

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOKRA

MEGFELELÉSI PROGRAM



BOUYGUES

TARTALOM

1. A megfelelési program célja	2	7. Összeférhetlenség az igazgatók/ ügyvezetők esetében	8
2. Üzleti összeférhetlenség – alapszabályok	2	8. A vezető tisztviselők felelőssége	8
3. Partnerekkel (beszállítókkal, ügyfelekkel, szolgáltatókkal stb.) Fennálló kapcsolatok	3	9. Megfelelésért felelős tisztviselő kinevezése	9
4. Ajándékok, szíveségek, előnyök.....	5	10. Tájékoztatás és képzés	9
5. Munkavállaló felvételekor vagy értékelésekor felmerülő összeférhetlenség	5	11. Megfelelési audit	9
6. A vállalaton kívüli tevékenységekből adóó összeférhetlenség	6	12. Ellenőrzés	9
		13. Az összeférhetlenségi szabályok megszegése esetén alkalmazandó szankciók	9

ELŐSZÓ

Egy munkavállaló vagy vezető tisztviselő és a csoport közötti összeférhetlenség kialakulása minden esetben nehéz helyzetet teremt. Ugyan ezek a helyzetek általában a józan ész és a szakmai lelkiismeret elvei mentén általában rendezhetők, mégis szükségesnek tartom a csoport etikai kódexe mellett egy összeférhetlenséggel kapcsolatos megfelelési program létrehozását is. A program célja a csoport szervezeti egységein belül felmerülő összeférhetlenségek megelőzése és kezelése, továbbá az, hogy a csoport vezető tisztviselői és munkavállalói számára konkrét, operatív magatartási kódexként szolgáljon.

A csoportnak tiszteletben kell tartania munkavállalói magánéletét és szabadságjogait. Ez a program egyszerű és egyértelmű emlékeztetőül szolgál a vezető tisztviselőknek és a munkavállalóknak arra, hogy munkaviszonyuk időtartama alatt, illetve szakmai feladataik ellátása során kötelesek mindenkor lojalitást és tisztességet tanúsítani a vállalattal szemben, valamint hogy a csoport jogos érdekeinek minden esetben elsőbbséget kell élvezniük saját személyes érdekeikkel szemben, ha a kettő között ellentét állna fenn.

Martin Bouygues
elnök-vezérigazgató

1 A MEGFELELÉSI PROGRAM CÉLJA

Ez a megfelelési program (a továbbiakban: „megfelelési program”) a csoport¹ etikai kódexének 5. cikkét egészíti ki. Célja az olyan helyzetek kezelése, amelyekben a Bouygues csoport valamely munkavállalója vagy vezető tisztviselője összeférhetlenségi helyzetbe kerül munkaviszonya vagy vezetői feladatköre kapcsán.

2 ÜZLETI ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG - ALAPSZABÁLYOK

2.1 A munkavállalók kötelezettségei

Munkaszerződésüknek megfelelően a munkavállalók kötelesek a vállalattal szemben lojalitást és tisztességet tanúsítani a munkaviszonyuk időtartama alatt. Sem egyénileg, sem harmadik fél nevében nem folytathatnak olyan tevékenységet, amely versenyben áll munkáltatójuk üzleti tevékenységével.

2.2 Az összeférhetlenség fogalmának meghatározása

Összeférhetlenség abban az esetben áll fenn, ha a csoport valamely munkavállalójának, vezető tisztviselőjének vagy igazgatójának személyes érdekei ütköznek vagy versenyben állnak a csoport őt foglalkoztató vállalatának érdekeivel.

A személyes érdek fogalma a lehető legtágabb értelemben értendő. Ide

tartozhatnak az adott személy közvetlen (akár anyagi, akár pusztán erkölcsi) érdekei, valamint a vele közeli kapcsolatban álló személyek (a közvetlen ismeretségi körébe tartozó személyek, valamint a vele közvetlen vagy közvetett kapcsolatban álló személyek, illetve szervezetek) érdekei.

2.3 Elvek

A vezető tisztviselőknek és a munkavállalóknak kerülniük kell az összeférhetlenséghez vezető helyzeteket.

Amennyiben összeférhetlenség lép fel, az érintett munkavállaló, illetve vezető tisztviselő semmilyen esetben sem helyezheti saját érdekeit a vállalat érdekei elé.

