

ETIKAI KÓDEX



TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	2	16. Korrupció.....	12
1. Jogkövetés	4	17. Megfeleléségi programok/ Kötelező éberség	12
2. Személyek tisztelete	4	18. Az Etikai Kódex, a megfeleléségi programok és az éberségi terv végrehajtása	12
3. A Csoport magasabb érdekei	5	19. Visszaélések bejelentése (whistleblowing)	13
4. Csoporton belüli viszonyok	5	ELÉRHETŐSÉGEK	16
5. Összeférhetetlenség	5	MELLÉKLET	17
6. Kommunikáció és tájékoztatás - Méltányosságot a részvényeseknek	6	Visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer: a bejelentések fogadásával és feldolgozásával kapcsolatos eljárásrend.....	17
7. Vagyonvédelem.....	6	A visszaélések bejelentőiről szóló, 2016. december 9-i 2016-1691 sz. törvény („Sapin 2 törvény”) (a Francia Köztársaság törvénye)	23
8. Pénzügyi tranzakciók - Elszámolás	7	<i>Commission Nationale de l’informatique et des Libertés</i> – Cnil (francia adatvédelmi hatóság).....	27
9. Belső ellenőrzés.....	8	Etikai Kódex: a fő pontok.....	33
10. Minőség.....	8		
11. Fenntartható fejlődés	9		
12. A környezet tisztelete	9		
13. Jótékonyági hozzájárulások - patronálás.....	9		
14. Politikai tevékenység	10		
15. Üzleti fellépés - Vevői és szállítói kapcsolatok	10		

A SZERKESZTŐ ELŐSZAVA

A Bouygues-csoport hatékonysága és jövője azon áll, hogy a Csoport milyen bizalmat kelt vevőiben, munkatársaiban, részvényeseiben, továbbá az állami és a magánszférában működő partnereiben. Fejlődésünket csak úgy biztosíthatjuk, ha velük szemben tisztességes, becsületes magatartást tanúsítunk.

E bizalom különösen az utóbbi években általam gyakran emlegetett magatartási szabályok betartása révén alakulhat ki. A Bouygues Igazgatóságának Etikai, Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási és Patronálási Bizottságával folytatott egyeztetést követően 2006-ben úgy döntöttem, e szabályokat egy Etikai Kódexben ötvözöm, amely a Csoport minden munkavállalójának rendelkezésére áll. A Kódexet rendszeresen frissítjük.

A Kódexben a Csoport üzleti tevékenysége során a legszigorúbb normák betartását vállalja. A Kódex feladata segíteni szervezeti struktúránk mozgósítását és magatartásunk javítását. A Kódex célja, hogy vezetőink és munkatársaink még erőteljesebben támogassák közös alapvető értékrendünket.

Természetesen a józan ész és a tiszteleten és felelősségen alapuló személyes erkölcsöt semmi nem helyettesítheti. Ezek az értékek adják a legbiztosabb fogódzót a követendő helyes magatartás kijelöléséhez. A Csoport elkötelezettségét kifejező Kódex azonban segítséget nyújt az alkalmazotknak a felmerülő tényleges helyzetekben követendő viselkedés meghatározásához, ahhoz egyértelmű és pontos alapelvekkel szolgál.

A Kódex betartása mindannyiunk felelőssége, a haladás és a kiválóság biztosításának záloga.

Az Etikai, Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási és Patronálási Bizottsággal folytatott egyeztetést követően Arnaud Van Eeckhoutnak, a Bouygues vezető jogtanácsosának adtam megbízást a Csoport jelen Kódexben meghatározott etikai felelőse tiszttségének betöltésére.

Martin Bouygues
elnök-vezérigazgató

ELŐSZÓ

A Csoport Etikai Kódexe minden felső vezetőt és alkalmazottat felhív az „eljárásra irányadó alapelvek” formájába öntött szakmai etika betartására; a felső vezetők és az alkalmazottak magatartását minden országban, minden körülmények között ezeknek az alapelveknek kell vezérelniük.

Az eljárásra irányadó alapelvek nem kizárólag az erkölcsi megfontolásokból vagy jogszabályokból fakadnak, és nem pusztán a jogszabályok betartásának szükségességére emlékeztetnek. A minden körülmények között becsületes és példamutató szakmai magatartás előmozdítására irányulnak.

A megfelelési programokban szerepelnek egyes létfontosságúnak tekintett kérdéskörök.

A Kódexben foglalt célokat azonban kizárólag gondolkodva, egyéni felelősségvállalás révén érhetünk el, mivel a Kódex nem ismételheti vagy egészítheti ki a Csoport társaságai és alkalmazottai tevékenységére irányadó jogszabályok, szabályozók, belső kódexek és referenciakézírók sorát. A Kódex nem képes továbbá lefedni az összes olyan helyzetet, amellyel a felső vezetők vagy alkalmazottak tevékenységük során szembe kerülhetnek.

Számos olyan helyzet merülhet fel, amelyeket a jogszabályok, szabályozások, egyéb belső vagy külső normák nem fednek le, és amelyekben a

dolgozói magatartást a tiszteletnek, méltányosságnak és becsületességnek kell irányítania. Az egyes emberen áll, hogy az ilyen helyzeteket ezeknek az alapelveknek a fényében vizsgálja.

Így minden egyes munkatársunktól elvárjuk a körültekintést, a józan ész alkalmazását és a józan ítéletformálást.

Előfordulhat, hogy a felső vezetők és alkalmazottak munkáltató társaságánál az üzleti tevékenységre irányadó jogszabályok, szabályozások és kötelezettségek fokozott betartását biztosítani hivatott konkrét szabályokat határoztak meg: ez a Kódex nem váltja ki e konkrét szabályokat. Azonban az egyes csoporttag társaságokon áll, hogy a tevékenységükre alkalmazott belső szabályokat meghatározzák, és a szükséges mértékben átültessék az Etikai Kódexben és a megfelelési programokban meghatározott alapelveket.

Ha a Kódex bizonyos helyzetekben nem teljeskörűnek vagy pontatlanak bizonyulna, ha az alkalmazottakban az adott helyzetben tanúsítandó magatartással kapcsolatban bizonytalanság vagy kétely merül fel, kérjük, egyeztessenek felső vezetőjükkel illetve a jogi vagy HR osztállyal, vagy a fenntartható fejlődésért felelős munkatársakkal.

Az etikával összefüggő bármilyen helyzet vagy kérdéskör tekintetében a munkatársak, a jogi és HR osztályok,

valamint a fenntartható fejlődésért felelős munkatársak megkereshetik az egyes üzleti szegmensek¹ etikai felelősségét vagy, végső mentsvárként, a Csoport etikai felelősségét. Ezen túlmenően az etikai felelősök - üzleti szegmens vagy a Csoport szintjén - az etikai területre vonatkozó szabályzatokat és általános kérdéseket a megfelelő Igazgatótanács Etikai, Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási és Patronálási Bizottsága elé terjesztik.

Az etikai felelősök felelnek továbbá az e Kódexben meghatározott vizsgálás-bejelentési eljárás rendeltetésszerű működésének biztosításáért. Az etikai felelősöket az egyes üzleti szegmensek anyavállalatának elnöke nevezi ki az üzleti szegmens anyavállalata Igazgatótanácsának Etikai, Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási és Patronálási Bizottságával történő egyeztetést követően.

(1) A jelen Etikai Kódexben az „üzleti szegmens” kifejezés a Csoport egyes fő tevékenységeire utal, amelyek a jelen Kódex keltének napján a következők: „Építőipar” (Bouygues Construction), „Ingatlan” (Bouygues Immobilier), „Útépítés” (Colas), „Média” (TF1) és „Távközlés” (Bouygues Telecom), továbbá az anyavállalat (Bouygues SA).

1 JOGKÖVETÉS

A Csoport és munkavállalói¹ kötelesek minden olyan országban betartani a jogszabályokat és szabályozásokat, ahol üzleti tevékenységet folytatnak. Az alkalmazottak kötelesek kerülni az olyan tevékenységeket és magatartást, amely révén saját maguk, más alkalmazottak, munkáltató társaságuk vagy a Csoport jogellenes tevékenységbe keveredhetne.

Ugyan nem várható el, hogy mindenki a szakmai tevékenységére vonatkozó jogszabályok szakértője legyen, az egyes munkatársaknak a tevékenységükre vonatkozó jogszabályokat elégséges mértékben szükséges ismernie, akár Franciaországban, akár külföldön végzik e tevékenységet.

Ez az alapvető ismeret lehetővé teszi annak meghatározását, mikor szükséges a felső vezető, a jogi és HR osztály, esetleg a Csoport külső tanácsadójának tanácsát kikérni.

Elsőrendű fontosságú a korrupcióellenes, a gazdasági versenyre és embargókra vonatkozó törvények, valamint a tőzsdei szabályozások szigorú betartása. Ugyanez igaz az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok tiszteletben tartására, a munkaügyre és foglalkoztatásra, a munkavédelemre, a személyes adatok védelmére, valamint a környezet védelmére irányadó, különös éberséget követelő jogszabályokra nézve.

(1) A jelen Etikai Kódexben az „alkalmazott” vagy „munkatárs” kifejezés a Bouygues-csoport összes társaságának, azaz a francia kereskedelmi törvénykönyv L.233-3 és L.233-16 cikkei szerint a Bouygues SA által közvetlenül vagy közvetve ellenőrzött összes társaság összes felső vezetőjét és alkalmazottját jelenti.

2 SZEMÉLYEK MEGTISZTELÉSE

Az emberierőforrás-gazdálkodás, a Csoport munkavállalóinak koordinálása és az alkalmazottak közötti viszonyok a kölcsönös bizalom és tisztelet elvén, valamint azon alapulnak, hogy másoknak meg kell adni a méltóságot.

Az egyes munkatársak napi munkájához a Csoport Emberi Erőforrás Alapokmánya nyújt iránymutatást.

A Csoport méltányos, a jogszabályoknak megfelelő emberierőforrás-politika alkalmazására törekszik. A Csoport különösen tartózkodik mindennemű jogellenes hátrányos megkülönböztetéstől.

Tilos a zaklatás, kényszerítés és megfélemlítés minden pszichológiai és szexuális formája.

Gondoskodni kell a munkatársak személyes adatainak védelmére, különösen az elektronikus állományokra irányadó jogszabályok betartásáról.

Az alkalmazottak feladatuk ellátása során fennálló biztonságáról történő gondoskodás és annak fokozása folyamatos feladat.

A Csoport továbbá a következőknek is meg kíván felelni:

- az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának alapelvei;
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapegyezményei, különösen a kényszerszermunkára és a gyermekmunkára vonatkozó egyezmények;
- az ENSZ Globális Megállapodás alapelvei.

3 A CSOPORT MAGASABB ÉRDEKEI

Az alkalmazottak kötelesek minden körülmények között lojálisan, az őket foglalkoztató társaság, valamint a Csoport érdekeinek megfelelően eljárni. A Csoport imázsának minősége, szolgáltatásainak és termékeinek jó hírneve létfontosságú a Csoport fejlődéséhez és tartós működéséhez. Minden alkalmazott köteles tartózkodni az őket alkalmazó társaság vagy a Csoport rossz hírét keltő magatartástól.

A Csoport alkalmazottai kötelesek különös figyelmet fordítani a csoporttag társaságok tulajdonosai által eszközölt befektetések védelmére és nyereségességére.

Az ügyfélelégedettség a Csoport elsőrendű célja. Az ügyfélhűséget az ügyfelek jogainak tisztelete és a kizárólag a betartható kötelezettségek vállalására irányuló állandó törekvés révén lehet elnyerni és megtartani.

