

ПРОГРАММА
СООТВЕТСТВИЯ

КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ

BOUYGUES

СОДЕРЖАНИЕ

1. Предмет Программы Соответствия	04	8. Ответственность менеджеров	10
2. Существование конфликтов интересов в профессиональной сфере - Базовые правила		9. Назначение ответственного за программу соответствия	
3. Связи с партнером (поставщик, поставщик услуг, заказчик и т.д.)	05	10. Информация и обучение	11
4. Подарки, одолжения, льготы	07	11. Проверка соответствия	
5. Конфликты интересов и наем или оценка сотрудника		12. Контроль	
6. Конфликты интересов и деятельность вне предприятия	08	13. Санкции - Обнаружение нарушения принципов, применяемых по вопросам конфликтов интересов	
7. Управляющие - Уполномоченные представители и конфликты интересов	09		

ВВЕДЕНИЕ

Конфликт интересов между сотрудником или менеджером и Группой всегда создает деликатную ситуацию. Если, зачастую, здравый смысл и профессиональное сознание помогают найти адекватный ответ, я, тем не менее, пожелал разработать Программу Соответствия Конфликтов интересов в дополнение к нашему этическому кодексу. Она предназначена предупреждать и рассматривать ситуации конфликтов интересов внутри наших организаций, и предоставлять менеджерам и сотрудникам Группы конкретный и действенный кодекс поведения.

Группа чувствует себя обязанной уважать частную жизнь и свободы своих сотрудников. Настоящая Программа всего лишь напоминает, что в рамках своей профессиональной деятельности, сотрудник или менеджер должен предпочитать корректное и честное поведение в отношении своего предприятия, и, что в этих же рамках, законные интересы Группы должны преобладать над личными интересами сотрудников, когда таковые расходятся.

Мартен Буиг,
генеральный президент-директор

1. ПРЕДМЕТ ПРОГРАММЫ СООТВЕТСТВИЯ

Настоящая Программа Соответствия («Программа Соответствия») дополняет статью 5 этического кодекса Группы¹. Она рассматривает ситуации, в которых сотрудник или менеджер группы Буйг сталкивается с конфликтом интересов в связи со своей профессиональной деятельностью или полномочиями руководителя.

2. СУЩЕСТВОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ - БАЗОВЫЕ ПРАВИЛА

2.1 Обязательства, воздействующие на сотрудника

Ему напоминает, что в соответствии со своим трудовым контрактом, сотрудник всегда должен придерживаться, в рамках своих заданий, лояльного и честного поведения в отношении предприятия. Он также должен запрещать себе выполнять деятельность, являющуюся конкурентной по отношению к деятельности работодателя, для своей выгоды или выгоды третьего лица.

2.2 Определение конфликта интересов

Существует конфликт интересов, когда личные интересы сотрудника, менеджера или представителя профсоюза Группы находятся в противоречии или в соперничестве с интересами предприятия Группы, внутри которой он выполняет свою профессиональную деятельность.

(1) В настоящей Программе Соответствия, термин «Группа» или «группа Буйг» обозначает компанию АО Буйг, и все компании и подразделения французского или иностранного права напрямую или косвенно «контролируемые» компанией АО Буйг. Понятие «контроль» трактуется в смысле сопряженных положений статей L 233-3 и L 233-16 Торгового кодекса и включает в себя, соответственно, как «правовой контроль», так и «фактический контроль». Когда компания или подразделение подлежит «совместному контролю», принципы, изложенные в настоящей Программе применяются также с полным правом к вышеуказанным компании или подразделению. Компании или подразделения, в отношении которых компания или подразделение Группы пользуются только «почетным влиянием», не являются частью Группы. Тем не менее, компании или подразделения Группы осуществляют надзор за тем, чтобы деятельность данных компаний или подразделений проводилась с соблюдением принципов, подобных или близких к тем, что изложены в настоящей Программе.

Понятие личных интересов должно пониматься в широком смысле этого значения. Оно может затрагивать прямые интересы человека (материальный или просто-напросто моральный), но также интересы его близких (лица его окружения или подразделения, с которым он имеет прямые или косвенные связи).

2.3 Принципы

Каждый менеджер или сотрудник должен избегать попадания в ситуацию конфликта интересов.

Перед лицом ситуации конфликта интересов, сотрудник или менеджер не может, ни в коем случае, предпочитать свой собственный интерес в ущерб своему предприятию.

Менеджер или сотрудник, который намеренно ставит себя в ситуацию конфликта интересов, с целью получения преимущества или личного интереса, пользуясь своей профессиональной деятельностью, совершает ошибку, из-за которой он может подвергнуться уголовному преследованию (например, на основании неправильного распоряжения имуществом).

