



**PACTE MONDIAL**

**« *Communication  
on Progress* »**

# *Pacte mondial*

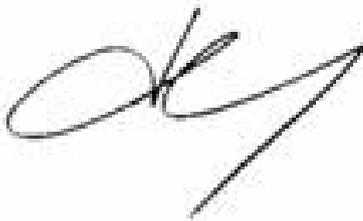
## *« Communication on Progress »*

### **1. Déclaration de soutien continu par le Président-Directeur général (PDG)**

*En signant en 2013 le Pacte Mondial de l'ONU, Groupe Eurotunnel s'est ouvertement engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de quatre principes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.*

*Ces valeurs sont intégrées à la culture du Groupe au travers de sa Charte Ethique et Comportements connue et partagée par l'ensemble du personnel, d'une politique de ressources humaines élaborée en fonction de critères qui militent en faveur d'une parfaite égalité des chances et des traitements entre tous les salariés et de la Charte Relations fournisseur responsables à laquelle Groupe Eurotunnel a adhéré en 2012.*

*Pour 2015, Groupe Eurotunnel a renouvelé son engagement visant à appliquer, respecter et promouvoir les principes du Pacte Mondial.*



*Jacques Gounon, Président-Directeur général  
Le 5 mai 2015*

### **2. Droits humains et conditions de travail**

Groupe Eurotunnel adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans le domaine du droit du travail, cette adhésion signifie le respect des quatre valeurs fondamentales de l'OIT : liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, lutte contre le travail des enfants et contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. Parmi ces quatre valeurs, la liberté d'association et la lutte contre les discriminations sont les deux principes qui concernent plus particulièrement le Groupe et auxquels il affirme son attachement sans réserve, sans pour autant négliger l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et la lutte contre le travail des enfants que le Groupe interdit pour le premier cas et proscriit pour le second.

**Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence

**Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Groupe Eurotunnel s'engage à travers sa Charte Éthique et Comportements conformément aux principes du Pacte Mondial.

<b>Principes du Pacte Mondial</b>		<b>Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel</b>	<b>Engagement Eurotunnel</b>	<b>Extrait de la « Charte Ethique et comportements »</b>
<b>Droits de l'Homme</b>	1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence	<b>Respect des personnes</b>	Garantir l'égalité, la dignité et le respect de tous les collaborateurs	Le Groupe Eurotunnel applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il prohibe notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite, tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une race, à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou, plus généralement, contraire à la loi est interdite. Groupe Eurotunnel respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.
<b>Droits de l'Homme</b>	2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme	<b>Respect des personnes</b>	Garantir le plein respect des droits de l'homme	Conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en matière de Droits de l'homme, Groupe Eurotunnel prohibe toute violation des droits de l'Homme.

## **Garantir l'égalité, la dignité et le respect de tous les collaborateurs**

### **Les engagements du Groupe**

Groupe Eurotunnel s'attache à promouvoir la diversité comme levier de performances pour mieux refléter la société dans laquelle il évolue :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier important de la politique de diversité du Groupe. Le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par l'application d'une politique équitable en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération et de promotion. Dans ce cadre, un accord relatif à l'égalité professionnelle visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été conclu, en 2009, avec les organisations syndicales en France pour une durée indéterminée. Il a été renforcé par la signature, en juillet 2013, d'un plan d'action d'une durée de 12 mois, lequel s'inscrit dans la poursuite de la politique des ressources humaines visant à garantir la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Au Royaume-Uni, le système de rémunération « *Rate for the Job* » et la méthode HAY assurent une rémunération équitable.
- Visant à une plus juste rémunération, le Groupe s'est engagé à associer chacun des salariés aux performances financières du Groupe. C'est ainsi qu'un dispositif d'intéressement a été mis en place en France et un système de prime collective au Royaume-Uni. Le Groupe poursuit par ailleurs sa politique volontariste d'actionnariat salarié pour associer l'ensemble du personnel à la réussite collective. C'est ainsi que le Conseil d'administration a décidé d'attribuer pour la quatrième fois, le 29 avril 2015, des actions gratuites à l'ensemble des salariés du Groupe.
- Afin de prévenir les risques psychosociaux, une charte sur le traitement de ces risques a été mise en place en France en avril 2009 qui concerne les salariés de la filiale ESGIE. Elle établit la démarche choisie par l'entreprise pour faire face aux cas de souffrance au travail. Conformément à cette charte, une commission a été créée pour prévenir et traiter les risques psychosociaux au travail. Dans le prolongement de ce dispositif, un accord sur la prévention et le traitement de ces risques a été signé entre la direction des ressources humaines et l'ensemble des organisations syndicales en 2010. Des négociations ont été entamées avec pour objectif le renouvellement dudit accord au cours de cette année 2015.

