

CÓDIGO DE CONDUCTA ANTICORRUPCIÓN



Donnons vie au progrès

ÍNDICE

EDITORIAL.....	1
DEFINICIONES.....	2
I. COMPROMISO DEL GRUPO CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	4
II. DESTINATARIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	5
III. TODOS COMPROMETIDOS	6
1. Compromisos de los dirigentes y managers del Grupo.....	6
2. Compromisos de los empleados	6
3. Papel de la función de ética/cumplimiento	7
IV. CÓMO LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN	10
1. Prevención.....	10
2. Detección.....	11
3. Documentación de la toma de decisiones	12
4. Control y evaluación.....	13
5. Contabilización	13
6. Alerta	14
7. Sanción	14
V. CÓMO ACTUAR EN SITUACIONES DE RIESGO	16
1. Regalos e invitaciones	16
2. Pagos de facilitación.....	17
3. Mecenazgo y patrocinio	17
4. Conflictos de interés.....	18
5. Recurso a intermediarios.....	19
6. Financiación política	21
7. Representación de intereses y acciones de lobbying.....	22
ANEXO 1	24
ANEXO 2	26

EDITORIAL

Desde 2014 el grupo Bouygues ha implementado un programa de cumplimiento anticorrupción, actualizado en 2017 para tener en cuenta la llamada ley francesa Sapin 2 de 9 de diciembre de 2016.

Como complemento del Código de Ética, hemos querido que este programa evolucione para incorporar la última normativa y hacerlo más concreto y funcional.

En efecto, desde 2017, la lucha contra la corrupción se ha reforzado en Francia y en todo el mundo, y los requisitos de las autoridades son cada vez más estrictos, especialmente bajo el efecto de la aplicación extraterritorial de algunas legislaciones. Las consecuencias en caso de infracción pueden ser muy graves para el Grupo, sus dirigentes y empleados: multas elevadas, penas de prisión efectiva, limitación de la capacidad del Grupo para acceder a contratos públicos o privados, así como financiaciones, etc.

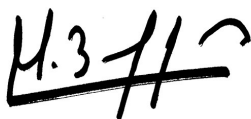
Por lo tanto, es esencial que todos comprendan las normas anticorrupción, las internalicen y las cumplan estrictamente.

Obviamente nuestro Grupo prohíbe cualquier acto de corrupción. El rechazo de todas las prácticas de corrupción debe ser un imperativo fundamental para todos los dirigentes, managers y empleados.

En particular, llamamos la atención de los dirigentes y managers sobre su especial responsabilidad en este ámbito. Es imperativo que lean atentamente este Código de Conducta, que lo difundan ampliamente entre sus empleados y que garanticen la aplicación efectiva y el cumplimiento de las normas de prohibición, prevención y control contenidas en el mismo, tanto en Francia como en el extranjero.

Todos los empleados deben entender que el grupo Bouygues será inflexible en el cumplimiento de las normas que prohíben la corrupción. Por ello, deberán estar formados en la lucha contra la corrupción. Sobre todo, deben saber que podrán confiar en sus superiores jerárquicos y en los responsables de ética de su línea de negocios y del Grupo cuando se enfrenten a actos de corrupción. Nunca se deberá dejar solo a un empleado en esta situación.

Martin Bouygues
Presidente del Consejo de Administración



Olivier Roussat
Director General del Grupo



DEFINICIONES

Agente público: se refiere a cualquier persona elegida para un cargo público o que ejerza funciones públicas, incluyendo:

- Cualquier persona empleada o utilizada como agente/representante por una administración nacional, regional o local, por una entidad que depende de dicha administración o por una autoridad administrativa independiente.
- Cualquier persona empleada o utilizada por un establecimiento público.
- Cualquier candidato meramente declarado a un cargo público.
- Cualquier responsable de un partido político.
- Cualquier empleado de una organización internacional pública.

Corrupción: puede ser activa o pasiva.