Когда не получилось исключить наступление конфликта интересов, данная ситуация всегда требует особого рассмотрения, так как данный сотрудник более не находится в ситуации, когда он может действовать независимо и полностью объективно. Сотрудник должен защититься от самого себя и особенно сделать так, чтобы интерес предприятия был защищен.

Базовые принципы, подходящие для применения, группируются вокруг следующих главных обязательств:

- обязанность применения действующих правил предупреждения в Группе;
- обязанность быть прозрачным;
- обязанность воздержания.

3. СВЯЗИ С ПАРТНЕРОМ (ПОСТАВЩИК, ПОСТАВЩИК УСЛУГ, ЗАКАЗЧИК И Т.Д.)

*

один из их близких имеет связи или интересы внутри предприятия-партнера Группы (поставщик, поставщик услуг, субподрядчик, заказчик) или внутри предприятия-конкурента.

3.1 Превентивные меры

Первое правило, которое необходимо применить, состоит в избегании попадания в ситуацию конфликта интересов.

ВОЗДЕРЖИВАТЬСЯ ОТ ПРИОБРЕТЕНИЯ ДОЛИ У ПАРТНЕРА

Менеджер или сотрудник не приступают к приобретению участия в предприятии, являющемся партнером или конкурентом. Такой принцип имеет исключение в случае приобретения ценных бумаг компании, котирующейся в рамках текущего руководства портфелем ценных бумаг.

ВОЗДЕРЖИВАТЬСЯ ОТ ПРИНЯТИЯ ПОЛНОМОЧИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ У ПАРТНЕРА, НЕ ВХОДЯЩЕГО В ГРУППУ

Менеджер или сотрудник не соглашается исполнять какое-либо полномочие руководителя (администратор и т.д.) внутри предприятия-партнера (заказчик, поставщик, субподрядчик и т.д.) или конкурента.

ВОЗДЕРЖИВАТЬСЯ ОТ ПОПАДАНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ КОНТРАГЕНТА ИЛИ ОТ СОЗДАНИЯ СВЯЗЕЙ С ПАРТНЕРОМ

Менеджер или сотрудник избегает предложения своему предприятию по приобретению или аренде движимого или недвижимого имущества, в то время как он является его собственником или он имеет семейные, дружеские или иные связи с владельцем указанного имущества.

Он не работает параллельно своей деятельности в Группе, у партнера или конкурента, в какой бы то ни было форме.

Он не позволяет себе использовать, имеющиеся у него контакты, с целью личной покупки или продажи у поставщиков, с которыми он состоит в деловых отношениях в интересах Группы.

3.2 Принимаемые меры при наличии конфликта интересов

Тем не менее, имеются случаи, когда нельзя избежать риска конфликта интересов.

3.2.1 Менеджер или сотрудник, находящийся в состоянии конфликта интересов, должен систематически сообщать о ситуации конфликтов интересов, с которыми он столкнулся, не упуская ничего из виду. Он предоставляет эту информацию своему руководству и дирекции отдела кадров.

3.2.2 Менеджер или сотрудник, находящийся в состоянии конфликта интересов, должен воздерживаться от поведения и действий в качестве представителя предприятия. Он также воздерживается от участия в процессе принятия решения, в который вписывается конфликт интересов.

Лицом к ситуации конфликта интересов, каждый должен звывать к здравому смыслу. Пример ниже показывает рамки необходимого анализа и принимаемых решений.

Пример: супруг сотрудника (или близкий член семьи) работает у поставщика, в то время как сотрудник работает в отделе Закупок (или в дирекции по переговорам и/или по исполнению контракта с названным поставщиком).

При таком предположении:

- либо сотрудник выполняет на предприятии такие задания, при выполнении которых он совершенно не вовлечен, даже косвенно, в процесс принятия решения касательно выбора участника контракта, или в подготовку или обсуждения контракта. В данном случае, поскольку его задания не имеют никакого воздействия на отношение с участником контракта, то априори нет и конфликта интересов.

От него просто требуется, из предосторожности, проинформировать о этом факте свое начальство и/или ответственного отдела кадров (или любое лицо, которое назначит Профессия¹⁾) строго соблюдать обязательства по конфиденциальности, которые ему запрещают искать или разглашать любую информацию профессионального характера, которой он может владеть, и которая могла бы заинтересовать партнера или заказчика;

- либо задания сотрудника являются таковыми, что он напрямую или косвенно участвует в процессе, связанном с деловыми отношениями и, в данном случае, может явным образом иметь место конфликт интересов. В такой ситуации, даже если сотрудник старается честно действовать в интересе предприятия, с профессионализмом и беспристрастностью, скрупулезно соблюдая принципы Группы и Профес-

сии, существует риск того, что его независимость и объективность могут быть искажены, даже если он не отдает себе в этом отчет.