Azok a vezető tisztviselők és munkavállalók, akik szándékosan összeférhetlenséget okozó helyzetbe kerülnek azáltal, hogy munkájuk során személyes előnyhöz igyekeznek jutni, illetve személyes igényeiknek igyekeznek érvényt szerezni, szándékos kötelezettségszegést követnek el. Ez egyúttal bűncselekménynek is minősülhet, például a bizalommal vagy a vállalati eszközökkel való visszaélés esetén.

Amennyiben az összeférhetlenség elkerülése nem lehetséges, a helyzetet körültekintően kell kezelni, mivel az érintett munkavállaló ekkor már nincs olyan helyzetben, hogy függetlenül és pártatlanul cselekedjen. A munkavállalóknak óvintézkedéseket kell tenniük az ilyen helyzetek kialakulása ellen, és ügyelniük kell arra, hogy a vállalat érdekei mindig védve legyenek.

(1) Ebben a megfelelési programban a „csoport” vagy „Bouygues csoport” a Bouygues SA-ra, továbbá valamennyi, közvetlenül vagy közvetetten a Bouygues SA ellenőrzése alatt álló, francia vagy külföldi jog által szabályozott vállalatra és szervezetre utal. „Ellenőrzés” alatt a Francia Kereskedelmi Kódex (Code de Commerce) L. 233-3 és L. 233-16 cikkében meghatározott fogalom értendő, amely a „de jure” és a „de facto” ellenőrzésre egyaránt kiterjed. Az ebben a programban meghatározott elvek automatikusan érvényesülnek minden, közös ellenőrzés alatt álló vállalatra vagy szervezetre.

A vonatkozó alapelvek a következő kulcsfontosságú kötelezettségeken alapulnak:

- a csoport hatályos, megelőző jellegű szabályainak betartására vonatkozó kötelezettség;
- az átláthatóság fenntartására vonatkozó kötelezettség;
- a tartózkodás kötelezettsége.

3 PARTNEREKKEL (BESZÁLLÍTÓKKAL, ÜGYFELEKKEL, SZOLGÁLTATÓKKAL STB.) FENNÁLLÓ KAPCSOLATOK

Könnyen alakulhat ki összeférhetetlenség olyan esetekben, amelyekben egy vezető tisztviselőt vagy munkavállalót, illetve egy vele közeli kapcsolatot ápoló személyt kapcsolat vagy érdekeltég fűzi a csoport valamely partnervállalatához (például beszállítóhoz, szolgáltatójához, alvállalkozójához, ügyfeléhez) vagy egy versenytárs vállalathoz.

3.1 Megelőző intézkedések

Az első szabály az, hogy kerülni kell az összeférhetetlenséghez vezető helyzetek kialakulását.

TARTÓZKODÁS TŐKERÉSZESÉDÉS PARTNERVÁLLALATBAN VALÓ MEGSZERZÉSÉTŐL

A vezető tisztviselők és a munkavállalók nem szerezhettek tőkerészesedést partner-, illetve versenytárs vállalatban. Ez az elv nem vonatkozik a jegyzett vállalatok részvényeinek a rutinszerű részvényportfólió-kezelés keretében történő vásárlására.

CSOPORTON KÍVÜLI PARTNERVÁLLALATNÁL FELAJÁNLOTT IGAZGATÓI VAGY ÜGYVEZETŐI POZÍCIÓK VISSZAUTASÍTÁSA

A vezető tisztviselők és a munkavállalók nem fogadhatnak el partnervállalatnál (üggyfélnél, beszállítónál, alvállalkozónál stb.) vagy versenytárs vállalatnál felajánlott igazgatói vagy ügyvezetői pozíciót.

A VÁLLALATTAL TÖRTÉNŐ SZEMÉLYES ÜZLETKÖTÉSTŐL ÉS PARTNERVÁLLALATOKKAL VALÓ JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉTŐL VALÓ TARTÓZKODÁS

A vezető tisztviselőknek és a munkavállalóknak tartózkodniuk kell többek között attól, hogy saját tulajdonukban, illetve velük családi, baráti vagy egyéb kapcsolatban álló személyek tulajdonában álló eszköz vagy ingatlan megvásárlását vagy bérletét ajánlják fel az őket foglalkoztató vállalatnak.

Semmilyen formában nem dolgozhatnak partner- vagy versenytárs vállalatnak addig, amíg a csoport valamely vállalatával munkaviszonyban állnak.

