

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ



СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕАМБУЛА	2	14. Политическая деятельность	10
1. Соблюдение законов	4	15. Коммерческая деятельность – Отношения с клиентами и поставщиками	10
2. Уважение к людям	4	16. Коррупция	12
3. Высшие интересы Концерна	5	17. Программа соответствия/ Проявление бдительности	12
4. Внутрикorporативные отношения	5	18. Реализация кодекса профессиональной этики, программ соответствия и плана бдительности	12
5. Коллизия интересов	5	19. Оповещения о нарушениях	13
6. Связь и информация - Лояльность в отношении акционеров	6	КОНТАКТЫ	16
7. Защита активов	6	ПРИЛОЖЕНИЕ	17
8. Финансовые транзакции – Бухгалтерский учет	7	Приложение процедуры и правила сбора оповещений и их обработка	17
9. Внутренний контроль	8	Положения, касающиеся законодательства 2016-1691 от 9 декабря 2016 года, называемое «закон Сапена 2», относящийся к оповестителям о нарушениях	23
10. Качество	8	Национальная комиссия по информатике и гражданским правам	27
11. Устойчивое развитие	9	Кодекс профессиональной этики : Что нужно запомнить	34
12. Уважение к окружающей среде	9		
13. Участие в благотворительной и меценатской деятельности	9		

ОТ РЕДАКЦИИ

Эффективность концерна «Буиг», его будущее основаны на доверии, которое он внушает своим клиентам, своим работникам, своим акционерам, своим партнерам как из частного, так и из государственного сектора. Развитие нашего концерна будет обеспечено только в случае справедливого и честного отношения к ним.

Это доверие рождается, в частности, благодаря соблюдению определенных правил поведения, о которых я за последние годы неоднократно напоминал. Проконсультировавшись с комитетом по вопросам профессиональной этики, меценатской поддержкой и СОБ совета директоров компании «Буиг», в 2006 году я решил, что отныне эти правила должны быть представлены в виде кодекса профессиональной этики, который будет вручен каждому работнику концерна.. С тех пор этот кодекс регулярно обновляется.

Самим фактом принятия данного кодекса концерн обязуется соблюдать самые строгие стандарты при ведении своих дел. Принятие кодекса должно стать фактором, способным мобилизовать все наши организационные структуры и способствовать улучшению корпоративного поведения. Цель его в том, чтобы еще более тесно сплотить менеджеров и рядовых работников вокруг главных, объединяющих всех нас ценностей..

Конечно, ничто не заменит здравый смысл и стремление к соблюдению собственных, личных, этических норм, основанных на чувстве уважения и ответственности. Именно эти ценности скорее всего помогут вам найти надлежащую форму поведения. Однако в данном случае речь идет об обязательствах, которые берет на себя весь наш концерн, и этот кодекс поможет всем работникам выбрать правильную линию поведения в том или ином конкретном случае, поскольку в кодексе зафиксированы четкие и конкретные принципы применительно к самым разным ситуациям.

Соблюдение данного кодекса должно стать делом всех и каждого, ибо это залог дальнейшего прогресса и неуклонного стремления к совершенству.

Заручившись мнением комитета по вопросам профессиональной этики и меценатской деятельности, я принял решение возложить обязанности уполномоченного по вопросам профессиональной этики в том виде, в каком она определена в настоящем кодексе, на главу администрации нашего концерна Жана-Франсуа Гиймена.

Мартин Буиг
президент-генеральный директор

ПРЕАМБУЛА

Кодекс профессиональной этики концерна – это своего рода призыв к каждому работнику соблюдать правила профессиональной этики, провозглашенной в виде так называемых «принципов деятельности», которыми каждый работник должен руководствоваться в своем поведении при любых обстоятельствах и в любых странах.

Упомянутые принципы деятельности основываются не только на моральных соображениях или правовых требованиях. Не ограничиваются они и напоминанием о необходимости соблюдения законов. Эти принципы исходят из стремления способствовать образцовому профессиональному поведению при любых обстоятельствах.

Некоторые темы, рассматриваемые как основные, подробно описаны в программах соответствия.

Целей, намеченных в кодексе можно достичь только при том условии, что каждый работник будет действовать обдуманно и ответственно. Дело в том, что в кодексе невозможно перечислить все законы, подзаконные акты, внутренние распоряжения или договоренности, то есть все то, на чем зиждется деятельность входящих в состав концерна предприятий, а также всех его работников. Нельзя перечислить в нем и все те ситуации, в которых могут оказаться работники при исполнении своих служебных обязанностей.

Есть также немало ситуаций, не упомянутых ни в законах, ни в подзаконных актах, ни в каких-либо иных нормативных положениях.

В этом случае все должны руководствоваться в своем поведении принципами уважения, справедливости и честности. Именно в свете этих принципов обязан подходить к любой ситуации каждый работник.

Таким образом, каждый работник должен действовать обдуманно, исходя из здравого смысла и трезвой оценки ситуации.

Предприятие, на котором трудится работник, может ввести какие-то свои особые правила в целях оптимального соблюдения законов, подзаконных актов или обязательств, лежащих в основе его деятельности, и настоящий кодекс не заменяет их. Но каждое предприятие, входящее в состав концерна, при выработке таких внутренних правил должно, по мере возможности, учитывать нижеприведенные принципы, адаптируя их с учетом своей специфики.

Если выяснится, что в определенных ситуациях настоящий кодекс окажется неполным или неточным, если работник ощущает неуверенность или сомнение в отношении того, как он должен себя вести в том или ином конкретном случае, такому работнику следует обратиться к своему непосредственному начальнику и (или) проконсультироваться с юридическим отделом либо с лицами, отвечающими за вопросы устойчивого развития.

По поводу любой ситуации или проблемы, имеющей отношение к профессиональной этике, и рядовые работники, и сотрудники юридического отдела отдела управления или человеческими ресурсами, либо лица, отвечающие за вопросы устойчивого развития, могут также обратиться за консультацией к уполномоченному по вопросам профессиональной этики нашего концерна. Кроме того, упомянутый уполномоченный должен выносить на рассмотрение комитета по вопросам профессиональной этики и меценатской деятельности, СОБ совета директоров концерна «Буйг» основные направления и общие проблемы, относящиеся к области этики. Задачи уполномоченного по вопросам профессиональной этики входит также обеспечение нормального функционирования процедуры оповещения о нарушениях, определенной в настоящем кодексе. Уполномоченного назначает президент концерна после консультаций с комитетом по вопросам профессиональной этики, СОБ и меценатской деятельности совета директоров концерна «Буйг».

(1) В настоящем Кодексе этики термин «Деятельность» относится к каждой деятельности предприятий относящийся концерну, а именно: по дате настоящего Кодекса этики, ВТР (Voies Construction), недвижимость (Voies Immobilier), дороги (Colas), средства массовой информации (TF1) и телекоммуникационные компании (Voies Telecom). Так же необходимо добавить деятельность материнской компании (Voies SA).

1 Соблюдение законов

Концерн и его работники обязаны соблюдать законы и подзаконные акты всех тех стран, в которых они трудятся. Каждый работник должен избегать таких действий и форм поведения, которые могут вовлечь его самого, других работников, его предприятие или весь концерн в какую-либо противоправную деятельность.

Конечно, нельзя требовать, чтобы все были специалистами в отношении тех законов, которые относятся к профессиональной деятельности, но каждый должен в достаточной степени знать правовые требования, применимые к его работе, вне зависимости от того, трудится ли он во Франции или за рубежом.

Подобный минимальный объем знаний позволит работнику определить тот момент, когда возникает необходимость обратиться за советом к своему непосредственному начальнику, в юридический отдел, в отдел управления человеческими ресурсами, а может быть, и в руководящие советы концерна.

Строгое соблюдение закона о коррупции, конкуренции, эмбарго и регулировании фондового рынка абсолютно необходимо. То же самое относится к тем, которые касаются соблюдения прав человека и основных свобод, работы и занятости, гигиены, здоровья и безопасности, защиты персональных данных, а также защиты окружающей среды, требующей особой бдительности.

(1) В этом кодексе этики термин «служащий» относится ко всем должностным лицам и сотрудникам компаний концерна Bouygues, что означает, что все компании, контролируемые прямо или косвенно компанией Bouygues SA по смыслу комбинированное положением статей L. 233-3 и L. 233-16 Французского коммерческого кодекса.

2 Уважение к людям

Управление человеческими ресурсами и, говоря шире, отношения между работниками строятся на принципах доверия и взаимного уважения, и при этом нужно с уважением относиться к достоинству любого человека.

В своей повседневной деятельности каждый работник должен руководствоваться документом под названием «Хартия человеческих ресурсов концерна».

В области человеческих ресурсов концерн намерен проводить такую политику, которая строится на справедливости и соблюдении законов. Запрещается, в частности, дискриминация в любых ее формах и проявлениях.

Запрещаются любые формы давления, преследования или домогательств морального либо сексуального характера. Все обязаны соблюдать законы, призванные обеспечить неприкосновенность личной жизни работников, и в частности, законы, предусматривающие

защиту компьютерных файлов от несанкционированного использования. Необходимо постоянно обеспечивать и повышать безопасность работников в ходе исполнения ими служебных обязанностей.

Концерн намерен также соблюдать Всеобщую декларацию прав человека, утвержденную Организацией Объединенных Наций, а также основополагающие конвенции,

- принятый Международной организацией труда, в частности, применительно к использованию насильственного труда или детского труда.
- и принципов Глобального договора Организации Объединенных Наций.