### **Renforcer les compétences clés de tous les salariés**

L'axe principal de la politique de formation de Groupe Eurotunnel est de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes susceptible d'accompagner les évolutions des activités de l'entreprise.

**Les réalisations :** Le Groupe s'est doté d'un centre de formation, le Centre International de Formation Ferroviaire de la Côte d'opale (CIFFCO) qui met en œuvre des actions de formation essentiellement dédiées à des activités du domaine ferroviaire.

- Le 3 juillet 2014, la formation Conducteur de train délivrée par le CIFFCO est entrée officiellement dans le répertoire national des certifications professionnelles français (RNCP). Elle permettra ainsi la délivrance d'un titre professionnel reconnu. Le CIFFCO est donc

aujourd'hui le premier, et seul, organisme privé de formation en capacité de délivrer ce titre, à côté de l'opérateur public français.

- En 2014, près de 230 000 heures ont été consacrées à la formation professionnelle des salariés, soit en moyenne 57 heures de formation par salarié, contre 36 heures en 2013, soit une évolution d'environ 65 %. Le coût de la formation, qui représente près de 3 % de la masse salariale, a atteint, en 2014, 5 095 000 euros contre 3 807 000 en 2013.

## **Préserver la santé, la sécurité et le bien-être au travail**

La santé et la sécurité constituent une priorité absolue et une préoccupation majeure et permanente du Groupe. Chaque filiale déploie des procédures et des programmes d'actions en vue de limiter et de prévenir les risques prépondérants liés aux activités de ses collaborateurs et d'améliorer leur qualité de vie au travail.

**Sécurité :** Le comité de sécurité et sûreté du Conseil d'administration veille à ce que les dispositifs appropriés à la sécurité des clients, des salariés, des sous-traitants et de l'ensemble des parties prenantes soient en place.

- Chaque filiale dispose de sa propre direction de sécurité, qui s'emploie à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité, l'objectif étant d'aboutir durablement à un environnement de travail sûr et salubre. C'est ainsi qu'un suivi régulier des performances sécurité est assuré par chacune des entités dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue et de déploiement d'actions correctives éventuellement nécessaires.
- La Politique RSE de Groupe Eurotunnel, signée par le Président-Directeur Général, rappelle que le Groupe fait de « l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail une préoccupation majeure avec l'ambition renouvelée et affirmée du zéro accident ».
- L'ensemble des événements de sécurité est enregistré et analysé afin de faire l'objet de recommandations puis de plans d'actions. Différents indicateurs de sécurité sont suivis de manière continue et systématique, notamment par le comité de sécurité et de sûreté au niveau du Conseil d'administration, afin de veiller à l'amélioration de la performance globale.
- L'effort de prévention et l'appel à la vigilance ont permis, depuis 2012, de réduire de manière significative le nombre d'accidents de travail avec arrêt au sein du Groupe. En effet, même si un léger repli est notable en 2014 du fait des volumes d'activités plus importants, le Groupe enregistre néanmoins, depuis 2012, une nette amélioration du taux de fréquence, qui s'établit à 10,8 en 2012 contre 6,5 en 2013 et 8 en 2014. Le taux de gravité, quant à lui, se situe pour 2014 au même niveau que celui de 2013 à 0,4.