Tilos a csoport beszállítóival fennálló kapcsolatokat, illetve egyéb üzleti kapcsolatokat személyes adásvétel céljára használni.

3.2 Összeférhetlenség esetén hozandó intézkedések

Előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben az összeférhetlenség elkerülhetetlen.

3.2.1 Az összeférhetlenséggel érintett vezető tisztviselőknek és munkavállalóknak módszeresen, hiánytalanul közölniük kell a helyzet minden részletét a felettesükkal és az emberi erőforrások főosztályával.

3.2.2 Tartózkodniuk kell attól, hogy a vállalat képviselőjében járjanak el, illetve vegyenek részt. Ezenkívül tartózkodniuk kell az őket érintő összeférhetetlenséggel kapcsolatos döntéshozatalban való részvételtől.

Összeférhetetlenség esetén az első szabály, hogy a józan ész szerint kell eljárni. Az alábbi példa vonatkoztatási alapot biztosít a helyzet értékeléséhez és a követendő eljárásról való döntéshez.

Példa: egy munkavállaló házastársa (vagy közeli rokona) a vállalat egyik beszállítójánál dolgozik, a munkavállaló pedig a beszerzési főosztályon (vagy egy olyan főosztályon, amely egy azzal a beszállítóval megkötendő szerződésről tárgyal, illetve egy ilyen szerződést teljesít).

Ebben az esetben:

- az egyik lehetőség, hogy a munkavállaló munkaköre semmilyen módon, még közvetetten sem kapcsolódik a beszállító kiválasztásának, illetve a szerződés előkészítésének vagy megtárgyalásának folyamatához. Tehát első pillantásra úgy tűnik, hogy nem áll fenn összeférhetetlenség.

Elővigyázatosságból azonban a munkavállalónak ajánlott jelentenie a helyzetet a felettesének és/vagy az emberi erőforrások főosztályának (vagy bármely más, az adott üzleti szegmens által kijelölt személynek⁽¹⁾), és szigorúan be kell tartania titoktartási kötelezettségét, vagyis a vállalatról semmilyen szakmai jellegű információt nem közölhet, amely a

szóban forgó partner vagy ügyfél érdeklődésére tarthat számot.

- a másik lehetőség, hogy a munkavállaló a munkaköréből adódóan – akár közvetlenül, akár közvetetten – részt vesz az adott üzleti kapcsolatban, amely esetben egyértelműen összeférhetetlenségről beszélhetünk. Még ha a munkavállaló törekszik is arra, hogy becsületesen és tisztességesen, a vállalat érdekeit szem előtt tartva és a csoport, illetve az adott üzleti szegmens szabályait lelkiismeretesen betartva járjon el, fennáll annak a kockázata, hogy – akár saját tudtán kívül is – képtelen lesz függetlenül és pártatlanul cselekedni.

Éppen ezért kulcsfontosságú, hogy a munkavállaló ebben az esetben haladéktalanul tájékoztassa a felettesét és/vagy az emberi erőforrások főosztályát (vagy bármely más, az adott üzleti szegmens által kijelölt személyt), aki ezután értékeli a helyzetet, és a vállalat érdekében döntést hoz az adott üzleti szegmensben alkalmazott eljárásoknak megfelelően. Ez a döntés általában magában foglalja azt, hogy az érintett munkavállalót felkérjük, hogy ne vegyen részt egy adott döntés meghozatalában, ügylet lebonyolításában vagy megtárgyalásban, valamint hogy tegye meg a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy fenntartsa az üzleti kapcsolat szempontjából elengedhetetlen fontosságú titoktartást.

3.2.3 Az etikai, vállalati társadalmi felelősségvállalási és támogatási bizottság által javasoltak alapján

(1) Ebben a programban az „üzleti szegmens” kifejezés a csoport valamennyi fő tevékenységére utal, amelyek a program elfogadásának napján a következők: építés (Bouygues Construction), ingatlan (Bouygues Immobilier), úttépítés (Colas), média (TF1) és távközlés (Bouygues Telecom).