- La **corrupción activa** es el hecho de otorgar o aceptar otorgar, en Francia o en el extranjero, una ventaja de cualquier tipo a una persona física o jurídica, pública o privada, para que ésta realice o se abstenga de realizar un acto de su función con el fin de favorecer los intereses del corruptor. La infracción se tipifica aunque no se otorgue la ventaja prevista. Además, la intención fraudulenta no tiene que demostrarse para que la infracción sea perseguida y castigada.
- La **corrupción pasiva** es el hecho de aceptar o solicitar una ventaja de cualquier tipo que cumpla las condiciones anteriores.

Dirigente: se refiere al representante legal de cada Entidad del Grupo.

Entidad: se refiere a cada una de las empresas y entidades de derecho francés o extranjero «controladas» directa o indirectamente por las Líneas de negocio del Grupo.

Grupo: se refiere a la sociedad Bouygues SA y al conjunto de las empresas y Entidades de derecho francés o extranjero «controladas» directa o indirectamente por la sociedad Bouygues SA (incluyendo las empresas conjuntas controladas por Bouygues SA, las Líneas de negocios o sus Entidades). El concepto de «control» debe entenderse en el sentido de las disposiciones combinadas de los artículos L. 233-3 et L. 233-16 del Código de Comercio francés y comprende, por consiguiente, tanto el «control de derecho» como el «control de hecho».

Manager: cada Línea de negocios definirá, en función de sus procesos y actividades, el concepto de «manager» aplicable a su área de responsabilidad.

Línea de negocios: se refiere, en este documento, a Bouygues SA y a cada una de las líneas de negocios del Grupo, es decir, a la fecha del presente Código de Conducta, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier y Colas (área de Actividades de construcción), TF1 (área de Medios de comunicación) y Bouygues Telecom (área de Telecomunicaciones) y Equans (área de Energías y Servicios).

Responsable de Ética y Responsable de Cumplimiento: se refiere a la persona nombrada en cada Línea de negocios y, para el Grupo, en Bouygues SA, como Responsable de Ética, que es en principio el director jurídico. Se encarga del desarrollo y de la aplicación del Código de Ética, del Código de Conducta Anticorrupción, de los programas de cumplimiento y de las políticas del Grupo. Podrá contar con el apoyo de un Responsable de Cumplimiento designado para la implementación operativa de estos temas.

Tráfico de Influencias: al igual que la Corrupción, el Tráfico de Influencias puede ser activo o pasivo.

- El **Tráfico de Influencias activo** consiste en pedir a una persona, a cambio de una contraprestación, que utilice su influencia real o supuesta sobre otra persona para obtener de ella una ventaja o una decisión.
- El **Tráfico de Influencias pasivo** consiste en aceptar ejercer su influencia o pedir una contraprestación para ejercer su influencia.

I. COMPROMISO DEL GRUPO CONTRA LA CORRUPCIÓN

El grupo Bouygues condena la Corrupción y el Tráfico de Influencias en todas sus formas, sean públicos o privados, activos o pasivos, cometidos en Francia o en el extranjero.

Tal como se indica en el Código de Ética, el Grupo considera que los actos de Corrupción, Tráfico de Influencias e infracciones similares son contrarios a los valores comunes y a los principios éticos a los que se adhiere. En consecuencia, aplica una política de «tolerancia cero» contra cualquier incumplimiento en la materia, el cual será objeto de sanción disciplinaria.

Este compromiso contra la Corrupción se justifica tanto más cuanto que un incumplimiento a la normativa nacional y/o internacional, aunque sea local o por un importe insignificante, puede tener consecuencias muy graves para el Grupo, sus directivos y sus empleados. Además del pago de multas y de la condena de los Dirigentes a penas de prisión efectiva, dicho cumplimiento puede:

- Limitar la capacidad del Grupo para acceder a contratos públicos o privados.
- Limitar la capacidad del Grupo para llevar a cabo sus negocios (incautación de sus activos, cese o limitación de determinadas actividades, por ejemplo).
- Endurecer las condiciones de acceso del Grupo al crédito bancario, al mercado de seguros y a los inversores.
- Producir una desorganización interna e impactar negativamente en los empleados.
- Perjudicar de forma duradera a la imagen del Grupo.

