



Charte éthique

Antea®Group

Comprendre aujourd'hui.
Améliorer demain.



1

La vocation
du Groupe



2

Nos valeurs
fondamentales



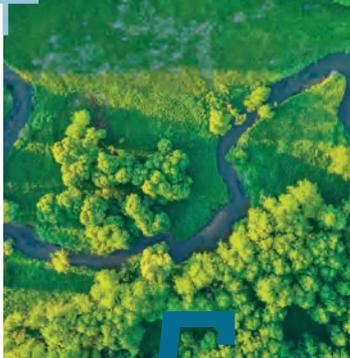
3

Mot du
Directeur
Général



4

Les enjeux



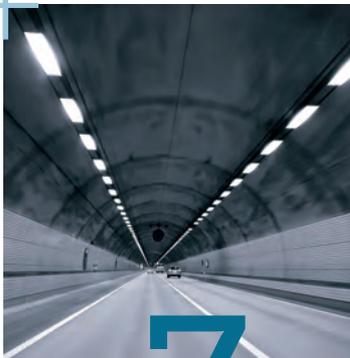
5

Nos engagements éthiques



6

Les mesures appropriées de prévention et détection des risques



7

En cas de doute, que faire ?



8

Les sanctions et la réglementation applicables

1 +

La vocation
de groupe



LA VOCATION DU GROUPE

*Understanding,
Improving*

Acteur majeur de l'ingénierie de l'environnement et de la valorisation des territoires, **Antea Group** rassemble des experts et des consultants pluridisciplinaires intervenant dans les domaines de l'environnement, de l'eau, des infrastructures, et de la gestion des données environnementales.

En alliant réflexion stratégique, expertise technique et vision transversale des enjeux de nos clients, nous faisons plus que résoudre leurs problématiques, nous leur proposons des solutions durables et adaptées.

La vocation d'Antea Group se décline en trois axes principaux :

+ COMPRENDRE

les enjeux de nos clients - collectivités, industriels, institutionnels - confrontés aux défis des transitions écologique, énergétique, numérique et sociale en France et à l'international.

+ AMÉLIORER

l'existant en contribuant par nos actions et nos innovations, à développer de nouvelles solutions techniques parfaitement intégrées dans une économie sobre, et performantes en matière d'environnement et d'acceptabilité sociétale.

+ PRÉPARER LE FUTUR

en limitant les impacts des activités humaines et des risques naturels sur l'environnement, sur la santé, lorsque ces impacts sont inévitables, et contribuer ainsi à la résilience des territoires face au changement climatique.

2



Nos valeurs
fondamentales



NOS VALEURS FONDAMENTALES

Au commencement de notre pratique de l'ingénierie se trouvent deux valeurs clés : **le goût de la technique et l'attrait pour l'innovation**. Ces valeurs originelles sont notre moteur, elles nous ont conduits à être rigoureux, intègres, transparents, inventifs et exigeants dans nos pratiques professionnelles.

Pour pouvoir aller encore plus loin dans les réponses techniques à apporter aux besoins de nos clients, nous avons ensuite souhaité nous ouvrir aux autres compétences, mettre en oeuvre des pratiques pluridisciplinaires, être capables de **travailler en équipe**, avec ce que cela suppose **d'écoute et de respect de l'autre**.

Tout cela constitue aujourd'hui notre ADN, notre culture commune, nos principes de vie professionnelle en commun qui doivent **permettre à chacun de grandir et s'épanouir au sein d'Antea Group**.



3 +

Mot du
Directeur
Général





Pascal VOYEAU
*Directeur Général
Antea France*

La charte éthique d'Antea France et de ses filiales constitue un élément structurant dans notre mode de fonctionnement et éclairant sur les principes qui nous animent.

