

CODE

ETHIQUE



## Préambule

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

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

Ces différentes actions permettent à NGE de maintenir le cap de la croissance en s'inscrivant durablement dans le respect de ces principes.

Le Code éthique adopté par NGE et mis à jour régulièrement s'inscrit, lui aussi, dans la droite ligne de notre politique. 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. **La cartographie des risques** permet de détecter les écueils auxquels l'entreprise peut être exposée et de mieux les prévenir ensemble.

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

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

Antoine Metzger

Président

---

# Sommaire

---

<b>I. ENGAGEMENTS .....</b>	<b>4</b>
• RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE .....	4
• RESPECT DES PERSONNES .....	5
• EGALITE ET DIVERSITE / PREVENTION DE LA DISCRIMINATION.....	5
• POLITIQUE D’ACHATS RESPONSABLES.....	5
<b>II. RESPECT DES LOIS ET DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR.....</b>	<b>5</b>
• SECURITE ET ENVIRONNEMENT.....	6
• RESPECT DE LA CONCURRENCE .....	6
• PREVENTION DE LA CORRUPTION.....	6
<i>Cadeaux et marques d’hospitalité :</i> .....	7
<i>Fraude et Chantage :</i> .....	7
<i>Evaluation des tiers :</i> .....	7
= <i>Clients :</i> .....	7
= <i>Intermédiaires commerciaux :</i> .....	7
= <i>Partenaires-Sous-traitants-Fournisseurs :</i> .....	7
= <i>Sponsoring et Mécénat :</i> .....	8
• PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET DE LA VIE PRIVEE DES SALARIES.....	8
• NON RECOURS AU TRAVAIL CLANDESTIN .....	8
• ACTIVITE POLITIQUE .....	8
• RESPECT ET PROTECTION DES ACTIFS.....	9
• CONFLITS D’INTERETS .....	9
<b>III. MISE EN ŒUVRE DU CODE ETHIQUE MOYENS D’ACTION.....</b>	<b>9</b>
• FORMATION – INSERTION .....	10
• ORGANISATION INTERNE .....	10
= <i>Comité Ethique</i> .....	10
= <i>Délégué Ethique</i> .....	10
= <i>Référent Alerte</i> .....	10
= <i>Comité de traitement des alertes</i> .....	10
• PROCEDURES DE CONTROLE ET AUDITS DES INFORMATIONS COMPTABLES ET FINANCIERES.....	10
• PROCEDURE DE CONTROLE INTERNE NIVEAU 1, 2 ET 3.....	11
• EVALUATION .....	11
• SANCTIONS .....	11
• DISPOSITIF D’ALERTE PROFESSIONNELLE .....	11
<b>IV. DIFFUSION .....</b>	<b>12</b>

## I. ENGAGEMENTS

---

Notre démarche Ethique :

Ce code Ethique s'inscrit dans une démarche plus large au sein du groupe qui fait régulièrement évoluer ses outils et ses pratiques qui accompagne les mutations économiques et sociologiques

A cet égard vous pourrez utilement vous référer à des procédures et fiches pratiques qui vous orienteront sur les conduites à tenir en fonction des situations que vous rencontrerez dans le cadre de vos activités professionnelles.

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

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

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

### Responsabilité sociale et environnementale

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

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.

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

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

## Respect des personnes

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

## Egalité et diversité / Prévention de la discrimination

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

De plus, Le Groupe soutient l'insertion professionnelle par l'accueil et la formation de personnes éloignées de l'emploi. Ces mesures en faveur de l'insertion font partie d'un dispositif d'inclusion visant à proposer une intégration pérenne au sein du Groupe.

## Politique d'achats responsables

L'engagement du Groupe en matière de RSE est une priorité et comprend la mise en place d'une politique d'achats responsables qui impose le respect des standards les plus élevés en matière d'éthique des affaires et des droits humains. Les processus d'achats du Groupe prennent en compte ces exigences et l'obligation de les respecter par nos fournisseurs et sous-traitants.

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

## II. RESPECT DES LOIS ET DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

---

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

Le Groupe et ses collaborateurs, ainsi que les filiales détenues directement ou indirectement par NGE, respectent l'ensemble des lois et règlements en France et dans tous les pays où 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 et qui sont recensés dans la cartographie des risques mise à jour régulièrement. Ils peuvent en permanence prendre conseil auprès de leur hiérarchie et des services fonctionnels compétents.

## Sécurité et Environnement

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

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

## Respect de la Concurrence

Dans la plupart des pays où 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. C'est pourquoi chacun est tenu de l'impérieuse nécessité de respecter en toutes circonstances les règles impératives de la concurrence. Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence peuvent adopter des formes variées : des ententes entre entreprises concurrentes, voire un simple échange d'informations stratégiques, un abus de position dominante ou encore une exploitation abusive de la situation de dépendance économique d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un client, constituent des pratiques punissables.

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

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

## Prévention de la Corruption

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

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

### **Cadeaux et marques d'hospitalité :**

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

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

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

### **Fraude et Chantage :**

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

### **Evaluation des tiers :**

#### **- Clients :**

Le Groupe entretient avec ses clients des relations commerciales loyales et transparentes. NGE s'assure à cet effet du bon partage par ses clients, nationaux et internationaux, publics ou privés, de leurs engagements en matière d'éthique des affaires et de respect des droits humains, en effectuant des évaluations régulières.