3 Высшие интересы концерна

При любых обстоятельствах работники обязаны вести себя лояльно по отношению к концерну, и их поведение должно вдохновляться его интересами. Имидж концерна и репутация его услуг или продукции являются залогом его неуклонного развития и непреходящего характера. В частности, работники не должны порочить концерн каким бы то ни было образом.

Работники должны уделять особое внимание защите инвестиций акционеров концерна и следить за тем, чтобы эти инвестиции были рентабельными.

Первоочередная цель концерна – удовлетворение запросов клиентов. Доверие клиентов можно завоевать и сохранить только в том случае, если концерн будет уважать их права, брать на себя исключительно такие обязательства, которые он в состоянии выполнить, и неукоснительно соблюдать их.

4 Внутрикorporативные отношения

Если несколько предприятий, входящих в состав концерна, вступают друг с другом в деловые связи, они должны соблюдать в отношениях друг с другом такие же строгие правила, как если бы речь шла о клиенте, поставщике или партнере извне. Исходя из интересов концерна, указанные предприятия должны принять надлежащие меры во избежание споров между собой. Если спора избежать не удалось, следует стремиться к его справедливому разрешению, причем каждая сторона должна действовать, исходя из духа примирения, прозрачности и добросовестности. Говоря шире, каждый работник должен не только соблюдать интересы того предприятия, на котором он трудится, но и осознавать, что высшие интересы концерна требуют от всех следить за соблюдением должного качества внутрикorporативных отношений и их нормального развития,

вне зависимости от того, о какой области идет речь: о контрактах, заключенных в результате нормальных деловых контактов, о коммерческих или финансовых отношениях, либо – что также немаловажно – о вопросах, касающихся человеческих ресурсов, например, о переводе человека в рамках концерна с одного места работы на другое.

5 Коллизия интересов

Учитывая тот факт, что все работники обязаны соблюдать лояльность по отношению к концерну, каждый должен следить за тем, чтобы в результате каких-либо прямых или косвенных действий либо высказываний не оказаться в ситуации коллизии

интересов с предприятием. Ни один работник не должен, в частности, иметь никаких финансовых или коммерческих интересов в том или ином предприятии, либо инвестировать в капитал такого предприятия, вне зависимости от того является ли оно клиентом, поставщиком или конкурентом концерна, если такие инвестиции могут повлиять на поведение этого работника при исполнении им его служебных обязанностей в рамках концерна.

Прежде чем вступить в сделку с какой-либо компанией, в которой один из работников предприятия, входящего в состав концерна, или его родственник является крупным инвестором или руководителем, такой работник должен получить письменное разрешение от руководителя своего предприятия. Ни один работник не должен принимать никакой работы или заданий, предлагаемых извне поставщиком, клиентом или конкурентом, если эта работа или задания могут повлиять на трудовые показатели либо способность суждения такого работника при исполнении им своих служебных обязанностей в рамках концерна.

Каждый работник обязан информировать свое начальство о любом предлагаемом ему извне задании профессионального характера или работе, а говоря шире, о любой коллизии интересов. Избежать коллизии интересов можно только, если каждый будет проявлять здравый смысл и руководствоваться своей совестью.

6 Связь и информация -

Лояльность в отношении акционеров

Работа концерна в сфере внешних связей строится на прозрачности и способности вызывать доверие. Цель ее заключается в том, чтобы позволить партнерам концерна и его работникам получать достоверную информацию о деятельности концерна.

Концерн намеревается, в частности, предоставлять своим акционерам подлинную и качественную информацию.

В целях правильного управления концерном необходимо, чтобы каждый, вне зависимости от того места, которое он занимает, строжайшим образом следил за качеством и точностью той информации, которую он передает по внутренним каналам концерна.

Ни один работник не имеет права разглашать за пределами концерна конфиденциальную информацию, которой он располагает в силу своих служебных обязанностей или которая стала ему известна случайно просто потому, что он является сотрудником концерна. Он не имеет также права передавать такую конфиденциальную информацию тем работникам концерна, которые не должны иметь к ней допуска. Особое внимание следует уделять неразглашению информации о результатах и о прогнозах деятельности концерна, а также иных данных финансового характера; информации о покупках и продажах; о новых видах продукции; информации, имеющей отношение к ноу-хау или технологии; информации о коммерческих предложениях; информации, касающейся человеческих ресурсов.

Обязательства по соблюдению конфиденциальности остаются в силе даже после ухода работника из концерна. Запрет на разглашение информации в особой степени распространяется: на некоторые виды информации или мероприятия пиаровского характера: контакты со СМИ, отношения с инвесторами, финансовыми аналитиками, государственными организациями и регламентирующими органами относятся к прерогативам лишь некоторых руководителей и специализированных структурных подразделений, к ведению департамента внешних связей, финансового департамента, департамента курирующего регламентирующую деятельность. Такая информация, вне зависимости от того, является ли она конфиденциальной или нет, может разглашаться, а соответствующие пиаровские акции могут осуществляться только теми руководителями, работниками или структурными подразделениями, которые наделены соответствующими полномочиями. Некоторые лица, занимающие соответствующие должности в рамках концерна, находятся в поле всеобщего внимания, и в силу этого они должны проявлять особую сдержанность и уделять особое внимание соблюдению конфиденциальности.

7 Защита активов

Каждый работник должен следить за сохранением целостности активов концерна. К активам относится не только движимое и недвижимое имущество или нематериальные ценности, обозначенные и определенные в рамках действующего законодательства. Под понятие «активы» подпадают также идеи и ноу-хау работников концерна. Списки клиентов и субподрядчиков или поставщиков, информация о рынках, о практической деятельности технического или коммерческого характера, коммерческие предложения и технические проекты, все те данные или информация, к которой работники имеют доступ по линии своих служебных обязанностей, являются достоянием концерна.

Все это подпадает под охрану, и обязательства по соблюдению конфиденциальности остаются в силе даже после ухода работника из концерна.

Запрещается использовать денежные средства и имущество концерна для каких бы то ни было противоправных целей или для целей, не имеющих отношения к деятельности концерна. Точно так же запрещается использовать в личных целях установки, оборудование, денежные средства, услуги и, говоря шире, активы компании. Ни один работник не имеет права присваивать себе для личного пользования какие бы то ни было активы концерна или предоставлять их в распоряжение третьих лиц либо для использования в интересах каких бы то ни было сторон за исключением самого концерна. Любое использование активов группы, которое противоречит этим принципам, является мошенническим и следовательно, строго запрещенным.

В частности, коммуникационные системы и интранет-сети являются собственностью концерна и должны применяться только для служебного пользования. Использование в личных целях разрешается только в том случае, если такое использование остается в разумных пределах, если оно оправдано необходимостью поддержания соответствующего баланса между личной жизнью и профессиональными обязанностями и если оно является действительно необходимым. Запрещается использовать указанные системы и сети в противоправных целях, и в частности, для передачи сообщений расового, сексуального или оскорбительного характера.

Запрещается также незаконное копирование компьютерных программ, применяемых концерном, или их несанкционированное использование.

Все документы или информация, относящаяся к интеллектуальной, промышленной и художественной собственности или ноу-хау, разработанная прямо или косвенно концерном, должна считаться сотрудником конфиденциальной, который имеет доступ к ней и который воздерживается от раскрытия их общественности и использовать их другим образом кроме тех, которые разрешены компаниями. Информационная хартия концерна пересматривает и развивает некоторые из этих принципов.

Финансовые транзакции. **Бухгалтерский учет**

Операции и транзакции, осуществляемые концерном необходимо проводить в счетах каждой компании с соблюдением надлежащих требований в отношении подлинности и правильности учета согласно действующим нормативным актам и внутренним правилам.

В частности, каждый сотрудник, выполняющий бухгалтерскую проводку, обязан действовать с надлежащей точностью и честностью, и ему следует удостовериться в том, что каждая бухгалтерская запись должным образом документирована.

При переводе денежных средств особую бдительность следует проявлять, в частности, в отношении личности получателя и целей денежного перевода.

При распространении финансовой информации, а также при осуществлении работниками транзакций на биржевых рынках, вне зависимости от того, идет ли речь о транзакциях, выполняемых в силу служебного положения таких работников, или о личных транзакциях с обращающимися ценными бумагами концерна, необходимо соблюдать законы и подзаконные акты, регламентирующие финансовую деятельность. Следует напомнить, что распространение неверной информации, разглашение и использование закрытой информации, а также манипулирование курсом акции являются уголовно наказуемыми деяниями.

В частности, каждый работник должен следить за соблюдением конфиденциального характера закрытой информации, которая может сказаться на курсе акций концерна «Буйт» или на курсе любых других обращающихся ценных бумаг концерна, вплоть до обнародования такой информации уполномоченными лицами. Работники не должны также осуществлять никаких операций с акциями концерна «Буйт» или с любыми другими ценными бумагами концерна до тех пор пока упомянутая информация не будет обнародована. Запрещается прямое или косвенное использование такой информации в целях получения личного дохода или предоставления третьим лицам возможности осуществления соответствующих биржевых операций.

В случае сомнений или вопросов каждый работник, а в особенности, лицо, располагающее закрытой информацией, может проконсультироваться с уполномоченным по вопросам профессиональной этики концерна, чтобы выяснить, не приведет ли реализация права продажи акций по гарантированной цене или любая другая транзакция с ценными бумагами, эмитированными какой-либо компанией, входящей в состав концерна, к нарушению требований профессиональной этики и действующих правил.

Внутренний контроль

Стимулирование этики в концерне, борьба с коррупцией и мошенничеством, соблюдение законодательства о конкуренции и правил касающихся эмбарго, являются важными темами в рамках управления групповыми рисками и внутреннего контроля. Регулярный мониторинг применения принципов внутреннего контроля, связанных с этикой, осуществляется в Компаниях и их филиалах посредством внедрения инструментов самооценки, предусмотренных Рамочной программой внутреннего контроля.

