo colaborador que no respetase las normas así dictadas por el Código se expone a sanciones disciplinarias, con medidas que pueden llegar hasta la ruptura del contrato de trabajo.

Dispositivo de Alerta Profesional

Todo colaborador puede enviar una denuncia respecto de la existencia de comportamientos contrarios al presente Código, a su superior jerárquico directo o indirecto, o al Referente ético del Grupo.

El Grupo instaura un dispositivo de alerta profesional interna, de conformidad con las disposiciones de la ley del 9 de diciembre de 2016 y el Decreto N° 2017-564 del 19 de abril de 2017 aplicable a partir del 1o de enero de 2018, destinado a recoger las denuncias relativas a violaciones del Código de Ética por otros empleados o miembros del Grupo y más generalmente en caso de fraude, corrupción o prácticas anticompetitivas.

Este dispositivo, que cumple con los requisitos de la CNIL sobre los tratamientos automatizados de datos de carácter personal así implementados, permite a cualquier empleado presentar una denuncia, por medio electrónico, que se llevará a conocimiento del Referente ético encargado de realizar la verificación y el tratamiento de la alerta. Esta persona está específicamente capacitada a dicho efecto. Las denuncias anónimas no se tendrán en cuenta, pero toda denuncia hecha por una persona de buena fe y que permita la identificación de un infractor, pondrá a esa persona al abrigo de toda sanción o proceso por este motivo, en las condiciones previstas por la propia ley. La confidencialidad de la identidad de la persona originadora de la alerta está garantizada por procedimientos internos, del mismo modo que la de la persona imputada, cuyos derechos deben ser respetados. En contrapartida, el uso del dispositivo de alerta para fines de calumnia o con la intención de dañar la reputación de un individuo o de una persona jurídica será sancionado o podrá ser objeto de actuaciones ante los tribunales.

En función de la información que le comunica el Referente ético, el Comité de Ética del Grupo puede tomar la decisión de lanzar investigaciones y efectuar su tratamiento.

IV. DIFUSIÓN

El presente Código de Ética se entrega a cada uno de los colaboradores del Grupo y a los recién contratados. También está disponible en el portal del Grupo y puede solicitarse al departamento de Recursos Humanos de cada una de las sociedades del Grupo. Se adjunta como anexo al reglamento interno aplicable dentro de estas entidades, siendo objeto de los mismos trámites de inscripción y publicidad que éste, y tendrá la misma fuerza jurídica.

Enlaces útiles

Referentes de ética del Grupo

▼
Jean-François GOHIER
(Titular)

Línea directa :
+33 (0) 4 90 91 60 02

▼
Catherine ARLAUD
(Suplente)

Línea directa :
+33 (0) 4 90 91 60 12

Recogida de denuncias

▼
Por correo electrónico :
alerte-ethique.nge.fr