4 CSOPORTON BELÜLI VISZONYOK

Abban az esetben, ha a Csoport több tagjának kell egymással üzletet kötniük, azonos szintű éberség mellett ugyanolyan lojalitást kell tanúsítaniuk, amelyet az ügyfelek, beszállítók és külső partnerek is érdemelnek. A Csoport érdekében kötelesek a viták elkerülését lehetővé tévő minden intézkedést megtenni. Ha a vita elkerülhetetlen, méltányos megoldásra kell törekedni, mindegyik fél átlátható és jóhiszemű módon, az egyeztetés szellemében járjon el.

Míg általánosságban minden alkalmazott köteles annak a társaságnak

az érdekeit védeni, ahol üzleti tevékenységét folytatja, tudatában kell lenniük, hogy a Csoport magasabb érdekei szakterületlől függetlenül - a szokásos üzletmenet keretében kötött szerződések, kereskedelmi-pénzügyi kapcsolatok, továbbá különösen az emberi erőforrások, pl. Csoporton belüli mobilitás területén - mindenkitől megkövetelik a belső kapcsolatok magas színvonalú, zökkenőmentes működését.

5 ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Tekintettel a Csoport felé fennálló lojalitás kötelezettségére, a munkatársak sem közvetlenül, sem közvetve nem végezhetnek olyan tevékenységet és nem tehetnek olyan nyilatkozatot, ami a társasággal összeférhetetlen helyzetbe hozná őket.

Az alkalmazottak különösen nem törekedhetnek vállalkozásban érdekeltség fenntartására vagy befektetés eszközölésére, ha a befektetés valószínűleg befolyásolja a Csoporton belüli kötelezettségeik ellátása során tanúsított magatartásukat, függetlenül attól, hogy az adott vállalkozás a Csoport ügyfele, beszállítója vagy versenytársa.

Minden munkatárs köteles társaságának felső vezetőjétől írásos engedélyt beszerezni olyan társasággal történő ügyletkötés előtt, amelyben a munkatárs vagy családtagja jelentős befektető vagy kulcsfontosságú felső vezető.

A munkatársak nem fogadhatnak el beszállító, ügyfél vagy versenytárs által felkínált megbízást vagy külső munkát, amely a Csoporton belüli

kötelezettségeik ellátása során nyújtott teljesítményüket vagy ítéletüket befolyásolhatná.

Minden alkalmazott köteles felső vezetőjét tájékoztatni a szakmai jellegű külső megbízásokról és foglalkoztatásról, továbbá általánosságban minden összeférhetetlenségéről.

Az egyéni józan ész és személyes lelkiismeret biztosíthatja az összeférhetetlenség elkerülését.

6 KOMMUNIKÁCIÓ ÉS TÁJÉKOZTATÁS – MÉLTÁNYOSSÁGOT A RÉSZVÉNYESEKNEK

A Csoport kommunikációjában átláthatóságra és megbízhatóságra törekszik. A cél lehetővé tenni a Csoport partnerei és alkalmazottai számára a pontos tájékozódást a Csoport tevékenységéről.

A Csoport megbízható és minőségi tájékoztatásra törekszik, különösen részvényesei és a pénzüpiacok felé.

A Csoport megfelelő irányításához arra van szükség, hogy beosztástól függetlenül minden egyéni munkavállaló a legnagyobb figyelmet fordítsa a Csoporton belül általa körötötett információk minőségére és pontosságára.

A munkatársak a kötelezettségeik teljesítése vagy egyszerűen a Csoporthoz tartozásuk révén birtokukba került bizalmas információkat nem hozhatják Csoporton kívüli felek tudomására. A munkatársak az ilyen bizalmas információkat nem hozhatják a Csoport ahhoz hozzáféréssel nem rendelkező más alkalmazottai tudomására. Különös éberséget igényelnek a pénzügyi eredményekre, előjelzésekre

vonatkozó és egyéb pénzügyi adatokra, felvásárlásokra és eladásokra, új termékekre, know-how-ra és technikákra, kereskedelmi ajánlatokra, valamint humán erőforrásokra irányuló információk. A titoktartási kötelezettség azt követően is fennáll, hogy az alkalmazott elhagyja a Csoportot.

A nyilvánosságra hozatal tilalma kiterjed különösen egyes tájékoztatási és kommunikációs kezdeményezésekre: a médiával, a befektetőkkel, valamint az állami és szabályozó hatóságokkal fenntartott kapcsolatok konkrét felső vezetők és szakterületek kizárólagos felelősségébe tartoznak, például a kommunikációs és pénzügyi osztályok, valamint a szabályozási ügyekkel megbízott osztályok. Ilyen felelőséggel fel nem ruházott felső vezető, alkalmazott vagy osztály nem hozhat nyilvánosságra semmilyen - sem bizalmas, sem egyéb - információt és nem bonyolíthat kommunikációs kezdeményezéseket.

A Csoport egyes beosztásaival járó közismertség a diszkréció és tartózkodó közlés tekintetében különös figyelmet igényel.

7 VAGYONVÉDELEM

Mindenki felel a Csoport vagyonának megóvásáért. Ez nemcsak a jogszabályok által elismert és meghatározott ingó vagyonna, ingatlanvagyonna és szellemi vagyonna vonatkozik, hanem kiterjed a Csoport munkatársai által létrehozott ötletekre és know-how-ra. A Csoport vagyonának részét képezik az ügyfelek, alvállalkozók vagy beszállítók jegyzéke, a piaci, műszaki és kereskedelmi gyakorlatra vonatkozó

információk, a kereskedelmi ajánlatok és műszaki tanulmányok, továbbá minden olyan adat és információ, amelyekhez az alkalmazottak kötelezettségeik teljesítése során hozzáférhetnek. E vagyonelemek védeltségét élveznek, és a munkatársak még a Csoport elhagyását követően is kötelesek azokat védeni.

A Csoport forrásait vagy tulajdonát nem lehet jogellenes vagy a Csoport tevékenységeihez nem kapcsolódó célra felhasználni. Így a társasági létesítményeket, berendezéseket, forrásokat, szolgáltatásokat és általában a társasági vagyont nem lehet személyes célra felhasználni. Az alkalmazottak a Csoport semmilyen vagyonelemét nem használhatják személyes célra, ilyen vagyonelemet nem adhatnak harmadik fél használatába és nem használhatják a Csoporttól eltérő semmilyen fél javára. A Csoport vagyonának fenti alapelveket sértő felhasználása csalárd, és így szigorúan tilos.

A Csoport tulajdonát képezik különösen a kommunikációs rendszerek és intranet-hálózatok, amelyeket szakmai célra lehet használni. A személyes célú használat csupán ésszerű korlátokon belül engedélyezett, ha arra a munka és az élet optimális egyensúlyának eléréséhez valóban szükség van. Tilos a rendszereket és hálózatokat jogellenes célokra, különösen rasszista, szexuális vagy sértő jellegű, becsmérlő és diszkriminatív üzenetek továbbítására használni.

A munkatársak számára továbbá tilos a Csoport által használt szoftvertermékekről jogellenes másolatot készíteni és az ilyen szoftvereket jogosulatlanul felhasználni.

A Csoport által közvetlenül vagy közvetve kifejlesztett szellemi, ipari és művészi tulajdont és know-how-t megtestesítő dokumentumok és információk titkosságát az azokhoz hozzáférő munkatársak kötelesek fenntartani. Az ilyen bizalmas információkhoz hozzáférő alkalmazottak kötelesek tartózkodni azok nyilvánosságra hozatalától és a társaság által engedélyezettől eltérő egyéb célra történő felhasználásától. A fenti alapelvek közül egyeseket a Csoport Informatikai Alapokmánya is tartalmaz és kifejti.

PÉNZÜGYI TRANZAKCIÓK - ELSZÁMOLÁS

A Csoport által folytatott műveleteket és tranzakciókat pontosan, tisztességesen kell nyilvántartani az egyes társaságok elszámolásában, a vonatkozó szabályozásoknak és belső eljárásoknak megfelelően.

Minden számviteli rögzítést végző munkatárs köteles pontosan és becsületesen eljárni, és gondoskodni arról, hogy az egyes bejegyzéseket bizonylatokkal támasszák alá.

A források átutalása különös éberséget igényel, különösen a kedvezményezett személye és az átutalás indoka tekintetében.

A munkatársak által - akár kötelezettségeik teljesítésének részeként, akár magáncélból - végzett, tőzsdén jegyzett csoporttag társaságok értékpapírjait érintő pénzügyi információk és tőzsdei tranzakciókra vonatkozó információk közzététele során be kell tartani a pénzügyi tevékenységekre irányadó jogszabályokat és szabályozásokat.

A pontatlan tájékoztatás közzététele, a bennfentes információk terjesztése és felhasználása, valamint az ármanipuláció bűncselekménynek minősül.

Minden egyes alkalmazott felel különösen a nem nyilvános, a Bouygues részvényárfolyamának vagy bármely egyéb csoporttag társaság tőzsdén jegyzett értékpapírjainak árfolyamának befolyásolására alkalmas nem nyilvános információ titkosságának megőrzéséért mindaddig, míg az erre felhatalmazott személyek az adott információt nyilvánosságra nem hozzák. A munkatársak továbbá mindaddig kötelesek tartózkodni a Bouygues részvényeinek vagy csoporttag társaság által kibocsátott, tőzsdén jegyzett egyéb értékpapírok kereskedelmétől, míg az ilyen információt nyilvánosságra nem hozzák. Tilos az ilyen információkat személyes nyereségvágyból vagy harmadik fél számára tőzsdei tranzakció végrehajtásának lehetővé tétele céljából közvetlenül vagy közvetve felhasználni.

Azok a - különösen bennfentes információval rendelkező - munkatársak, akiknek kétségei vagy kérdései merülnek fel, az etikai felelőshöz fordulhatnak annak biztosítása érdekében, hogy megfeleljenek a csoporttag társaság által kibocsátott, tőzsdén jegyzett értékpapírokat érintő tranzakciókra és a részvényopciók lehívására irányadó hatályos etikai és egyéb szabályoknak.

BELSŐ ELLENŐRZÉS

A Bouygues-csoport Belső ellenőrzési és kockázatkezelési referenciakézikönyvében kifejtett jelentős témák közé tartozik a helyes etikus magatartás

előmozdítása a Csoport egészében, a korrupció és csalás elleni küzdelem, valamint a versenyjog és az embargó szabályok betartása. Az etikai területre vonatkozó belső ellenőrzési alapelvek alkalmazásának folyamatos felügyeletét az üzleti szegmensek és leányvállalataik végzik, a Belső ellenőrzési referenciakézikönyvben meghatározott önértékelések végrehajtása révén.

A rendszeres vagy célzott ellenőrzések során a Csoport és az üzleti szegmensek belső ellenőrzési osztályai azt is ellenőrzik, hogy a Csoport műveleteit a jelen Etikai Kódex és a Csoport belső ellenőrzési referenciakézikönyve alapelveinek megfelelően bonyolítják-e. Minden munkatárs köteles átlátható és becsületes módon együttműködni a belső ellenőrzési osztályok tagjaival a jelentős hiányosságok vagy gyengeségek azonosítása és korigálása érdekében.

A belső ellenőrzési megbízások zökkenőmentes lebonyolításának hátráltatása, az információk elrejtése vagy pontatlan információk szándékos közlése a jelen Etikai Kódex súlyos megszegésének minősül.

A munkatársak ugyanilyen módon kötelesek megbízatásuk részeként együttműködni a hatósági ellenőrökkel is.

