

Éthique & Engagements

Être fier
de ses valeurs,
rester vigilant...

© Concours photo Eiffage



Janvier 2018



Contenu

Charte des valeurs et finalités	3
Code de conduite et respect des règles	4
Respect des personnes	6
Respect des fournisseurs.....	9
Stratégie de développement durable.....	11
Contribution au développement des territoires	12
Respect de l'environnement.....	13
Engagements internationaux	16
Procédures de contrôle et prévention des fraudes	17

Avertissement

Ce document rassemble les éléments constitutifs de la démarche éthique d'Eiffage. Il ne revêt aucun caractère exhaustif ou normatif et ne saurait se substituer aux documents légaux ni aux règlements intérieurs en vigueur au sein des sociétés du Groupe.

En cas de doute ou d'imprécision quant à l'application de ces règles d'éthique et de comportement, il appartient à chacun d'en référer à sa hiérarchie et/ou aux personnes en charge de leur application.

Charte des valeurs et finalités

Responsabilité, confiance, transparence, exemplarité, lucidité, courage et pugnacité... la Charte des Valeurs et Finalités d'Eiffage affirme ces valeurs qui constituent le fil directeur des engagements du Groupe vis-à-vis de ses parties prenantes internes et externes.

La *Charte des valeurs et finalités d'Eiffage* constitue le socle commun fédérateur des entités d'Eiffage - connu depuis 1991 de l'ensemble du corps social- qui énonce les principes intangibles du Groupe : la satisfaction des clients, le respect dû aux salariés, les relations équilibrées avec les actionnaires et la prise en compte des attentes des parties prenantes (partenaires, fournisseurs et sous-traitants, autorités publiques, associations, riverains ...).

Les valeurs mises en exergue sont :

- la **responsabilité** envers les collaborateurs et la hiérarchie, et envers les clients et les partenaires ;
- la **confiance** en tout collaborateur, entre métiers du Groupe, entre opérationnels et fonctionnels ;
- la **transparence**, indispensable au respect des valeurs de confiance et de responsabilité, qui motive le devoir d'alerte de tout collaborateur et justifie le renforcement des procédures d'audit et de contrôle ainsi que l'assistance que tout collaborateur se doit de leur apporter ;
- l'**exemplarité** des dirigeants ;
- le **respect** dû aux clients, aux salariés, aux fournisseurs et à tout partenaire ;
- l'**interdiction de tout conflit d'intérêt** et la modération dans les dépenses de fonctionnement et de remboursement de frais ;
- la **lucidité** sur l'évolution et les perspectives d'évolution des marchés d'Eiffage ;
- le **courage et la pugnacité**, valeurs nécessaires pour surmonter les périodes d'activité plus modérée.



La Charte est remise à tout salarié qui intègre le Groupe et diffusée à tous les niveaux hiérarchiques, dans toutes les branches.

La Charte des Valeurs et Finalités d'Eiffage est disponible sur l'intranet du Groupe et sur www.eiffage.com

Code de conduite et respect des règles

Le Groupe respecte les institutions des pays où il est implanté et la réglementation instaurée par la communauté internationale. La vigilance s'impose d'autant plus qu'Eiffage a relancé une politique d'augmentation de son chiffre d'affaires réalisé au grand international.

Code de conduite

Le groupe Eiffage s'est doté depuis de nombreuses années, de règles de fonctionnement éthiques, tant internes qu'externes, à appliquer par les parties prenantes concernées, dont en tout premier lieu les collaborateurs du Groupe.

Ces engagements ont pour objectif un comportement intègre et respectueux de la législation dans toutes ses composantes et sur l'ensemble des territoires où le Groupe est présent. Ils traduisent également sa volonté de développer la confiance et la fidélité de ses clients et partenaires.

Dans un environnement toujours plus exigeant de transparence et de précision, le **Code de Conduite** a en particulier pour objet de définir et illustrer les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser dans le cadre des activités du Groupe, les faits les plus graves qui puissent être commis, pour mieux en prévenir la survenance, et ce conformément aux législations en vigueur.

Les règles édictées dans le Code de Conduite visent principalement à prévenir et prohiber les comportements anti-concurrentiels, la commission de délit de favoritisme, de corruption et de trafic d'influence. Elles concernent également le blanchiment, et les situations de conflits d'intérêts.

La définition de ces infractions et leurs illustrations figurent dans le document annexe du Code de conduite intitulé : «Code de Conduite - définition et illustrations des situations, pratiques et comportements interdits».

L'ensemble de ces règles s'appliquent avec une parfaite réciprocité tout au long de la chaîne des acteurs : collaborateurs, client, fournisseurs, partenaires.

Ces règles abordent notamment les paiements de facilitation (en référence aux recommandations du Conseil de l'OCDE), le financement de partis politiques, le recours à des intermédiaires, les cadeaux et invitations, les mécénats, parrainages et sponsoring, les dons aux œuvres caritatives.