Департаменты внутреннего аудита концерна и бизнес-направления также проверяют, во время регулярных заданий или конкретных заданий, что операции концерна проводятся в соответствии с принципами настоящего Кодекса этики и Рамочной программой внутреннего контроля. Каждому необходимо будет работать с членами аудиторских служб с заботой о прозрачности и честности, чтобы можно было выявить и исправить любой значительный недостаток или слабость.

Любое препятствие правильному выполнению миссий по внутренней ревизии, а также любое сокрытие информации в этом контексте или добровольная передача неточной информации являются серьезными нарушениями настоящего Кодекса этики.

Такое же сотрудничество требуется в контексте миссий аудиров.

Качество

Поддержание надлежащего уровня качества является стратегической задачей концерна.

Компании концерна Voцugues должны честно и порядочно относиться к своим клиентам. Они считают, что удовлетворенность клиентов обеспечивает устойчивость компании. Сотрудники и каждая из компаний концерна имеют качественный контакт и постоянно улучшают качество продукции и услуг, будучи внимательными к здоровью и безопасности при использовании предлагаемых продуктов.

Внедренные технологии и процессы учитывают требования к качеству, безопасности, окружающей среде, контрактам и правилам.

Эти требования также учитываются при выборе поставщиков и субподрядчиков

Сертификация «качество-безопасность-окружающая среда», которая неотделима от наших систем управления, укрепляет доверие наших клиентов к нашей способности выполнять наши обязательства.

Каждый сотрудник участвует в постоянном совершенствовании внутренних систем управления рисками и облегчает идентификацию основных причин сбоев.

11 Устойчивое развитие

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью стратегии концерна во всех областях его деятельности. В полном соответствии со своей корпоративной культурой и своими моральными ценностями концерн берет на себя обязательство по удовлетворению запросов своих клиентов, не слагая с себя при этом ответственность в социальной и природоохранной сферах.

Исходя из стремления к неуклонному совершенствованию своей деятельности, структурные подразделения концерна осуществляют конкретные шаги с тем, чтобы в своей стратегии и в применяемых технологических процессах учитывать необходимость сохранения окружающей среды и природных ресурсов, улучшения условий жизни, обмена опытом, использования оптимальных технологий,

поддержания диалога со всеми заинтересованными сторонами и их участия в принятии затрагивающих их решений.

Присоединившись к Глобальному пакту ООН, концерн продемонстрировал свою решимость неуклонно стремиться к поиску новаторских решений в таких областях, как права человека, окружающая среда и борьба с коррупцией. Такой волевой подход зиждется на корпоративной культуре и моральных ценностях концерна, а на практике он реализуется в тесной увязке с гражданским обществом и неправительственными организациями.

12 Уважение к окружающей среде

Концерн ставит перед собой цель по достижению самых высоких стандартов в сфере защиты окружающей среды. Каждый работник концерна должен следить за тем, чтобы на его рабочем месте были все условия, надежно обеспечивающие его безопасность и охрану его здоровья. Каждый должен также стремиться к предотвращению или минимизации негативных последствий своей деятельности для окружающей среды. В частности, все работники концерна должны заботиться об охране природы, о защите биоразнообразия и экосистем, о сохранении природных ресурсов, о правильных формах обращения с отходами и токсичными материалами.

13 Участие в благотворительной и меценатской деятельности

Участие в благотворительной и меценатской деятельности разрешается в том случае, если такая деятельность фактически служит общим интересам и вносит свой вклад в укрепление духа гражданственности в том виде, в каком это понятие определяется концерном в целом и его структурными подразделениями.

Для любых видов подобной деятельности требуется предварительное письменное разрешение со стороны руководителя соответствующего предприятия, и вся такая деятельность должным образом учитывается.

14 Политическая деятельность

Концерн с уважением относится к тому, что его работники, будучи гражданами общества, участвуют в общественной жизни.

В 2017 году концерн создал систему, позволяющая работникам оставаться в выгодном положении, когда они являются кандидатами на выборах или когда они выполняют политический мандат.

Однако концерн намерен сохранять свое отношения в плане политического нейтралитета.

Каждый работник должен пользоваться своей свободой мнения и заниматься политической деятельностью вне всякой связи со своим трудовым соглашением, за свой счет и исключительно в своем личном качестве. Запрещается использовать для политической деятельности какие бы то ни было активы концерна. Каждый работник обязан воздерживаться от морального вовлечения в такую деятельность как всего концерна, так и его структурных подразделений; в частности, для целей подобной деятельности работники не должны афишировать свою принадлежность к концерну.

Во Франции предприятиям категорически запрещается участвовать в финансировании политических партий или деятельности народных избранников либо кандидатов на выборные должности.

В других странах такое участие не запрещено, и (или) оно регламентируется в рамках соответствующего законодательства. Общая политика концерна заключается в том, чтобы не участвовать в финансировании партий и политических деятелей. Однако если выясняется, что какое-либо предприятие концерна, действующее в той или иной стране, не может занимать такие гражданские

позиции, которые отличаются от общепринятых и широко распространенных форм поведения, любое участие в вышеупомянутом финансировании должно осуществляться в условиях соблюдения местного законодательства и с предварительного письменного согласия руководителя предприятия-донора, и при этом ведется надлежащий учет. При всех условиях такое финансовое участие должно оставаться в разумных пределах, принятых в данной стране, и оно не должно служить защите тех или иных частных интересов.

Любой работник, участвующий по линии своей политической деятельности в принятии решений в государственных или местных масштабах, должен воздерживаться от участия в принятии решений, касающихся концерна в целом или одного из его структурных подразделений.

15 Коммерческая деятельность. Отношения с клиентами и поставщиками

Предприятия, входящие в состав концерна, должны честно и справедливо относиться ко всем своим клиентам и поставщикам вне зависимости от их масштабов и статуса.

Коммерческую деятельность концерна, как во Франции, так и за рубежом, следует осуществлять при должном уважении к условиям, свойственным каждой стране, с которыми все работники обязаны ознакомиться. Вне зависимости от той страны, в которой они действуют, предприятия, входящие в состав концерна, должны, в частности, соблюдать соответствующие правила, регламентирующие функционирование открытого рынка.

Предприятия, входящие в состав концерна, должны действовать только в условиях честной и открытой конкуренции. Работники концерна и предприятия, входящие в его состав,

в своей коммерческой деятельности или при осуществлении закупок должны руководствоваться принципом честной конкуренции, не прибегая к сговору или иным формам поведения, которые можно охарактеризовать как злостную практику, препятствующую нормальной конкуренции, что относится, в частности, к публичным торгам или к контрактам, заключенным с государством либо с местными территориальными образованиями.

оскольку конкурентное право представляет собой сложный и постоянно меняющийся раздел коммерческого права, а также, учитывая тот факт, что его нарушения могут повлечь за собой административные, уголовные и гражданские санкции, в случае сомнений или вопросов работникам следует обратиться за консультацией в юридический департамент.

Работники концерна обязаны избегать каких-либо деяний, которые можно охарактеризовать как попустительство, и они не имеют права предоставлять или предлагать третьим лицам какие-либо незаслуженные льготы или преимущества, как в денежной, так и в любой иной форме. В частности, исключаются обещания подарков или их вручение, равно как и предоставление каких-либо услуг на бесплатных началах, кроме тех случаев, когда речь идет о проявлении обычной вежливости или гостеприимства либо о чисто символических или скромных подарках.

Иногда могут потребоваться коммерческие услуги со стороны агентов, консультантов или посредников, например, если концерн занимает недостаточно прочные позиции в том или ином секторе либо в силу особых технических компетенций упомянутых агентов, консультантов или посредников. Использование таких посредников может быть оправдано только в указанных случаях и только тогда, когда эти посредники предоставляют реальные услуги. Вознаграждение посредников следует осуществлять исходя предоставленных ими услуг, причем оплата услуг должна соответствовать условиям подписанного с ними контракта, который должен быть заключен с соблюдением надлежащих внутренних правил.

Руководители соответствующих предприятий должны держать под контролем поддержку со стороны упомянутых местных посредников и реально оказанные ими услуги при должном соблюдении местных правил.

Работники не должны ни прямо, ни косвенно принимать какие-либо денежные суммы, подарки, займы, те или иные виды развлечений или преимуществ от какого бы то ни было лица, состоящего с концерном в деловых отношениях. Допускаются лишь проявления обычной вежливости или гостеприимства, приглашения на деловой обед или ужин и прочие действия, соответствующие разумным пределам, принятым в данной стране либо в данной области деятельности, а также подарки, за исключением подарков в денежной форме, при условии, что такие подарки не представляют большой ценности и что практика таких подарков соответствует принятым обычаям. При этом каждый работник обязан заботиться о следующих вопросах: не является ли факт получения подарка или преимущества противоправным деянием; не скажется ли такой подарок или преимущество на деятельности данного работника в концерне; не подумает ли лицо, предложившее работнику подарок или преимущество, что, приняв его, этот работник себя скомпрометировал. Работник обязан проинформировать свое начальство о любых предлагаемых ему подарках или преимуществах.

Наконец, мошенничество, то есть любое действие или упущение, совершенное с намерением обмануть (фальсификация, сокрытие, ложь и т. д.) как внутри концерна, так и в отношении третьих сторон, является неприемлемым и полностью противоречит ценностям концерна. Каждый сотрудник уважает при любых обстоятельствах высокие стандарты честности и искренности по отношению к своим подрядчикам и клиентам, в частности по характеру, качеству, количеству, составу продуктов и предлагаемых услуг.