10 MINŐSÉG

A minőség a Csoport egyik stratégiai fontosságú témája.

A Bouygues-csoport tagjai kötelesek ügyfelekkel becsületesen és méltányosan bánni. Meggyőződésük, hogy a Csoport hosszútávú jövője szempontjából kulcsfontosságú az ügyfele-

légedettség. A Csoport munkatársai és társaságai prioritásként kezelik a magas színvonalú kapcsolattartást és gondoskodnak a termékek és szolgáltatások színvonalának folyamatos fejlesztéséről, figyelemmel a kínált termékek használata során az egészségre és a biztonságra.

Az alkalmazott technológiák és folyamatok figyelembe veszik a minőségre, a biztonságra, a környezetre vonatkozó előírásokat, valamint a szerződéses és szabályozási kereteket.

Ezeket az előírásokat a beszállítók és alvállalkozók kiválasztása révén is figyelembe veszik.

Írányítási rendszereink független szervezet általi minőségügyi, biztonsági és környezetvédelmi tanúsítása fokozza ügyfeleink bizalmát abban, hogy kötelezettségvállalásainkat teljesíteni tudjuk.

A munkatársak kötelesek hozzájárulni belső kockázatkezelési rendszereink folyamatos javításához és elősegíteni a hibás működések elsődleges okainak feltárását.

11 FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉS

A fenntartható fejlődés a Csoport üzleti szegmensei stratégiájának részét képezi. A Csoport kultúrájának és értékrendjének megfelelően vállalja ügyfelei kiszolgálása közben a társadalmi és környezetvédelmi felelősség vállalását.

A Csoport szervezetei a folyamatos fejlesztés elvének alkalmazásával, konkrét cselekvések alapján kötelesek stratégiájukban és folyamataikban figyelembe venni a környezet és a természeti erőforrások megóvá-

sát, az életkörülmények javítását, a tapasztalatok megosztását, a legjobb technológiák alkalmazását, valamint az érintett felekkel folytatandó párbeszédet és az érintettek bevonását az őket érintő döntések meghozatalába.

A Csoport az ENSZ Globális Megállapodás betartása révén demonstrálja elkötelezettségét az innovatív megoldások folyamatos keresése mellett az emberi jogok, a munkaügyi szabványok, a környezetvédelem és a korrupcióellenes harc területén. Ez az aktív hozzáállás a Csoport kultúrájának és értékrendjének középpontjában él, megvalósítására a civil társadalommal és egyéb szervezetekkel karöltve kerül sor.

12 A KÖRNYEZET TISZTELETE

A Csoport a környezetvédelem területén a legmagasabb színvonal elérésére törekszik. A munkatársak kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni az egészséget védő, biztonságos munkakörnyezet fenntartásáért. Az egyes munkatársak felelnek továbbá tevékenységük környezetre gyakorolt hatásának megelőzése vagy minimálisra csökkentése érdekében. A Csoport összes alkalmazottjának közös szempontja a természet védelme, a biológiai sokszínűség és az ökoszisztémák megóvása, a természeti erőforrások kimerülése, valamint a hulladékok és mérgező anyagok kezelése.

13 JÓTÉKONYSÁGI HOZZÁJÁRULÁSOK – PATRONÁLÁS

A jótékonysági hozzájárulások és a patronálási kezdeményezések akkor engedélyezettek, ha általános érdek-

lődésre számottartó ügyet támogatnak eredményesen, és hozzájárulnak a Csoport vagy szervezetei által meghatározott közösségi cselekvési kezdeményezésekhez. Ezekhez be kell szerezni az érintett társaság felső vezetőjének előzetes írásos jóváhagyását és a könyvelésben megfelelően kell őket rögzíteni.

14 POLITIKAI TEVÉKENYSÉG

A Csoport tiszteletben tartja a közéletben állampolgárként részt vevő alkalmazottainak kötelezettségvállalásait.

2017-ben a Csoport olyan rendszert vezetett be, amelynek célja a választásokon induló vagy politikai mandátumot gyakorló munkatársakat érő hátrányok megszüntetése.

A Csoport azonban semleges politikai pozíciót kíván fenntartani.

Ezért az alkalmazottak kötelesek munkaszerződésük keretén kívül gyakorolni szabad véleménynyilvánítási jogukat és folytatni politikai tevékenységüket, saját költségükön, kizárólag személyes alapon. A Csoport vagyont nem lehet politikai tevékenységre használni. Erkölcsi szempontból minden munkatárs köteles tartózkodni a Csoport és annak bármely szervezetének bevonásától ilyen tevékenységbe, különösen tilos a Csoporttal fennálló kötődésük nyilvánosságra hozatala.

Franciaországban szigorúan tilos a politikai pártok, vagy választott képviselők vagy jelöltek társasági finanszírozása.

Más országokban az ilyen hozzájárulás engedélyezett vagy jogszabályban szabályozott. A Csoport általános politikája az, hogy sem közvetlenül,

sem közvetve nem járul hozzá politikai pártok vagy politikusok finanszírozásához. Ha adott országban úgy tűnik, hogy a társaság társadalmi magatartása nem térhet el az általánosan elfogadott gyakorlattól, minden hozzájárulásnak meg kell felelnie a helyi jogszabályoknak, azokat a könyvelésben rögzíteni kell, és csak a hozzájárulást teljesítő társaság felső vezetőjének előzetes írásos beleegyezése birtokában teljesíthető. Az ilyen hozzájárulásokat minden esetben az érintett országban teljesített legészszerűbb összegre kell korlátozni, azok konkrét érdek előmozdítását nem szolgálhatják.

A politikai tevékenysége körében állami, állami hatósági vagy önkormányzati döntéshozatalban részt vevő munkatársak kötelesek igen körültekintően figyelembe venni a lehetséges összeférhetetlenség kockázatát, és tartózkodni a Csoportot vagy annak valamely szervezetét érintő döntések meghozatalában történő részvételtől.

15 ÜZLETI FELLÉPÉS - VEVŐI ÉS SZÁLLÍTÓI KAPCSOLATOK

A Csoport társaságai kötelesek ügyfeleiket és beszállítóikat becsületes és méltányos bánásmódban részesíteni, függetlenül azok méretétől és állapotától.

A Csoport franciaországi és külföldi kereskedelmi eljárásait az egyes országokban meghatározott kereteknek megfelelően kell bonyolítani, ezeket a munkatársak kötelesek betartani és ismerni. A Csoport társaságai különösen kötelesek a közbeszerzési szerződésekre irányadó különös szabályokat

betartani, függetlenül attól, melyik országban zajlik az üzleti tevékenység.

A Csoport társaságai kizárólag tisztességes, nyílt versenyben juthatnak előnyökhöz. A Csoportmunkatársai és társaságai minden kereskedelmi eljárást és beszerzést a tisztességes verseny alapelveinek megfelelően, olyan összejátszó gyakorlattól vagy magatartástól tartózkodva lebonolyítani, amely versenyellenesnek minősülne, különösen az állami tenderek vagy az állammal vagy helyi önkormányzattal kötött szerződések keretében.

Mivel a versenyjog összetett és változókéony, továbbá közigazgatási, büntetőjogi és polgári jogi szankciók merülhetnek fel, a munkatársak kétség vagy kérdés esetén kötelesek a jogi osztállyal egyeztetni.

Az alkalmazottak kötelesek kötelezettséget vállalni, hogy harmadik felek részére nem kínálnak fel vagy biztosítanak sem pénzbeli, sem egyéb szívességet vagy előnyt. Különösen nem megengedhető az ajándékok vagy térítésmentes szolgáltatások beígérése vagy juttatása, kivéve, ha ez udvariassági vagy a szokásos vendéglátási eljárás, és az ajándék jelképes vagy minimális. A kereskedelmi tevékenységnek általánosságban meg kell felelnie az érintett tevékenységre vonatkozó jogszabályoknak és a végrehajtásuk szerinti szakma vagy ország legészszerűbb szokásos gyakorlatának keretein belül kell maradniuk.

A kereskedelmi ügyletek területén a megbízottak, tanácsadók vagy közvetítők által biztosított támogatásra lehet szükség olyan ágazatokban, ahol a Csoport jelenléte csekélyebb, vagy technikai készségeik miatt. Ilyen köz-

vetítő igénybevétele csupán ebben a terjedelemben indokolt, csak ha a szolgáltatások valódiak, törvényesek és szükségesek. Díjazásuknak meg kell felelnie a szolgáltatásoknak, a kifizetésnek meg kell felelnie a szerződéseknek, amelyet a belső eljárásoknak megfelelően kell megkötni.

Az érintett társaságok felső vezetői kötelesek gondoskodni arról, hogy az ilyen közvetítők által ténylegesen nyújtott szolgáltatásokat és helyi támogatást felügyelik és figyelemmel kísérik a helyi szabályok szigorú betartásával.

A munkatársaknak kötelezettséget kell vállalniuk, hogy sem közvetlenül, sem közvetve nem fogadnak el a Csoporttal üzletet kötő semmilyen féltől semmiféle kifizetést, ajándékot, kölcsönt, reprezentációt vagy előnyt; kizárólag az adott országban vagy szakmában a legészszerűbb szokásos gyakorlatnak megfelelő szokásos udvariasság, vendéglátás, üzleti étkezés és egyéb esemény fogadható el. A pénzbeli ajándéktól eltérő ajándék akkor fogadható el, ha kis értékű és a gyakorlat megfelel a szokásos gyakorlatnak. A munkatársak kötelesek feltenni maguknak a kérdést: az adott ajándék vagy előny jogszerű-e, valószínűleg befolyásolja-e a Csoporton belüli eljárásukat, és a juttató úgy véli-e, hogy a munkatársak kompromittálták magukat. A szakmai felettest tájékoztatni kell a munkatársaknak kínált bármilyen ajánlatról vagy felkínált konkrét előnyről.

Végül, a csalás - azaz a megtévesztésre irányuló bármilyen cselekmény vagy mulasztás (meghamisítás, alakoskodás, hazugság, stb.) - belső és külső viszonylatban is elfogadhatatlan, a Csoport értékrendjét sérti. Minden munkatárs

köteles minden körülmények között betartani a legmagasabb színvonalú becsületesség és feddhetetlenség követelményét társvállalkozókkal és ügyfelekkel fenntartott kapcsolataikban, különösen a kínált termékek és szolgáltatások jellege, minősége, mennyisége és összetétele tekintetében.

16 KORRUPCIÓ

A korrupciós cselekmények sértik a Csoport etikai alapelveit és értékrendjét.

A szerződések előkészítése és teljesítése semmilyen körülmények között nem járhat olyan magatartással vagy cselekményekkel, amelyek állami vagy magánszervezetek irányába vagy részéről aktív vagy passzív korrupciónak, vagy a befolyással való üzérkedésben vagy részrehajlásban való összejátszásnak minősülhetne. Megjegyzendő, hogy a közvetítők, kereskedelmi megbízottak vagy tanácsadók által elkövetett jogsértések eredményeként az azokat megbízó személyre ugyanolyan súlyos szankciók róhatók ki, mint a közvetlen elkövetőre.

Az OECD 1997. december 17-i, a külföldi hivatalos személyek megvesztegetése elleni küzdelemről szóló egyezményének megfelelően tilos a külföldi hivatalos személyek korrupciójának minden formája.