Para tener en cuenta las obligaciones de la ley francesa de 9 de diciembre de 2016 relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica (de ahora en adelante, «la ley Sapin 2»)¹, el Grupo revisó en 2017 su programa de cumplimiento anticorrupción, que se sustituye por el presente Código de Conducta Anticorrupción.

En este código se recogen las medidas de información, prevención, detección, control y sanción en materia de lucha contra la Corrupción en Francia y en el extranjero que se deben implementar dentro del Grupo².

Cada Línea de negocios podrá completar o adoptar, en lo que le corresponda, normas más estrictas que las contenidas en este código, en función de su mapa de riesgos o de las características específicas de sus actividades. Estos complementos o normas más estrictas serán previamente aprobados por el Responsable de Ética del Grupo.

(1) En particular, el artículo 17, II, 1° de la ley Sapin 2.

(2) En el caso de una empresa conjunta controlada por una Entidad del Grupo y un socio, si no fuera posible exigir el cumplimiento del presente código, convendrá pedir al socio que se comprometa contractualmente a cumplir normas al menos equivalentes a las establecidas en el mismo.

II. DESTINATARIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código de Conducta se aplicará a todos los empleados y dirigente del Grupo¹ en el ejercicio de su actividad, independientemente de la Entidad, del proyecto o del país de que se trate.

Cada Línea de negocios se asegurará de que cada Entidad que se encuentre en su área de responsabilidad incorpore y aplique este Código de Conducta en Francia y en el extranjero.

Asimismo, todos los empleados del Grupo tendrán la responsabilidad de luchar contra la Corrupción en todas sus formas.

Por último, el Grupo espera de las partes interesadas (clientes, proveedores, subcontratistas y empresas asociadas, intermediarios) que apliquen normas equivalentes a las establecidas en este Código de Conducta.

(1) En el caso de una empresa conjunta controlada conjuntamente por una Entidad del Grupo y un socio, en la hipótesis de que no sea posible exigir el cumplimiento de este código, se deberá pedir al socio que se comprometa contractualmente a cumplir normas al menos equivalentes a las establecidas en este código.

III. JUNTOS COMPROMETIDOS

1. Compromisos de los dirigentes y managers del Grupo

El compromiso de los dirigentes y managers del Grupo es esencial para la difusión del Código de Conducta y su apropiación por parte de todos los empleados.

El papel de los Dirigentes es tanto más esencial cuanto que la ley Sapin 2 les hace responsables del establecimiento y la aplicación de un sistema anticorrupción, incluido un programa de cumplimiento, so pena de sanciones personales¹.

Por ello, el Grupo espera de todos sus dirigentes y managers que tengan un comportamiento ejemplar, es decir:

- Que se abstengan de cualquier práctica de Corrupción o infracción similar.
- Que establezcan medidas de información y prevención, que se detallan a continuación.
- Que participen en la detección y la sanción de cualquier empleado que incumpla el Código de Conducta.

Los dirigentes y los principales managers del Grupo formalizarán este compromiso por escrito. Lo renovarán cada dos años teniendo en cuenta la evolución de la normativa, las recomendaciones de las autoridades de control y las reglas más exigentes.

Un elemento esencial del sistema anticorrupción

La ejemplaridad de los Dirigentes es fundamental: ustedes son los embajadores de este Código de Conducta ante los empleados y las partes interesadas del Grupo.

Para ello, deberán aplicar una política de «tolerancia cero» hacia la Corrupción en la Línea de negocios o en la Entidad de la que son responsables. Asimismo les corresponderá crear un clima de confianza en el que todos los empleados puedan expresar cualquier preocupación ética.

2. Compromisos de los empleados

Todos los empleados del Grupo tendrán la responsabilidad de luchar contra la Corrupción en todas sus formas. Por ello, y so pena de incurrir en sanciones, incluidas las penales, se abstendrá de:

- Ejercer cualquier práctica consistente en dejarse sobornar o en sobornar a una persona privada o a un Agente público, directamente o por un intermediario.

(1) Véase el artículo 17, IV y V de la ley Sapin 2.

- Cometer infracciones similares a la Corrupción (Tráfico de Influencias, encubrimiento de favoritismo¹, toma ilegal de intereses², blanqueo³, etc.).