Поэтому очень важно, чтобы сотрудник незамедлительно проинформировал свое руководство и/или руководство отдела кадров (или любое лицо, назначенное Профессией), которое(ые) в зависимости от элементов, оценит(ят) ситуацию и примет(ут) решение, которое будет необходимо в интересах предприятия, в соответствии с процедурами, применимыми внутри Профессии. Это решение будет заключаться в просьбе к сотруднику не участвовать в таком то деле, операции или переговорах, и принять соответствующие меры, чтобы была сохранена необходимая конфиденциальность в таковых деловых отношениях.

3.2.3 После инструкций от комитета этики, каждая Профессия устанавливает правила и процедуры, регулирующие приобретение менеджерами и сотрудниками изделий и услуг, выполненными предприятиями Профессии. Если менеджер или сотрудник может приобрести изделия или услуги, если Профессия может решить предоставить им здоровые льготные условия, каждая Профессия должна (i) издать общие правила, применимые ко всем, (ii) определить изделия или услуги, а также количества, которые может приобрести менеджер или сотрудник, (iii) наблюдать за тем, чтобы цена и условия продажи этих изделий или услуг не могли определяться в одностороннем порядке одним лицом или небольшой группой людей, и наконец, в целом, (iv) запретить любую практику или

(1) В настоящей программе, термин «Профессия» обозначает каждую из специальностей, выполняемых Группой, в частности, на момент составления данной Программы, Гражданские Сооружения (Буйг Конструксьон), недвижимость (Буйг Иммобилье), дороги (Колас), СМИ (TF1) и телекоммуникации (Буйг Телеком).

ситуацию, позволяющую менеджеру или сотруднику извлекать выгоду из своих обязанностей или полномочий, которыми он располагает, чтобы напрямую или косвенно отдавать приоритет своим личным интересам. Например, приобретение недвижимого имущества менеджером или сотрудником, который является инициатором или строителем, ответственным за проект, элементом которого является данное имущество, должно быть запрещено или установлено в строгие рамки правил.

3.2.4 Внимание сотрудников Группы, работающих в отделах Закупок, особенно привлекается на необходимость строго соблюдать положения этического кодекса, настоящей Программы Соответствия и базиса внутреннего контроля, касательно «независимости и деонтологии закущиков». Каждая Профессия обнародует для отделов Закупок правила, в рамках настоящей Программы, но с добавлением к ней всего, что необходимо для их уточнения и разъяснения, в зависимости от специфики Профессии, целью которых является привлечение особого внимания к этим обязанностям.

4. ПОДАРКИ, ОДОЛЖЕНИЯ, ЛЬГОТЫ

Данный аспект настоящей Программы Соответствия рассматривается в Программе Соответствия по Противодействию Коррупции.

5. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ И НАЕМ ИЛИ ОЦЕНКА СОТРУДНИКА

5.1 При найме на работу, нанимающий сотрудник и дирекция отдела кадров удостоверятся в том, что:

- нет какого-либо запрета проистекающего из положения по непричинению ущерба предприятию по месту прежней работы, что напрасно создало бы конфликт интересов, который вменялся бы в вину предприятию;
- у рассматриваемого кандидата нет значительных рисков возникновения конфликтов интересов по причине его интересов и деятельности за пределами предприятия.

5.2 Наем бывшего государственного служащего или чиновника должен вписываться в рамки действующих правил и ограничений, которые могут проистекать из них. Ответственный Программы Соответствия предоставляет информацию об отдельных правилах, регулирующих эти наймы на работу. Его мнение требуется для дирекции отдела кадров и/или нанимающего лица. Всякая несовместимость, связанная с ранее выполняемыми кандидатом заданиями, с контактами, которые могли существовать с группой Буйг в рамках его предыдущих обязанностей, должна приводить к тому, чтобы не нанимать указанного кандидата.

Французское законодательство обязывает, в частности, соблюдать трехгодичный срок перед наймом государственного служащего или чиновника, который отвечал за надзор за предприятием, или заключал контракты с ней. В общем, какой бы ни была страна, осторожность должна вести, при любых обстоятельствах, к соблюдению применимого законодательства, и показательного «вдовьего срока» между завершением обязанностей государственного служащего или чиновника кандидата и наймом на работу (если только его обязанности не имели никакой прямой или косвенной связи с деятельностью Группы).