17 MEGFELELŐSÉGI PROGRAMOK/KÖTELEZŐ ÉBERSÉG

A megfelelési programokban dolgoztak ki egyes létfontosságúnak tekintett területeken zajló eljárásokra irányuló

egyes alapelveket. A Bouygues Igazgatótanácsa öt megfeleléségi programot hagyott jóvá (korrupcióellenes, versenyjogi, összeférhetlenségi, pénzügyi információkra és értékpapírkereskedelemre vonatkozó, embargókra és exportkorlátozásra vonatkozó), és fenntartja a jogot, hogy szükség esetén további programokat hagyjon jóvá.

A jelen Etikai Kódexet kiegészítő megfeleléségi programok ismertetik az egyes témákra vonatkozó fő szabályokat, a Csoport álláspontját, valamint a felső vezetők és alkalmazottak által szigorúan betartandó fő alapelveket. Emellett megfogalmazzák a követendő leghelyesebb magatartást és az egyes érintett területeken annak megelőzéséhez szükséges óvintézkedéseket, hogy bárki vagy a társaság nehéz helyzetbe kerüljön.

A 2017. március 27-i törvénynek megfelelően a Bouygues csoportos éberségi tervet készít, amelyben megfogalmazza az emberi jogok és alapvető szabadságjogok, a személyek, valamint a környezet egészsége és biztonsága Csoport vagy a Csoporttal rendszeres üzleti kapcsolatban álló alvállalkozók vagy beszállítók tevékenységei által okozott súlyos megsértésének kockázatát azonosító és megelőző ésszerű éberségi intézkedéseket.

18 AZ ETIKAI KÓDEX, A MEGFELELŐSÉGI PROGRAMOK ÉS AZ ÉBERSÉGI TERV VÉGREHAJTÁSA

Az egyes üzleti szegmensek felelnek a jelen Etikai Kódex és a megfeleléségi programok végrehajtásáért, szükség szerint kiegészítéséért tevékenységeik sajátosságainak megfelelően.

Az Etikai Kódex és a megfelelőségi programok az intraneten hozzáférhetőek. A Csoport valamelyik szervezetehez csatlakozó összes felső vezető és alkalmazott hozzájuthat az Etikai Kódex nyomtatott példányához is.

Minden munkatárs köteles a jelen Etikai Kódexben, a megfelelőségi programokban és az éberségi tervben szereplő összes szabályt betartani és alkalmazni feladat- és felelősségi körének megfelelően. E célból a munkatársak kötelesek ezek végrehajtásában aktívan részt venni és éberrel eljárni nem csupán saját viszonylatukban, de kapcsolatrendszerük, munkatársaik és a felelősségi körükbe tartozó személyek körében is.

19 VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE (WHISTLEBLOWING)

Ha egy munkatárs etikai problémával kerül szembe, köteles közvetlen vagy közvetett felettesét vagy a társaság felső vezetőjét tájékoztatni, elegendő időt biztosítva ahhoz, hogy az adott felettesek vagy felső vezetők releváns tanácsot adhassanak vagy megfelelő döntést hozhassanak.

A társaság szakmai feletteseinek és felső vezetőinek felelőssége segítséget nyújtani a munkatársaknak a felmerülő nehézségek megoldásához. Kétség esetén egyeztetni kell a jogi vagy HR osztállyal, valamint esetleg külső tanácsadóval.

Azokat a munkatársakat, akik érdek nélkül és jóhiszeműen jelentik be a jelen Kódexben meghatározott szabályok megszegését, nem lehet szankcionálni.

A munkatársak érdek nélkül, jóhiszeműen eljárva, olyan, a Csoport visz-

száélések bejelentésére szolgáló rendszerének hatáskörébe tartozó tények vagy események bejelentésére is használhatják a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszert, amelyeknek személyesen tanúi voltak vagy amelyről első kézből szereztek tudomást. A Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerére a következő szabályok az irányadók:

A Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerének hatásköre

A Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerét 2017-ben kibővítették. Kiterjed a következőkre:

- bármilyen bűncselekmény vagy szabálysértés;
- törvény vagy jogszabály, Franciaország által ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi szerződés vagy egyezmény súlyos és kirívó megsértése (ideértve valamely nemzetközi szervezet által Franciaország által ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi szerződés vagy egyezmény alapján egyoldalúan tett lépést);
- a közérdek súlyos fenyegetése vagy sérelme.

Különösen a következő területekre terjed ki:

- korrupció és befolyással való üzérkedés (különösen a Korrupcióellenes megfelelőségi programban megfogalmazott szabályokat sértő magatartás vagy helyzet);
- számviteli szabálytalanságok;
- tőzsdei szabálytalanságok;
- versenyjogi és embargós szabályok és normák megsértése;

- az emberi jogok és alapvető szabadságjogok, a személyek, valamint a környezet egészsége és biztonsága Csoport vagy a Csoporttal rendszeres üzleti kapcsolatban álló alvállalkozók vagy beszállítók tevékenységei által okozott súlyos megsértésének kockázatának fennállása vagy megvalósulása.

Formájuktól vagy hordozójuktól függetlenül a honvédelmi titoktartás, az orvos-beteg titoktartás vagy az ügyvéd-ügyfél titoktartás körébe tartozó tények, információk és dokumentumok kifejezetten nem tartoznak a Csoport visszaélések bejelentésére vonatkozó rendszerének hatáskörébe. Kivételes esetben azonban előfordulhat az ilyen titoktartási vagy bizalmas információkra vonatkozó szabályok megszegése a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer útján, feltéve, hogy az ilyen feltárás szükséges és a szóban forgó érdekek megóvásával arányos, a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer útján következik be, és a visszaélést jelző személy a visszaélést jelző bejelentő (*whistleblower*) meghatározásának összes szükséges kritériumának megfelel.

A Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerének személyi hatásköre

A Csoportba tartozó társaság munkatársai vehetik igénybe a Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerét. Elérhető továbbá külső vagy alkalmi munkatársak (pl. ideiglenes munkavállalók, gyakornokok, alvállalkozó vagy szolgáltató munkavállalói) részére a Korruptióellenes megfelelési programnak¹ ellentmondó magatartás vagy helyzetek bejelentésének

kivételével, mivel ez a Csoport társaságainak munkavállalóira korlátozódik.

Visszaélésre vonatkozó bejelentés bármely munkavállaló tekintetében tehető. Azonban bizonyos munkavállalók nagyobb valószínűséggel válnak célponttá a következő területeken:

- **Korrupció:**
A beszerzési, projekt, kivitelezési, általános szolgáltatási, informatikai, értékesítési és marketing osztályok felső vezetői, vezetői és munkavállalói.
- **Számviteli szabálytalanságok:**
A konszolidációs, számviteli, készpénzkezelési és pénzügyi osztályok felső vezetői, vezetői és munkavállalói.
- **Tőzsdei szabálytalanságok:**
A készpénzkezelési és pénzügyi osztályok felső vezetői, vezetői és munkavállalói, és általánosságban minden olyan munkavállaló, aki bennfentes információ birtokában lehet.
- **Versenyjogi szabálytalanságok:**
A beszerzési, értékesítési, kivitelezési vagy projekt osztályok felső vezetői, vezetői és munkavállalói.
- **Emberi jogok és alapvető szabadságjogok:**
Építésvezetők, különösen a nemzetközi piacokon, operatív egységek HR osztályai különösen a nemzetközi piacokon, az informatikai osztály munkavállalói és vezetői.

Riasztás kezdeményezése a Csoport visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerében

A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer használata opcionális. A rendszert csak a vonatkozó jogszabályoknak

(1) A Korruptióellenes megfelelési program képezi a 2016. december 9-i 2016-1691. sz., „Sapin 2” törvény néven ismert törvény 17. cikkében említett magatartási kódexet.

és szabályozásoknak megfelelően lehet használni, azzal a feltétellel, hogy a bejelentő érdek nélkül, jóhiszeműen jár el, és a szóban forgó eseményeknek vagy tényeknek személyesen tanúja volt vagy azokról első kézből szerzett tudomást.

Ha a munkavállaló nem veszi igénybe a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszert, ez nem vezethet rá nézve semmilyen következményhez.

A rendszert rendeltetésszerűen használó bejelentőre nem lehet fegyelmi eljárást vagy bármilyen diszkriminatív intézkedést alkalmazni még akkor sem, ha a tények később pontatlanak bizonyulnak vagy nem nyernek bizonyítást. A rendszerrel való visszaélés miatt azonban a bejelentő ellen fegyelmi eljárás, potenciálisan jogi eljárás is indítható.

A bejelentéseket fogadó személy(ek)

A bejelentő az adatokat és információkat köteles az érintett üzleti szegmens etikai felelősének¹ átadni, akire amiatt fokozott titoktartási kötelezettség vonatkozik.

Kivételes esetben azonban, ha a munkavállaló hite szerint az üzleti szegmensben túllépő helyzettel kerül szembe, az ügyet a Csoport etikai felelőse² elé is terjesztheti, akire szintén fokozott titoktartási kötelezettség vonatkozik.

A bejelentések fogadása és feldolgozása

A visszaélésekre vonatkozó bejelentések fogadására és feldolgozására vonatkozó eljárást az Etikai Kódex 1. Melléklete tartalmazza. Az eljárásrendet a Bouygues-nél bejelentett szakszervezetekkel egyeztetve alakították ki.

A Csoportra vonatkozó visszaélések bejelentésében érintett személyek jogai

A visszaélésekre vonatkozó bejelentésben érintett minden személyt személyes adataik elektronikus vagy egyéb naplózását követően azonnal értesíti a bejelentést fogadó. Az érintett személy az adatokhoz hozzáférhet, azok helytelensége, egyértelműségének hiánya vagy elavultsága miatt kérheti azok helyesbítését vagy törlését.

Abban az esetben, ha védelmi intézkedésekre van szükség, különösen a visszaélésre vonatkozó bejelentést illető bizonyíték megsemmisülésének megelőzése érdekében, a visszaélésre vonatkozó bejelentésben érintett személyt csak akkor tájékoztatják, ha ezeket az intézkedéseket már megtették.

A visszaélésre vonatkozó bejelentésben érintett minden személy megkapja különösen a következő tájékoztatást:

- a Csoport visszaélések bejelentésére vonatkozó rendszerére irányadó jelen szabályok, valamint a visszaélések bejelentésére vonatkozó jogszabályok egy példányát;
- a rájuk nézve tett állításokat;
- a bejelentéseket fogadó személyek jegyzékét;
- hozzáférési és kiigazítási jogaik gyakorlásának feltételeit.

A visszaélések bejelentésével érintett személyek semmilyen körülmények között nem ismerhetik meg a bejelentő személyazonosságát.

(1) A vonatkozó szabályozásokban említett kijelölt referens ("le référent").

(2) Ebben az esetben a vonatkozó szabályozásokban említett kijelölt referens ("le référent").

ELÉRHETŐSÉGEK

Csoport etikai felelős

Arnauld Van Eeckhout

Bouygues, vezető jogtanácsos

E-mail: avet@bouygues.com

MELLÉKLET

VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉRE SZOLGÁLÓ RENDSZER: A BEJELENTÉSEK FOGADÁSÁVAL ÉS FELDOLGOZÁSÁVAL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSREND

1 VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE: EMLÉKEZTETŐ

A visszaéléseket bejelentő rendszerben akkor lehet bejelentést tenni, ha érdek nélkül, jóhiszeműen tesszük. A bejelentett ténynek vagy eseménynek személyesen kellett tanújának lenni, vagy arról első kézből kellett értesülni.

2 HOL JELENTHETÜNK BE VISSZAÉLÉST?

A visszaélésekről szóló bejelentést az érintett üzleti szegmens etikai felelősének kell benyújtani, aki a vonatkozó szabályok szerint a kijelölt referens ("référént désigné").