### **Santé :**

- Une enquête de perception « Le Baromètre santé bien-être au travail », réalisée du 28 mai au 21 juillet 2014 par le groupe Malakoff Médéric, auprès du personnel de la filiale française ESGIE, a permis de mettre en lumière un contexte organisationnel perçu comme stable par une majorité des salariés, contrairement à la plupart des entreprises du secteur des services et un intérêt nourri par le métier, exercé dans une bonne ambiance de travail.
- Un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France et un *Occupational Health Service* au Royaume-Uni veillent à la protection de la santé des salariés

ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils analysent les risques professionnels et vérifient - y compris par des enquêtes et des inspections - le respect des règles en vigueur.

**Principe 3:** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principes du Pacte Mondial		Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel	Engagement Eurotunnel	Extrait de la « Charte Ethique et comportements »
<b>Droit du travail</b>	3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	<b>Respect de la légalité</b>	Garantir le respect du droit du travail et développer un dialogue permanent avec les instances représentatives	Les entités de Groupe Eurotunnel et leurs collaborateurs doivent respecter les lois, règlements et normes applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités : notamment, conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en matière de droit du travail, ils doivent reconnaître la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Le Groupe accorde une place importante au dialogue social, particulièrement dans le cadre des négociations avec les instances représentatives du personnel. Il a en effet œuvré, de longue date, à l'instauration de relations sociales pérennes et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs. Les études d'opinion interne menées à plusieurs reprises en France et au Royaume-Uni témoignent de cette volonté du Groupe de renforcer la communication et le dialogue social.

Chaque filiale relaie cette volonté. Les différentes réunions entre les représentants du personnel et les membres de la direction renforcent le dialogue social.

### Les avancées 2014

- **Le Comité de Groupe Eurotunnel :** Mis en place par accord unanime en date du 31 janvier 2014 entre la direction du Groupe et les quatre organisations syndicales représentatives du personnel, le Comité de Groupe Eurotunnel a vocation à être une instance d'information réciproque, d'échanges de vues et de dialogue entre la représentation du personnel et la direction sur les orientations stratégiques et les enjeux sociaux majeurs. A ce titre, il est informé chaque année des évolutions observées, ainsi que des perspectives futures.
- **Le Comité de la société européenne :** Décidée par l'assemblée générale mixte des actionnaires du 29 avril 2014, la transformation de Groupe Eurotunnel SA en société européenne a pris effet le 26 décembre 2014, date de son immatriculation en tant que société européenne au Registre du Commerce et des Sociétés. La transformation n'entraîne pas la création d'une nouvelle personne morale. La durée de la société, la date d'ouverture et de clôture de son

exercice social, son capital social, son siège social et son objet notamment demeurent inchangés.

Le Comité de la société européenne est composé de 12 représentants du personnel titulaires et de 12 représentants du personnel suppléants, désignés ou élus en application des règles applicables dans leur Etat d'embauche et d'un représentant syndical pour chaque organisation représentée.

Il est informé formellement avant toute décision d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières de la société européenne et des éventuelles conséquences sur l'emploi et se réunit deux fois par an en réunion plénière ordinaire.

#### **Le bilan des accords collectifs 2014**

- En France, les salariés ESGIE sont représentés par quatre organisations syndicales et relèvent d'un accord collectif dans le cadre d'une convention d'entreprise. Les salariés des filiales Europorte sont également représentés par quatre organisations syndicales et relèvent de deux conventions collectives.
- Au Royaume-Uni, en vertu d'un accord volontaire de représentation syndicale unique signé en 2000 par ESL avec l'organisation syndicale Unite, l'ensemble des salariés ESL (à l'exception de l'encadrement) est représenté par Unite lors des négociations collectives, les salariés étant toutefois autorisés à adhérer à l'organisation syndicale de leur choix aux fins de leur représentation individuelle. Pour GB Railfreight, un accord salarial signé en 2010 pour une durée de trois ans et renouvelé en avril 2013 pour la même durée a été conclu avec le syndicat des conducteurs de train, ASLEF, pour les équipages et le personnel au sol.
- Au cours de l'exercice 2014, 18 accords d'entreprise ont été signés par les filiales du Groupe portant sur des thèmes tels que les salaires, l'intéressement, la prévoyance collective, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'organisation du travail.

*Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*

*Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants*

<b>Principes du Pacte Mondial</b>		<b>Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel</b>	<b>Engagement Eurotunnel</b>	<b>Extrait de la « Charte Ethique et comportements »</b>
<b>Droit du travail</b>	<b>4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</b>	<b>Respect de la légalité</b>	Garantir la dignité des personnes	Les entités de Groupe Eurotunnel et leurs collaborateurs s'engagent à « ne pratiquer aucune forme de travail forcé ou obligatoire »

	5. L'abolition effective du travail des enfants			« ni ne permettre, sous quelque forme que ce soit, le travail des enfants »
--	---	--	--	---

Groupe Eurotunnel adhère pleinement à ces deux principes et s'engage, comme indiqué dans sa Charte Ethique, à les respecter.

**Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**

Principes du Pacte Mondial		Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel	Engagement Eurotunnel	Extrait de la « Charte Ethique et comportements »
Droit du travail	6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Respect de la légalité	Employer tous les moyens pour assurer une parfaite égalité des chances à tous les salariés	« et veiller à ce qu'il ne soit pas procédé à des discriminations en matière d'emploi et de profession »

Groupe Eurotunnel s'est ouvertement engagé à lutter contre les discriminations dans sa Charte Ethique et Comportements. De plus, le Groupe est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et adhère pleinement à ses dix principes fondamentaux, notamment ceux liés aux Droits de l'Homme et au droit du travail.

La lutte contre les discriminations au sein du Groupe repose également sur des politiques de ressources humaines élaborées pour garantir une égalité de traitement et de chance à l'ensemble des salariés et ce, à tous les stades de leur carrière professionnelle. Pour prendre ses décisions, le Groupe ne se fonde pas sur des critères liés à la race, la nationalité, la religion, l'origine ethnique, les opinions politiques ou les activités syndicales. Les seuls critères de choix valables que Groupe Eurotunnel reconnaît sont les qualités professionnelles, les qualifications et compétences de chacun.

Groupe Eurotunnel s'attache également à promouvoir la diversité comme levier de performance pour mieux refléter la société dans laquelle il évolue, c'est ainsi qu'il s'est engagé :

- A partir de janvier 2014, aux côtés du **Réseau Alliances**, en faveur d'un programme d'accompagnement à l'emploi qui s'adresse particulièrement aux jeunes issus de la diversité. Appelé Groupe de Dynamique d'Embauche (GDE), ce dispositif mobilise, pendant une durée de neuf mois, des salariés du Groupe, qui, dans une démarche volontaire, ont choisi de s'impliquer dans l'accompagnement de ces jeunes.
- En faveur de l'insertion, la formation professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cet engagement est formalisé en France au travers d'un

accord signé en 2010 avec les organisations syndicales pour une durée de 3 ans couvrant les années 2011 à 2013. Des négociations sont programmées au cours de cette année 2015 pour son renouvellement.

- En même temps qu'il favorise le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Groupe Eurotunnel collabore avec le secteur protégé et adapté en faisant appel à des entreprises d'insertion par le travail de personnes handicapées. C'est ainsi qu'un accord, toujours en cours, a été conclu en 2010 entre le Groupe et l'AFAPEI (Association Frontalière des Parents et Amis de l'Enfance Inadaptée). Le 23 juillet 2013, une convention cadre de partenariat a été signée avec l'APF (Association des Paralysés de France). Dans le cadre de ce partenariat, l'APF a souvent été sollicitée, en 2014, pour différentes prestations, ce qui a contribué à faire évoluer d'une manière exponentielle la valeur de ces prestations, qui a été multipliée par cinq par rapport à 2013.