Para ello, el Grupo espera de todos sus empleados que internalicen este Código de Conducta y tengan vigilancia y lucidez en el ejercicio de su actividad diaria.

Con el fin de que las partes interesadas (clientes, proveedores, prestadores de servicios, subcontratistas y empresas asociadas, intermediarios) internalicen los retos de la lucha contra la Corrupción, los empleados se asegurarán de que su relación con ellas se ajuste a las normas de cumplimiento del Grupo.

En primera línea

Ustedes son los primeros actores del cumplimiento a diario. Las herramientas que el Grupo ponga a su disposición deberán permitirles responder a las preguntas que puedan tener sobre la detección y la lucha contra la Corrupción.

Sin embargo, en caso de duda o preocupación, consulten a su superior, a la dirección jurídica, al Responsable de Cumplimiento o al Responsable de Ética de su Línea de negocios o del Grupo.

3. Papel de la función de ética/cumplimiento

El Grupo implementará los medios necesarios para luchar contra los incumplimientos del deber de probidad.

La función de ética/cumplimiento estará a cargo del Responsable de Ética, que en principio será el director jurídico de la Línea de negocios, asistido por equipos específicos (con, en su caso, un Responsable de Cumplimiento).

En particular, la función de ética/cumplimiento tendrá las siguientes misiones:

- Organizar el desarrollo y la aplicación del Código de Conducta.
- Asesorar a los empleados sobre los temas relacionados con el código.

(1) De acuerdo con el artículo 432-14 del Código Penal francés, «será castigado con una pena de prisión de dos años y una pena de multa de 30.000 euros el hecho de procurar o tratar de procurar a otra persona una ventaja injustificada mediante un acto contrario a las disposiciones legales o reglamentarias destinadas a garantizar la libertad de acceso y la igualdad de los candidatos en los contratos públicos y las delegaciones de servicio público, cometido por una persona depositaria de la autoridad pública o encargada de una misión de servicio público o investida de un cargo público electivo o que ejerza las funciones de representante, administrador o agente del Estado, de las entidades territoriales, de los establecimientos públicos, de las sociedades de economía mixta de interés nacional encargadas de una misión de servicio público y de las sociedades locales de economía mixta o por cualquier persona que actúe por cuenta de alguna de las mencionadas».

(2) De acuerdo con el artículo 432-12 del Código Penal francés, «el hecho, por parte de una persona depositaria de la autoridad pública o encargada de una misión de servicio público o investida de un cargo público electivo, de tomar, recibir o mantener, directa o indirectamente, cualquier interés en una empresa o en una operación de la que, en el momento del acto, tenía la responsabilidad en todo o en parte de garantizar la supervisión, la administración, la liquidación o el pago, será castigado con una pena de prisión de cinco años y una pena de multa de 500.000 euros, que podrá incrementarse hasta el doble del importe del producto de la infracción».

(3) De acuerdo con el artículo 324-1 del Código Penal francés, «el blanqueo es el hecho de facilitar, por cualquier medio, la falsa justificación del origen de los bienes o de los ingresos del autor de un delito grave o menos grave que haya proporcionado a éste un beneficio directo o indirecto. También constituirá blanqueo el hecho de prestar apoyo a una operación de inversión, ocultación o conversión del producto directo o indirecto de un delito grave o menos grave. El blanqueo será castigado con una pena de prisión de cinco años y una pena de multa de 375.000 euros».

- Facilitar datos complementarios o ilustrativos del código que, tras la evaluación de los riesgos, se justifiquen por las características específicas de la actividad de la Línea de negocios. Estos complementos serán aprobados por el Responsable de Ética del Grupo.

En cada Línea de negocios se ha creado un comité de ética que emana del Consejo de Administración. Este comité se reunirá periódicamente para examinar las cuestiones relativas a la ética y evaluar el mecanismo de prevención y detección de la Corrupción establecido. Asimismo, contribuirá a la definición de las normas de conducta o planes de acción que deban orientar el comportamiento de los dirigentes y empleados.