Ce document simple, concis, exprime nos points de vigilance et nos engagements en matière de conduite des affaires. Chaque sujet est illustré d'exemples de façon à ce que vous identifiiez au mieux les situations potentiellement problématiques. Cette charte est destinée aux équipes d'Antea Group, ainsi qu'à ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Elle vous permet de comprendre ce que l'on attend de vous et ce que vous êtes en droit d'attendre de l'organisation.

Nous formulons quatre engagements :

- ☑ **Nous nous refusons à toute forme de corruption ou de trafic d'influence.**
- ☑ **Nous émettons nos avis d'ingénieurs-conseils dans le respect de la déontologie professionnelle.**
- ☑ **Nous refusons les ententes illicites et le favoritisme.**
- ☑ **Nous sommes vigilants à prévenir les situations de conflit d'intérêts.**

Ces engagements doivent être compris, retenus, et appliqués par tous. Il nous appartient de veiller à leur mise en œuvre. La constante application de cette charte et de ses principes de fonctionnement doit nous permettre d'être reconnus sur le marché comme une entreprise à la probité exemplaire.

Notre responsable éthique est à votre disposition pour répondre à vos questions, vous guider dans la lecture et l'application de cette charte.

4

+

Les enjeux



LES ENJEUX

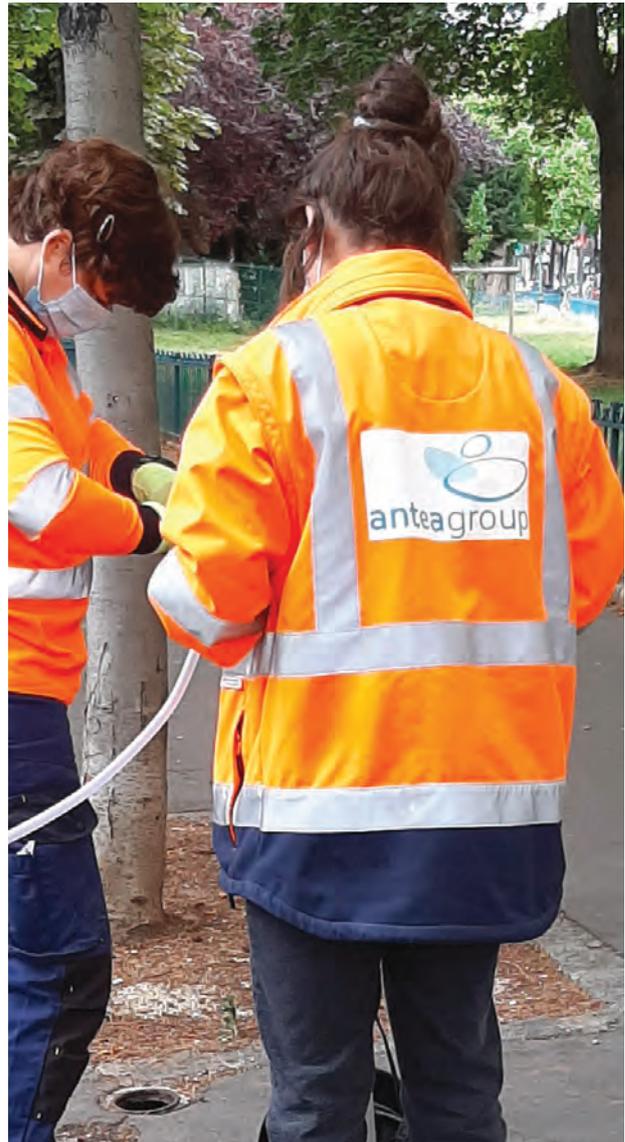
Le renforcement de la réglementation en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence constitue **un enjeu important pour notre Groupe qui se développe en France et à l'international** sur des marchés d'ingénierie environnementale à forte complexité et très concurrentiels.

Les valeurs que nous portons sont fondamentales à **la réalisation de nos ambitions et de nos projets**. Ces valeurs et cette déontologie, sont appréciées par nos clients et contribuent au développement de notre groupe.