### 3. Environnement

**Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

**Principe 8** : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

**Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Principes du Pacte Mondial		Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel	Engagement Eurotunnel	Extrait de la « Charte Ethique et comportements »
Environnement	7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Préservation de l'environnement	Agir en faveur de l'environnement et du développement durable	Conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) en matière d'environnement, Groupe Eurotunnel a une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
	8. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à			Chaque collaborateur doit participer à la mise en œuvre des

	promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement			dispositions prises par Groupe Eurotunnel en faveur de la protection de l'environnement et de la promotion du Développement durable, en veillant à apporter sa contribution aux bonnes pratiques, notamment en matière de réduction des consommations, réduction de la production de déchets et de tri sélectif
	9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement			Groupe Eurotunnel entend promouvoir une plus grande responsabilité de ses collaborateurs en matière d'environnement et de favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Engagé en faveur d'un transport « bas carbone », Groupe Eurotunnel conduit une stratégie ambitieuse qui associe le développement de son cœur d'activité, le transport transmanche, et la croissance externe, au-delà de la Liaison Fixe, dans ses deux grands métiers et domaines d'expertise : la gestion des infrastructures et les opérations ferroviaires.

S'agissant des dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, celles-ci ont été réalisées dès la construction du Tunnel. Le Système comprend des réseaux de collecte séparatifs des eaux pluviales et des eaux résiduaires, des bassins de rétention, des stations de traitement etc.

Entreprise ferroviaire innovante et gestionnaire responsable d'infrastructures, Groupe Eurotunnel se singularise, dès l'origine, par sa conception du développement durable, laquelle concilie performance économique, aménagement du territoire et impératif écologique :

- une liaison souterraine qui évite toute interaction avec l'écosystème marin ;
- un système de transport qui limite par nature les impacts sur l'environnement (pollue vingt fois moins que les ferries : un camion transporté à bord d'une Navette émet 8,8 kg de CO<sub>2</sub> au lieu de 158 kg sur un ferry) ;

- la traction électrique adoptée est un facteur majeur de la réduction de l’empreinte carbone et des émissions de gaz à effet de serre ;
- une politique d’économies au quotidien de l’énergie électrique (avec une électricité à 90 % d’origine nucléaire ou hydraulique, donc sans émanation de CO<sub>2</sub>) ;
- un passage des Navettes Camions de 30 à 32 wagons sans consommation énergétique supplémentaire significative ;
- le remplacement des locomotives diesel pour les travaux et l’entretien par des wagons rendus autonomes grâce à une motorisation électrique alimentée par batteries ;
- le développement, depuis 2013, d’une conduite plus écologique des navettes, avec un simulateur équipé d’un module dédié à l’éco-conduite.

Le Groupe applique une stratégie de collecte et traitement de déchets privilégiant la valorisation ou le réemploi. Les déchets produits sont essentiellement liés aux activités industrielles et leur nature et quantités peuvent fluctuer selon les années en fonction des projets conduits. Outre les audits réalisés par la direction de la sécurité et du développement durable, un audit relatif à la gestion des déchets industriels a été effectué par le département de l’audit interne du Groupe entre les mois d’août et septembre 2013.

Dans sa Politique RSE, le Groupe s’engage pour l’année 2015 à agir en cohérence avec les principes du développement durable et conformément aux 3 principes du Pacte mondial relatifs à l’environnement. Pour y parvenir, le Groupe agit sur quatre axes :

- réduire les impacts environnementaux de ses propres opérations, en mettant l’accent sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre, la réduction de nos consommations d’énergie, l’accroissement de la flotte des voitures électriques et l’optimisation de la gestion des déchets ;
- sensibiliser le personnel aux gestes éco-citoyens ;
- choisir des produits innovants et respectueux de l’environnement ;
- renforcer les actions en faveur de la protection de la diversité.

Au-delà de ces engagements, Groupe Eurotunnel portera une attention particulière à l’approche environnementale de ses fournisseurs, auxquels il sera demandé la mise en œuvre d’actions en faveur de la protection de l’environnement.