mindegyik üzleti szegmens szabályokat és eljárásokat vezet be a vállalati termékeinek és szolgáltatásainak vezető tisztviselők és munkavállalók általi megvásárlására vonatkozóan. Amennyiben megengedik e termékek és szolgáltatások vezető tisztviselők és munkavállalók általi megvásárlását, és az adott üzleti szegmens az ilyen vásárlásra észszerű kedvezményt nyújt, az üzleti szegmensnek i. általános, mindenkire egyformán érvényes szabályokat kell megállapítania, ii. meg kell határozni az említett személyek által megvásárolható termékek és szolgáltatások körét, valamint mennyiségét, iii. gondoskodnia kell arról, hogy az árat, valamint az értékesítési feltételeket ne határozhassa meg egyoldalúan egyetlen személy vagy személyek kisebb csoportja, továbbá iv. általános érvénnyel meg kell tiltania minden olyan gyakorlatot, illetve helyzetet, amelyben a vezető tisztviselők és munkavállalók a feladat-, illetve hatáskörüket akár közvetlen, akár közvetett módon saját személyes érdekeik előmozdítására használhatják. Meg kell tiltani vagy szigorúan szabályozni kell például az ingatlaneszközök olyan vezető tisztviselő vagy munkavállaló általi megvásárlását, aki az adott projektért felelős építetőnek vagy építési vállalkozónak dolgozik.

3.2.4 A csoport azon munkavállalóinak, akik a beszerzési főosztályon dolgoznak, különösen körültekintőnek kell lenniük, és szigorúan be kell tartaniuk az etikai kódex, a jelen megfelelési program, valamint a vásárlói függetlenségről és magatartási kódexről szóló belső ellenőrzési referencia-kézikönyv rendelkezéseit. Minden egyes üzleti szegmensnek a jelen programmal összhangban sza-

bályokat kell kidolgoznia a beszerzési főosztályaira vonatkozóan, szükség szerint kiegészítve azokat további, a szabályokat az adott üzleti szegmens sajátosságainak megfelelően kiegészítő és pontosító rendelkezésekkel. A cél az, hogy a beszerzésben dolgozók teljes mértékben tisztában legyenek a lehetséges kockázatokkal.

4 AJÁNDÉKOK, SZÍVESSÉGEK, ELŐNYÖK

Ezzel a kérdéskörrel a korrupcióellenes megfelelési program foglalkozik.

5 MUNKAVÁLLALÓ FELVÉTELEKOR VAGY ÉRTÉKELÉSEKOR FELMERÜLŐ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

5.1 Új munkavállaló felvételek or a toborzó munkatársnak és az emberi erőforrások főosztályának a következőkre kell ügyelni:

- ne legyen érvényben olyan, az adott személy felvételét megakadályozó versenytilalmi kikötés, amely indokolatlanul a vállalatnak betudható összeférhetetlenséghez vezetne;
- ne álljon fenn jelentős összeférhetetlenségi kockázat a jelölt vállalaton kívüli érdekei és tevékenységei okán.

5.2 Volt köztisztviselő vagy közalkalmazott felvétele esetén szigorúan be kell tartani a hatályos jogszabályokat és az azokból adódó korlátozásokat. A megfelelésért felelős tisztviselőnek tájékoztatást kell nyújtania az ilyen személyek felvételére irányadó konkrét jogszabályokról. Az emberi erőforrások főosztályának, illetve a felvételért felelős munkatársnak a megfelelésért felelős tisztviselőhöz kell fordulnia tanácsért.

A jelölt nem foglalkoztatható, ha előző feladatkörével vagy az annak ellátása során a Bouygues csoporttal fenttartott kapcsolatával összefüggésben bármilyen összeférhetlenség állhatott fenn.

A franciaországi jogszabályok értelmében három évnek kell eltelnie olyan köztisztviselők vagy közalkalmazottak foglalkoztatása előtt, akik a vállalat felett ellenőrzést vagy felügyeletet gyakoroltak, illetve szerződéses jogviszonyban álltak azzal. Általános szabályként az elővigyázatosság országtól függetlenül azt diktálja, hogy minden körülmények között szigorúan be kell tartani az alkalmazandó jogszabályokat, valamint hogy a jelölt felvétele előtt jelentős várakozási időnek kell eltelnie a közfeladatainak megszűnését követően (kivéve, ha feladatköre semmilyen közvetlen vagy közvetett módon nem kapcsolódott a csoport üzleti tevékenységéhez).

5.3 Összeférhetlenség az új munkavállaló felvételekor, valamint az értékelési folyamat, illetve a munkavállaló bérének megállapítása során is felmerülhet. Az ezekkel kapcsolatos döntéseket semmilyen körülmények között – még akaratlanul sem – befolyásolhatják személyes indokok vagy a vállalat érdekeitől eltérő érdekek.