Les règles d'un code de conduite ne peuvent prévoir toutes les situations, et ces règles sont de nul effet sans s'appuyer sur les valeurs du groupe. Dans l'application de ces règles, le comportement de chacun doit aussi être guidé par ces valeurs au titre desquelles le bon sens et la lucidité. Chacun doit également agir avec un sens aigu de la responsabilité et de l'exemplarité.

Respect des règles

DÉLIT D'INITIÉ

Le Groupe respecte la réglementation de l'AMF en matière de prévention du risque de délit d'initié. Les collaborateurs figurant sur la liste des initiés au sens des règles de l'AMF en sont dûment informés.

CERCLES D'INFLUENCE ET LOBBYING

Le Groupe est représenté dans les instances patronales nationales et locales (FNTP, FRTP, FFB, EGFBT, SERCE, USIRF, FGC, CNCT, CIAN, Centre Technique des Industries Mécaniques, ConstruirAcier ...). Il porte également des mandats de représentation de la profession, notamment au MEDEF et Groupe MEDEF International.

Le Groupe a réalisé pour lui-même et ses filiales les déclarations de ses représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

ACTIVITÉS PUBLIQUES DES COLLABORATEURS

L'engagement citoyen d'un collaborateur qui participe à la vie publique est respecté dans le cadre professionnel d'Eiffage.

Cependant, le collaborateur concerné se doit de ne jamais engager moralement ou financièrement le Groupe ou une de ses entités vis-à-vis des activités ou responsabilités qu'il exerce en tant que citoyen, y compris celles pour lesquelles il pourrait être impliqué dans une décision qui intéresserait le Groupe ou l'une de ses entités. Ces dispositions figurent également dans le Code de Conduite.

Respect des personnes

Depuis ses origines -qui remontent au milieu du XIXe siècle- Eiffage construit sa croissance et sa notoriété sur le respect de valeurs et d'engagements vis-à-vis de ses salariés et de ses parties prenantes. Le Groupe a de tout temps souhaité contribuer au progrès et au développement de la société dans laquelle il évolue, en adhérant pleinement aux actions destinées à favoriser la promotion sociale, l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en difficulté.

Normes internationales du travail

La quasi-totalité des États dans lesquels le Groupe est implanté a ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Eiffage s'implique donc complètement dans le respect de ces règles :

- travail forcé : C29 – C105 ;
- travail des enfants : C138 – C182 ;
- discrimination : C100 - C111 ;
- liberté syndicale : C87 – C98.

Santé et sécurité

Au-delà de la conformité réglementaire, la démarche de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs relève d'une forte implication dans le respect dû aux salariés. Ce point est précisé par l'article 1.2 de la Charte des Valeurs et Finalités : Le respect des règles d'hygiène et de sécurité constitue le socle d'une politique de prévention des accidents du travail. L'objectif est le zéro accident.

La démarche se traduit, dans les faits, par des axes d'amélioration continue communs aux branches et par leur déclinaison en un large panel d'actions de prévention, adaptées à la spécificité des métiers :

- sensibilisation des salariés par des campagnes dédiées et des manifestations ponctuelles permettant la mobilisation ;
- formations ciblées, depuis les quarts d'heure sécurité obligatoires jusqu'à la formation des encadrants au management de la prévention ;
- analyse multifactorielle des accidents ;
- mise au point de méthodes et d'outils de travail plus sécurisés ;
- amélioration du matériel permettant la prévention des pathologies professionnelles et des TMS ;
- remplacement des produits les plus dangereux par d'autres moins impactants ;
- aménagements des postes de travail ;
- partage des bonnes pratiques ;
- présence, dans le cadre des Trophées de l'Innovation Eiffage, d'une catégorie dédiée à la prévention et à la sécurité des collaborateurs et des compagnons sur les chantiers.

Depuis 2011, en coopération des partenaires sociaux et l'accompagnement de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), le Groupe s'est engagé dans une gestion renforcée de la prévention des risques psychosociaux au travail, avec un premier accord signé le 16 mai 2011 puis renouvelé le 22 octobre 2014. À l'heure actuelle, toutes les branches disposent d'accords ou de programmes d'actions sur ce thème.

Les éléments relatifs à la santé et à la sécurité sont décrits et aux chapitres dédiés du rapport annuel et du site www.developpementdurable.eiffage.com.

Sureté des personnes

Le groupe Eiffage fait de la sécurité de ses collaborateurs une priorité, tant dans les pays de ses implantations comme lors de déplacements hors frontières de leur pays de résidence.

L'actualité rappelle chaque jour que le risque zéro n'existe pas et qu'il faut une vigilance particulière lors des déplacements face aux menaces de tous ordres : accidents, risques naturels, risques politiques, criminels ou terroristes.