#### **- Intermédiaires commerciaux :**

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

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

#### **- Partenaires-Sous-traitants-Fournisseurs :**

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

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

#### - **Sponsoring et Mécénat :**

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

#### **Protection des données personnelles et de la vie privée des salariés**

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

Dans le cadre du RGPD, le Groupe veille à la stricte conformité des traitements que ses services mettent en œuvre sur les données des collaborateurs. Le Groupe est également très soucieuse du respect de la vie privée ainsi que des principes de sécurité, de proportionnalité, de minimisation, de confidentialité et de pertinence des données personnelles collectées.

En cas de doute sur les dispositions à prendre en termes de traitement de données à caractère personnel, les utilisateurs devront se renseigner auprès du délégué à la protection des données (DPO) du Groupe.

#### **Non recours au travail clandestin**

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

#### **Activité politique**

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, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, il ne représente pas l'entreprise, qui entend conserver une attitude de stricte neutralité politique.

Il est rappelé que tout financement d'un parti ou des activités d'un élu ou d'un candidat est interdit aux entreprises en France par la loi. 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 d'hommes politiques.

## Respect et protection des actifs

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

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

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

## Conflits d'intérêts

Chacun des collaborateurs a un devoir de loyauté et de transparence à l'égard 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. Le conflit d'intérêts n'est pas en droit français un délit civil ou pénal, à la différence du trafic d'influence et de la prise illégale d'intérêt, qui peuvent en découler et qui sont des actes délictueux.

D'une manière générale tout collaborateur, investi dans des activités à l'extérieur du Groupe, s'interdit d'engager 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.

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

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

---

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

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

Le Groupe met à la disposition des collaborateurs des procédures et des fiches pratiques qui permettent 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.

## Formation – Insertion

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

Plus précisément, le Groupe a mis en place divers dispositifs de formation (e-learning) destinés aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence, en fonction des orientations et priorités de la Direction du Groupe. NGE dispense également des formations au risque pénal ainsi que des sensibilisations spécifiques (cartographie des risques, évaluation des tiers, sanctions pénales, ...).

## Organisation interne

La Direction RSE du groupe a la charge notamment de déployer la politique éthique et conformité du groupe et d'en assurer la bonne connaissance par l'ensemble des collaborateurs ainsi que de veiller à son parfait respect.

### - Comité Ethique

Un comité éthique est mis en place au sein du Groupe. Il est chargé de la mise en œuvre et du suivi du programme éthique. Il revient à ce comité de proposer à la Direction toutes recommandations en matière de politique éthique du Groupe, de superviser l'application du programme éthique au sein du Groupe, de conduire 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.

### - Délégué Ethique

Le comité éthique nomme un délégué en charge de mettre en œuvre la politique éthique du groupe. Il pourra également nommer des délégués pour les besoins d'un pays considéré dont les prérogatives et objectifs seront détaillés dans une fiche de missions spécifique.

### - 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.

## Procédures de contrôle et audits des informations comptables et financières

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

## Procédure de Contrôle interne Niveau 1, 2 et 3

Des procédures de contrôle sont organisées au sein du groupe afin de veiller à la bonne application des règles éthique.

## Evaluation

La conformité du code éthique et la mise en œuvre du programme font l'objet d'évaluations internes et externes régulière. 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.

## Sanctions

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

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

## Dispositif d'Alerte Professionnelle

Tout collaborateur peut adresser un signalement relatif à l'existence de comportements contraires au présent code.

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 par d'autres collaborateurs ou membres du Groupe et plus généralement en cas de fraude, de corruption ou de pratiques anticoncurrentielles.

Toute personne souhaitant déposer une alerte devra privilégier l'utilisation de la plateforme accessible à l'adresse suivante : [www.nge.signalement.net](http://www.nge.signalement.net). Il pourra également utiliser une ligne téléphonique dédiée présentant les mêmes garanties de confidentialité.

Ce dispositif, conforme aux exigences de la CNIL concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel ainsi mis en œuvre, permet à tout salarié de déposer un signalement, par moyen électronique, qui sera porté à la connaissance du référent alerte chargé de procéder à la vérification et au traitement de l'alerte selon une procédure définie. Cette personne est spécialement formée à cet effet.

Tout signalement fait par une personne de bonne foi, mettra cette personne à l'abri de toute sanction ou poursuite pour ce motif, dans les conditions prévues par la loi elle-même. Ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement, y compris lorsque des vérifications ou lorsque le traitement du signalement nécessite la communication avec des tiers. La violation de la confidentialité est susceptible d'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'informerait 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 (où 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 Ethique doit donner lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues en tel cas, décidées par l'instance dirigeante.

## **IV. DIFFUSION**

---

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

---

## ***Contacts utiles et informations***

---

**DELEGUE ETHIQUE**  
**Guillaume Drebel**  
+33 (0) 6 23 55 82 73

**REFERENTS ALERTE GROUPE**  
**Guillaume Drebel**  
(Titulaire)

**Laurence Lavit**  
(Suppléante)

**RECUEIL DES SIGNALEMENTS**  
**RDV SUR :**  
**[HTTPS:// www.nge.signalement.net](https://www.nge.signalement.net)**

**DPO**  
**Marc Petitjean**  
[dpo@nge.fr](mailto:dpo@nge.fr)