A vezető tisztviselők és a munkavállalók nem vehetnek részt olyan személy felvételének, értékelésének, illetve munkabére megállapításának folyamatában, akihez családi vagy egyéb közeli kapcsolat fűzi őket.

Amennyiben mégis ilyen helyzet állna elő, az adott vezető tisztviselőnek vagy munkavállalónak értesítenie kell felettesét és az emberi erőforrások főosztályát, akik gondoskodnak arról, hogy megfelelő folyamat álljon rendelkezésre

a teljes mértékben objektív és pártatlan döntéshozatal biztosítása érdekében. Az adott vezető tisztviselő vagy munkavállaló nem vehet részt olyan személy felvételének, értékelésének, illetve munkabére megállapításának folyamatában, akihez családi vagy egyéb közeli kapcsolat fűzi.

6 A VÁLLALATON KÍVÜLI TEVÉKENYSÉGEKBŐL ADÓDÓ ÖSSZEFÉRHETLENSÉG

6.1 Üzleti tevékenység folytatása partner- vagy versenytárs vállalat javára, illetve a vállalat tevékenységével versenyben álló üzleti tevékenység folytatása saját érdekből

A vezető tisztviselők és a munkavállalók sem saját maguk, sem harmadik fél javára nem folytatnak a csoport adott vállalatánál betöltött feladatkörükkel versenyben álló, illetve ahhoz hasonló üzleti tevékenységet.

6.2 Igazgatói és ügyvezetői pozíciók

Amennyiben egy vezető tisztviselőnek vagy munkavállalónak igazgatói vagy ügyvezetői pozíciót (például igazgató, felügyelőbizottsági tag stb.) ajánlanak fel a csoporton kívül, először értesítenie kell felettesét és az emberi erőforrások főosztályát. Ezenkívül tájékoztatnia kell az ajánlatot tevő vállalatot a Bouygues csoport tevékenységében való részvételéről. A 6.1. szakaszban foglalt tilalom a versenytárs vállalatoknál betöltött igazgatói és ügyvezetői pozíciókra is érvényes. Az igazgatói, illetve ügyvezetői pozíció csak akkor fogadható el, ha összeegyeztethető az érintett személy munkaszerződésével.

A vezető tisztviselőknek és a munkavállalóknak általános szabályként tájékoztatniuk kell felettesüket a csoporton kívül betöltött igazgatói és egyéb tisztségeikről.

6.3 Oktatás

Amennyiben egy munkavállaló az üzleti készségeit oktatási tevékenységek formájában szeretné hasznosítani, gondoskodnia kell arról, hogy ezzel ne sértse meg szakmai kötelezettségeit. Az oktatási tevékenység megkezdése előtt értesítenie kell felettesét, aki ellenőrzi, hogy a folytatni kívánt tevékenység összeegyeztethető-e a munkavállaló munkaszerződésével.

Amennyiben az általa készített oktatási anyagok a csoporton belüli munkájára alapulnak vagy ahhoz kapcsolódnak, a vezető tisztviselőnek, illetve munkavállalónak ügyelnie kell arra, hogy ne hozzon nyilvánosságra olyan információkat és ne helyezkedjen olyan álláspontra, amely harmadik fél számára lehetővé tenné a vállalat érdekeinek megsértését, illetve általánosságban bármilyen módon káros lehetne a vállalat szempontjából.

6.4 Köztevékenységek (politikai élet, jótékonyág stb.)

Bár a Bouygues csoport tiszteletben tartja munkavállalói személyes érdekeit és munkahelyen kívüli elkötelezettségeit (legyenek azok akár politikai¹, akár vallási, jótékonyági vagy egyéb jellegűek), a munkavállalók mégis kötelesek a munkahelyükön szigorúan semleges álláspontot képviselni ezekkel az érdekeltségekkel kapcsolatban.

(1) A munkavállalók politikai tevékenységeivel kapcsolatban lásd még a 2017-ben bevezetett, a munkavállalók számára politikai tisztség betöltését megengedő kezdeményezést.