Le groupe a mis en place des procédures et outils pour suivre et informer les salariés des risques et mesures envisagées.

Prévention de la discrimination

Signataire des Chartes de la Diversité, de l'Apprentissage et de l'égalité des chances dans l'éducation, Eiffage est engagé depuis plusieurs années dans des actions favorisant la diversité des recrutements à égalité de compétences.

En 2012, Eiffage réaffirmait son implication en faveur de **l'emploi des jeunes** en adhérant à l'Engagement national pour l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le 20 juin 2013, le Groupe a une fois de plus renouvelé son engagement en signant –aux côtés de trente-neuf autres entreprises- la Charte Entreprises et Quartiers avec le ministère de l'Égalité des territoires et du logement représenté par le ministre chargé de la Ville.

Dans le domaine de **la prévention du harcèlement et des discriminations**, une politique de formation volontariste a été initiée en direction de l'encadrement dès 2007, par le biais de stages traitant de la diversité et de l'égalité des chances ainsi que de la maîtrise du risque de discrimination.

Plusieurs modules de formation abordent ces sujets en tout ou partie : Entretien annuel, Management (niveaux 1 et 2) et Relations sociales.

De nombreux accords et plans d'actions régissent la **mixité hommes/femmes** dans les branches. Dans un environnement professionnel encore très majoritairement masculin, des priorités sont établies, depuis l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes d'encadrement jusqu'à l'atteinte de l'équité en matière de formation, rémunération et promotion.

En termes de **handicap**, les branches sont également engagées au travers de plans d'actions dont les axes portent principalement sur le changement de la perception du handicap, le renforcement du maintien dans l'emploi, l'accompagnement et l'insertion des personnes handicapées, la gestion des carrières et la collaboration accrue avec le secteur protégé, notamment via la formation des acheteurs.

Des accords ou plans **contrat de génération** ont intégré les objectifs des branches en termes d'emploi des seniors : maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, positionner les seniors en situation de maîtres d'apprentissage et de tuteurs, continuer à les faire évoluer et à les former, et offrir des dispositifs favorables de recrutement.

Enfin, la maîtrise insuffisante des **savoirs de base** constituant non seulement un obstacle à l'intégration sociale et à l'évolution professionnelle mais également un facteur de risque dans des métiers où la compréhension des consignes est une exigence fondamentale -en particulier en matière de sécurité- des actions pérennes de lutte contre l'illettrisme sont en place dans les branches confrontées à cette problématique.

Non recours à la délocalisation

La délocalisation d'activités économiques ou industrielles, définie par le changement de lieu d'une unité de production, n'est pas dans les pratiques du Groupe, de par la nature de ses activités qui privilégie les réponses locales sur les marchés où il est déjà physiquement implanté.

Non recours au travail illégal

Eiffage s'attache à maîtriser les risques de travail illégal en appliquant des procédures de contrôle sur les chantiers et ateliers et en usines afin de :

- recenser l'intégralité des entreprises présentes sur les sites ;
- recueillir les autorisations, titres de séjour et papiers d'identité des travailleurs étrangers ;
- contrôler à l'improviste les personnels travaillant sur les chantiers.

En outre, Eiffage s'inscrit en France dans les démarches mises en œuvre par la branche professionnelle :

- respect de la Charte BTP de bonnes pratiques en matière de sous-traitance et de lutte contre le travail illégal, mise à jour en avril 2010 ;
- suivi du dispositif de la Carte BTP, anciennement carte d'identité professionnelle, géré par la Caisse des congés du BTP et soutenu par la délégation nationale de Lutte contre la Fraude et la direction générale du Travail.

Travail des enfants

Eiffage applique les lois et règlements des pays où il est implanté, le recours au travail des enfants y étant strictement interdit.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'organisation Internationale du Travail et aux principes du Global Compact dont il est signataire depuis 2005, le Groupe s'attache à ne jamais employer directement ou indirectement des enfants dans les pays où la législation en la matière est inexistante ou notoirement imparfaitement appliquée.

Les éléments relatifs à la diversité et à l'égalité des chances sont décrits aux chapitres dédiés du rapport annuel et du site www.developpementdurable.eiffage.com.

Respect des fournisseurs

Les ambitions d'Eiffage en termes d'intégration du développement durable au sein des métiers et dans leurs achats nécessitent une appropriation des attentes et exigences induites par les collaborateurs actifs dans les fonctions achat et leur déclinaison à toutes les étapes du processus d'achat.

Fournisseurs et sous-traitants, composante importante de la valeur du Groupe (près de 50 % du chiffre d'affaires) et force de proposition en termes d'innovation ou d'achats responsables, représentent un des leviers au service de la stratégie de développement.