16 Коррупция

Акты коррупции полностью противоречат ценностям концерна и этическим принципам, которым он придерживается.

Переговоры и исполнение контрактов ни при каких обстоятельствах не должны приводить к поведению или действиям, которые могут быть охарактеризованы как активный или пассивный подкуп против государственных или частных лиц или соучастие в торговле влиянием, или кумовстве. Следует напомнить, что совершение этих преступлений посредниками, коммерческими агентами или консультантами может повлечь за собой ответственность заказчика, с той же серьезностью как и те деяния которые он мог совершить напрямую.

Согласно Конвенции ОЭСР по борьбе с коррупцией от 17 декабря 1997 года, запрещается прибегать к любым формам коррупции в отношении иностранных государственных служащих и должностных лиц.

Эти программы соответствия, которые дополняют настоящий Кодекс этики и подробно объясняют каждую из затронутых тем, основных применимых правил, положения концерна и основных принципов, которые менеджеры и сотрудники должны соблюдать самым строгим образом. Они также определяют наилучшее поведение предосторожности в каждой из указанных областей, чтобы во всех случаях не находится или не ставит компанию в затруднительное положение.

В соответствии с законом от 27 марта 2017 года Бюиг публикует план бдительности концерна, который включает разумные меры должной осмотрительности, направленные на выявление рисков и предотвращение серьезных нарушений прав человека и основных свобод, здоровья и безопасности людей, а также окружающей среды в результате деятельности концерна, ее субподрядчиков или поставщиков, с которыми поддерживаются установленные коммерческие отношения.

17 Программа соответствия/ Проявление бдительности

Некоторые принципы действий в областях, которые рассматриваются как важные, разрабатываются в программах соответствия. Совет директоров Бюиг принял пять программ по обеспечению соответствия (анти-коррупция, конкуренция, конфликт интересов, финансовая отчетность и биржевые операции, эмбарго и ограничения на экспорт) и оставляет за собой право, если это применимо принять другие программы.

18 Реализация кодекса профессиональной этики, программ соответствия и плана бдительности

Каждое предприятие отвечает за реализацию настоящего Кодекса этики и программ соответствия и дополняет их по мере необходимости в зависимости от особенностей своей деятельности.

Каждому директору или сотруднику, который присоединяется к одному из подразделений концерна Бюиг, предоставляется копия кодекса этики или доступ к кодексу профессиональной этики и программам соответствия через интранете компании.

Уважение и применение правил, содержащихся в настоящем Кодексе этики, программах соответствия и в плане бдительности, распространяются на всех сотрудников в соответствии с их функциями и обязанностями. С этой целью каждый должен проявлять бдительность, как заинтересованное лицо, а также в своем окружении, в пределах своей команды или в отношении людей, находящихся под его ответственностью, для содействия их осуществлению.

19 Оповещение о нарушениях

Если работник сталкивается с проблемой, имеющей отношение к профессиональной этике, он обязан сообщить об этом своему непосредственному начальнику или руководству предприятия, на котором он трудится, причем он должен сделать это своевременно, так чтобы начальник или руководитель мог дать надлежащий совет или принять соответствующее решение.

Непосредственный начальник или руководители предприятия обязаны оказать работникам помощь в преодолении тех трудностей, с которыми они могут столкнуться. В случае сомнений следует обратиться в юридический отдел или в отдел управления человеческими ресурсами, а при необходимости и к специалистам со стороны.

В отношении работника, чистосердечно сообщившего о нарушениях правил настоящего кодекса, никаких санкций применяться не будет.

Работник может также воспользоваться внутренней системой оповещения о нарушениях для того чтобы сообщить, беспристрастно и добросовестно, о фактах, о которых он лично знал и которые подпадают под сферу действия системы оповещения о нарушениях концерна. Профессиональная система оповещения концерна регулируется следующими правилами:

Сфера применения внутренней системы оповещения о нарушениях

Область системы оповещения был расширен в 2017 году и теперь охватывает:

- любое преступление;
- любое серьезное и явное нарушение закона или постановления, договора или международной конвенции, ратифицированной или одобренной Францией. Это может быть односторонний акт международной организации, принятый на основе договора или международной конвенции, ратифицированной или одобренной Францией;
- угрозы или серьезного ущерба общественным интересам.
- Он включает, в частности, следующие области:
 - взяточничество и торговля влиянием (в частности, любое поведение или ситуация, которая противоречит правилам, содержащимся в программе соответствия по борьбе с коррупцией);
- нарушения в бухгалтерском учете;
- нарушения в работе на фондовых рынках;
- нарушение правил и стандартов в отношении конкуренции и эмбарго;
- наличие или осуществление рисков, связанных с серьезными нарушениями прав человека и основных свобод, здоровьем и безопасностью людей и окружающей среды в результате деятельности концерна или ее дочерних компаний, подрядчиков или поставщиков, с которыми поддерживаются сложившиеся деловые отношения.

Факты, информация или документы, независимо от их формы или среды, охватываемые тайной национальной обороны, медицинской конфиденциальности или секретности отношений между адвокатом и его клиентом, исключаются из системы оповещения о нарушениях. Однако в порядке исключения может быть предусмотрено нарушение тайны, охраняемой законом, посредством механизма оповещения в той мере, в которой такое раскрытие является необходимым и пропорциональным обеспечению защиты интересов, о которых идет речь, независимо от того, вмешивается ли оно в действие как часть процедуры отчетности, и что лицо оповещающее отвечает критериям для определения его таковым.

Лица, затронутые системой оповещения концерна

Любой сотрудник предприятия концерна может использовать систему оповещения о нарушениях концерна. Это право на оповещение также открыто для внешних или случайных сотрудников (например, временного персонала, стажеров, сотрудников субподрядной компании или поставщика услуг), за исключением отчетов, касающихся наличие практики или ситуаций, противоречащих программе соответствия по борьбе с коррупцией¹, которые зарезервированы только для сотрудников предприятий концерна.

Все сотрудники могут быть предупреждены. Однако некоторые сотрудники, скорее всего, будут нацелены на следующие области:

- **Коррупция :**
руководители, лица, наделенные ответственностью, а также работники департаментов закупок, проектов, строительных работ, общих служб, информатики, коммерческий маркетинга.
- **Бухгалтерские нарушения:**
руководители, лица, наделенные ответственностью, а также работники департаментов консолидации, бухгалтерии, казначейства и финансов.
- **биржевые нарушения:**
ководители, лица, наделенные ответственностью, а также работники следующих департаментов: казначейский департамент, финансовый департамент и, говоря шире, любые работники, которые могут располагать закрытой информацией.
- **Нарушения в области конкуренции:**
руководители, лица, наделенные ответственностью и сотрудников отделов закупок, отделов продаж, отделов строительных работ или «проектов».
- **Права человека и основные свободы:**
руководителей строительных площадок, особенно на международном уровне, отделов кадров оперативных органов, особенно на международном уровне, а также сотрудников и руководителей отделов информационных систем.

(1) Указывается, что Программа соответствия по борьбе с коррупцией представляет собой кодекс поведения по смыслу статьи 17 Закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 года, известного как закон «Сапен 2».

Применение внутренней системы оповещения о нарушениях

Применение внутренней системы оповещения является факультативным. Система используется в исключительных случаях, когда есть основания полагать, что иерархические каналы, предусмотренные законом механизмы или системы контроля, существующие в рамках концерна или соответствующего предприятия, могут оказаться неэффективными, и при этом должны полностью соблюдаться надлежащие законы и подзаконные акты.

Если работник не хочет пользоваться внутренней системой оповещения, это не должно иметь для него никаких последствий.

Злонамеренное использование внутренней системы оповещения влечет за собой дисциплинарные санкции, а также привлечение к судебной ответственности. В то же время, если работник подает сигнал из чистосердечных побуждений, однако сообщенная им информация не подтверждается, никакие дисциплинарные санкции к такому работнику применяться не будут.

Кому предназначена информация о нарушениях

Работник, желающий оповестить о нарушениях, передает соответствующие данные и информацию только уполномоченному по вопросам профессиональной этики Предприятия, и никому более. В связи с этим, применительно к уполномоченному по вопросам профессиональной этики действуют более строгие правила в отношении конфиденциальности.

Однако, в исключительных случаях, когда работник сталкивается с ситуацией, которую он считает превышающий уровень Предприятия, он может передать этот вопрос Ответственному по этике Концерна 2, который также связан более высоким обязательством конфиденциальности.

Сбор отчетов и обработка оповещений

Процедура сбора отчетов и обработки оповещения приведена в Приложении 1 к настоящему Кодексу этики. Он был создан в консультации с представительными профсоюзными организациями Буйг.

Права лиц, в отношении которых поступил сигнал о нарушениях

Любой работник, на которого поступил сигнал, должен быть проинформирован о регистрации касающихся его данных, вне зависимости от того зарегистрированы ли они в компьютерной или какой-либо иной форме. Такой работник должен иметь доступ к касающимся его данным, и если эти данные содержат неточную, двусмысленную или устаревшую информацию, он имеет право потребовать, чтобы такая информация была исправлена или изъята.

Если необходимо сохранить данные, в частности, во избежание уничтожения доказательств достоверности поступившей информации, работник, на которого поступил сигнал, оповещается о вышеупомянутой регистрации после принятия надлежащих мер в целях сохранения таких данных.

Лицу, на которое поступил сигнал, передается, в частности, следующая информация:

- экземпляр настоящих правил, на основании которых задействуется внутренняя система оповещения о нарушениях;
- инкриминируемые ему факты;
- список структурных подразделений, в которые передается поступивший сигнал;
- порядок получения права доступа к информации и права на внесение в нее изменений.