IV. CÓMO LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

1. Prevención

Información

Para que todos los dirigentes y empleados puedan internalizarlo, el Código de Conducta será accesible a diario en la Intranet del Grupo y de cada Línea de negocios o por cualquier otro medio determinado por las Líneas de negocios.

De acuerdo con los procedimientos que defina, cada Línea de negocios se asegurará periódicamente de que el contenido del código y el compromiso del Grupo con la lucha contra la Corrupción sean conocidos por todos. Transmitirá a sus dirigentes y empleados toda la información relevante para su actividad, por ejemplo:

- Cualquier comunicación sobre las prácticas que requieran una atención particular en la lucha contra la Corrupción.
- Cualquier alerta o seguimiento legal o reglamentario sobre las disposiciones anticorrupción (recomendaciones de las autoridades, jurisprudencia, modificaciones textuales), distribuida lo antes posible.
- Cualquier información sobre la integridad de una parte interesada, junto con el departamento jurídico de la Línea de negocios y, en su caso, los asesores y prestadores de servicios externos especializados.

Por último, cada Línea de negocios hará todo lo posible para que sus clientes, proveedores de primer nivel, subcontratistas, empresas asociadas, intermediarios o socios comerciales cumplan con el Código de Conducta o apliquen normas equivalentes.

Capacitación

Cada Línea de negocios implementará un sistema de capacitación adaptado a sus actividades y a las zonas geográficas en las que opere. Este sistema incluirá:

- Un módulo de **capacitación en línea obligatorio** destinado a todos los empleados, que abarcará el Código de Conducta y las normas de lucha contra la Corrupción.
- Un módulo de **capacitación presencial más específico** destinado a los dirigentes y empleados más expuestos a los riesgos de Corrupción y Tráfico de Influencias¹.

Marco contractual

Cada Línea de negocios identificará los contratos en los que se deba imperativamente incluir cláusulas anticorrupción.

(1) Por ejemplo, los empleados susceptibles de mudarse a países con un índice de percepción de la corrupción de *Transparencia Internacional* igual o inferior a cincuenta (véase el último índice de percepción de la corrupción cuyo enlace figura en el Anexo 2).

Estas cláusulas deberán incluirse, como mínimo, en los siguientes documentos:

- Contrato que presente un riesgo de Corrupción (como un acuerdo de alianza o *joint-venture*, un contrato de patrocinio o mecenazgo, un contrato de adquisición de una empresa objetivo, un contrato de intermediación).
- Contrato de trabajo o compromiso individual de un empleado expuesto, en el desempeño de sus funciones, a un riesgo de Corrupción (por ejemplo, empleado a quien se confíe la responsabilidad de una filial, una Entidad, un proyecto, una función comercial o un departamento de compras).
- Delegación de poderes otorgada al Dirigente que sea responsable de una Entidad, un departamento o un proyecto, esté autorizado para contraer compromisos financieros o ejerza una misión en una dirección comercial o de compras.

2. Detección

El Grupo ha implementado varias herramientas que permiten detectar previamente los riesgos de Corrupción propios de sus actividades. En este sentido, se realizarán obligatoriamente controles de cumplimiento en el momento de iniciar cualquier proyecto importante, actividad nueva o implantación.



Mapa de riesgos de Corrupción

Cada Línea de negocios elaborará un mapa de riesgos formalizado para identificar, analizar y priorizar los riesgos de exposición de sus Entidades a solicitudes externas con fines de Corrupción. Este mapa de riesgos tendrá en cuenta, en particular, los sectores de actividad y las zonas geográficas en que operen las Entidades. La posible necesidad de actualizarlo se determinará anualmente.

Evaluación de terceros

Cada Línea de negocios aplicará procedimientos para evaluar la situación de sus clientes, proveedores de primer nivel, intermediarios y, de forma más general, socios comerciales, con respecto al mapa de riesgos establecido en materia de Corrupción. Estas evaluaciones deberán ser efectivas, detalladas, documentadas y actualizadas según el nivel de riesgos del tercero y la evolución de la relación.