#### **Résultats 2014 marqués par des baisses significatives :**

- La quantité des déchets industriels dangereux produits en 2014 a baissé d’une manière significative (respectivement de 21 % et de 34 %) par rapport à l’année précédente, en France et au Royaume-Uni ;
- Les consommations d’eau prélevées sur nappe phréatique ont baissé au niveau du Groupe de 18 % par rapport à 2013 ;
- Groupe Eurotunnel déploie des efforts constants pour limiter l’impact de ses activités sur l’environnement. C’est ainsi qu’il a réduit cette année ses émissions de gaz à effet de serre de 6 % par rapport à l’année précédente, c’est-à-dire plus de 10 000 tonnes équivalents CO<sub>2</sub>.

#### **4. Lutte contre la corruption**

**Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

Principes du Pacte Mondial		Titre de chapitre « Charte Ethique et comportements » du Groupe Eurotunnel	Engagement Eurotunnel	Extrait de la « Charte Ethique et comportements »
<b>Lutte contre la corruption</b>	10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	<b>Prévention et lutte contre la corruption</b>	Lutter activement contre toute forme de corruption	<p>Conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), la négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.</p> <p>Aucun collaborateur de Groupe Eurotunnel ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur. La corruption d'agents publics, sous toutes ses formes, est interdite.</p> <p>Chaque collaborateur doit éviter les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité. De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre ou d'amener à conclure une affaire avec une société de Groupe Eurotunnel</p>

				Tout collaborateur qui serait sollicité à cet égard devrait en référer à sa hiérarchie, qui prendrait toutes mesures pour mettre fin à cette situation.
--	--	--	--	---

## Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Les relations entre Groupe Eurotunnel et ses fournisseurs dépassent le simple achat de biens et de services. La procédure ACHA 0019 (code de déontologie) énonce les normes éthiques du Groupe. Ces normes assurent non seulement la conformité avec les lois et règlement applicables mais au-delà des critères légaux, permettent de développer un climat de confiance dans les échanges entre les représentants du Groupe et les acteurs du monde extérieur.

- Chaque acheteur ou collaborateur du Groupe s'engage à respecter le code de déontologie et à rechercher des fournisseurs qui partagent ses engagements.
- Les procédures d'appel d'offres en place au sein du Groupe garantissent l'égalité du traitement des fournisseurs lors des consultations.
- Le non-respect des règles éthiques ou du code de déontologie par les salariés du Groupe peut faire l'objet de mesures disciplinaires.
- Groupe Eurotunnel est signataire depuis janvier 2012 de la Charte Relations fournisseur responsables. Il participe en outre aux comités de pilotage de la charte et du label « Relations fournisseur responsables » et manifeste clairement sa volonté de s'inscrire dans cette démarche de labellisation en prolongement de la mise en œuvre des dix engagements de la charte.
- Les Directions Achats des différentes entités ont pris des actions qui, au-delà de la référence faite dans tous les nouveaux contrats à la Charte Ethique et Comportements de Groupe Eurotunnel, visent à exiger de leurs fournisseurs le respect de ses principes fondamentaux, et de souscrire à la Politique de Conformité (article 23). L'article 23.2.1 engage le fournisseur à « *respecter la réglementation française en vigueur en matière de corruption, ainsi que la loi britannique sur la corruption, notamment le « Bribery Act 2010 » au Royaume-Uni* ».
- La dimension développement durable est intégrée par les Concessionnaires dans le processus d'appel d'offres pour les contrats de sous-traitance sur leurs sites. Un engagement contractuel des sous-traitants est attendu sur le respect de la réglementation et législation sur le travail. Europorte, filiale de fret ferroviaire de Groupe Eurotunnel, opère principalement sur les sites de ses clients et ainsi, pour la gestion d'infrastructures portuaires, Europorte répercute les exigences des autorités portuaires dans ses propres contrats de sous-traitance.