5.3 Конфликт интересов может возникнуть при найме нового сотрудника, но также при оценке или установлении заработной платы сотрудника. Такие решения ни в коем случае не должны подвергаться влиянию, будь то подсознательно, по личным мотивам или интересам, отличных от интересов предприятия.

Каждый сотрудник или менеджер воздерживается от участия в найме, оценке или установлении заработной платы лица, с которым его связывают семейные или родственные узы.

Если предположить, что таковые имеются, затрагиваемый менеджер или сотрудник оповещает об этом свое начальство и руководство отдела кадров. Оно устанавливает такое требование, которое гарантировало бы объективность и беспристрастность решения. Имеющий отношение менеджер или сотрудник не принимает участие в процессе найма, оценки или установления заработной платы близкого ему лица.

6. КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

6.1 Осуществление деятельности у партнера или конкурента – Осуществление самостоятельной конкурентной деятельности

Каждый сотрудник или менеджер не позволяет себе осуществлять самостоятельно или в пользу третьего лица конкурентную или подобную деятельность по отношению к деятельности нанимающей его Группы.

6.2 Полномочия руководителя

Если от менеджера или сотрудника требу-

ется осуществлять полномочия руководителя вне Группы (например, управляющий, член ревизионного совета и т.д.), он предварительно сообщает об этом начальству и руководство отдела кадров, и точно так же он сообщает о своей принадлежности группе Буйг, компании, в которой ему предлагается осуществлять упомянутые полномочия. Запрет, сформулированный в статье 6.1 выше, охватывает осуществление полномочий руководителя внутри предприятия-конкурента. Осуществление такого полномочия должно быть совместимо с осуществлением трудового контракта сотрудника. В общем, он информирует свое руководство о полномочиях, осуществляемых вне Группы.

6.3 Преподавание

Если сотрудник желает участвовать, в силу своих знаний, в деятельности преподавания, то речь может идти только о деятельности, не посягающей на его профессиональные обязанности. Он должен предварительно оповестить об этом свое руководство, которое удостоверяется в том, что проект сотрудника совместим с исполнением трудового контракта.

Если содержание предмета преподавания взято из деятельности, осуществляемой менеджером или сотрудником внутри Группы, или если оно связано с его деятельностью, он должен позаботиться о том, чтобы не разглашать информацию, и не принимать позиции, которые позволили бы третьим лицам нанести вред интересам его компании, или которые, в целом, могли бы нанести ей ущерб.

6.4 Публичная (политическая, ассоциативная и подобная) деятельность

Если группа Буйг с уважением относится к индивидуальному обязательству своих сотрудников касательно внепрофесси-

ональной деятельности (политического, религиозного, ассоциативного или иного характера), она подразумевает, что указанные сотрудники, при исполнении своих обязанностей внутри Группы, придерживаются позиций строгого нейтралитета по отношению к своей внепрофессиональной деятельности.

Внепрофессиональная деятельность сотрудника не должна, таким образом, противоречить Группе и профессиональной деятельности сотрудника:

- менеджер или сотрудник не может позволить себе приобщать предприятие, каким бы то ни было образом, к своим личным внепрофессиональным обязательствам. Он не может ни коим образом использовать активы Группы или ссылаться на Группу при осуществлении такой деятельности; она не должна проводиться в рабочие часы, с применением средств предприятия или в его помещениях;
- если менеджер или сотрудник исполняет обязанности внутри Группы, согласно которым он имеет дело с местным публичным формированием или с каким-либо иным органом, он избегает принятия на себя обязанностей на благо или внутри указанного формирования или органа, которые могли бы создать конфликты интересов (например, когда сотрудник Буиг Недвижимость является заместителем мэра по градостроительству);
- если менеджер или сотрудник потенциально или конкретно находится в состоянии конфликта интересов, по причине занимаемой им должности вне предприятия (например имеет избирательный мандат, президент ассоциации и т.д.), он сообщает об этом руководству отдела кадров предприятия и своему

руководству; в рамках данной внепрофессиональной деятельности, он воздерживается от участия в принятии решения, интересующего Группу;

- такое же правило воздержания применимо к менеджеру или сотруднику в рамках его профессиональной деятельности внутри Группы, если она имеет связь с органом, внутри которого он осуществляет внепрофессиональную деятельность (например, если он является мэром населенного пункта, который работает с Группой, то он не сможет действовать в пользу Группы в рамках деловых отношений с данным населенным пунктом).

7. УПРАВЛЯЮЩИЕ-УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ И КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ

Управляющие и уполномоченные представители какой бы то ни было компании Группы призываются к особенной бдительности и образцовости по вопросам конфликтов интересов.