Análisis de riesgo de una empresa objetivo

El Grupo exige que cualquier fusión con una empresa objetivo, adquisición o absorción de una empresa objetivo se someta previamente a un análisis riguroso del riesgo de Corrupción.

Evaluación de terceros: los elementos a tener en cuenta

Llevar a cabo un análisis de riesgo de un socio comercial significa, por ejemplo, con respecto al mapa de riesgos de la Línea de negocios o Entidad interesada:

- Comprender su historial y su entorno.
- Conocer su estructura accionarial, sus principales dirigentes y sus beneficiarios efectivos¹.
- Investigar sus posibles vínculos con Agentes públicos.
- Identificar sus posibles condenas por incumplimiento del deber de probidad y los posibles procesos judiciales en su contra.
- Determinar los principales elementos de su sistema anticorrupción.
- Documentar todas las etapas del análisis.

Las autoridades pedirán estos elementos en el marco de sus propios controles.

3. Documentación de la toma de decisiones

Las direcciones jurídicas de cada Línea de negocios establecerán una política para el archivo adecuado de toda la documentación relativa a la aplicación del Código de Conducta, en particular el mapa de riesgos de Corrupción, las evaluaciones de terceros y los análisis de riesgo realizados.

El archivo deberá permitir a cada Línea de negocios o Entidad poder demostrar que ha desarrollado sus actividades de conformidad con la normativa aplicable.

Estos documentos se conservarán durante un período de tiempo suficiente, que no podrá ser inferior a cinco años.

(1) El beneficiario efectivo es la o las personas físicas que mantienen, directa o indirectamente, más del 25% de las participaciones o acciones de la institución o que ejercen el control de los órganos de administración o dirección de la institución de inversión colectiva o, en su caso, de la sociedad gestora o de la sociedad gestora de carteras que la representa. Véase el artículo R. 561-2 del Código monetario y financiero francés.

4. Control y evaluación

Las normas y los principios establecidos en el Código de Conducta sólo serán eficaces si se controlan, evalúan y mejoran periódicamente.

Corresponde a todo dirigente y manager al que se haya confiado la responsabilidad operativa de una Entidad del Grupo velar por la regularidad de las operaciones, la implementación de los controles adecuados y la utilización de los medios de evaluación puestos a disposición en el Grupo o la Entidad.

Cada Línea de negocios establecerá varios niveles de control y evaluación de la aplicación del Código de Conducta:

- **1^{er} nivel:** todos los empleados vigilarán la conformidad de sus actividades con la legislación aplicable.
- **2^o nivel:** el control interno en cada Línea de negocios se asegurará de que las autoevaluaciones se realicen correctamente. Elaborará un informe que se enviará al Responsable de Ética y al Responsable de Cumplimiento. El Responsable de Cumplimiento se basará en este documento para informar sobre la aplicación del Código de Conducta, las mejoras realizadas o por realizar, las dificultades encontradas y los planes de acción a seguir.
- **3^{er} nivel:** la dirección de auditoría de cada Línea de negocios y de Bouygues realizará auditorías periódicas para verificar que las operaciones del Grupo se lleven a cabo de acuerdo con los principios del Código de Conducta y del manual de control interno del Grupo y de la Línea de negocios. Las conclusiones del informe de auditoría interna se comunicarán al Responsable de Ética y al Responsable de Cumplimiento de la Línea de negocios y del Grupo, así como al comité de ética. Se tendrán en cuenta para reforzar el Código de Conducta, si es necesario.

El cumplimiento como criterio de evaluación anual de los dirigentes y managers

La aplicación del Código de Conducta y la vigilancia ejercida en el ámbito de las prácticas anticorrupción son elementos de apreciación que se tendrán en cuenta durante las evaluaciones anuales de los dirigentes y managers del Grupo.

La observación de una deficiencia, durante el ejercicio analizado, en la prevención y la detección de la Corrupción en una filial será tomada en cuenta y podrá afectar a la correspondiente evaluación anual.

5. Contabilización

Con objeto de asegurarse de que los fondos y otros activos se utilicen para fines comerciales de buena fe, el Grupo velará por que sus operaciones y transacciones se registren de forma sincera y fiel en las cuentas de cada Entidad, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos internos.