Politique Achats

Les achats contribuent directement à répondre aux enjeux induits par les principes de développement durable :

- participer à la maîtrise des risques en matière d'éthique et de déontologie,
- constituer un levier économique et social important au profit du Groupe et des partenaires, fournisseurs et sous-traitants,
- entretenir un vivier d'activités et d'emplois locaux au profit des territoires où le Groupe est implanté.

Le Code de conduite des achats élaboré en 2009 a été remplacé en 2017 par une Charte d'engagements des achats. En complément, la politique achats formalise la stratégie du Groupe en matière d'achats et intègre les éléments suivants :

- l'intégration de critères de développement durable dans les contrats-cadres et les conditions générales d'achat ;
- l'établissement de relations durables et équitables avec les fournisseurs et sous-traitants sélectionnés notamment par leur adhésion aux valeurs du Groupe et leurs engagements RSE ;
- le référencement et l'attribution des marchés fournisseurs et sous-traitants en tenant compte des savoir-faire et des forces locales et régionales (PME, agences locales de fournisseurs nationaux...) ;
- le développement d'achats contribuant à l'insertion et à l'emploi de travailleurs handicapés ;
- la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre ;
- le management de l'innovation fournisseurs.

Cette politique s'appuie sur la poursuite de la professionnalisation des acheteurs et de l'amélioration des processus.

Les éléments relatifs aux Achats sont décrits aux chapitres dédiés du rapport annuel et sur www.developpementdurable.eiffage.com.

Charte d'engagements des Achats

La Charte d'engagements des Achats remplace dorénavant le code de conduite des achats co-rédigé en 2009 par la coordination des Achats du Groupe, la direction de l'audit interne et des risques et par la direction du Développement durable.

La Charte d'engagements des Achats met en exergue les aspects spécifiques liés aux pratiques de la fonction achats et est un document de référence pour la communauté des acheteurs. Elle intègre les éléments du nouveau Code de Conduite Eiffage.

La Charte intègre les dix principes du Global Compact et les dix engagements de la Charte relations fournisseur responsables signée en 2010. Les règles de comportement et les standards d'éthique selon lesquels chacun se doit d'intervenir y sont précisés, ainsi que les attentes d'Eiffage vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants.

Chaque responsable Achats est attentif à sa bonne compréhension et à son appropriation par les collaborateurs dont il a la responsabilité. Il est vigilant à établir des relations avec les fournisseurs, à tous les niveaux de son entreprise, qui soient le reflet des principes établis.

La Charte d'engagements des Achats est partagée avec les fournisseurs et est en accès libre sur www.eiffage.com



Respect des entreprises sous-traitantes

Interpellée par la Médiation du crédit, la CDAF rédigeait en 2010 une charte de bonne conduite organisant la relation entre grands donneurs d'ordres et PME. Engagé dès la conception dans cette démarche via sa coordination des Achats, Eiffage signait la charte fondatrice le 11 février 2010. Aujourd'hui dénommée Charte relations fournisseur responsables, elle énonce dix engagements pour des achats responsables :

- assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs ;
- favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques ;
- réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs ;
- impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière ;
- apprécier le coût total de l'achat ;
- intégrer la problématique environnementale dans les achats ;
- veiller à la responsabilité territoriale de l'entreprise ;
- professionnaliser les acheteurs et les tiers en charge des achats ;
- piloter la relation fournisseurs via la fonction achats ;
- rémunérer les acheteurs selon une politique cohérente aux principes de la charte.



La bonne application de la charte bénéficie de l'action du Médiateur du Groupe en ce domaine.

Stratégie de développement durable

La stratégie de développement durable du Groupe vise à la fois la maîtrise des impacts et la pérennité des activités.

Le passage à de vraies ruptures techniques s'accroît : substituts intégraux aux dérivés d'énergies fossiles, usage plus responsable des ressources naturelles, recyclage et valorisation plus systématiques des matériaux issus de la déconstruction ou encore renaturation de sols artificialisés sont des savoir-faire désormais plus matures et deviennent des objets de différenciation concurrentielle.

La stratégie de développement durable fait chaque année l'objet d'une présentation détaillée dans le rapport annuel du Groupe.

Afin de réaffirmer les orientations du Groupe Eiffage, Benoît de Ruffray - P-DG du Groupe, a signé en juillet 2016 une Charte développement durable qui s'applique notamment à tous les collaborateurs du Groupe. La charte rappelle les ambitions du Groupe :

- Promouvoir, par la recherche et l'innovation, des solutions répondant aux besoins des générations futures ;
- Faire évoluer les connaissances, les pratiques et les standards Ville durable, génie écologique, mix-énergétique et développement des énergies renouvelables, économie circulaire, nouveaux modes de mobilité, réseaux connectés et industrie du futur ;
- Partager nos engagements avec nos équipes, partenaires, sous-traitants, fournisseurs et clients.