La charte éthique définit les règles de conduite individuelles et collectives qui doivent **guider nos actes et inspirer nos choix au quotidien en accord avec nos valeurs et engagements**. Il est essentiel que chacun se l'approprie et l'applique.

Ce niveau de conformité est exigé également de nos partenaires et autres parties prenantes des missions qui nous sont confiées.

Il s'inscrit dans **une démarche volontaire portée par la direction générale d'Antea France**.





5 +

Nos
engagements
éthiques

Ces valeurs fondamentales qui doivent animer nos actes du quotidien et conduire nos choix se traduisent concrètement par les **4 engagements** suivants :



Nous nous refusons à toute forme de corruption ou de trafic d'influence



Nous émettons nos avis d'ingénieurs-conseils dans le respect de la déontologie professionnelle



Nous refusons les ententes illicites et le favoritisme



Nous sommes vigilants à prévenir les situations de conflit d'intérêts



ENGAGEMENT I

Nous nous refusons à toute forme de corruption ou de trafic d'influence

Qu'est-ce que la corruption ?

L'article 233-1 du code pénal définit la corruption comme le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui :

- Soit pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat,
- Soit pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

La corruption active est le fait de proposer un avantage matériel à une personne dépositaire de l'autorité publique ; la corruption passive est le fait pour la personne dépositaire de l'autorité publique de l'accepter.

Le droit pénal français réprime sévèrement les actes de corruption par des peines pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison et 1 000 000 € d'amendes.

Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le trafic d'influence procède de la même intention que l'acte de corruption mais suppose l'intervention d'un tiers. Il s'applique à une relation à trois dans laquelle une personne dotée d'une influence réelle ou supposée, échange cette influence contre un avantage fourni par un tiers.

Comme pour la corruption, il y a deux sortes de trafic d'influence :

- Le trafic d'influence actif est le fait pour quiconque d'offrir un avantage à une personne afin qu'elle use de son influence pour l'obtention d'une décision d'une autorité ou administration publique en faveur du donateur,
- Le trafic d'influence passif est le fait d'être incité matériellement à user de sa propre influence pour favoriser un tiers dans le cadre d'une décision administrative ou publique.

Le droit pénal français réprime sévèrement le trafic d'influence par des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison et 500 000 € d'amendes.

Exemples de comportements à proscrire pour éviter des situations pouvant être qualifiées d'actes de corruption ou de trafic d'influence.

- Offrir ou promettre à un élu ou à un fonctionnaire un cadeau, une invitation, de l'argent, ou tout autre avantage pour obtenir l'attribution d'un marché public est un acte de corruption.
- Offrir un cadeau au proche d'un élu ou d'un fonctionnaire dans le but qu'il influe sur une décision publique à venir comme une autorisation administrative est un acte de trafic d'influence.
- Le fait pour un maître d'œuvre d'accepter une invitation, un cadeau, en échange du soutien à une démarche réclamation sur un marché, est un acte de trafic d'influence passif.

Les principes que nous appliquons en matière de prévention des actes de corruption et trafic d'influence

- Nous refusons d'offrir ou d'accepter des présents ou gratifications, autres que symboliques, s'ils peuvent être perçus comme influant de manière inappropriée sur le jugement de la personne qui les reçoit.
- Nous refusons de donner, d'offrir, de payer, ou de promettre de donner, offrir, payer de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, quelque élément de valeur à un agent ou à un élu d'une entité publique ou décideur, en échange d'un traitement ou d'un avantage indu.
- Afin de prévenir les situations de trafic d'influence et/ou de corruption, la mobilisation de tiers pour nous représenter commercialement (agents commerciaux), doit être rémunérée sur des bases raisonnables et proportionnelles à la mission réalisée. La contractualisation avec un agent commercial nécessite l'accord express d'un membre du Comité Exécutif d'Antea Group France.
- Nous nous assurons que nos dispositions anti-corruption sont connues de nos clients, de nos fournisseurs et autres parties prenantes.