Ha azonban úgy véljük, hogy a helyzet az üzleti szegmensben túlmutat, kivételes esetben küldhetjük a bejelentést a Csoport etikai felelősének az üzleti szegmens etikai felelőse helyett.

3 HOGYAN JELENTSÜNK BE VISSZAÉLÉST?

A jelen visszaélés-bejelentési rendszerben küldött bejelentéseknek a következő kritériumokat kell teljesíteniük:

- **Módszer:** a visszaélésekre vonatkozó bejelentést postán, biztonságos (titkosított) e-mailben vagy az erre szolgáló platformon¹ lehet beküldeni, kizárólag a bejelentés címzettjének címezve (ld. a 22. oldalon található táblázatot).

A visszaélést azonban telefonon vagy a bejelentés kijelölt referensével folytatott személyes beszélgetés során is jelezheti, az ilyen bejelentést a gyakorlatilag lehetséges időpontban írásban is meg kell erősíteni.

Titoktartási megfontolásokból minden e-mailben tett bejelentésnek meg kell felelnie a 22. oldalon található táblázaton szereplő utasításoknak.

- **Tárgy megjelölése:** a levél vagy e-mail tárgysorában egyértelműen jelezni kell, hogy a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer keretében tett bejelentésről van szó.
- **Bejelentő személyazonossága:** a bejelentésben azonosítani kell magunkat, és meg kell adni a saját és a bejelentés kijelölt referense kapcsolattartását lehetővé tévő adatokat (vezeték- és keresztnév, munkáltató, beosztás, lakcím, e-mail cím, telefonszámok, stb.).

4 A TÉNYEK VAGY ESEMÉNYEK LEÍRÁSA

Egyértelmű, részrehajlástól mentes leírást kell adni a bejelentett tényekről vagy információról. A megfogalmazás tegye egyértelművé, hogy a bejelentett események vagy tények feltételezések.

A bejelentés kijelölt referense kizárólag a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer hatáskörébe tar-

(1) A dedikált platform 2018-ban válik elérhetővé a <https://alertegroupe.bouygues.com> címen.

tozó területekhez közvetlenül kapcsolódó információkat veszi figyelembe, amelyek az állítások kivizsgálásához szigorúan szükségesek. Az e követelményeknek meg nem felelő információkat megsemmisítik.

Amennyiben helyénvalónak látszik valakit megnevezni a bejelentésben, kövessük az alábbiakban meghatározott eljárást annak érdekében, hogy védjük a bejelentéssel érintett személyek személyazonosságát:

- ha e-mailben tesszük a bejelentést, csak biztonságos e-mailben vagy az erre kijelölt platform útján küldjük el;
- sose fedjük fel a tényt, hogy visszaélést jelentettünk be (kivéve a bejelentés feldolgozása során), konkrétan a bejelentés tartalmát és az érintett személyeket se.

5 BIZONYÍTÉK – DOKUMENTÁCIÓ

A birtokunkban lévő, állításainkat alátámasztó dokumentumokat vagy információkat át kell adni, azok formátumától vagy hordozójától függetlenül.

Ezeket egyszerűen felsorolhatjuk az első levélben vagy e-mailben, majd haladéktalanul adjuk át a bejelentés kijelölt referensének.

A bejelentésben szereplő, a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer hatáskörébe nem tartozó információkat a bejelentés kijelölt referense haladéktalanul megsemmisíti vagy archiválja, kivéve, ha a társaság létfontosságú érdekei vagy munkavállalóinak fizikai vagy erkölcsi integritása fognak veszélyben.

6 BEÉRKEZÉS NYUGTÁZÁSA

Amikor a bejelentés beérkezik, a bejelentés kijelölt referense rögzített válaszlévélben, biztonságos e-mailben vagy az erre kijelölt platformon válaszol, a következő információk megadásával:

- a visszaélésről szóló bejelentés kézhez vételének nyugtázása;
- vonatkozó esetben a bejelentés feldolgozásához szükséges további információ;
- a bejelentés feldolgozásának előrelátható időtartama;
- a bejelentés eredményeként megtett lépésekről adandó visszajelzés módja (levél, biztonságos e-mail vagy az erre kijelölt platform útján). Ezt a tájékoztatást általában a fent említett időszak vége előtt megkapjuk.

Ha a bejelentés kijelölt referense úgy találja, hogy a bejelentés feldolgozásának előfeltételei fennállnak, erről haladéktalanul tájékoztat.

7 TITOKTARTÁS GARANTÁLÁSA

A bejelentés kijelölt referense minden szükséges intézkedést megtesz a megadott információk biztonságának és titkosságának megóvása érdekében, nemcsak a bejelentés kézhez vételekor, hanem annak kivizsgálása során, az információ megőrzésének teljes időtartama alatt.

Az adatokhoz konkrétan egyéni felhasználói azonosítóval és rendszeresen változtatott jelszóval, vagy egyéb hitelesítési módszerrel lehet csak hozzáférni. Az adatokhoz való hozzáférés

rögzített és ellenőrzött. A visszaélésről szóló bejelentés kijelölt referensét fokozott szerződéses titoktartási kötelezettség köti.

A bejelentéseket olyan módon fogadják és kezelik, ami védi a következők szigorú titkosságát:

- a bejelentő személyazonossága;
- a visszaélések bejelentésével érintett személyek személyazonossága;
- a bejelentésben foglalt információ.

A bejelentő azonosítását lehetővé tévő információt a bejelentő előzetes beleegyezése nélkül nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

A bejelentésben érintett személyek azonosítását lehetővé tévő információt az állítások érdemének megállapítása előtt nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

Ebből következően az alkalmazott eljárás a következő:

- az e-mailben küldött bejelentéseket kizárólag biztonságos e-mailben vagy az erre kijelölt platform¹ útján lehet beküldeni, amelyhez kizárólag a visszaélésről szóló bejelentés kijelölt referense fér hozzá. A visszaélésről szóló bejelentés kijelölt referense e-mailben kap értesítést a bejelentésről;
- a bejelentés beérkezését ajánlott levélben, biztonságos e-mailben vagy az erre kijelölt platform¹ útján küldik meg;
- a visszaélésről szóló bejelentés feldolgozása során a bejelentés kijelölt referense nem tesz említést az érintett személy(ek) nevről, kivéve

a megfelelő esetben: (i) az érintett személy(ek) közvetlen vagy közvetett felettesének, ha erre a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint a belső vizsgálathoz szükség van, (ii) a Csoport etikai felelősének vagy (iii) az igazságügyi hatóságoknak. A bejelentés kijelölt referense sem hoz nyilvánosságra a bejelentésben érintett személyek azonosítását lehetővé tévő semmilyen információt. Az érintett személy(ek) közvetlen vagy közvetett felettesére és a Csoport etikai felelősére ugyanolyan szigorú titoktartási kötelezettség vonatkozik, mint a visszaélésről szóló bejelentés kijelölt referensére.

A CSOPORTRA VONATKOZÓ VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉBEN ÉRINTETT SZEMÉLYEK JOGAI – ADATVÉDELEM

Ha visszaélésre vonatkozó bejelentésben érintetté válunk, erről személyes adataink elektronikus vagy egyéb naplózását követően azonnal értesít a bejelentés kijelölt referense. Jogunk van az adatokhoz hozzáférni, azok helyesbítését vagy törlését kérni, ha az adat helytelen, nem egyértelmű vagy elavult. Ezt a jogot az üzleti szegmens kijelölt referensének megkeresése révén lehet gyakorolni, a referens címe a 22. oldalon található táblázatban szerepel.

Abban az esetben, ha védelmi intézkedésekre van szükség, különösen a visszaélésre vonatkozó bejelentést illető bizonyíték megsemmisülésének megelőzése érdekében, csak akkor kapunk tájékoztatást, ha ezeket az intézkedéseket már megtették.

(1) A dedikált platform 2018-ban válik elérhetővé a <https://alertegroupe.bouygues.com> címen.

A bejelentés kijelölt referense tájékoztatást ad az ellenünk hozott állításokról.

Kérésre a következő tájékoztatást kaphatjuk:

- a Csoport visszaélések bejelentésére vonatkozó rendszerére irányadó jelen szabályok egy példányát;
- a francia jog szerint a visszaélések bejelentésére vonatkozó jogszabályi rendelkezések egy példányát.

Semmilyen körülmények között nem ismerhetjük meg a bejelentő személyazonosságát.

9 A VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉNEK FELDOLGOZÁSA

Az előzetes áttekintés részeként az etikai felelős először is meggyőződik, hogy a bejelentő a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer keretében, a vonatkozó szabályoknak megfelelően járt el. Ha az etikai felelős szerint nem így történt, erről haladéktalanul tájékoztatást ad. A bejelentés kijelölt referense a bejelentés érdemi kivizsgálásának megkezdése előtt további információkat kérhet. A bejelentés feldolgozása során a megfogalmazás tegye egyértelművé, hogy a bejelentett események vagy tények feltételezések.

A bejelentés feldolgozása során a bejelentés kijelölt referense a bejelentés érdemi kivizsgálásához helyénvalónak ítélt megkereséseket indíthat. A bejelentés kijelölt referense a bejelentés feldolgozásának részeként bevonhatja az érintett személy(ek) feletteseit (feltéve, hogy ők nem érintett személyek), vagy bármely más munkavállalót, akinek a bevonását szükségesnek

tartja, ám mindig a legszigorúbb titoktartás mellett.

A bejelentés kijelölt referense tájékoztathatja a Csoport etikai felelősét vagy az illetékes Etikai Bizottságot, azok véleményét kikérheti. A bejelentés kijelölt referense további információt is kérhet a bejelentőtől.

A vizsgálat részeként igénybe vehető külső szolgáltató is, aki köteles a legszigorúbb titoktartás mellett eljárni.

Ha a bejelentés kijelölt referense úgy véli: a vizsgálati folyamat az eredetileg várhatónál tovább tart, a hosszabbítás indokainak ismertetésével - amennyiben ez helyénvalónak minősül - és a vizsgálat aktuális állásának ismertetésével tájékoztatja a bejelentőt.

A bejelentés fogadását és feldolgozását mindig úgy bonyolítják, hogy a bejelentés vagy a vizsgálat részeként az összes érintett fél reagálhasson és érveket hozhasson a bejelentésben tett állításokkal kapcsolatban (kont-radiktórius eljárás elve), a munkajogi rendelkezésekkel összhangban.

A bejelentők a bejelentésért semmilyen kompenzációban vagy pénzjutalomban nem részesülhetnek; a folyamat szigorúan érdek nélküli.

10 A VISSZAÉLÉS BEJELENTÉSÉT KÖVETŐ LÉPÉS - AZ ELJÁRÁS LEZÁRÁSA

A vizsgálat lezárultával döntés születik a megteendő lépésekről, ezek között szerepelhet a szabálytalanságot elkövetett vagy abban részt vett személy(ek) ellen tett fegyelmi lépések, vagy adott esetben az úgy áttétele a közigazgatási vagy igazságügyi hatóságokhoz.

A bejelentőt levélben, biztonságos e-mailben vagy az erre kijelölt platform útján tájékoztatják a bejelentés eredményeként tett lépésekről. A bejelentőt és az érintett személyeket is tájékoztatják a bejelentési eljárás lezárásáról.

Ha a vizsgálat befejeztével nem kerül sor fegyelmi vagy jogi lépésre, a bejelentésben szereplő, a bejelentőt és az érintett személy(eke)t azonosító információkat haladéktalanul (legkésőbb a vizsgálat végétől számított két hónap múlva) megsemmisítik vagy archiválják.