Работнику, на которого поступил сигнал, ни при каких условиях не следует сообщать, кто именно передал касающуюся его информацию.

(1) Он является референтом, о котором говорится в соответствующих правилах.

(2) В этом случае он является референтом, как указано в применимых правилах.

КОНТАКТЫ

**Уполномоченный по вопросам профессиональной
этики концерна «Буиг»**

Жан-Франсуа Гиймен

Глава администрации концерна «Буиг»

Э-почта : jfgn@bouygues.com

Арно Ван Эку

Заместитель главы администрации концерна «Буиг»

Э-почта : avet@bouygues.com

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРОЦЕДУРЫ И ПРАВИЛА СБОРА ОПОВЕЩЕНИЙ И ИХ ОБРАБОТКА

1 Условия получения оповещений : Напоминание

Любое оповещение о нарушениях должно быть беспристрастным и добросовестным. Оповеститель должен быть лично знаком с фактами или действиями, которые он сообщает в рамках системы оповещения о нарушениях.

2 Получатель оповещения

Получателем оповещения является Ответственный за этику соответствующего Предприятия. Он является референтом, о котором говорится в соответствующих правилах.

В исключительных случаях, когда оповеститель считает, что ситуация выходит за рамки Предприятия, он может обратиться к Ответственному концерна по Этике вместо ответственного по этике соответствующего предприятия.

3 Порядок обращения о принятии дела к производству

Все оповещения должны быть осуществлены в следующем порядке :

- **Форма:** оповещение должно быть, в принципе, отправляться почтой, защищенной электронной почтой (зашифрованной) или через выделенную платформу ⁽¹⁾, до сведения получателя оповещения и только ему (см. Таблицу в приложении).

Однако, если оповещение производится по телефону или во время личного собеседования с получателем оповещения, если этому ничто не мешает, то оно должно быть подтверждено в письменной форме.

В целях конфиденциальности все оповещения производятся по электронной почте которые должно соответствовать положениям прилагаемой таблицы.

- **Предмет :** в почте или электронной почте должен четко указываться что ее предмет это оповещение о нарушениях
- **Личность оповестителя:** оповещение (письмо, электронная почта и т. д.) должно указывать идентификационные данные оповестителя а также обмен идентификационной информации между отправителем и получателем (фамилия, имя, работодатель, функция, персональный адрес, адрес электронной почты, телефоны и т. д.).

4 Содержание оповещения : Формулировка фактов

Информационный осведомитель должен точно и объективно излагать факты и информацию, предмет оповещения. Формулировка, используемая для описания характера сообщенных фактов, заставляет их казаться предположительными.

Будут учитываться только те элементы, которые непосредственно связанные с областями, попадающими в сферу действия системы оповещения и которые строго необходимы для операций проверки.

(1) Специальная платформа будет доступна в режиме онлайн в 2018 году и доступна по следующему URL-адресу:
<https://alertegroupe.bouygues.com>

Данные, которые не соответствуют этим критериям, будут уничтожены.

В случае, если оповеститель считает полезным направить сообщение одному или нескольким физическим лицам в рамках оповещения, он использует следующий способ чтобы способствовать соблюдению конфиденциальности - индивидуальность личности (лиц) о которой идет речь:

- если он отправит свое оповещение по электронной почте, он будет действовать исключительно способом отправки безопасного электронного письма или через выделенную платформу 1;
- оповеститель в любом случае воздерживается (кроме того что имеет прямое отношение к делу), от упоминания оповещения, и тем более его содержание или людей к которым оно относится.

5 Доказательство - Документация

Оповеститель предоставляет документы или данные независимо от их формы или поддержки, которые могут поддерживать оповещение, когда он имеет элементы доказательства.

Их можно просто упомянуть в письме или оповещении по электронной почте, после чего они будут доступны получателю оповещения в кратчайшие сроки.

Любые данные, передаваемые в рамках положения о нарушениях, но не попадающие в область действия системы оповещения, будут уничтожены или заархивированы без задержки получателем оповещения, если только жизненно важные факторы соответствующей компании или физическая или моральная неприкосновенность ее сотрудников затронуты.

6 Подтверждение получения

После получения оповещения, получатель сообщает оповестителю письмом с подтверждением получения, защищенной электронной почты или через выделенную платформу:

- о получении оповещения ;
- если необходимо, предоставить не хватающие элементы для начала процесса обработки оповещения
- разумные и предвиденные сроки обработки оповещения ;
- условия, в соответствии с которыми он будет проинформирован о последующих действиях, связанных с его оповещением (почта, безопасная электронная почта или через выделенную платформу), указывается, что эта информация должна быть обработана до истечения указанного выше периода.

В случае, если получатель оповещения считает что предварительные условия для проверки оповещения, по существу не выполняются, он должен об этом известить отправителя как можно скорее.

7 Гарантия Конфиденциальности

Получатель оповещения принимает все необходимые меры для сохранения безопасности и конфиденциальности данных, независимо от того, собирается ли он обрабатывать или сохранять их.

В частности, доступ к обработке данных осуществляется идентификационным логином и паролем, регулярно обновляемым или любым другим способом аутентификации. Эти доступы регистрируются, и их регулярность контролируется. Получатель оповещения берет на себя ответственность по усиленной конфиденциальности в соответствии с его трудовым договором.

Оповещения собираются и обрабатываются таким образом чтобы гарантировать строгую конфиденциальность:

- о личных данных оповестителя ;
- о личных данных лица который является предметом оповещения ;
- о информации собранной в рамках оповещения .

Элементы, идентифицирующие оповестителя, не могут быть раскрыты, за исключением судебного органа, с согласия последнего.

Элементы, которые могут идентифицировать человека, причастного к оповещению, не могут быть раскрыты, кроме судебного органа, после того, как будут установлены обоснования оповещения

С этой целью, его в частности, следует рассматривать следующим образом:

- оповещения по электронной почте отправляются систематически через защищенную электронную почту или через выделенную платформу 1, к которой может получить доступ только получатель оповещения. Получатель оповещения информируется о получении оповещения по электронной почте через сообщение, полученное в его почтовом ящике;
- подтверждение получения оповещения производится путем переупорядоченной почты с подтверждением получения, защищенной электронной почтой или через выделенную платформу 1;
- В рамках обработки оповещения, получатель оповещения воздерживается при любых обстоятельствах от упоминания имени (имен) лица (лиц), на которое распространяется оповещение, в случае необходимости (i) информация, предоставляемая руководителю (прямому или непосредственному), если это необходимо для внутреннего расследования в соответствии с правовыми положениями, (ii) Ответственный по вопросам этики концерна и (iii) информация, представляемая судебному органу

Он также воздерживается от предоставления какой-либо информации, которая может идентифицировать лицо (лица) о ком идет речь в оповещении. Вышестоящий сотрудник и Ответственный по вопросам этики концерна связаны правилом строгой конфиденциальностью так же, как и получатель оповещения.

Права лиц о которых идет речь в оповещении/НКИГС

Любое лицо, на котором идет речь в оповещении, уведомляется получателем оповещения как только оно будет зарегистрировано, несмотря на то что он проинформирован или нет, о данных, относящихся к нему. Он может получить к нему доступ и запросить исправление или удаление, если информация неточна, двусмысленна или устаревшая. Он осуществляет свои права с помощью получателя оповещения соответствующего Предприятия, с координатами, указанными в таблице ниже.

Когда необходимы меры предосторожности, в частности для предотвращения уничтожения доказательств, связанных с оповещением, информация о лице, о котором идет речь в оповещение будет использоваться после принятия этих мер.

Получатель оповещения информирует любое лицо о фактах, которые ему предъявлены по оповещению.

(1) Специальная платформа будет доступна в режиме онлайн в 2018 году и доступна по следующему URL-адресу: <https://alertegroupe.bouygues.com>

Нижеследующая информация, в частности, предоставляется любому заинтересованному лицу по его просьбе:

- копия этих правил, регулирующих процедуру уведомления концерна;
- копия правовых положений, касающихся системы оповещения.

Лицо о котором идет речь в оповещении, никоим образом не сможет получить информацию о личности эмитента оповещения.

Обработка оповещения

Ответственный по вопросам этики сначала определяет в рамках предварительной обработки, что оповеститель действительно действовал в рамках процедуры и в соответствии с условиями действующего регламента. Если он считает, что это не так, он незамедлительно сообщит об этом оповестителю. Если он сочтет это целесообразным, он может попросить оповестителя предоставить ему дополнительную информацию, прежде чем приступить к рассмотрению оповещения по существу. Формулировка, используемая для описания характера фактов, сообщенных во время обработки оповещения, показывает их предполагаемый характер.

В рамках обработки оповещения, его получатель сможет выполнить все расследования, которые он сочтет необходимыми для проверки того, оправдано ли оповещение или нет. В частности, он может с этой целью задействовать иерархию (если это ее не касается) или любого сотрудника, вмешательство которого представляется ему необходимым в контексте проверки или обработки оповещения, все в строгом соответствии с обязательствами по конфиденциальности.

Он также может информировать и получить мнение Ответственного по этике концерна или соответствующего члена комитета по этике. Получатель оповещения может также попросить у оповестителя дополнительную информацию.

В ходе своих расследований он может уполномочить, если он сочтет это необходимым, любого внешнего поставщика услуг, который должен соблюдать самые строгие требования конфиденциальности.

Если получатель оповещения считает, что ему нужен более длительный период, чем ожидалось, он / она должен сообщить оповестителю, указав, если он сочтет это целесообразным, причины этой дополнительной задержки и указать текущее состояние обработки оповещения.