ENGAGEMENT II

Nous émettons nos avis d'ingénieurs-conseils dans le respect de la déontologie professionnelle

Pourquoi ce rappel à la déontologie professionnelle ?

Ce sujet, s'il ne fait pas référence à proprement parler à des sanctions du code pénal, doit être intégré dans notre charte éthique. Dans nos missions d'ingénierie, nous prenons l'engagement de tout faire pour accompagner nos clients dans la conception et le déploiement de solutions techniques face aux problématiques rencontrées.

Les limites de cet engagement initial sont celles de notre déontologie professionnelle. Ainsi nous nous engageons à réaliser nos missions, en toute rigueur et impartialité, dans le respect du droit et des règles de l'art en vigueur de l'ingénierie dans nos métiers de référence.

Exemples de manquements à la déontologie professionnelle

- Accepter une exigence de modification d'un rapport portant sur des informations factuelles, avérées et qui nous semblent essentielles constitue un manquement à la déontologie professionnelle.
- En tant que maître d'œuvre, accepter en toute connaissance de cause une exécution hors du cadre réglementaire ou légal constitue un manquement à notre déontologie professionnelle.
- Le fait de communiquer des informations d'un projet à un tiers, et sans autorisation préalable du client constitue un manquement à notre déontologie professionnelle.

Les principes mis en œuvre pour garantir le respect de la déontologie professionnelle

Chacun d'entre nous s'engage à réaliser ses missions avec rigueur et impartialité.

Les éventuelles situations de pressions de tiers ou parties prenantes visant à remettre en cause les conclusions étayées des rapports ou contrôles réglementaires, ou à masquer la réalité de nos observations doivent être systématiquement remontées à la hiérarchie. Nous n'acceptons pas de demandes de modifications ou de suppressions de tout ou partie de données, de rapports ou de comptes-rendus altérant la réalité de nos observations et contraires aux indications et conclusions formulées.

Nos conclusions peuvent cependant faire l'objet d'échanges et de discussions avec nos clients. Lorsqu'il existe des indéterminations scientifiques ou techniques non résolues, elles peuvent être débattues, et les hypothèses retenues collégialement par nos experts sont argumentées.

Par ailleurs nous nous interdisons de diffuser une information sur un projet (données, comptes-rendus, rapports) à un tiers sans autorisation du client.



ENGAGEMENT III

Nous refusons les ententes illicites et le favoritisme

Qu'est-ce qu'une entente illicite ?

L'entente illicite ou anticoncurrentielle est un accord ou une action concertée qui a pour objet, ou peut avoir pour effet, d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.

Cette entente peut prendre différentes formes. Elle peut être écrite ou orale, expresse ou tacite, horizontale entre concurrents sur un même marché, ou verticale, comme par exemple entre un maître d'ouvrage, un maître d'œuvre et une entreprise de travaux.

Les ententes illicites sont sévèrement sanctionnées par de très lourdes amendes. L'amende maximale pour une personne physique est de 3 000 000 €.

Qu'est-ce que le favoritisme ?

Le favoritisme consiste à procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives et réglementaires qui garantissent la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public.

Il concerne toute personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou toute personne agissant pour le compte de l'une d'elle. En tant que maître d'œuvre, sachant technique qui accompagne le maître d'ouvrage public dans sa décision de passation d'un marché, nos conseils doivent être formulés en toute objectivité sous peine de nous exposer au délit de favoritisme.

La personne reconnue coupable de favoritisme peut être punie jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Quelques exemples d'entente illicite ou de délit de favoritisme

- Demander de réaliser une offre dite « de couverture » pour se faciliter l'obtention d'un marché ou accepter de réaliser une telle offre au bénéfice d'un concurrent constitue une entente illicite ;
- Se répartir des territoires commerciaux avec un ou plusieurs concurrents constitue une entente illicite ;
- En position de maître d'œuvre ou d'assistant à maîtrise d'ouvrage, au stade de l'examen des offres d'un marché de travaux ou de délégation de service public, le fait de manipuler les notations pour favoriser un candidat constitue un délit de favoritisme ;
- En position de maître d'œuvre ou d'assistant à maîtrise d'ouvrage, le fait de fournir en amont de la consultation des informations privilégiées à l'un des candidats constitue un délit de favoritisme.

