

Politique de diligence raisonnable des employeurs

1. Objet

N&G SLU agit en tant qu'intermédiaire de recrutement entre candidats et employeurs dans le secteur du yachting.

La présente politique définit les mesures de diligence raisonnable mises en œuvre afin de promouvoir la transparence, renforcer la protection des candidats, réduire les risques de fraude ou de pratiques abusives, et soutenir des standards professionnels et éthiques dans le processus de recrutement.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employeurs, clients, représentants et opportunités professionnelles proposés via les services de N&G SLU, qu'ils concernent des postes maritimes ou terrestres.

3. Nature des services

N&G SLU agit strictement en tant qu'intermédiaire de recrutement et :

- n'emploie pas les candidats ;
- n'agit pas comme agence de placement maritime ou société de crewing ;
- ne négocie ni ne gère les contrats de travail ;
- n'est pas partie aux relations contractuelles entre employeurs et candidats ;
- ne garantit ni l'embauche, ni la durée, ni la continuité d'un emploi.

Toute relation contractuelle ou d'emploi est conclue exclusivement entre l'employeur et le candidat.

4. Approche de diligence raisonnable

N&G SLU applique une approche proportionnée et basée sur le risque pour l'évaluation des employeurs et des opportunités proposées.

Avant toute mise en relation, des vérifications raisonnables peuvent être effectuées, incluant notamment :

- la vérification de l'identité de l'employeur ou du représentant ;
- la confirmation de l'existence légale de l'entreprise lorsque cela est possible ;
- l'examen des informations publiques disponibles (site internet, présence en ligne, réputation professionnelle) ;
- une vérification générale de cohérence de l'offre d'emploi ;
- l'identification d'éventuels indicateurs de fraude ou de pratiques suspectes.

Selon le niveau de risque identifié, des informations ou documents complémentaires peuvent être demandés.

N&G SLU se réserve le droit de refuser, suspendre ou retirer toute offre ou collaboration jugée incohérente, trompeuse ou susceptible de présenter un risque pour les candidats.

Les vérifications raisonnablement effectuées dans le cadre du processus de diligence raisonnable peuvent être documentées et conservées conformément aux procédures internes de N&G SLU et aux obligations applicables en matière de confidentialité et de protection des données.

4.1 Vérifications complémentaires applicables au secteur maritime et du yachting

Dans le cadre des recrutements liés au secteur maritime et du yachting, N&G SLU peut effectuer des vérifications complémentaires raisonnables portant notamment sur :

- la crédibilité opérationnelle de l'employeur ou du yacht ;
- l'existence apparente d'une couverture d'assurance ou de garanties financières ;
- la capacité présumée à couvrir certaines obligations essentielles envers les membres d'équipage, y compris le paiement des salaires et le rapatriement ;
- l'existence d'indicateurs publics de litiges, d'abandon d'équipage ou de difficultés financières significatives ;
- la cohérence générale des conditions proposées aux candidats.

Ces vérifications sont réalisées dans la mesure raisonnablement possible sur la base des informations disponibles et ne constituent pas une garantie de solvabilité, de conformité ou de capacité financière de l'employeur.

5. Limites de vérification

Compte tenu de son rôle d'intermédiaire, N&G SLU :

- ne réalise pas d'audit juridique, financier, opérationnel ou contractuel exhaustif
- ne garantit pas l'exactitude, la fiabilité ou l'exhaustivité des informations fournies par les employeurs ou des tiers ;
- ne peut garantir la conformité des employeurs aux réglementations applicables, y compris en matière de droit du travail, de fiscalité, d'immigration ou de Maritime Labour Convention (MLC) ;
- ne saurait être tenue responsable des actes, omissions, déclarations ou manquements des employeurs ou candidats.

6. Responsabilité du candidat

Les candidats sont fortement invités à :

- examiner attentivement tous les documents contractuels ;
- vérifier directement auprès de l'employeur les conditions d'emploi, de rémunération et de travail ;

- s'assurer de la conformité des exigences administratives applicables (visa, certificats, assurances, documents maritimes, etc.) ;
- solliciter un conseil juridique, fiscal ou professionnel indépendant lorsque nécessaire.

La responsabilité finale de toute décision d'engagement contractuel appartient exclusivement à l'employeur et au candidat.

7. Signalement

Tout signalement concernant un employeur, une offre ou une situation potentiellement abusive peut être adressé à : **contact@ng-recruitments.com**

Les signalements sont examinés de manière raisonnable et confidentielle, conformément à la procédure interne de gestion des plaintes de N&G SLU.

N&G SLU se réserve le droit de suspendre ou mettre fin à une collaboration en cas de préoccupations sérieuses relatives à la conformité, à la sécurité ou à l'éthique

8. Amélioration continue

N&G SLU s'engage à améliorer en continu ses procédures de diligence raisonnable et ses pratiques de recrutement responsable.

Cette politique peut être mise à jour périodiquement afin de tenir compte :

- des évolutions réglementaires ;
- des standards et bonnes pratiques du secteur ;
- des retours d'expérience opérationnels ;
- des exigences de conformité applicables au recrutement international et au yachting.