Az információt az azt tároló hordozóra tekintet nélkül megsemmisítik, ideértve az elektronikus adatot is.

11 AZ ELJÁRÁS TERJESZTÉSE

A jelen eljárás a Csoport Etikai Kódexének melléklete. Ezt az összes megfelelő eszköz felhasználásával terjeszteni kell a munkavállalók között:

- ha lehetséges, az Etikai Kódexből minden új munkavállaló kap nyomtatott példányt;
- közzététel a Bouygues és az üzleti szegmensek honlapján és intranetes honlapján;
- társasági hirdetőfalakon történő közzététel.

Az eljárást minden munkavállalóval meg kell ismertetni, ideértve a külső és alkalmi munkavállalókat.

12 JOGSZABÁLYI EMLÉKEZTETŐ

Nem indítható fegyelmi vagy egyéb eljárás olyan munkavállaló ellen, aki érdeke nélkül és jóhiszeműen tesz visszaélésről bejelentést, feltéve, hogy a bejelentés a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer hatáskörébe tartozik és a bejelentő az eljárásrendet betartja.

Ezzel szemben a rendszerrel visszaélő vagy azt rossz szándékkal felhasználó személyek ellen fegyelmi és esetleg jogi eljárás indítható. A francia büntető törvénykönyv 226-10 cikkében említett büntetés róható ki bárkire, aki tudatosan rosszindulatú vádat emel.

13 A VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉRE SZOLGÁLÓ RENDSZERÉRT FELELŐS SZERVEZET

A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerért felelős szervezet vagy az adott üzleti szegmens, vagy a Bouygues SA¹. A szervezeteket az alábbi táblázat sorolja fel (ld. 22. oldal).

(1) Ha a visszaélésről szóló bejelentés címzettje a Csoport etikai felelőse vagy a Bouygues SA (függetlenül az érintett üzleti szegmenstől).

Etikai felelősök jegyzéke (Csoport, üzleti szegmens)

Üzleti szegmens	Név	Kapcsolattartási adatok (Franciaország)
Csoport és/ vagy Bouygues SA	Arnauld VAN EECKHOUT	E-mail: alerte@bouygues.com Cim: 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Tel.: +33 (0)1 44 20 10 18
Bouygues Construction	Jean-Marc KIVIATKOWSKI	E-mail: alerte_ethique@bouygues-construction.com Cim: 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt Tel.: +33 (0)1 30 60 26 48
Bouygues Immobilier	Pascale NEYRET	E-mail: alerteprofessionnelle@bouygues-immobilier.com Cim: 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Tel.: +33 (0)1 55 38 26 24
Colas	Emmanuel ROLLIN	E-mail: alertethics@colas.com Cim: 1 rue du Colonel Pierre Avia 75015 Paris Tel.: +33 (0)1 47 61 74 74
TF1	Didier CASAS	E-mail: alerteprofessionnelle@tf1.fr Cim: 1 quai du Point du jour 92100 Boulogne-Billancourt Tel.: +33 (0)1 41 41 18 54
Bouygues Telecom	Anne FRIANT	E-mail: alerte@bouyguetelecom.fr Cim: 37-39 rue Boissière 75116 Paris Tel.: +33 (0)1 39 45 33 66

A VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉRŐL SZÓLÓ 2016. DECEMBER 9-I 2016-1691 TÖRVÉNY („SAPIN 2 TÖRVÉNY”) RENDELKEZÉSEI (A FRANCIA KÖZTÁRSASÁG TÖRVÉNYE)

Felelősség kizárása: Ez a francia jogszabály nemhivatalos fordítása, kizárólag tájékoztatási célt szolgál. A szöveg „Journal Officiel de la République Française” -ben (Francia Köztársaság Hivatalos Lapja) közzétett szövege az egyetlen jogilag kötelező változat.

[...]

II. FEJEZET: BEJELENTŐK VÉDELME

6. cikk

Bejelentő az a személy, aki érdek nélkül, jóhiszeműen felfed vagy bejelent valamely bűncselekményt vagy szabálysértést, Franciaország által ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi szerződés vagy egyezmény súlyos és kirívó megsértését, valamely nemzetközi szervezet által Franciaország által ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi szerződés vagy egyezmény alapján egyoldalúan tett lépést, jogszabály vagy szabályozás súlyos és kirívó megsértését, vagy az általános érdek súlyos veszélyeztetését vagy sérelmét, amelyről első kézből tudomást szerzett vagy amelynek szemtanúja volt.

Formájuktól vagy hordozójuktól függetlenül a honvédelmi titoktartás, az orvos-beteg titoktartás vagy az ügyvéd-ügyfél titoktartás körébe tartozó tények, információk és dokumentumok kifejezetten nem tartoznak a jelen fejezet hatálya alá.

7. cikk

A Büntető Törvénykönyv I. könyv II. cím II. fejezete a következő 122-9 cikkel egészül ki:

„122-9 cikk A titkos információt a jogszabályoknak megfelelően és jog által védett módon nyilvánosságra hozó személy nem tartozik büntetőjogi felelősséggel abban az esetben, ha a nyilvánosságra hozatal a szóban forgó érdekek védelméhez szükséges és azzal arányos, arra a jogszabályban meghatározott visszaélés-bejelentési eljárásoknak megfelelően kerül sor, feltéve, hogy a személy az átláthatóságról, korrupcióellenes harcról és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 6. cikkében meghatározott visszaélést bejelentő meghatározásának megfelel.”

8. cikk

I. - A visszaélésekről szóló bejelentést a bejelentő közvetlen vagy közvetett felettesének vagy a munkáltató által kijelölt referensnek („réfèrent”) kell megtenni.

Ha (a fenti I. első bekezdésében említett) személy észszerű időn belül nem tesz lépéseket, a bejelentő igazságügyi hatósághoz, közigazgatási hatósághoz vagy a megfelelő szakmai testülethez fordulhat.

Végső mentsvárként, ha (a fenti I. második bekezdésében említett) hatóságok vagy testületek 3 hónapon belül nem tesznek lépéseket, a visszaélés nyilvánosan bejelenthető.

II. - Súlyos és fenyegető veszély vagy a visszafordíthatatlan kár kockázata esetén a bejelentést közvetlenül a fenti I. második bekezdésében említett hatóságoknak vagy testületeknek is meg lehet tenni. Nyilvánosságra hozható.

III. - A munkavállalók, valamint külső vagy alkalmi munkavállalók által eszközölt, visszaélésre vonatkozó bejelentések fogadására kialakított megfelelő visszaélés-bejelentési eljárásokat kell megvalósítani minden, legalább ötven munkavállalóval rendelkező állami vagy magántársaságnál, államigazgatási szervnél, több mint 10 000 lakosú önkormányzatnál, valamint azoknál az önálló költségvetésű állami önkormányzatközi együttműködés szerveknél, amelyhez ilyen önkormányzat tartozik, a megyéknél és a régióknál, a *Conseil d'État* [a francia közigazgatási legfelsőbb bíróság] rendeletében meghatározott feltételek szerint.

IV. - Bárki kérhet iránymutatást az emberi jogok francia biztosától arról, hol és hogyan jelenthet be visszaélést.

9. cikk

I. - A 8. cikk rendelkezéseinek megfelelően megvalósított visszaélés-bejelentési eljárásoknak garantálnia kell a

bejelentő személyazonosságának, a visszaélések bejelentésével érintett személyek személyazonosságának, valamint a bejelentést kézhez vevő összes személy által kézhez vett információ szigorú titkosságát.

A bejelentő azonosítását lehetővé tévő információt a bejelentő előzetes beleegyezése nélkül nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

A bejelentésben érintett személyek azonosítását lehetővé tévő információt az állítások érdemének megállapítása előtt nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

II. - A fenti I. pontban említett titkos információk nyilvánosságra hozatala kétévi szabadságvesztéssel és 30 000,- euro bírsággal büntetendő.

10. cikk

I. - A francia Munka Törvénykönyve L.1132-3-3 cikke a következőképpen módosul:

1. Az első bekezdés után a szöveg kiegészül a következő bekezdéssel:

„Senkit nem lehet kizárni felvételi folyamatból, gyakornoki pozíció megszerzéséből vagy szakképzésből, semmilyen munkavállalóval szemben nem indítható fegyelmi eljárás, nem bocsátható el és vele szemben nem hozható közvetlen vagy közvetett diszkriminatív intézkedés, különösen az L.3221-3 cikkben meghatározott, javadalmazással, nyereségfelosztással vagy részvényjuttatással, képzéssel, visszaalakítással, megbízással, képesítéssel, besorolással, szakmai előléptetéssel, belső áthelyezéssel vagy szerződés megújításával kapcsolatos

intézkedés, aki az átláthatóságról, korrupcióellenes harcról és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 6-8. cikke szerint visszaélésről tett bejelentést”;

2. A második bekezdés első mondata a következőképpen módosul:

„Abban az esetben, ha a fenti első és második bekezdésből fakadó jogi eljárás indul, abban az esetben, ha a személy annak vélelmezéséhez vezető bizonyítékot szolgáltat, hogy jóhiszeműen bejelentett vagy tanúsított szabálysértésnek vagy bűncselekménynek minősülő tényeket, vagy a 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 6-8. cikkének megfelelően visszaélést jelentett be, az alperes felelőssége a tények fényében bizonyítani, hogy döntését a felperes nyilatkozatához vagy tanúvallomáshoz nem kapcsolódó objektív bizonyíték indokolta.”

II. - A köztisztviselők jogairól és kötelezettségeiről szóló, 1983. július 13-i, 83-634 törvény 6 ter cikke a következőképpen módosul:

1. Az első bekezdés után a szöveg kiegészül a következő bekezdéssel:

„Köztisztviselő ellen nem indítható fegyelmi eljárás, nem hozható közvetlen vagy közvetett diszkriminatív intézkedés azért, mert az átláthatóságról, korrupcióellenes harcról és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 6-8. cikke szerint visszaélésről tett bejelentést”;

2. Az utolsó bekezdés első mondata a következőképpen módosul:

a) A „három” szót a „négy” szó váltja fel;

b) A „vagy összeférhetlenségi helyzet” kifejezést a „vagy összeférhe-

tetlenségi helyzet, vagy a fenti 2016. december 9-i 2016-1691 törvény 6. cikke szerinti visszaélés bejelentés”;

3. Az utolsó bekezdés a következőképpen módosul:

„Az a köztisztviselő, aki rossz szándékkal vagy annak tudatában jelent be vagy tanúskodik összeférhetlenségről vagy valószínűleg fegyelmi eljáráshoz vezető eseményről, hogy legalább egyes nyilvánosságra hozott vagy feltárt tények hamisak, a francia Büntető Törvénykönyv 226-10. cikk 1. bekezdésében meghatározottak szerint büntetendő.”

11. cikk

A francia Közigazgatási Igazságügyi Törvénykönyv az L.911-1 cikk után a következő L.911-1-1 cikkel egészül ki:

„L.911-1-1 cikk Az L.911-1 cikk alkalmazása esetén a bíróság elrendelheti olyan személy jogviszonyának helyreállítását, akit a francia Honvédelmi Törvénykönyv L. 4122-4 cikke 2. bekezdése, a francia Munka Törvénykönyve L.1132-3-3 cikke 2. bekezdése vagy a köztisztviselők jogairól és kötelezettségéről szóló 1983. július 13-i 83-634 törvény 6 ter Acikke 2. bekezdése rendelkezéseinek megsértésével bocsátották el, szerződését ilymódon nem újították meg vagy szüntették meg, még abban az esetben is, ha a személynek az állami szervezettel vagy állami szolgáltatás kezeléséért felelős magánszervezettel határozott idejű szerződéssel rendelkezett.