Les principes que nous appliquons en matière de prévention des ententes illicites et du délit de favoritisme

- Nous respectons les lois et règles relatives à la concurrence dans tous les pays où nous exerçons notre activité.
- Nous refusons d'évoquer avec nos concurrents les prix que nous pratiquons, ou de partager des informations (politique de prix, remises).
- Lors de l'exercice d'une mission de maîtrise d'œuvre ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage, nous respectons le principe d'égalité de traitement des candidats en veillant par exemple à :
 - Ne pas fournir de données et/ou informations à une entreprise susceptible de lui conférer un avantage au détriment des autres candidats,
 - Ne pas orienter un rapport d'analyse d'offres pour favoriser indûment un candidat.



ENGAGEMENT IV

Nous sommes vigilants à prévenir les situations de conflit d'intérêts

Qu'est-ce que qu'un conflit d'intérêts ?

Il existe un conflit d'intérêts lorsque, dans le cadre de son activité professionnelle, les intérêts personnels du collaborateur sont directement ou indirectement en contradiction ou en concours avec les intérêts d'Antea France. Ils peuvent, dès lors, influencer la position ou la décision qu'il est amené à prendre et mettre en cause sa loyauté.

Par intérêts personnels, il convient d'entendre ceux du collaborateur mais également ceux de toute personne physique ou morale avec laquelle il pourrait, directement ou indirectement, être lié.

Si la situation de conflit d'intérêts n'est pas en elle-même réprimée par la loi, elle est susceptible d'entraîner des faits constitutifs d'infractions pénales (telles que : prise illégale d'intérêts, favoritisme, corruption, etc.).

Quelques exemples de situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts.

- Créer ou investir dans une activité concurrente à celles du groupe ;
- Avoir une action militante en dehors de l'entreprise contre des projets sur lesquels le groupe intervient ;
- Faire affaire au nom du groupe avec un membre de sa famille ou une entreprise avec laquelle le collaborateur et/ou un membre de sa famille est associé ;
- Conseiller un client sur un projet alors que nous sommes par ailleurs conseil d'une autre partie sur le même projet.

Les principes que nous appliquons en matière de prévention des conflits d'intérêts.

Chacun d'entre nous s'engage à signaler, dès qu'il en a connaissance, tout potentiel conflit d'intérêts afin que les mesures de prévention et de circonscription du risque soient mises en œuvre. Ces mesures sont définies au cas par cas. Dans la très grande majorité d'entre eux, elles consistent simplement à écarter le collaborateur du projet ou processus de décision pour lequel le conflit d'intérêts pourrait apparaître.

Nous nous engageons à être attentifs aux situations dans lesquelles l'impartialité et la neutralité de nos décisions professionnelles pourraient être altérées.



6 +

Les mesures
appropriées
de prévention
et détection
des risques





MESURES DE PRÉVENTION

- La charte éthique est diffusée à l'ensemble de nos collaborateurs. Elle est accessible depuis notre site internet et peut être diffusée à nos clients, fournisseurs, partenaires, et institutionnels.
- Des actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs sont intégrées au plan annuel de formation.