9. Protection des données

Les données personnelles traitées dans le cadre du recrutement sont gérées conformément à la réglementation applicable en matière de protection des données.

N&G SLU met en œuvre des mesures raisonnables afin de protéger la confidentialité des informations transmises par les candidats et employeurs.

10. Politique anti-frais candidats

N&G SLU ne demande aucun paiement aux candidats pour l'accès aux offres d'emploi ou aux services de mise en relation.

Les candidats sont invités à signaler immédiatement toute demande financière suspecte prétendument effectuée au nom de N&G SLU.

N&G SLU attire également l'attention des candidats sur les risques de fraude, d'usurpation d'identité ou de fausses offres d'emploi diffusées en ligne. Toute communication officielle est effectuée exclusivement via les canaux autorisés de l'entreprise.

Employer Due Diligence Policy

1. Purpose

N&G SLU acts as a recruitment intermediary between candidates and employers within the yachting industry.

This policy outlines the due diligence measures implemented by N&G SLU in order to promote transparency, enhance candidate protection, reduce the risks of fraud or abusive practices, and support professional and ethical standards throughout the recruitment process.

2. Scope

This policy applies to all employers, clients, representatives, and professional opportunities introduced through the services of N&G SLU, whether related to maritime or shore-based positions.

3. Nature of Services

N&G SLU acts strictly as a recruitment intermediary and:

- does not employ candidates;
- does not operate as a maritime placement agency or crewing company;
- does not negotiate or manage employment contracts;
- is not a party to contractual relationships between employers and candidates;
- does not guarantee employment, duration of employment, or continuity of employment.

Any contractual or employment relationship is concluded exclusively between the employer and the candidate.

4. Due Diligence Approach

N&G SLU applies a proportionate and risk-based approach to the assessment of employers and opportunities.

Prior to any introduction, reasonable checks may be carried out, including in particular:

- verification of the identity of the employer or representative;
- confirmation of the legal existence of the company where reasonably possible;

- review of publicly available information (website, online presence, professional reputation);
- general consistency checks relating to the job offer;
- identification of potential indicators of fraud or suspicious practices.

Depending on the level of risk identified, additional information or supporting documentation may be requested.

Reasonable checks carried out as part of the due diligence process may be documented and retained in accordance with N&G SLU internal procedures and applicable confidentiality and data protection obligations.

N&G SLU reserves the right to refuse, suspend, or withdraw any opportunity or collaboration considered inconsistent, misleading, or likely to present a risk to candidates.

4.1 Additional Checks Applicable to the Maritime and Yachting Sector

In connection with recruitment activities within the maritime and yachting sector, N&G SLU may carry out additional reasonable checks relating in particular to:

- the operational credibility of the employer or yacht;
- the apparent existence of insurance coverage or financial guarantees;
- the presumed ability to meet certain essential obligations towards crew members, including payment of wages and repatriation;
- the existence of public indicators relating to disputes, crew abandonment, or significant financial difficulties;
- the general consistency of the employment conditions offered to candidates.

These checks are carried out on a reasonable efforts basis using available information only and do not constitute a guarantee of solvency, compliance, or financial capability of the employer.

5. Verification Limitations

Given its role as an intermediary, N&G SLU:

- does not conduct exhaustive legal, financial, operational, or contractual audits;
- does not guarantee the accuracy, reliability, or completeness of information provided by employers or third parties;
- cannot guarantee employers' compliance with applicable laws and regulations, including employment law, tax, immigration, or Maritime Labour Convention (MLC) requirements;
- shall not be held liable for the acts, omissions, statements, or failures of employers or candidates.

6. Candidate Responsibility

Candidates are strongly encouraged to:

- carefully review all contractual documents;

- verify employment conditions, remuneration, and working arrangements directly with the employer;
- ensure compliance with applicable administrative requirements (visas, certificates, insurance, maritime documentation, etc.);
- seek independent legal, tax, or professional advice where necessary.

Final responsibility for any contractual engagement rests exclusively with the employer and the candidate.

7. Reporting

Any report concerning an employer, opportunity, or potentially abusive situation may be submitted to:

contact@ng-recruitments.com

Reports are reviewed reasonably and confidentially in accordance with the internal complaints handling procedures of N&G SLU.

N&G SLU reserves the right to suspend or terminate a collaboration where serious concerns arise regarding compliance, safety, or ethics.

8. Continuous Improvement

N&G SLU is committed to continuously improving its due diligence procedures and responsible recruitment practices.

This policy may be updated periodically to reflect:

- regulatory developments;
- industry standards and best practices;
- operational feedback and experience;
- compliance requirements applicable to international recruitment and yachting.

9. Data Protection

Personal data processed as part of recruitment activities is handled in accordance with applicable data protection regulations.

N&G SLU implements reasonable measures to protect the confidentiality of information provided by candidates and employers.

10. Candidate No-Fee Policy

N&G SLU does not charge candidates any fees for access to job opportunities or recruitment intermediary services.

Candidates are encouraged to report immediately any suspicious financial request allegedly made on behalf of N&G SLU.

N&G SLU also reminds candidates of the risks of fraud, identity theft, or fake job offers distributed online. Official communications are conducted exclusively through authorised company communication channels.