Обработка оповещения осуществляется, в частности, в отношении принципа противоречивости и трудового права и это в течение всей процедуры.

Оповещение не дает место никакому вознаграждению или удовлетворению: оно строго бескорыстно.

Последующие меры по оповещению - Закрытие обработки

По окончании расследования оповещения будет принято решение о любых возможных нарушениях, таких как дисциплинарные санкции в отношении лиц, совершивших или участвующих в противоправных действиях, и, в соответствующих случаях, направление дела в административные или судебные органы.

Оповестителю сообщается о последующих действиях, связанных с его оповещением по почте, защищенной электронной почте или через выделенную платформу. Кроме того, оповеститель и лица о которых идет речь, информируются о закрытии операций по обработке оповещения.

В том случае, когда по окончании расследования оповещения никакие дисциплинарные или судебные последующие действия не имеют место, элементы дела позволяющие идентифицировать оповестителя и соответствующее лицо (лица) уничтожаются или архивируются как можно скорее (но этот период не может превышать двух месяцев с даты закрытия расследования).

Методы уничтожения должны охватывать все носители или элементы, в частности данные, содержащиеся в компьютерной поддержке.

11 Распространение процедуры

Настоящая процедура представляет собой приложение к Кодексу профессиональной этики концерна. Оно распространяется среди сотрудников любыми подходящими способами:

- передача, если возможно, кодекса профессиональной этики любому новому сотруднику;
- публикация на веб-сайтах Буига и предприятиях в интранете;
- отображение на фирменных дисплеях, зарезервированных для этой цели.

Процедура должна быть доступна всем сотрудникам, а также внешним и случайным сотрудникам.

12 Напоминание о правовых положениях

Никакая мера санкции не может быть применена к сотруднику, который добросовестно и бескорыстно сообщал о нарушениях входящих в поле оповещения и соблюдающим условия процедуры.

И наоборот, злоупотребление или недобросовестное оповещение подвергает автора дисциплинарным санкциям, а также судебным разбирательствам. Лица подвергаются уголовным санкциям, предусмотренным статьей 226-10 Уголовного кодекса в случае клеветнического доноса.

13 Субъект отвечающий за положением

Субъектом, ответственным за положением является соответствующие Предприятие или Буиг СА 1. Эти субъекты перечислены в таблице ниже.

(1) при изъятии Ответственным по вопросам этики концерна, а также Буиг СА

Список Ответственных по вопросам профессиональной этики (Концерн, Предприятий)

Предприятие	Лицо	Контактная информация (Франция)
Концерн и/или Буиг СА	Г. Жан-Франсуа Гиймен Г. Арно Ван Эку	Э-почта : alerte@bouygues.com Адрес : Авеню Ош 32, 75378 Париж Седекс 08 Тел : + 33 (0)144 20 10 19
Буиг Конструксён	Г. Жан-Марк Кивитковски	Э-почта : alerte_ethique@bouygues-construction.com Адрес : Авеню Юджен Фрейсинне 1, 78280 Гиянкур Тел : +33 (0)1 30 60 26 48
Буиг Иммобилие	Га. Шарлот Лаведрин	Э-почта : alerteprofessionnelle@bouygues-immobilier.com Адрес : Бульвар Гайени 3, 92130 Исси лэ Мулино Тел : +33 (0)1 55 38 26 24
Кола	Г. Ронан Рафрей	Э-почта : alertethics@colas.com Адрес : Площадь Рене Клер 7, 92100 Булонь - Биланкур Тел : +33 (0)1 47 61 73 61
ТФ1	Г. Жан-Мишель Кунийон	Э-почта : alerteprofessionnelle@tf1.fr Адрес : набережная Пуан дю Жур 92100 Булонь - Биланкур Тел : +33 (0)1 41 41 22 67
Буиг телеком	Га. Анн Фриан	Э-почта : alerte@bouyguetelecom.fr Адрес : улица Буассиер 37-39, 75116 Париж Тел : +33 (0)1 39 45 33 66

ПОЛОЖЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 2016-1691 ОТ 9 ДЕКАБРЯ 2016 ГОДА, НАЗЫВАЕМОЕ «ЗАКОН САПЕНА 2», ОТНОСЯЩИЙСЯ К ОПОВЕСТИТЕЛЯМ О НАРУШЕНИЯХ

[...]

Глава II : Защита оповестителей

Статья 6

Оповеститель - это физическое лицо, которое открыто и добросовестно раскрывает или беспристрастно сообщает о преступлении, серьезное и явное нарушение международного обязательства, должным образом ратифицированного или одобренного Францией, действия одностороннего акта международной организации, принятый на основе такого обязательства, закона или постановления или серьезной угрозы или нанесения ущерба общим интересам, о которых он лично знал.

Факты, информация или документы, независимо от их формы или поддержки, охватываемые тайной национальной обороны, медицинской конфиденциальности или тайны отношений между адвокатом и его клиентом, исключаются из режима оповещения, определенные этой главой.

Статья 7

Глава II раздела II книги I Уголовного кодекса дополняется статьей 122-9 следующим образом:

“Статья 122-9. Не несет уголовной ответственности человека, который нарушает тайну охраняемую законом, при условии, что такое раскрытие является необходимым и соразмерным с интересами, что оно происходит в соответствии с процедурами отчетности, определенных законом, и что человек соответствует критериям определения оповестителя о нарушениях,

предусмотренных в статье 6 закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 года о прозрачности, борьбы с коррупцией и модернизации экономической жизни.”

Статья 8

I. - Оповещение доводится до сведения вышестоящего, прямого или косвенного, работодателя или назначенного им референта.

В случае отсутствия должной осмотрительности лица получателя оповещения, упомянутое в первом абзаце настоящего документа, применяется для проверки в течение разумного срока приемлемости оповещения, оно направляется в судебный орган, административный орган или профессиональные союзы.

В крайнем случае, при отсутствии обращения одним из органов, упомянутых во втором абзаце этого пункта, в течение трех месяцев, оповещение может быть обнародовано.

II. В случае серьезной и непосредственной

опасности или наличия риска необратимого ущерба оповещение может быть доведено непосредственно до сведения органов, упомянутых во втором абзаце I. Оно может быть обнародовано.

III. Надлежащие процедуры сбора

оповещений, выданных членами их персонала или внешними и временными сотрудниками, составляют юридическими лицами публичного или частного права не менее чем 50 сотрудниками, администрациями Государство, коммуны более 10 000 жителей, а также государственные учреждения международного сотрудничества с собственным налогообложением, членами которых они являются, департаменты и регионы, в условиях, установленных указом в Государственном совете.

- IV. Любой может обратиться оповещением к Защитнику прав, чтобы он был направлен в соответствующую организацию для сбора оповещений.

Статья 9

I - Процедуры, используемые для сбора оповещений в соответствии с условиями, указанными в статье 8, гарантируют строгую конфиденциальность личности оповестителя, лиц о которых идет речь в оповещении и информации, собранной получателем оповещения.

Элементы, идентифицирующие оповестителя не могут быть раскрыты, за исключением судебного органа, с согласия последнего.

Элементы, которые могут идентифицировать лицо, причастного к сигналу, не могут быть раскрыты, за исключением судебного органа, после того, как будут установлены обоснования оповещения.

II. Раскрытие конфиденциальных

элементов, определенных в I, наказывается тюремным заключением на два года и штрафом в 30 000 евро.

Статья 10

I. - Таким образом, в статью L. 1132-3-3 Трудового кодекса были внесены поправки:

1 ° После первого абзаца вставляется абзац следующего содержания:

« Никто не может быть исключен из процедуры найма или доступа к стажировке или к периоду профессиональной подготовки, ни один сотрудник не может быть оштрафован, уволен или подвергнут дискриминационной мере, прямо или косвенно, в частности в отношении заработной платы, по смыслу статьи L. 3221-3, стимулирования или распределения акций, обучения, реклассификации, распределения, квалификации, классификацию, профессиональное продвижение, передачу или продление контракта, за оповещении о нарушениях в соответствии со статьями 6-8 Закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 года о прозрачности, борьба с коррупцией и модернизация экономической жизни ».

2. Первое предложение второго абзаца сформулировано следующим образом:

«В случае спора, связанного с применением первого и второго абзацев, при условии, что лицо представляет факты, доказывающие, что он пересчитал или добросовестно дал показания фактов, составляющих правонарушение, или в совершении преступления, или сообщает предупреждение в соответствии со статьями 6 - 8 закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 процитировано выше, является для ответчика, доказательством, что его решение оправдано объективными доказательствами, не связанными с заявлением или показаниями соответствующего лица ».

II. - Статья 6 А Закона № 83-634 от 13 июля 1983 года о правах и обязанностях должностных лиц настоящим изменяется следующим образом:

1 ° После первого абзаца вставляется абзац следующего содержания:

«Ни один чиновник не может быть оштрафован или подвергнут дискриминационной мерой, прямой или косвенной, за оповещение о нарушениях в соответствии со статьями 6-8 Закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 о прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни »;

2. Первое предложение предпоследнего абзаца изменяется следующим образом:

a) Слово «три» заменяется словом «четыре»;

b) Слова: «или ситуация с конфликтом интересов» заменяются словами: «конфликт интересов или определяющие оповещение в значении статьи 6 вышеупомянутого закона № 2016-1691 от 9 декабря 2016 года »;

3 ° Последний абзац сформулирован следующим образом:

«Чиновник, который сообщает или свидетельствует о фактах, связанных с ситуацией конфликта интересов в недобросовестности или о любых действиях, которые могут привести к дисциплинарным санкциям, с намерением причинить вред или хотя бы частичными знаниями неточность обнародования или распространения фактов наказывается штрафами, предусмотренными в первом абзаце статьи 226-10 Уголовного кодекса ».