Külső érdekeik éppen ezért nem hátráltathatják a csoport tevékenységeit, illetve saját szakmai tevékenységeiket:

- a vezető tisztviselők és a munkavállalók semmilyen módon nem hozhatják összefüggésbe a vállalat nevét a külső, személyes kötelezettségvállalásaikkal. Semmilyen körülmények között sem használhatják fel a csoport eszközeit, illetve hivatkozhatnak a csoportra személyes tevékenységeik során. Nem folytathatják ezeket a tevékenységeket munkaidőben, és nem használhatják azok céljából a vállalat erőforrásait vagy helyiségeit;
- azoknak a vezető tisztviselőknak vagy munkavállalóknak, akik a csoportnál végzett munkájuk során egy adott helyi hatósággal vagy egyéb szervezettel tartanak kapcsolatot, kerülniük kell azt, hogy valamilyen tisztséget töltsenek be az adott helyi hatóságnál vagy egyéb szervezetnél, amennyiben az összeférhetlenséghez vezethet (a Bouygues Immobilier munkavállalójának például tartózkodnia kell attól, hogy várostervezésért felelős alpolgármesteri tisztséget töltsön be);
- azok a vezető tisztviselők és munkavállalók, akiknek az esetében lehetséges vagy tényleges összeférhetlenség merül fel a csoporton kívüli tisztségeikkel (például választott hivatal, egyesületi elnökség stb.) összefüggésben, tájékoztatniuk kell a vállalatuknál az emberi erőforrások főosztályát és felettesüket; a külső tevékenység folytatása során tartózkodniuk kell a csoportot érintő bármilyen döntéshozatalban való részvételtől;

- a fentiekhez hasonlóan a vezető tisztviselőknek és a munkavállalóknak a csoportnál végzett munkájuk során tartózkodniuk kell az olyan külső szervezeteket érintő döntések meghozatalában való részvételtől, amelyek tevékenységében személyesen részt vesznek (például ha egy város polgármestere a csoportnál dolgozik, nem vehet részt a csoport által az adott várossal fenntartott üzleti kapcsolatokban).

7 ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG AZ IGAZGATÓK/ÜGYVEZETŐK ESETÉBEN

A csoport valamennyi vállalatánál dolgozó igazgatóknak és ügyvezetőknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk az összeférhetetlenség elkerülésére.

7.1 Konkrét szabályozások – úgynevezett szabályozott megállapodások – vonatkoznak a vállalat és annak vezető tisztviselői – vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes, az egyszerű korlátolt felelősségű társaság (*Société par Actions Simplifiée* – SAS) elnöke stb. –, illetve a vállalat és a szavazati jogok több mint 10% ával rendelkező részvényes (vagy az e részvényes felett ellenőrzést gyakorló jogalany) között a következők eredményeként esetlegesen felmerülő összeférhetetlenségekre: i. a vezető tisztviselő és a vállalat közötti megállapodások; ii. olyan megállapodások, amelyekben a vezető tisztviselőnek közvetett érdekeltsége lehet, illetve iii. két olyan vállalat közötti megállapodások, amelyek közös vezető tisztviselőkkel rendelkeznek.

Ezeket a szabályozásokat szigorúan érvényesíteni kell a csoporton belül. A jogi főosztályoknak biztosítaniuk kell a szabályozott megállapodásokra

vonatkozó jogszabályok, valamint a Bouygues csoport szabályozott megállapodásokra vonatkozó belső szabályzatának szigorú betartását.

7.2 Az igazgatóknak és az ügyvezetőknek tájékoztatniuk kell az igazgatótanácsot a vállalat szembeni kötelezettségeik és saját magánérdekeik közötti bármilyen összeférhetetlenségről, beleértve a lehetséges összeférhetetlenséget is. Az igazgatótanács elnöke bármikor felkérheti az igazgatókat és az Igazgatótanács szavazattal nem rendelkező tagjait, hogy írásbeli nyilatkozatban erősítsék meg, hogy nem érintettek semmilyen összeférhetetlenségben.

7.3 Az igazgatóknak tartózkodniuk kell az őket akár közvetlenül, akár közvetetten érintő kérdésekben történő szavazástól. Ez a szavazástól való tartózkodásra vonatkozó kötelezettség bizonyos esetekben még azt is megkövetelheti, hogy az adott személy ne vegyen részt az igazgatótanács ülésén, valamint ne tekinthessen be az adott kérdéssel kapcsolatos dokumentumokba.

7.4 Az igazgatók és az ügyvezetők nem folytathatnak olyan tevékenységeket, amelyek nyomán összeférhetlenség lépne fel velük kapcsolatban, továbbá nem rendelkezhetnek részesedéssel a vállalat ügyfelében, beszállítójában vagy versenytárs vállalatában, ha ez a befektetés befolyásolhatja magatartásukat a feladataik ellátása során.