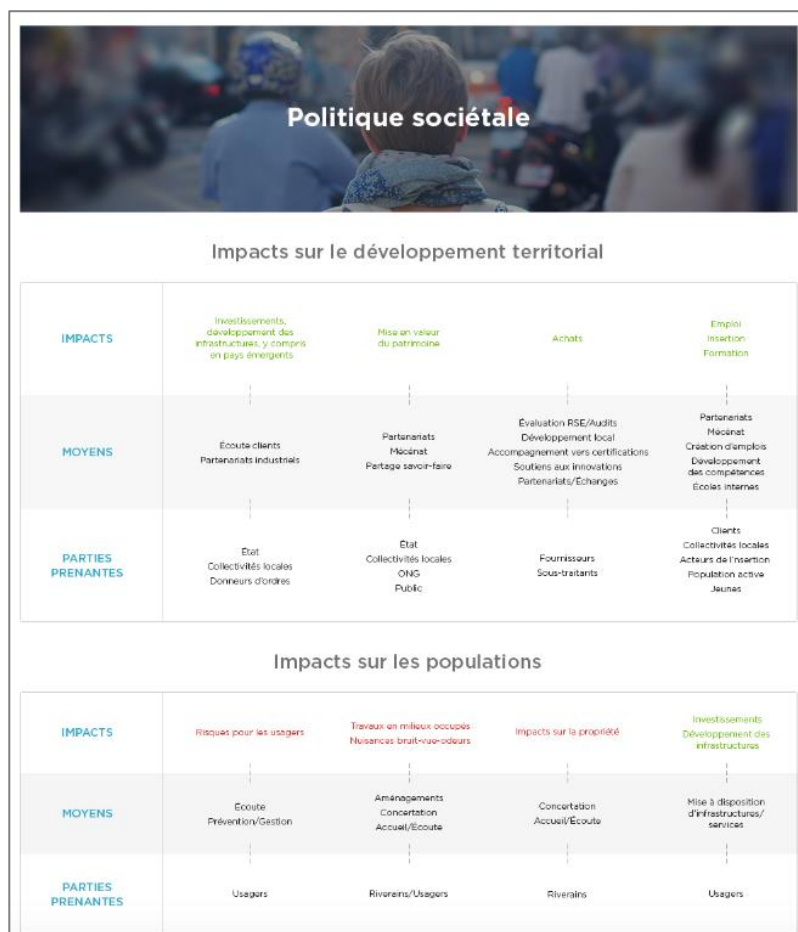
La stratégie de développement durable du Groupe est détaillée au chapitre Stratégie du site www.developpementdurable.eiffage.com.

Contribution au développement des territoires

Par la multiplicité de ses sites et chantiers, la variété de ses réalisations, son engagement fort en faveur de la formation et de l'insertion professionnelles et la permanence du dialogue avec ses parties prenantes externes, le Groupe participe activement au dynamisme socio-économique des territoires.

Ensemble de la ville et acteur de l'aménagement du territoire, Eiffage assume par délégation une responsabilité publique de premier plan. Le Groupe se doit donc d'être exemplaire dans ses choix de développement et d'accompagnement, son respect de l'environnement et du cadre de vie de chacun, et l'implication de tous à travers les actions de dialogue.

La politique sociétale s'organise autour des impacts identifiés des activités sur la société civile et des réponses apportées lorsque ces impacts sont négatifs.



Les éléments relatifs au développement territorial et au dialogue avec la société civile sont décrits aux pages dédiées du rapport annuel, et à la partie Élargir l'empreinte sociétale du site www.developpementdurable.eiffage.com.

Respect de l'environnement

En prise physique avec le terrain, les métiers du Groupe poursuivent leur mutation. Responsabilité, acceptabilité et pérennité des activités sont quelques-uns des objectifs de cette évolution qui doit permettre à l'entreprise d'intégrer des défis impérieux générés par les conséquences du dérèglement climatique, les atteintes continues sur le monde vivant et la pression exponentielle sur les ressources naturelles.

Politique

L'engagement de réduction de l'empreinte écologique des activités est clairement énoncé par la direction générale du Groupe au travers de documents structurants portés à la connaissance de tous :

- les chartes fondatrices, relatives au positionnement d'Eiffage vis-à-vis des enjeux liés à la préservation de la biodiversité et à la préservation de la ressource en eau et des milieux aquatiques, diffusées dans toutes les entités sous forme d'affiches ;
- les engagements des présidents de branche en matière de performances sociales et environnementales ;
- l'engagement du Groupe et de ses branches à la Stratégie Nationale pour la Biodiversité (SNB) officiellement reconnu en décembre 2012.