12. cikk

Ha a munkavállaló 6. cikk szerinti bejelentése eredményeként munkaszerződését megszüntetik, a munkavállaló a

francia Munka Törvénykönyve első rész IV. könyv V. cím V. fejezetében foglalt feltételek szerint a munkaügyi bírósághoz (*Conseil des Prud'hommes*) fordulhat.

13. cikk

I. - Aki bármilyen módon hátráltatja a visszaélésre vonatkozó bejelentés 8.1 cikk első két bekezdésében említett személyeknél és szervezeteknél történő megtételét, egyévi szabadságvesztéssel és 15 000,- euro bírsággal büntetendő.

II. - Ha a bejelentő ellen rágalmazási pert indítanak, a bíróság által a francia Büntető Eljárási Törvénykönyv 177-2 és 212-2 cikkében foglalt feltételeknek megfelelően kiróható polgári jogi pénzbüntetés 30 000 euróra emelkedik.

14. cikk

[A *Conseil Constitutionnel* (francia alkotmánybíróság) által a 2016. december 8-i 2016-741 DC határozattal alkotmányellenesnek minősített rendelkezések]

15. cikk

I. - A francia Honvédelmi Törvénykönyv az L.4122-4 cikk után a következő bekezdéssel egészül ki:

„Honvédelmi alkalmazott ellen nem indítható fegyelmi eljárás, nem hozható közvetlen vagy közvetett diszkriminatív intézkedés azért, mert az átláthatóságról, korrupcióellenes harcra és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 6-8. cikke szerint visszaélésről tett bejelentést”;

II. - Hatályát veszti a francia Közegészségügyi Törvénykönyv L.1351-1 és L.5312-4-2 cikke.

III. - Hatályát veszti a francia Munka Törvénykönyve L.1161-1 és L.4133-5 cikke.

IV. - Hatályát veszti az egészségügyi és környezetvédelmi szakértők függetlenségéről és a visszaélést bejelentők védelméről szóló, 2013. április 16-i, 2013-316 törvény 1. cikke, 2. cikkének 3. és 4. pontja, és 12. cikke.

V. - Hatályát veszti a közélet átláthatóságáról szóló, 2013. október 11-i, 2013-907 törvény 25. cikke.

VI. - [A *Conseil Constitutionnel* (francia alkotmánybíróság) által a 2016. december 8-i 2016-741 DC határozattal alkotmányellenesnek minősített rendelkezések]

[...]

Link a Sapin 2 törvényhez: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&dateTexte=&categorieLien=id>

COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS – CNIL (FRANCIA ADATVÉDELMI HATÓSÁG)

2017. június 22-i, 2017-191 határozat a társasági visszaélés bejelentésére szolgáló rendszer útján szerzett személyes adatok automatikus feldolgozásának egységes engedélyezéséről szóló, 2005. december 8-i, 2005-305 határozat módosításáról

Felelősség kizárása: Ez a francia jogszabály nemhivatalos fordítása, kizárólag tájékoztatási célt szolgál. A szöveg "Journal Officiel de la République Française" -ben (Francia Köztársaság Hivatalos Lapja) közzétett szövege az egyetlen jogilag kötelező változat.

NOR: CNIL1721434X

A Cnil (francia adatvédelmi hatóság)

Tekintettel a személyes adatok automatikus feldolgozása tekintetében a személyek védelméről szóló 108. sz. európa tanácsi Egyezményre;

Tekintettel az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i, a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 95/46/EK irányelvére;

Tekintettel a személyes adatok feldolgozása tekintetében a személyek védelméről szóló, 2004. augusztus 6-i, 2004-801 törvénnyel módosított, az adatok, állományok védelméről és a magánélethez való jogról szóló, 1978. január 6-i, 78-17 törvényre, különösen annak 25-I-3, 25-I-4 és 25-II cikkére;

Tekintettel az átláthatóságról, korrupcióellenes harcról és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvényre;

Tekintettel az állami és magánvállalatok és állami közigazgatási szervek vissza-

élés-bejelentési eljárásairól szóló, 2017. április 19-i, 2017-564 rendeletre;

Tekintettel a társasági visszaélés bejelentésére szolgáló rendszer útján szerzett személyes adatok automatikus feldolgozásának egységes engedélyezéséről szóló, 2005. december 8-i, 2005-305 határozatra;

Tekintettel az AU-004 számú, 2005. december 8-i, 2005-305 egységes engedélyezést módosító, 2010. december 14-i, 2010-369 határozatra;

Tekintettel az AU-004 számú, 2010. december 14-i, 2010-369 egységes engedélyezést módosító, 2014. december 30-i, 2014-042 határozatra;

Tekintettel a Bizottság által 2005. november 10-én elfogadott, a jelen határozathoz csatolt, a visszaélések bejelentésére vonatkozó iránymutatásra;

Marie-France Mazars bizottsági tag jelentésének és Nacima Belkacem, a kormány Bizottsághoz delegált képviselője megállapításainak meghallgatása után,

A következő álláspontot teszi közzé:

A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer az állami vagy magánszervezetek által munkavállalóik, valamint külsős és alkalmi foglalkoztatottaik részére az események vagy problémák jelentésére szolgáló szokásos csatornákon túlmenően létrehozott rendszer, amely egyrészt arra ösztönzi őket, hogy számoljanak be olyan magatartásról, amelynek személyes tanúi voltak vagy amelyről első kézből szereztek tudomást, és álláspontjuk szerint a vonatkozó szabályokat megszegi, másrészt az adott szervezeten belül így kapott bejelentések kivizsgálásának megszervezését szolgálja.

Megjegyzi, hogy a munkahelyen kialakított visszaélés-bejelentési rendszerek során sor kerülhet a személyes adatok automatikus feldolgozására, melynek révén jogszabályi vagy szabályozási védelem hiányában a magánszemélyeket megfoszthatják a munkaszerződésük nyújtotta előnyöktől, és amelyek a szabálysértésekkel kapcsolatos adatokat is tartalmazhatnak.

Ebből következően az ilyen rendszerek az 1978. január 6-i törvény 25-1-3 és 25-1-4 cikkének hatálya alá tartozó adatfeldolgozásnak minősülnek - annak mindenkorai módosításaival - és így a Cnil engedélyéhez kötöttek.

Az 1978. január 6-i, módosított törvény 25-II cikkéből fakadóan a Cnil egységes engedélyt adhat személyes adatok azonos célú feldolgozására, azonos adatkategóriák és azonos kategóriájú címzettek esetén.

A visszaélés bejelentésére szolgáló rendszerért felelős adatkezelő e határozat rendelkezéseinek megfelelően köteles a Cnilhez benyújtani az egységes engedély feltételei teljesítéséről szóló nyilatkozatot.

Úgy határoz, hogy azok az adatkezelők, akik a Cnilhez benyújtják az ebben az egységes határozatban a személyes adatok feldolgozására nézve közzétett feltételek teljesülését igazoló nyilatkozatot, jogosultak az ilyen feldolgozás elvégzésére.

1. cikk - Adatfeldolgozás célja

Az állami vagy magánszervezeteknél a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer keretében magánszemély által benyújtott bejelentés értesítési és feldolgozási célú, személyes adatokat érintő adatkezelésére akkor lehet a jelen egységes engedélyre vonatkozó megfelelési nyilatkozatot tenni, ha a bejelentés a következőkre vonatkozik:

- bűncselekmény vagy szabálysértés;
- Franciaország által szabályszerűen ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi kötelezettségvállalás súlyos és kirívó megsértése;
- Franciaország által szabályszerűen ratifikált vagy jóváhagyott nemzetközi kötelezettségvállalás alapján nemzetközi szervezet által tett egyoldalú lépés súlyos és kirívó megsértése;
- törvény vagy jogszabály súlyos és kirívó megsértése;
- a közérdek súlyos fenyegetése vagy sérelme, ha arról a bejelentő első kézből szerzett tudomást vagy személyesen tanúja volt.

Az egységes engedély továbbá a szervezetek által a visszaélések bejelentésének fogadása érdekében, a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer keretében munkavállalóik által átadott személyes adatok automatikus feldolgozására is kiterjed abban az esetben, ha ez az európai rendeletekben, valamint a francia Monetáris és

Pénzügyi Törvénykönyvben vagy az *Autorité des Marchés Financiers* (francia értékpapír-szabályozási testület) általános szabályzatában meghatározott kötelezettségekhez kapcsolódik, melyeket az *Autorité des Marchés Financiers* vagy az *Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution* felügyel.

Kiterjed továbbá a szervezet által a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerben munkavállalótól beszerzett személyes adatok automatikus feldolgozására abban az esetben, ha azok a társaság korrupcióra vagy befolyással való üzérkedésére vonatkozó magatartási kódexével ellentétes magatartás vagy helyzet fennállására vonatkozik.

Ez mindaddig helytálló, míg az adatfeldolgozás végrehajtására jogszabályi előírásból fakadóan kerül sor, vagy az az adatkezelő jogos érdekkörébe esik.

A bejelentés azonban nem tartalmazhat nemzeti honvédelmi titoktartás, beteg-orvos titoktartás vagy ügyvéd-ügyfél titoktartás védelme alá tartozó információt.

2. cikk - A bejelentő és a visszaélések bejelentésével érintett személyek személyazonosságának feldolgozása;

A bejelentő köteles azonosítani magát, ezt a bejelentések kezeléséért felelős szervezet köteles szigorúan titkosan kezelni.

A szervezet nem ösztönözheti a potenciális bejelentőket arra, hogy névtelen bejelentést tegyenek. Kivételes esetben sor kerülhet olyan személy által tett bejelentés feldolgozására, aki névtelen kíván maradni, feltéve, hogy:

1. igazolja a tények vagy események komolyságát és a tényszerű információk kellően részletezettek;

2. a feldolgozás során különleges óvintézkedésekre kerül sor, például a kijelölt referens előzetesen áttekinti, hogy a bejelentést tovább kell-e vinni.

A bejelentő azonosítását lehetővé tévő információt a bejelentő előzetes beleegyezése nélkül nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

A bejelentésben érintett személyek azonosítását lehetővé tévő információt az állítások érdemének megállapítása előtt nem lehet nyilvánosságra hozni, kivéve az igazságügyi hatóságok felé.

3. cikk - Feldolgozható személyes adatok kategóriái

Kizárólag a következő kategóriába tartozó adatokat lehet feldolgozni:

- a bejelentő személyazonossága, beosztása és kapcsolattartási adatai;
- a visszaélések bejelentésével érintett személyek személyazonossága, beosztása és kapcsolattartási adatai;
- a visszaélések bejelentésének fogadásában vagy feldolgozásában érintett személyek személyazonossága, beosztása és kapcsolattartási adatai; a bejelentett tények vagy események;
- a bejelentésben szereplő tények, események kivizsgálása során beszerzett információk; vizsgálati jelentés; a megtett lépés(ek).

A feldolgozott tények, események szigorúan a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer körébe tartozókra korlátozódnak. Az adatokat kizárólag akkor lehet figyelembe venni, ha azokat érdek nélkül közölték, azok közvetlenül a visszaélések jelentésére szolgáló rendszer hatásköréhez kapcsolódnak és az állítások kivizsgálásához feltétlenül szükségesek. A

megfogalmazás tegye egyértelművé, hogy a bejelentett események vagy tények feltételezések.