Статья 11

После статьи L. 911-1 Кодекса административного правосудия статья L. 911-1-1 вставляется следующим образом:

Ст. L. 911-1-1.- В случае применения статьи L. 911-1, суд может распорядиться о восстановлении любого лица, которое было объектом увольнения, не возобновление его контракта или аннулирование в нарушение второго абзаца статьи L. 4122-4 кодекса защиты, второй абзац статьи L. 1132-3-3 Кодекса второй абзац статьи 6 А Закона № 83-634 от 13 июля 1983 года о правах и обязанностях должностных лиц, в том числе когда это лицо связано срочными отношениями с публичного юридического лица или частного юридического органа, ответственного за управление государственной службой ».

Статья 12

В случае расторжения трудового договора после оповещения о нарушениях по смыслу статьи 6 сотрудник может обратиться в Трудовой суд на условиях, изложенных в главе V, заглавие V, книга V. первой части Трудового кодекса.

Статья 13

I. - Любое лицо, которое каким-либо образом препятствует передаче оповещения лицам и органам, упомянутым в первых двух пунктах I статьи 8, наказывается лишением свободы на один год и штрафом в размере 15 000 евро.

II. - Когда к следственному судье или следственной палате обращаются с жалобой на диффамацию против оповестителя, размер гражданского штрафа, который может быть объявлен в соответствии с условиями, предусмотренными статьями 177- 2 и 212-2 Уголовно-процессуального кодекса, может достигать до 30 000 евро.

Статья 14

[Положения, соответствующие Конституции, объявленные несоответствующими Конституции, решением Конституционного совета № 2016-741 от 8 декабря 2016 года.]

Статья 15

I. - После первого абзаца статьи L. 4122-4 Кодекса обороны вставить следующий пункт:

"Ни один солдат не может быть оштрафован или дискриминирован, прямо или косвенно, за оповещение о нарушениях в соответствии со статьями 6 и 7 и I статьи 8 Закона № 2016. -1691 от 9 декабря 2016 года о прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни ».

II. - Статьи L. 1351-1 и L. 5312-4-2 Здравоохранения отменены.

III. - Статьи L. 1161-1 и L. 4133-5 Трудового кодекса отменены.

IV. - статьи 1, 3 ° и 4 ° статьи 2 и статьи 12 Закона № 2013-316 от 16 апреля 2013 года о независимости экспертизы в области здравоохранения и окружающей среды и защита оповестителей о нарушениях отменяется.

V. - отменена статья 25 Закона № 2013-907 от 11 октября 2013 года о прозрачности общественной жизни.

VI. [Положения, объявленные несоответствующими Конституции, решением Конституционного совета № 2016-741 от 8 декабря 2016 года.]

[...]

Ссылка на закон Сапена 2 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000033558528&dateTexte=&categorieLien=id>

НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМИССИЯ ПО ИНФОРМАТИКЕ И ГРАЖДАНСКИМ ПРАВАМ

Рассмотрение № 2017-191 от 22 июня 2017 года о внесении изменений в Решение № 2005-305 от 8 декабря 2005 года о едином разрешении на автоматическую обработку персональных данных, осуществляемых в контексте профессиональной системы оповещения (AU- 004)

NOR : CNIL1721434X

Национальная комиссия по информатике и гражданским правам, принимая во внимание Конвенцию Совета Европы № 108 «О защите частных лиц в отношении автоматической обработки персональных данных»;

Принимая во внимание Директиву 95/46 / Европейского парламента и Совета от 24 октября 1995 года о защите частных лиц в отношении обработки персональных данных и свободного перемещения таких данных; Принимая во внимание закон № 78-17 от 6 января 1978 года, касающийся обработки данных, файлов и прав, измененным законом № 2004-801 от 6 августа 2004 года, касающимся защиты физических лиц в отношении обработки персональных данных и, в частности, статьи 25-I-3 °, 25-I-4 ° и 25-II;

Принимая во внимание закон № 2016-1691 от 9 декабря 2016 года, касающийся прозрачности, борьбы с коррупцией и модернизации экономической жизни;

Принимая во внимание Декрет № 2017-564 от 19 апреля 2017 года о процедурах сбора оповещений, эмитированные в государственных или частных юридических корпорациях или государственных администрациях;

Принимая во внимание обсуждение № 2005-305 от 8 декабря 2005 года, разрешающее единую автоматическую обработку персональных данных, реализованных в рамках положения о профессиональном оповещении о нарушениях ;

Учитывая обсуждение № 2010-369 от 14 октября 2010 года, изменяющее единое разрешение № 2005-305 от 8 декабря 2005 года по AU-004;

Принимая во внимание рассмотрение № 2014-042 от 30 января 2014 года, изменяющее единое разрешение № 2010-369 от 14 октября 2010 года по AU-004;

Принимая во внимание руководящий документ о профессиональных системах оповещения, принятый комитетом 10 ноября 2005 года, прилагаемый к настоящему решению;

Выслушав в своем докладе г-жу Мари-Франс МАЗАРС, комиссара, и размышления по делу, г-жи Насимы БЕЛКАСЕМ, правительственного комиссара,

Выражает следующее мнение: система оповещения - это система, осуществляемая государственными или частными органами, в интересах членов их персонала или внешних и случайных сотрудников

для поощрения их, в дополнение к нормальному режиму оповещения о неисправностях учреждения, сообщать о поведении работодателей, которых они знали лично, что они считают вопреки применимым правилам и необходимость проверки таким образом, собранное в соответствующем организме.

Констатирует, что системы профессиональных оповещений, внедренные на рабочих местах, могут принимать форму автоматизированной обработки персональных данных, которые из-за их обращения исключают людей в зависимости от их контракта; в отсутствие каких-либо законодательных или нормативных положений, а также могут содержать данные, касающиеся правонарушений.

Поэтому такие системы представляют собой обработки, подпадающие под действие таких статей как 25-I 3 °, 25-I-4 ° закона от 6 января 1978 года с внесенными в него поправками и должны быть разрешены НКИГС.

В соответствии со Статьей 25-II измененного Закона от 6 января 1978 года Комиссия может принять единоличное решение для обработки, в частности, для тех же целей, касающихся категорий данных и категорий данных получателей.

Ответственный за обработку данных осуществляет работу профессиональной системы оповещения в соответствии с положениями этого единого решения и передает обязательство соблюдать это разрешение Комиссии.

Решает что ответственные за обработку данных которые обращаются к Комиссии с информацией содержащую обязательство о соответствии ими обработки персональных данных, соответствующих условиям, изложенным в этом едином решении, имеют право осуществлять эти процессы.

Ст. 1-Цели обработки

Нижеследующее может подлежать обязательству соблюдать это единое решение: автоматическая обработка персональных данных государственными или частными органами с целью обработки и сбора оповещений, выданное физическим лицом, касается:

- преступления ;
- серьезное и явное нарушение международного обязательства, регулярно утвержденного или одобренного Францией;
- серьезное и явное нарушение одностороннего акта международной организации, принятого на основе ратифицированного международного обязательства;
- серьезное и явное нарушение закона или регламента ;
- или серьезная угроза или вред общим интересам, о которых лично знал эмитент.

Которые также охватываются единым решением, автоматическая обработка персональных данных организацией для сбора оповещений от своих сотрудников по обязательствам,

установленным европейскими нормами, и Денежно-кредитным или Финансовым кодексом или общее регулирование Управления Финансовых Рынков и чей контроль обеспечивается Управлением Финансовых Рынков или Управлением по надзору и разрешению споров.

Которые также охватываются единым решением, автоматическая обработка персональных данных организацией для сбора оповещений от своих сотрудников о существовании поведения или ситуации - противоречащий коду поведения компании, касающемуся актов взяточничества или торговли влиянием.

И это, поскольку реализация этих процедур отвечает юридическим обязательствам или законным интересам ответственного за обработку информации.

Однако оповещение не может касаться вопросов защиты национальной обороны, медицинской конфиденциальности или секретности отношений между адвокатом и его клиентом.

Ст. 2 - Обращение с личностью эмитента оповещения и соответствующего лица

Эмитент рабочего оповещения должен идентифицировать себя, но его идентификация конфиденциально обрабатывается организацией, ответственной за управление оповещениями.

Организация не должна поощрять людей, которые используют положения анонимным способом.

Исключением, оповещения лица, желающего остаться анонимным, можно осуществить на следующих условиях:

1. серьезность упомянутых фактов установлена, а фактические элементы достаточно детализированы;

2. обращение с этим оповещением должно быть условлено специальными мерами предосторожности, такими как предварительная обработка его первым получателем, о возможности его распространения в рамках

положения. Элементы, идентифицирующие эмитента оповещения, не могут быть раскрыты, кроме судебного органа и только с согласия этого лица.

Элементы, способные идентифицировать лицо, причастного к оповещению, не могут быть раскрыты, кроме как судебного органа, и после того как были установлены обоснования оповещения.

Ст. 3 - Категории зарегистрированных персональных данных

Могут обрабатываться только следующие категории данных:

- личность, функции и контактную информацию лица о котором идет речь в оповещении;
- личность, функции и контактную информацию оповестителей;
- личность, функции и контактные данные тех, кто участвует в сборе или обработке информации; факты оповещения;
- доказательства, собранные в ходе проверки фактов; отчет о проверке; последующее наблюдение.

Собранные факты строго ограничены действиями, на которые распространяется положение об оповещении.