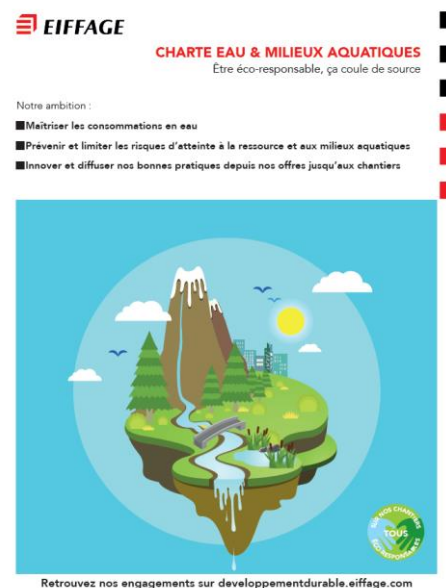
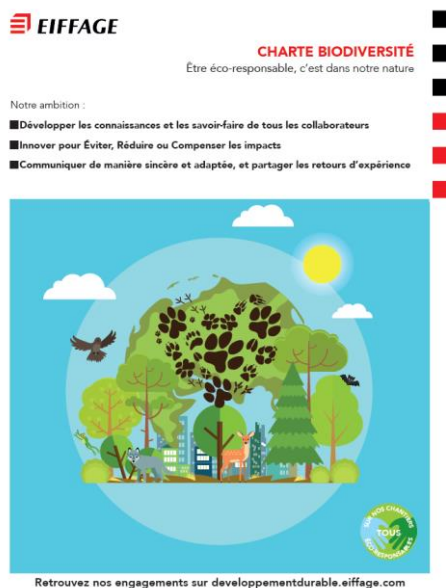


La politique s'articule autour de fondamentaux :

- la prévention et la maîtrise des risques liés aux aspects environnementaux des activités, via le développement de compétences spécifiques et la mise à disposition d'outils opérationnels ciblés ;
- le déploiement de solutions respectueuses de l'environnement : mutualisation des savoir-faire spécifiques, évaluation des performances environnementales des offres, application du référentiel HQVie® ;
- une R&D organisée autour des techniques du construire autrement : procédés techniques moins émissifs, rupture entre procédés actuels et approches et solutions adaptées à la ville post-carbone, promotion de l'analyse systémique des besoins et recherche de solutions décloisonnant les thématiques urbaines (mobilités, énergie, neuf et rénovation, services écosystémiques en ville ...), maîtrise des impacts diffus et indirects sur l'environnement, usage raisonné des ressources naturelles et meilleure connaissance des interactions entre activités du Groupe et enjeux de biodiversité ;
- le déploiement de la certification ISO 14001 dans l'ensemble des entités.

Ces efforts, qui portent sur le périmètre interne d'Eiffage, intègrent également les réponses du Groupe aux appels d'offres.

Chartes Biodiversité et Eau & Milieux Aquatiques



En 2009, Eiffage définissait et déployait une démarche proactive en matière de préservation des enjeux liés à la biodiversité en se dotant d'une politique interne commune à toutes les branches. Pragmatique et proche des réalités opérationnelles des métiers du Groupe, la Charte Biodiversité expose en détail la politique définie et les engagements pris.

En 2011, une nouvelle charte venait, dans la continuité de la Charte Biodiversité, renforcer la politique de développement durable du Groupe. La Charte Eau & Milieux aquatiques énonce la politique du Groupe en termes de préservation de la ressource en eau et des milieux aquatiques au travers de quatre engagements : la maîtrise de la consommation, la maîtrise des risques de pollution, l'homogénéisation des bonnes pratiques et l'innovation.

Les deux chartes, signées du PDG du Groupe, sont largement diffusées auprès des entités d'Eiffage et témoignent de la volonté d'atteindre, par la mise en œuvre d'actions concrètes, l'objectif premier de réduction de l'empreinte écologique. Elles ont été actualisées en 2017 et diffusées à l'ensemble des établissements du Groupe.

L'outil GEODE*

Connaître et maîtriser ses impacts sur l'environnement, respecter la réglementation à tous niveaux (européen, national et local), développer une démarche de certification ISO 14001, optimiser un système de management environnemental en place sont des axes incontournables du management responsable.

Dans ce contexte, Eiffage a co-développé –en collaboration avec le prestataire qui assure la veille réglementaire environnement / sécurité du Groupe depuis 2004- une application permettant aux entités d'encadrer leurs réponses environnementales opérationnelles (et plus particulièrement réglementaires) et de satisfaire aux exigences de l'ISO 14001, notamment en termes de suivis et d'enregistrements. L'outil propose une base de travail commune à toutes les branches, prenant en compte les problématiques de chacune.

La politique environnementale et les actions afférentes sont détaillées dans le rapport annuel au chapitre « réduire l'empreinte environnementale » et sur www.developpementdurable.eiffage.com.