4. cikk - Személyes adatokat fogadó személyek

Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a bejelentéseket a bejelentő közvetlen vagy közvetett feletteséhez, munkáltatójához vagy a munkáltató által a visszaélésekről szóló bejelentések fogadására kijelölt referenséhez kell benyújtani. A referensek kizárólag a kötelezettségeik teljesítéséhez szükséges mértékben kaphatják meg a 4. cikkben említett adatok egészét vagy részét.

Az adatok szükség esetén kizárólag a bejelentés ellenőrzése vagy feldolgozása céljából továbbíthatók a társaság vállalatcsoportjának visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerének kezeléséért konkrét felelősséggel tartozó személyekhez.

Ha a szervezet a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerben a bejelentések fogadására kijelölt referens, vagy fogadásukra vagy feldolgozásukra kijelölt egy szolgáltatót, a szervezeten belül e feladatra nézve felelősségi körrel felruházott személyek kizárólag kötelezettségeik teljesítéséhez szükséges mértékben férhetnek hozzá a 3. cikkben említett adatokhoz. A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer kijelölt referense vagy kijelölt szolgáltatója szerződéses kötelezettséget vállal, hogy az így megszerzett adatokat jogtalan célra nem használja fel, azokat szigorúan bizalmasan kezeli, a korlátozott adatmegőrzési időszakot betartja és fent említett kötelezettségei teljesítését követően a személyes adatokat tartalmazó papíralapú vagy elektronikus hordozót megsemmisíti vagy visszaszolgáltatja.

Minden esetben korlátozni kell a visszaélésekről szóló bejelentések kézhez vételével és feldolgozásával megbízott személyek számát, azokat specifikus képzésben kell részesíteni, és rájuk fokozott titoktartási kötelezettség vonatkozik.

5. cikk - Személyes adatok továbbítása az Európai Unión kívülre

Ezt a cikket arra az esetre kell alkalmazni, ha a 4. cikkben említett adatokat olyan országban található jogi személyhez kell továbbítani, amely az Európai Uniónak nem tagállama és az 1978. január 6-i törvény - annak mindenkori módosításait is ideértve - 68. cikke szerinti megfelelő védelmet nem biztosítja.

Ilyen esetekben a személyes adatokat szigorúan az 1978. január 6-i törvény - annak mindenkori módosításait is ideértve - nemzetközi adatátadásra vonatkozó különös rendelkezéseinek, különösen a 69. cikk 8. bekezdésének megfelelően lehet továbbítani.

Az eljárás akkor minősül e feltételeknek megfelelőnek, ha az a jogi személy, ahol az adatokat fogadó személy dolgozik, a Privacy Shield tagja, feltéve, hogy az ilyen amerikai társaság kifejezetten be kívánja vonni az emberierőforrás-adatokat e keretrendszerbe.

Az eljárás továbbá akkor is e feltételeknek megfelelőnek minősül, ha a referens az Európai Bizottság által 2001. június 15-i és 2004. december 27-i határozataiban kibocsátott szabványos szerződéses kitételeken alapuló szerződéses adattovábbítási megállapodást kötött, vagy ha az a csoport, amelyhez az adott szervezetek tartoznak, a Cnil által előzetesen kifejezetten a magánélet és az alapvető emberi jogok megfelelő szintű védelmét biztosítóként elismert belső

szabályzattal rendelkezik. Ha e feltételek teljesülnek és az adattovábbítást keletkeztető feldolgozás e határozat összes többi rendelkezésének megfelelően, a jelen határozat egyben az 1978. január 6-i törvény 69. cikke 8. bekezdéséből fakadó adattovábbítására vonatkozó engedélynek is minősül.

6. cikk - Személyes adatok megőrzésének időtartama

Ha az adatkezelő úgy ítéli, hogy a visszaélésről szóló bejelentésben szereplő személyes adatok nem tartoznak a visszaélésről szóló bejelentést szolgáló rendszer hatáskörébe, azokat haladéktalanul meg kell semmisíteni vagy archiválni kell.

Ha a visszaélés bejelentése nem vezet fegyelmi vagy jogi eljáráshoz, a bejelentéshez kapcsolódó személyes adatokat a bejelentések kezeléséért felelős szervezet köteles legkésőbb az ellenőrzések befejezését követő két hónap múlva megsemmisíteni vagy archiválni.

Ha az érintett személlyel vagy rosszinulatú bejelentővel szemben fegyelmi vagy jogi eljárás indul, a bejelentésben található személyes adatokat a bejelentések kezeléséért felelős szervezet köteles az eljárás végéig megőrizni.

Az archivált személyes adatokat elkülönült, korlátozott hozzáférésű információs rendszerben kell őrizni, a jogi vagy fegyelmi eljárások időtartamát meg nem haladó időszak végéig.

7. cikk - Biztonsági intézkedések

Az adatkezelő köteles az adatok biztonságának védelme érdekében minden elővigyázatossági óvintézkedést megtenni nemcsak azok fogadása, hanem azok továbbítása és tárolása során is.

Az adatokhoz különösen egyéni felhasználói azonosítóval és rendszeresen változtatott jelszóval, vagy egyéb hitelesítési módszerrel lehet csak hozzáférni. Az adatokhoz való hozzáférés rögzített és a hozzáférés megfelelősége ellenőrzött.

A bejelentő személyazonosságát, a visszaélések bejelentésével érintett személyek személyazonosságát, valamint a bejelentést kézhez vevő összes személy által kézhez vett információt a legszigorúbban bizalmasan kell kezelni.

8. cikk - A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer lehetséges felhasználóinak nyújtandó tájékoztatás

A visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer lehetséges felhasználóinak egyértelmű és mindenre kiterjedő tájékoztatást kell nyújtani. A lehetséges felhasználók közé tartoznak a szervezet munkavállalóin kívül a külső és alkalmi foglalkoztatottak.

A francia Munka Törvénykönyvében előírt kollektív és egyéni tájékoztatáson túlmenően, valamint a mindenkor módosított 1978. január 6-i törvény 32. cikke szerint, a tájékoztatásban szerepnie kell a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerért felelős szervezet megnevezésének, a rendszer célkitűzéseinek és az általa lefedett területeknek, valamint annak, hogy a rendszer használata választható, a használat elmaradása nem jár negatív következménnyel, a vonatkozó esetben annak, hogy a személyes adatokat olyan országba továbbíthatják, amely nem tagja az Európai Uniónak, valamint a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszer útján azonosított személyek jogosultak a rájuk vonatkozó személyes adatokhoz hozzáférni, azokat kiigazítani és cáfolni.

A tájékoztatásban továbbá ismertetni kell a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszert, ezen belül a bejelentés küldésének módját és címzettjét, az átláthatóságról, korrupcióellenes harcról és gazdasági modernizációról szóló, 2016. december 9-i, 2016-1691 törvény 8. cikke rendelkezéseinek megfelelően.

Egyértelműen jelezni kell, hogy a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerrel való visszaélés fegyelmi és jogi eljárásokhoz vezethet, és viszont: ha a rendszert jóhiszeműen veszik igénybe, a bejelentőre nem rónak ki büntetést még akkor sem, ha a tények később nem helytállónak bizonyulnak vagy eljárás nem indul.

9. cikk - A visszaélésre vonatkozó bejelentésben érintett személy tájékoztatása

Az 1978. január 6-i törvény 6. és 32. cikkének megfelelően a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerért felelős személy köteles értesíteni a bejelentésben érintett személyt, amint személyes adatait elektronikus vagy egyéb módon rögzítették, hogy az érintett személynek lehetősége nyíljon felszólalni a személyes adatai feldolgozása ellen.

Abban az esetben, ha védelmi intézkedésekre van szükség, különösen a visszaélésre vonatkozó bejelentést illető bizonyíték megsemmisülésének megelőzése érdekében, az érintett személyt csak akkor tájékoztatják, ha ezeket az intézkedéseket már megtették.

A tájékoztatást bármilyen olyan módon az érintett személy tudomására lehet hozni, amely biztosítja annak időszerű és rendeltetésszerű kézbesítését; a tájékoztatásban meg kell jelölni a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerért felelős szervezetet, az érintett személy-

lyel szemben tett állításokat, a bejelentést kapó osztályokat - amennyiben van ilyen -, és a kapott személyes adatokhoz való hozzáférésre és azok kiigazítására vonatkozó jog gyakorlására szolgáló eljárást. Az érintett személyt továbbá a 8. cikk előírásainak megfelelően tájékoztatni kell a jelen határozatról is, amennyiben ez még nem történt meg.

10. cikk - Az adathozzáféréshez és kiigazításhoz való jog betartása

A mindenkor módosított 1978. január 6-i törvény 39. és 40. cikkének megfelelően a visszaélések bejelentésére vonatkozó rendszerért felelős személy köteles biztosítani, hogy a bejelentésben azonosított minden személy jogosult legyen hozzáférni személyes adataihoz, és ha azok helytelenek, nem teljeskörűek, nem egyértelműek vagy elavultak, kérhesse azok kiigazítását vagy törlését.

A visszaélések bejelentésével érintett személyek semmilyen körülmények között használhatják fel e hozzáférési jogot a bejelentő személyazonosságának megismerése érdekében.

11. cikk – A személyes adatok feldolgozásáról rendelkező olyan visszaélések bejelentésére szolgáló rendszerhez, amelyik nem felel meg az itt foglalt rendelkezéseknek, a mindenkor módosított 1978. január 6-i törvény 25-I-3 és 25-I-4, valamint 30 cikkében szereplő formában kell a Cniltól engedélyt kérni.

Ez a határozat módosítja a legutóbb 2014. január 30-án módosított 2005. december 8-i 2005-305 határozatot, és közzétételre kerül a „*Journal Officiel de la République Française*” -ben (Francia Köztársaság Hivatalos Lapja).

Az Elnök,
I. Falque-Pierrotin

ETIKAI KÓDEX: A FŐ PONTOK

A jelen Etikai Kódexben a Bouygues megfogalmazza az általa betartani kívánt fő alapértékeket, tekintettel az ügyfelei, munkavállalói, részvényesei, állami és magánszektorban működő partnerei, és általánosságban a civil társadalom felé fennálló felelősségére.

A Bouygues a Csoport összes munkavállalójától elvárja a munkahelyen a következő alapvető értékek követését:

- 1** **törvények, jogszabályok és belső szabványok szigorú alkalmazása**, különösen az egészség, a biztonság védelme és a környezet megóvása tekintetében;
- 2** **munkavállalók tisztelete**, különösen az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapegyszövegeinek betartása révén;
- 3** **becsületesség, méltányosság és átláthatóság** az ügyfelek, részvényesek és partnerek irányában;
- 4** **pontosság és megbízhatóság** a belső ellenőrzésben, az elszámolásban és a pénzügyi információkban;
- 5** **a szabad versenyt biztosító szabályok betartása, a korrupció elutasítása** annak minden formájában, különösen az OECD által tiltott formákban;
- 6** **lojalitás a társasággal**, különösen az összeférhetetlenség, a titoktartási kötelezettség megsértésének elkerülése révén, valamint a Csoport tőzsdén jegyzett részvényeit érintő tilalmas tőzsdei ügyletek kerülése révén;
- 7** **csapatszellem** a Csoporton belüli viszonyokban;
- 8** **a Csoport vagyonának védelme**, különösen a személyes birtoklás és használat elkerülése révén;
- 9** **a minőség és a fenntartható fejlődés biztosításának folyamatos szem előtt tartása**;
- 10** **a társaság politikai semlegessége**, különösen a politikai tevékenységek finanszírozásához tett mindennemű hozzájárulás tilalmának elve.

BOUYGUES csoport

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter : @csoporteBouygues



2006 • Frissítve: 2021. január

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).

BOUYGUES