Todos los dirigentes y empleados que realicen registros contables deberán hacerlo con precisión y comprobar la existencia de la documentación correspondiente a cada asiento. Asimismo, cualquier transferencia de fondos requerirá una vigilancia particular, sobre todo en lo que se refiere a la identidad del destinatario y al motivo de la transferencia.

Por último, los departamentos de contabilidad y finanzas deberán estar especialmente implicados en cada uno de estos aspectos.

6. Alerta

En aplicación del Código de Conducta, el Grupo fomenta la libertad de palabra: los empleados y los dirigentes podrán comunicar cualquier inquietud o duda sobre una práctica contraria al Código de Conducta a su superior jerárquico, a la dirección jurídica, a su Responsable de Cumplimiento o a su Responsable de Ética.

El Grupo ha establecido un mecanismo interno de alerta para recibir las alertas de cualesquiera empleados (incluso externos u ocasionales), Dirigentes y partes interesadas sobre (i) un delito grave o menos grave, (ii) una amenaza o un perjuicio para el interés general, (iii) una violación o una tentativa de encubrimiento de una violación de un compromiso internacional debidamente ratificado o aprobado por Francia, de un acto unilateral de una organización internacional adoptado sobre la base de dicho compromiso, del derecho de la Unión Europea, de una ley o de un reglamento, o (iv) una violación del Código de Conducta. El destinatario de este mecanismo interno de alerta será el Responsable de Ética de la correspondiente Línea de negocios. Cuando el alertador considere que la situación va más allá del ámbito de su Línea de negocios, podrá dirigirse al Responsable de Ética del Grupo. Asimismo, el Responsable de Ética de la Línea de negocios podrá transmitir una alerta al Responsable de Ética del Grupo cuando considere que la situación va más allá del ámbito de su Línea de negocios.

Las modalidades de presentación, recepción y tratamiento de las alertas se detallan en el anexo del Código de Ética titulado Procedimiento interno de recepción y tratamiento de las alertas.

No hacer la vista gorda

Nadie debe callar ante la Corrupción en todas sus formas.

Para las autoridades judiciales, el hecho de no impedir un comportamiento ilegal del que se tiene conocimiento aunque se dispone de la facultad para impedirlo puede interpretarse como un acto de complicidad.

Si usted es testigo de un acto de Corrupción, tiene el deber de denunciarlo sin demora. La Entidad o la Línea de negocios afectada decidirá luego, junto con el Responsable de Ética y la dirección jurídica, sobre la necesidad de acudir ante las autoridades.

7. Sanción

Los hechos de Corrupción o de incumplimiento en la prevención de la Corrupción podrán ser castigados por las autoridades administrativas y judiciales, de acuerdo con los procedimientos recogidos en el anexo 1 del presente Código de Conducta. Las sanciones pecuniarias impuestas por un órgano judicial a un dirigente o empleado correrán a cargo de éste.

En consonancia con su política de «tolerancia cero» contra los actos de Corrupción, el Grupo se reserva el derecho de tomar las medidas que considere necesarias si descubre alguna infracción de sus normas de cumplimiento.

En todo caso, se aplicarán sanciones y medidas correctoras:

- Revocación del cargo del Dirigente o sanción disciplinaria del empleado (que puede ir hasta el despido) en caso de violación del Código de Conducta o de un acto que exponga a su Entidad, a su Línea de negocios o a Bouygues SA a las consecuencias de un acto de Corrupción.
- Presentación de querrela con personación civil, en caso de que se descubran hechos de Corrupción.
- Terminación de las relaciones contractuales con cualquier subcontratista, empresa asociada o socio comercial que haya cometido un acto de Corrupción.

V. CÓMO ACTUAR EN SITUACIONES DE RIESGO

El ofrecimiento de un viaje por parte de un proveedor, el patrocinio de un equipo de fútbol, la financiación de una acción caritativa, la entrada en el accionariado de un cliente, el pago de una comisión a un agente para acelerar el despacho de una mercancía, el contacto con un diputado encargado de una propuesta de ley «sensible» para el Grupo son algunas de las situaciones a las que pueden enfrentarse los dirigentes y empleados del Grupo y que pueden generar riesgos de Corrupción.