*GEODE : GEstion Opérationnelle De l'Environnement

Les deux chartes sont disponibles sur l'intranet du Groupe et sur www.developpementdurable.eiffage.com

Engagements internationaux

Global Compact

Le Global Compact -ou Pacte Mondial- est une initiative mondiale de l'ONU qui regroupe plus de 12 000 participants répartis dans plus de 145 pays. Il a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Par la signature de ce pacte, les entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur [dix principes](#) universellement acceptés, relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociale et environnementale, Eiffage a rejoint le Pacte mondial des Nations Unies le 16 mai 2005, et renouvelle chaque année son engagement officiel auprès du Secrétaire général des Nations Unies.

Le rapport annuel présente systématiquement la réponse du Groupe à chacun des dix principes du Global Compact : à la page 210 du rapport annuel 2015 et en téléchargement sur le site www.developpementdurable.eiffage.com, au chapitre Les valeurs du Groupe.

L'engagement Global Compact actualisé est accessible sur le site des Nations Unies, à l'adresse <http://www.unglobalcompact.org/participant/3178-Eiffage>.

CDP (Carbon Disclosure Project)

Le CDP (qui s'appelait Carbon Disclosure Project jusqu'à la fin 2012) est une organisation à but non lucratif initiée en 2000 et visant à étudier l'impact sur le changement climatique des activités des principales entreprises mondiales cotées en bourse.

Son fonctionnement repose sur le renseignement d'une base de données unique au monde, obtenue grâce à la réponse d'acteurs économiques à un questionnaire détaillé sur leurs activités émissives de gaz à effet de serre. Ce questionnaire, qui évalue annuellement la réactivité des grandes entreprises face à cet enjeu, leur permet de se fixer des objectifs et de mesurer leurs progrès.

À l'heure actuelle, plus de 5 000 organisations ou entreprises mesurent leurs émissions de gaz à effet de serre et les diffusent via le CDP, accompagnées de leur stratégie relative au changement climatique. Les informations sont utilisées par des investisseurs institutionnels, des décideurs politiques et leurs conseillers, des organisations du secteur public...

Depuis 2006, conformément aux principes de responsabilité et de transparence de sa Charte des valeurs et finalités et dans une démarche volontariste de la réduction de son empreinte carbone, Eiffage fait partie des entreprises du SBF 120 qui participent à cette collecte d'informations.

La réponse au questionnaire annuel du CDP est accessible sur le site de l'organisation, à l'adresse : <https://www.cdproject.net/en-US/Results/Pages/overview.aspx>.

BBOP

Créé par les deux ONG internationales Forest Trends et Wild-life Conservation Society, le BBOP regroupe entreprises, organisations de protection de l'environnement, institutions financières, gouvernements et structures intergouvernementales. Il teste et développe des pratiques de référence pour les programmes de compensation écologique, notamment en promouvant des projets pilotes.

Eiffage a été agréé au sein du BBOP le 19 novembre 2013.

Procédures de contrôle et prévention des fraudes

Contrôle interne

La direction de l'Audit interne et des risques du Groupe pilote l'évaluation régulière du fonctionnement du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne conformément au cadre de référence fixé par l'AMF.

ACTIVITÉS DE TRAVAUX

L'activité travaux du Groupe concerne majoritairement des chantiers de taille unitaire et de durée réduite, pour la maîtrise desquels les responsables disposent des délégations nécessaires.

La décentralisation des responsabilités s'effectue à travers un réseau de filiales et d'agences à taille humaine, ce qui en facilite le suivi et limite les risques.

L'organisation du contrôle interne est basée sur une répartition des rôles et responsabilités entre cinq niveaux hiérarchiques : chantier, filiale ou établissement, direction régionale, direction métier et holding du Groupe.

Lorsqu'il s'agit d'un grand chantier, cette organisation est adaptée et certains niveaux hiérarchiques peuvent être supprimés. Le chantier est alors doté de moyens fonctionnels et de contrôles qui lui sont propres.

Suivant le principe de subsidiarité, la décision incombe au niveau le plus proche de l'action à mener et les contrôles se font a posteriori.

ACTIVITÉS DE CONCESSIONS

Ces activités s'exercent pour l'essentiel au sein d'APRR qui dispose de sa propre organisation de contrôle interne adaptée à sa spécificité de gestionnaire d'un réseau autoroutier. Les principes et les méthodes mis en œuvre sont cohérents avec ceux de la direction de l'Audit du Groupe.

MISSIONS D'AUDIT

Les missions d'audit sont diligentées par la direction générale du Groupe et réalisées par la direction de l'Audit interne selon un programme défini chaque année et présenté au Comité d'audit qui établit sa liste de recommandations. Il est complété par des missions ponctuelles décidées en cours d'année.

Des moyens spécifiques sont mis en œuvre lors de l'intégration de nouvelles sociétés issues de la croissance externe, en particulier lorsqu'elles ne rejoignent pas immédiatement un dispositif régional existant.