7.1 Специальные нормы и правила, так называемые «регламентированные соглашения» имеют целью рассматривать вопрос конфликтов интересов, которые могут существовать между компанией и ее менеджерами (генеральный директор, уполномоченный генеральный директор, управляющий, президент акционерной компании упрощенного типа и т.д.) (i) в рамках соглашений, заключенных между ними и компанией, или (ii) соглашений, по которым указанные менеджеры могут быть напрямую заинтересованы, или еще (iii) соглашения между двумя компаниями, имеющими общих руководителей.

Данные нормы и правила должны строго применяться в группе. Правовые управления наблюдают за строгим соблюдением правил о регламентированных соглашениях, и устава Группы о регламентированных соглашениях.

7.2 Управляющие и уполномоченные представители сообщают административному совету, членами которого они являются, о любой ситуации конфликта интересов, даже потенциальной, между их обязанностями в отношении компании и их частными интересами. Председатель административного совета может в любой момент потребовать от управляющих и от финансовых инспекторов письменное заявление подтверждающее то, что они не находятся в состоянии конфликта интересов.

7.3 Управляющие воздерживаются от участия в голосовании по какому-либо решению, касающемуся его напрямую или косвенно. Это обязательство по воздержанию, может даже, в некоторых случаях, привести к тому, что затронутое лицо не будет участвовать в собраниях, и не будет иметь доступа к документации по обсуждаемому вопросу.

7.4 Управляющим и уполномоченным представителям запрещается осуществлять деятельность, которая могла бы поставить их в ситуацию конфликта интересов, или создать интерес на предприятии, являющемся заказчиком, поставщиком или конкурентом компании, если такая инвестиция может повлиять на их поведение при осуществлении их полномочий.

8.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ

На менеджеров каждого подразделения Группы возлагается соблюдать, продвигать и контролировать исполнение Программы Соответствия, путем создания мер по информированию, предотвращению, контролю, а также по наложению санкций, в случае нарушения принципов Программы Соответствия.

9.НАЗНАЧЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОГО ЗА ПРОГРАММУ СООТВЕТСТВИЯ

Ответственный за этику, назначенный внутри каждой Профессии Группы является ответственным за осуществление Программы Соответствия. Он является естественным собеседником руководства отдела кадров и начальства, а также сотрудников или управляющих, столкнувшихся с вопросами конфликта интересов, для нахождения решений, более всего адаптированных к различным возможным случаям. На этом основании, он привносит в Программу Соответствия, **не изменяя ее**, дополнения, пояснения, дополнительные параграфы, которые могли бы быть оправданы спецификой Профессии, и которые улучшили бы ее эффективность.

10. ИНФОРМАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ

Ответственный за Программу Соответствия делает так, чтобы о существовании Программы Соответствия было известно имеющим отношение менеджерам и сотрудникам внутри Профессии. Он следит за тем, чтобы сотрудники управлений Закупок, а также коммерческих дирекций получали соответствующее обучение.

11. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

В соответствии с порядком, который определяет каждая Профессия при содействии своего ответственного Программы Соответствия, регулярно должен проводиться экзамен по его правилам и рискам по вопросу конфликтов интересов, уточняя, что такой экзамен будет в первую очередь затрагивать отделы, наиболее всего подверженные риску (отделы Закупок, коммерческие отделы и т.д.).

12. КОНТРОЛЬ

При выполнении постоянных аудиторских проверок или специальных поручений, аудиторское управление Профессии и/или Группы, при содействии ответственного Программы Соответствия, удостоверяется, что операции Профессии или Группы ведутся в соответствии с принципами Программы Соответствия.

13. САНКЦИИ - ОБНАРУЖЕНИЕ НАРУШЕНИЯ ПРИНЦИПОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ ПО ВОПРОСАМ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Менеджер или сотрудник, который подверг свое предприятие последствиям нарушения правил, происходящих из Программы Соответствия, подвергается санкциям, которые могут дойти, в зависимости от серьезности нарушения, от призыва к соблюдению порядка до лишения его полномочий представителя или до дисциплинарного взыскания (включая увольнение) за более серьезные ошибки.

Если имеет место уголовное правонарушение (коррупция, неправомерное использование имущества товарищества и т.д.), то предприятие может, после оценки дела, со своими советами, подать иск и/или выступить гражданским истцом для получения возмещения своих убытков.

Этический кодекс и Программы Соответствия Группы
(конкуренция, противодействие коррупции, финансовая информация и биржевые
операции, конфликты интересов) доступны на внутренней сети Группы.