Принимая во внимание рабочее оповещение, они полагаются только на данные, сформулированные объективно, непосредственно связанные с периметром системы оповещения и строго необходимые для проверки предполагаемых фактов. Формулировка, используемая для описания характера сообщенных фактов, заставляет их казаться предположительными.

Ст. 4 - Получатели персональных данных

Если иное не предусмотрено законом или постановлением, оповещения направляются прямому или косвенному начальнику, работодателю или назначенному им референту. Они адресованы всем или части данных, упомянутых в статье 4, только в той мере, в какой эти данные необходимы для выполнения их задач.

Эти данные могут быть переданы лицам, ответственным компании за управление рабочими оповещениями, к которым относится соответствующая организация, если это сообщение необходимо для единственной цели проверки или обработки оповещения о нарушениях.

Если референт или поставщик услуг используются для сбора или обработки оповещений, лица, ответственные за эту миссию в этом органе, не должны иметь полный или частичный доступ к данным, указанных в статье 3 только в пределах их соответствующих полномочий. Поставщик услуг или референт, который может быть назначен для управления всем или частью этого положения, должен, в частности, отказаться от использования данных

не надлежащим образом, чтобы обеспечить их конфиденциальность, соблюдать продолжительность ограниченное хранение данных и уничтожение или возврат всех ручных или компьютеризированных персональных данных в конце его работы.

В любом случае лица, ответственные за сбор и обработку рабочих оповещений, ограничены в численности, специально обучены и связаны усиленным обязательством конфиденциальности, определяемой на договорной основе.

Ст. 5 - Передача персональных данных за пределы Европейского Союза

Настоящая статья применяется в случаях, когда передача данных, предусмотренная в статье 4, касается передачи юридическому лицу, созданному в государстве, не являющемся членом Европейского Союза, не обеспечивающее защиту по смыслу статьи 68 Закона от 6 января 1978 года с внесенными в него поправками.

В этих случаях эти персональные информационные сообщения должны быть сделаны в соответствии с конкретными положениями измененного закона от 6 января 1978 года о международных передачах данных и, в частности, его статье 69 (8).

Достаточно этих положений, когда корпорация, в которой работает получатель данных придерживалась Privacy Shield, в той степени в которой американская компания специально выбрала для включения данных о человеческих ресурсах в данное поле действия.

Также достаточно этих положений, когда получатель заключил соглашение о передаче, основанное на стандартных договорных положениях, выпущенных Европейской комиссией в своих решениях от 15 июня 2001 года от 27 декабря 2004 года, или когда группа, в которую входит заинтересованные, приняли внутренние правила, которые НКИГС ранее признал гарантией уровня защиты частной жизни и основных прав отдельных лиц. Если эти условия выполнены, и если обработка, из которой происходит перевод, в соответствие с другими положениями этого решения, это решение также разрешит запланированную передачу в применение пункта 8 статьи 69 закона от 6 января 1978 года с внесенными в него поправками.

Ст. 6 - Продолжительность хранения персональных данных

Данные, относящиеся к рассмотренному оповещению, как только они собраны ответственным по обработке оповещений, как не входящий в поле положения, уничтожаются или архивируются без задержки.

Когда оповещение не сопровождается дисциплинарной или судебной процедурой, данные, относящиеся к этому оповещению, уничтожаются или архивируются организацией, ответственной за управление оповещении о нарушениях в течение двух месяцев после закрытия операции по проверке.

Когда дисциплинарное производство или судебное разбирательство возбуждаются против лица, причастного к ответственности или оповещения о злоупотреблениях, данные, относящиеся к оповещению

должны храниться организацией, ответственной за управление оповещениями до конца процедуры. Данные, подлежащие архивированию, сохраняются как часть отдельной информационной системы с ограниченным доступом на срок, не превышающий сроки судебных процедур.

Ст. 7 - Меры безопасности

Ответственный за обработку, принимает все необходимые меры предосторожности, чтобы сохранить безопасность данных как во время сбора данных так и во время связи или их сохранению.

В частности, доступ к обработке данных осуществляется логином и паролем, регулярно обновляемым или любым другим способом аутентификации. Эти подключения регистрируются, и их регулярность контролируется.

Личность оповестителя и лица на которые распространяется оповещение, а также информация, собранная всеми получателями оповещений, обрабатываются конфиденциально.

Ст. 8 - Информация потенциальных пользователей положения

Достигнута четкая и полная информация всех потенциальных пользователей положения об оповещениях. Таким образом, эта информация доставляется сотрудникам организации, а также внешним и случайным сотрудникам, которые используют это положение.

В дополнение к коллективной и индивидуальной информации, предусмотренной Трудовым кодексом,

и в соответствии со статьей 32 измененного Закона от 6 января 1978 года эта информация указывает, в частности, идентификацию лица, ответственного за положение, преследуемые цели и области на которые распространяются оповещения, факультативный характер дисбаланса, отсутствие последствий для сотрудников в связи с неиспользованием этого положения, возможная передача персональных данных в предназначение государства, не являющегося членом Европейского сообщества, а также наличие права доступа, исправления и противодействия в интересах лиц, указанных в рамках этого положения.

В информации также указаны этапы процедуры сбора оповещений и в частности, получателей и условия на которых оповещение может быть отправлено адресатам, в соответствии с положениями статьи 8 Закона № 2016-1691. от 9 декабря 2016 года о прозрачности, борьбе с коррупцией и модернизации экономической жизни.

Четко указано, что злоупотребление положение может привести к нарушению дисциплинарных санкций, а также к судебным разбирательствам, но, наоборот, использование положение добросовестно, даже если факты впоследствии оказываются неточными или приводят к дальнейшим действиям, не будут подвергать автора никаким дисциплинарным санкциям.

Ст. 9 - Информация лица, являющегося субъектом рабочего оповещения

Лицо, являющееся субъектом оповещения, в соответствии со статьями 6 и 32 закона от 6 января 1978 года

информируется ответственным за положение сразу после регистрации, не важно информирован он или нет о данных оповещения чтобы ему позволить выступить против обработки этих данных.

Когда необходимы меры предосторожности, в частности для предотвращения уничтожения доказательств, связанных с оповещением, в таком случае информация об этом лице появляется после принятия этих мер.

Эта информация, которая создается таким образом, чтобы гарантировать доставку должным образом соответствующему лицу, указывает, в частности, лицо, ответственное за положение, предполагаемые факты, услуги которые могут быть переданы получателями а также порядок осуществления своих прав на доступ и исправление. Если лицо ранее не пользовалась, лицо также получает информацию в соответствии со статьей 8 настоящего решения.

Ст. 10 - Соблюдение прав доступа и исправления

В соответствии со статьями 39 и 40 измененного закона от 6 января 1978 года лицо, ответственное за систему оповещения, гарантирует любому лицу, указанному в системе рабочего оповещения, право на доступ к данным о нем и их запрос если они являются неточными, неполными, двусмысленными или устаревшими для их исправления или удаления.

Лицо, являющееся субъектом оповещения, ни в коем случае не может получить сообщение от ответственного за обработку на основании его права доступа информации о личности оповестителя.

Ст. 11 - Любое положение о рабочих оповещениях, предусматривающая обработку персональных данных, которая не соответствует предыдущим положениям, должна быть предметом подачи заявки на разрешение Комиссии в форме, предусмотренной статьями 25-I 3 ° 25-I-4 ° и 30 закона от 6 января 1978 года.

Это решение вносит изменения в постановление № 2005-305 от 8 декабря 2005 года с последними изменениями на 30 января 2014 года и будет опубликован в Официальном журнале-Французской Республики.

Председатель ,
И. Фалк - Пиерротин

Кодекс Профессиональной Этики : Что нужно запомнить

В этом кодексе этики Буиг подтверждает основные ценности, которые компания намерена соблюдать в свете своих обязанностей перед своими клиентами, сотрудниками, акционерами, государственными или частными партнерами и, в более общем плане, по отношению к гражданскому обществу.

Буиг ждет от всех сотрудников концерна что они будут уважать основные ценности в своей профессиональной жизни:

- 1 **строгое соблюдение внутренних законов, положений и стандартов**, включая охрану здоровья, безопасность и защиту окружающей среды;
- 2 **уважение сотрудников**, особенно в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека и основополагающими конвенциями Международной организации труда (МОТ);
- 3 **честность, справедливость и прозрачность** в отношении клиентов, акционеров и партнеров;
- 4 **искренность и надежность** внутреннего контроля, счетов и финансовой информации;
- 5 **соблюдение правил свободной конкуренции и отказ от коррупции** во всех ее формах, включая те, которые запрещены ОЭСР;
- 6 **лояльность к компании**, в частности, избегая конфликтов интересов, нарушений конфиденциальности, а также запрещая любые нелегальные операции на фондовом рынке по котируемым ценным бумагам концерна;
- 7 **дух солидарности** во внутригрупповых отношениях;
- 8 **защита активов концерна**, в частности, воздерживаясь от любых личных присвоений;
- 9 **постоянная забота о качестве и устойчивом развитии**;
- 10 **политический нейтралитет компании**, принцип запрета любого вклада в финансирование политической жизни.

КОНЦЕРН БУИГ

Авеню Ош 32, Ф - 75378 Париж

Седекс 08

Тел. : +33 (0)144 20 10 00

bouygues.com

Твиттер : @GroupeBouygues



2006 • Обновленная редакция : сентябрь 2017

Кодекс профессиональной этики и программы соответствия концерна Буиг (конкуренция, борьба с коррупцией, финансовая информация и биржевые операции, конфликты интересов, эмбарго и экспортные ограничения) доступны в Интранете Концерна (ByLink).