GUIDE DE RÉFÉRENCE ou GUIDE DES RISQUES

Ce guide regroupe en 7 processus principaux les procédures auxquelles chaque responsable peut se référer :

- Ces procédures recensent les principaux sujets à contrôler, apprécient la matérialité et la probabilité des risques sur la prise d'affaire, la sélectivité des affaires, la fiabilité des clients quant aux engagements et au suivi contractuels, le recouvrement des créances, la pertinence des budgets, la dérive des coûts et la prévention des litiges et contentieux ;
- Elles fixent l'essentiel des vérifications et contrôles et n'imposent pas plus de contraintes et de formalisme que nécessaire. Elles sont l'outil d'accompagnement de la responsabilisation de chacun et contribuent à la vigilance permanente de tous les responsables à tous les niveaux.

Chaque branche décline ses opérations de contrôle interne à partir des thèmes communs, en mettant l'accent sur les risques potentiels inhérents à ses métiers. Des contrôleurs internes sont présents dans chaque branche et leurs missions clairement définies.

La coordination de leurs travaux est assurée par la direction de l'Audit.

Les processus de contrôle vont de la revue exhaustive ou par sondage des différents points, aux tests d'application des procédures.

Les résultats des diligences effectuées sont traités lors des réunions périodiques aux différents niveaux de la branche concernée.

**Tous les collaborateurs du Groupe
doivent coopérer de manière transparente aux
processus de contrôle interne.**

Dispositif d'alerte éthique

Les premiers dispositifs d'alerte professionnelle sont apparus dans les années 80 aux États-Unis. En 2002, à la suite de nombreux scandales financiers, et plus particulièrement de celui d'Enron, une loi a rendu leur mise en place obligatoire pour toutes les entreprises cotées en bourse à New York.

Plus connus sous le nom de Whistle Blowing, ces dispositifs se sont multipliés et contribuent à garantir un comportement éthiquement responsable des grandes entreprises.

Le 22 avril 2009, 18 ans après avoir diffusé ses premières Finalités et règles de comportement du Groupe, le Conseil d'Administration d'Eiffage a ainsi décidé de mettre en place sa propre sonnette d'alarme. Objectif :

**Permettre à tout salarié ayant connaissance
de comportements anticoncurrentiels,
de faits de corruption ou d'abus de confiance,
de les signaler aux instances dirigeantes.**

Après avoir reçu, le 23 juillet 2009, l'aval de la CNIL puis l'avis des instances représentatives du personnel, un système d'alerte professionnelle est effectif depuis début 2010. Ce dispositif d'alerte éthique a été mis à jour en 2017 pour, notamment, tenir compte des évolutions réglementaires françaises. Il permet ainsi le recueil de signalement des lanceurs d'alerte.

La procédure augmente les moyens concrets dont dispose Eiffage pour maîtriser le risque de pratiques irrégulières qui, même si elles restent exceptionnelles, constituent un vrai risque d'atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise.

Chaque salarié, conformément à la Charte des Valeurs et Finalités, se doit d'être irréprochable.

Cette procédure reste très encadrée par des conditions de mise en œuvre strictes qui garantissent aux salariés le respect de leur liberté et de leurs droits fondamentaux, et écartent toute dénonciation anonyme.

Chaque collaborateur peut, en toute confidentialité, informer un conseiller du président dédié à cette mission et qui rend compte à un administrateur instauré garant éthique. Le garant éthique remet chaque année un rapport au Conseil d'Administration.

Avec ce dispositif, Eiffage contribue à l'assurance donnée aux parties prenantes, publiques et privées, de son comportement éthiquement responsable, tout en protégeant ses intérêts et ceux de ses salariés.

Vérification des informations du rapport annuel

De 2008 à 2012, Eiffage a volontairement mandaté chaque année le cabinet PricewaterhouseCoopers (PwC) pour la réalisation d'audits portant sur les processus de collecte et la fiabilité des chiffres de performances sociales et environnementales du Groupe, publiés dans le rapport annuel de développement durable. Ces audits ont, pour chacune de ces années, conduit PwC à accorder un avis d'assurance modérée sur une sélection d'indicateurs développement durable.

Début 2014, KPMG a délivré une attestation de présence et accordé un avis d'assurance modérée portant sur les informations quantitatives et qualitatives sociales, environnementales et sociétales consolidées, relatives à l'exercice 2013 du Groupe et d'APRR, et présentées dans le rapport annuel 2013.

Depuis 2016, KPMG délivre quatre attestations de présence (Eiffage, APRR, AREA et Clemessy SA) et accordé deux avis d'assurance modérée (Eiffage, APRR) portant sur les informations quantitatives et qualitatives sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice en cours du Groupe et de ses trois filiales concernées par l'article L.225-102-1 de la loi Grenelle II, et présentées dans le rapport annuel.