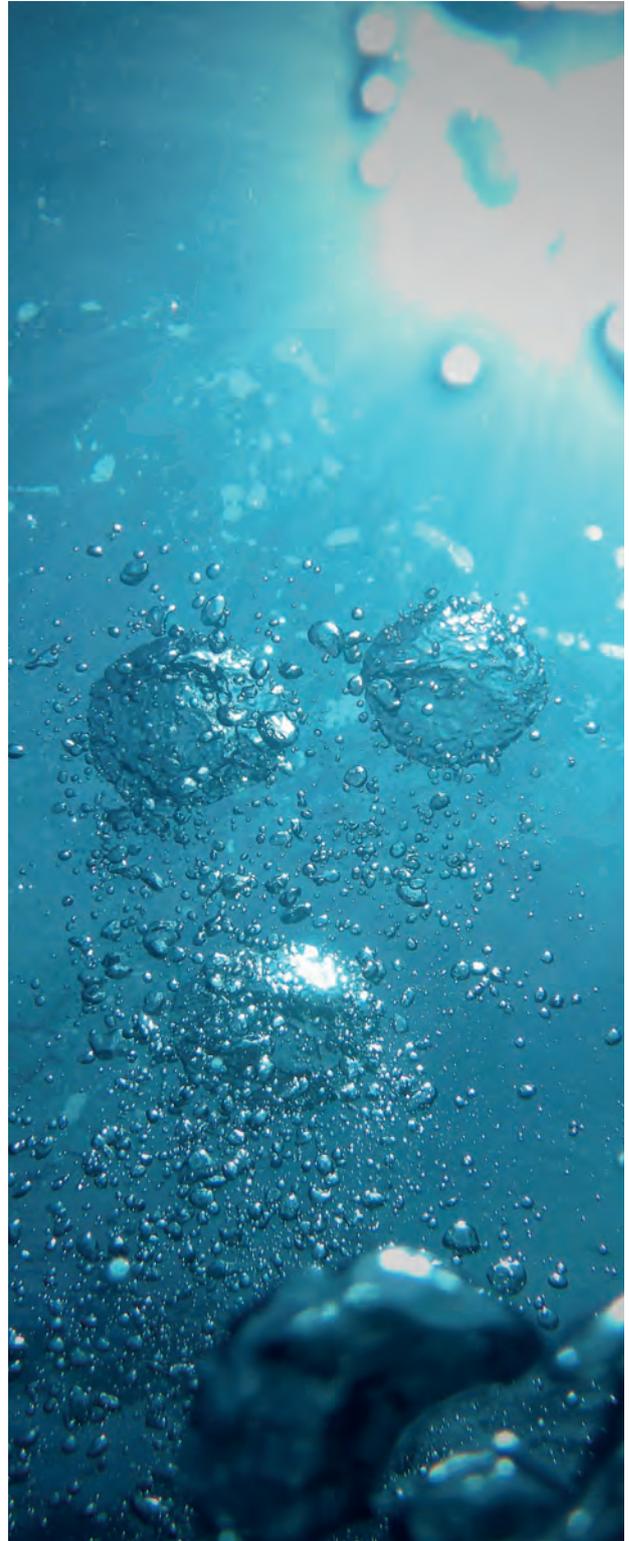
MESURES DE DÉTECTION

- L'enregistrement des signalements est assuré par le Responsable Ethique sur un espace informatique confidentiel et sécurisé.
- Des dispositions spécifiques sont prises pour assurer la protection des lanceurs d'alerte (droit à l'anonymat) et des personnes mises en cause.