8 A VEZETŐ TISZTVISELŐK FELELŐSSÉGE

A csoport mindegyik szervezetének vezető tisztviselői kötelesek betartani a megfelelési programban foglaltakat, továbbá előmozdítani és felügyelni annak végrehajtását azáltal, hogy tájékoztatási, megelőző jellegű és

ellenőrzési intézkedéseket, valamint a szabálysértések esetén alkalmazandó megfelelő szankciókat határoznak meg.

9 MEGFELELÉSÉRT FELELŐS TISZTVISELŐ KINEVEZÉSE

A csoport egyes üzleti szegmenseinek etikai tisztviselőjét nevezik ki megfelelésért felelős tisztviselőnek, akinek feladata a megfelelési program végrehajtása. A megfelelésért felelős tisztviselő az első számú kapcsolattartó az emberi erőforrások főosztálya és a felső vezetés, valamint az összeférhetetlenséggel érintett munkavállalók és vezető tisztviselők számára. Ő felelős a különböző helyzetek legmegfelelőbb megoldásának megtalálásáért. A program alapvető tartalmát nem változtathatja meg, azonban azt indokolt esetben pontosíthatja, szemléltető magyarázatokkal láthatja el vagy kiegészítheti az üzleti szegmens konkrét jellemzőinek figyelembevételével és a program eredményesebbé tétele érdekében.

10 TÁJÉKOZTATÁS ÉS KÉPZÉS

A megfelelésért felelős tisztviselő gondoskodik arról, hogy az adott üzleti szegmens vezető tisztviselői és munkavállalói tudomást szerezzenek a megfelelési programról. Azt is biztosítja, hogy a beszerzési és az értékesítési főosztály munkavállalói megfelelő képzésben részesüljenek.

11 MEGFELELÉSI AUDIT

Rendszeresen végre kell hajtani minden egyes üzleti szegmens szabályainak és kockázatainak összeférhe-

tetlenségi auditját, kiemelt figyelmet fordítva a leginkább veszélyeztetett főosztályokra (beszerzés, értékesítés stb.). Az audit módszertanát az adott üzleti szegmensnek kell meghatározni a megfelelésért felelős tisztviselő közreműködésével.

12 ELLENŐRZÉS

Rendszeres vagy különleges belső auditálási munkája során az adott üzleti szegmens és/vagy a csoport ellenőrzési főosztálya – a megfelelésért felelős tisztviselő közreműködésével – gondoskodik arról, hogy az üzleti szegmens, illetve a csoport működése a megfelelési programban lefektetett elveknek megfelelően történjen.

13 AZ ÖSSZEFÉRHESETLENSÉGI SZABÁLYOK MEGSZEGÉSE ESETÉN ALKALMAZANDÓ SZANKCIÓK

A megfelelési programban meghatározott szabályokat megszegő vezető tisztviselőkre és munkavállalókra szankciók alkalmazandók, amelyek a szabálysértés jellegétől és súlyosságától függően az egyszerű figyelmeztetéstől – súlyosabb szabálysértések esetén – a vezetői megbízatás megszüntetéséig vagy a fegyelmi eljárásig terjedhetnek (ideértve az elbocsátást is).

Amennyiben bizonyíthatóan bűncselekményt (korrupció, vállalati eszközökkel való visszaélés stb.) követtek el, a vállalat – az eset tanácsadók bevonásával történő értékelését követően – keresetet indíthat és/vagy polgári peres eljárásban kártérítést követelhet az elszenvedett kárért.

BOUYGUES csoport

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

Tel.: +33 (0)1 44 20 10 00

bouygues.com

Twitter : @csoporteBouygues



NYILATKOZAT

Ez a dokumentum a 2017. június 1-jén irányadó francia rendelkezéseket tekinti át.

Minden frissítést kizárólag a csoport intranetjén lehet közzétenni.

2014 • Frissítve: 2017. szeptember

A Bouygues csoport etikai kódexe és megfelelési programja (Versenyszabályok, korrupcióellenes, pénzügyi információk és értékpapír-kereskedelem, Összeférhetlenség, valamint embargók és exportkorlátozások) a csoport intranetjén érhető el (ByLink).

The Bouygues logo, consisting of the word "BOUYGUES" in white capital letters inside a rounded orange rectangle.

BOUYGUES