DISSUASION

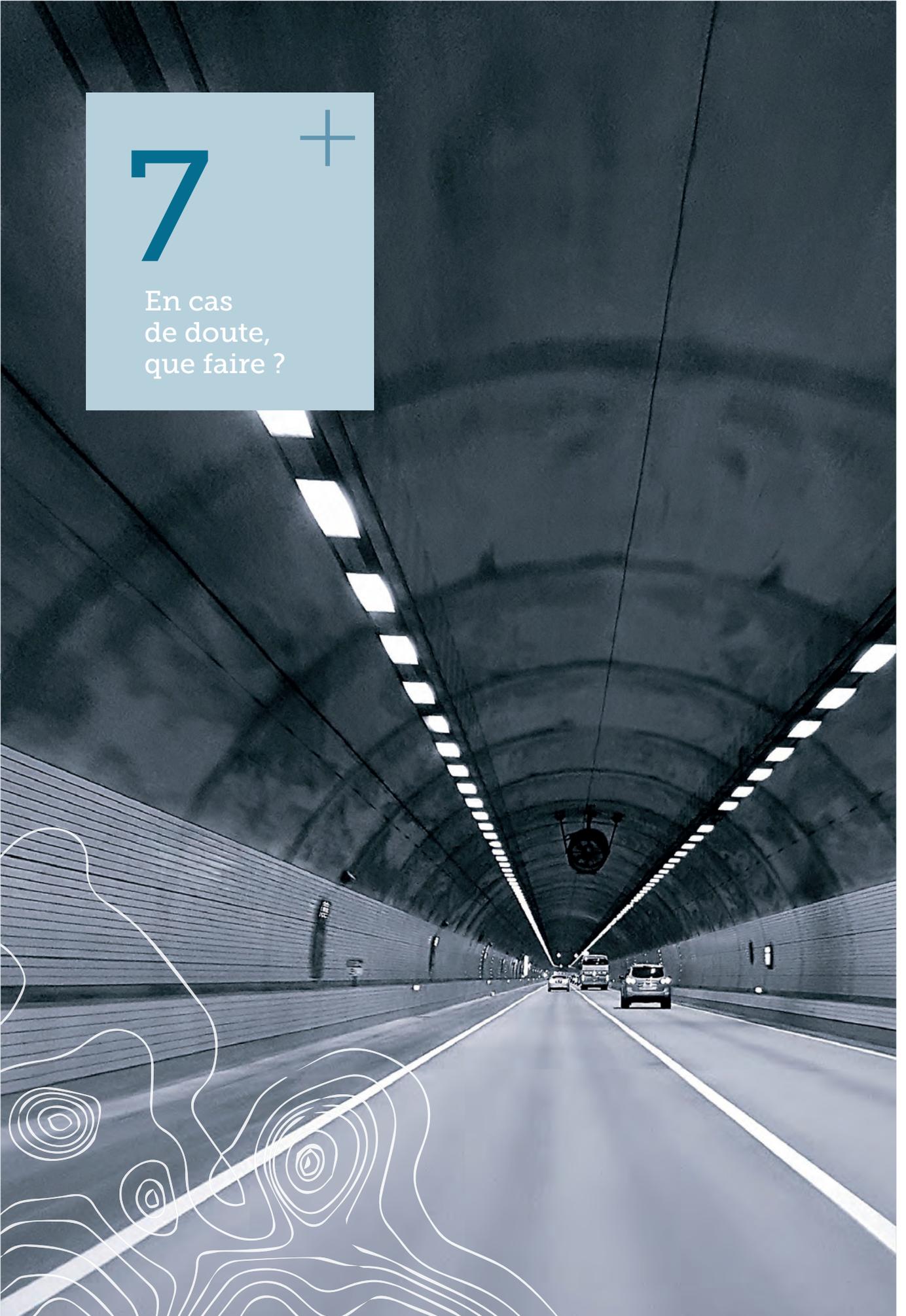
- En fonction de l'analyse de risques réalisée en phase d'offre, nous pouvons être amenés à réaliser des audits de certains de nos partenaires (due diligence).
- Les résultats peuvent nous conduire à écarter un partenaire ou ne pas répondre à une consultation.



7

+

En cas
de doute,
que faire ?



EN CAS DE DOUTE, QUE FAIRE ?

Cette charte formalise les principales règles de conduite mais ne peut répondre à toutes les situations.

Tout collaborateur qui, de bonne foi, demande conseil, soulève une question ou fait état d'une conduite qui lui paraît contraire à l'éthique, agit en conformité avec l'esprit de ce code. **Il peut le faire en toute confiance car le Groupe assurera sa protection.**

Face à une problématique éthique, nous devons nous poser les questions suivantes :

- La loi est-elle respectée ?
- La situation est-elle conforme aux valeurs portées par notre Groupe ?
- Suis-je à l'aise pour en parler à mes amis et à ma famille ?

En cas de doute, de questionnement ou de dilemme nous devons en parler :

- en priorité à notre responsable hiérarchique,
- s'il n'est pas disponible, ou semble impliqué à titre personnel, au Responsable Ethique à ethique@anteagroup.fr.

Le collaborateur qui a eu personnellement connaissance :

- d'une situation ou d'un comportement non conforme à la présente charte,
- d'un crime ou d'un délit,
- d'une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement,
- d'une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général,

peut en informer le Responsable Ethique dans les meilleurs délais, en utilisant l'adresse de messagerie électronique confidentielle dédiée mise en place à cet effet, accessible **7 jours sur 7, 24 heures sur 24**.

L'usage du dispositif d'alerte est facultatif. Il ne doit être déclenché que dans le respect des lois et règlements applicables, et pour autant que le lanceur d'alerte soit désintéressé et de bonne foi.

Les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client, sont exclus du régime d'alerte du Groupe.

- Le Responsable Ethique se chargera, en toute confidentialité, de collecter auprès du collaborateur, les informations précises dont il dispose afin de s'assurer que les allégations rapportées sont sérieuses et de bonne foi. La confidentialité sur l'identité du collaborateur à l'origine de l'alerte sera respectée sauf si la réglementation en dispose autrement.
- Le collaborateur disposera d'un droit d'accès à ses données personnelles et d'un droit de rectification conformément à la réglementation applicable.

Aucune mesure de sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi et de manière désintéressée une alerte entrant dans le champ et respectant les conditions de la présente charte.

- On entend par "bonne foi", le fait de transmettre une préoccupation sans malveillance et sans recherche de profit personnel, par une personne ayant une raison plausible de croire en sa véracité.
- Le collaborateur qui, sciemment ou par négligence fautive, porte des allégations ou communique des informations qui ne sont pas exactes ou de bonne foi, pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et faire l'objet, le cas échéant, de poursuites judiciaires, en cas de fausse alerte.

Le Responsable Ethique conservera les dossiers de signalement reçus avec l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes.

La communication, la conservation et la suppression des dossiers de signalement reçus ainsi que le statut sur l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes en vertu de la charte sont assujettis aux exigences des lois applicables, y compris le droit au respect de la vie privée.

8



Les sanctions et
la réglementation
applicables



LES SANCTIONS APPLICABLES

L'enjeu pour la pérennité et le développement de notre Groupe est majeur. En effet, un écart à cette charte pourrait conduire à une interdiction de soumission à certains marchés notamment les marchés publics. Il pourrait également entraîner une dégradation de la réputation et de l'image du Groupe.

Tout manquement à l'esprit ou à la lettre de la charte ou de la loi pourrait entraîner les mesures disciplinaires qui s'imposent en fonction de l'infraction commise. Elles peuvent aller jusqu'au licenciement.

Tout collaborateur violant la loi s'expose lui-même, ainsi que le Groupe à des sanctions pénales (notamment des amendes et peines d'emprisonnement) ou à des poursuites au civil (dommages et intérêts ou amendes).

LES RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES

Dispositions SAPIN 2

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi "Sapin 2", Décret n°2017-329 relatif à l'Agence Française anticorruption, Décret n°2017-564 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

- **Code Pénal Français**
- **Règles internationales de l'ONU (Organisation des Nations Unies)**
- **Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)**
- **Principes directeurs de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques)**



Charte éthique Antea Group

Antea France

ZAC du Moulin
803 Boulevard Duhamel du Monceau
CS 30602 - 45166 OLIVET Cedex

Tél. : + 33 (0)2 38 23 23 00
ethique@anteagroup.fr



antea[®]group

www.anteagroup.fr