Es fundamental que todos identifiquen estas prácticas de riesgo y sepan cómo reaccionar en consecuencia, para no poner en riesgo su responsabilidad y la del Grupo.

1. Regalos e invitaciones

Aunque dar o recibir regalos e invitaciones forman parte integrante de los negocios, también puede poner en duda la imparcialidad de quien los da o los recibe. A principios de 2020, el Grupo publicó una política de regalos e invitaciones para informar a los empleados del Grupo de las condiciones en las que pueden dar o aceptar regalos e invitaciones.

Los principios establecidos en esta política implican que todos los dirigentes y empleados deberán abstenerse de ofrecer y recibir regalos e invitaciones cuya naturaleza (bienes de equipo, dinero en efectivo, condonación de deudas, etc.), valor (superior a los umbrales fijados por las normas internas) o período (licitación o toma de decisión en curso) no se ajuste a la política de «Regalos e invitaciones» del Grupo.

Se desprende de estos principios que los regalos e invitaciones serán, en función de su importe, objeto de una información o autorización del responsable jerárquico, en su caso tras consultar con el Responsable de Cumplimiento y el director jurídico. Estos regalos e invitaciones deberán ser rastreados y, en su caso, registrados de forma clara en la contabilidad de la sociedad.

Buenas prácticas en política de regalos e invitaciones

En todas las situaciones en las que pueda ofrecer o recibir un regalo o una invitación, refiérase a la política de regalos e invitaciones del Grupo y, en su caso, de la correspondiente Línea de negocios.

Hágase las siguientes preguntas:

- «Me siento molesto ante este regalo o invitación?»
- «Me sentiría molesto si se revelara la existencia de este regalo o invitación?»
- «¿Cuál es el contexto? ¿Se ofrece este regalo o invitación por cortesía, por motivos comerciales o para obtener una contraprestación?»
- «Es razonable este regalo o invitación desde el punto de vista de la práctica profesional?»
- «¿Sigo siendo independiente al ofrecer o recibir este regalo o invitación?»
- «Podría verse perjudicada la imagen de mi Entidad, de mi Línea de negocios o del Grupo?»

En caso de duda, póngase en contacto con su dirección jurídica o Responsable de Cumplimiento.

2. Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación (o *facilitation payments*) se refieren a pagos indebidos, otorgados a Agentes públicos o solicitados por ellos, para facilitar una operación o la realización de actos administrativos ordinarios (despacho de mercancías, obtención de un visado, un permiso, etc.) a los que el solicitante tiene derecho legalmente.

La posición del Grupo es la de prohibir a todos los dirigentes y empleados realizar cualquier pago de facilitación, salvo en caso de que el pago se solicite bajo coacción o exista una amenaza para la vida, la integridad o la seguridad de un empleado.

3. Mecenazgo y patrocinio¹

El Grupo valora el mecenazgo como parte integrante de su voluntad, recogida en el Código de Ética, de participar en la vida pública. Asimismo favorece la contribución al desarrollo de eventos deportivos, culturales, artísticos y científicos que estén en consonancia con los valores que defiende.

Sin embargo, las operaciones tanto de mecenazgo como de patrocinio presentan riesgos de Corrupción ya que pueden ser un medio para ocultar y/o cometer indirectamente actos ilícitos.

El mecenazgo es el hecho de entregar una cantidad de dinero, bienes o servicios sin contraprestación a una organización que promueve una causa de interés general.

El patrocinio (también conocido como «*sponsoring*») es el hecho de contribuir a la financiación de una organización o un evento como un seminario, una conferencia o un acontecimiento deportivo, con el fin de beneficiarse del potencial comercial generado por la participación o la asociación visible a dicho evento. Por tanto, pretende promover la imagen comercial de un producto o una marca a través, entre otras cosas, de la difusión de mensajes publicitarios.

Estas operaciones deberán perseguir un objetivo legítimo y nunca deberán ser un medio para ocultar y/o cometer indirectamente un acto ilícito (pago ilícito, Corrupción, Tráfico de influencias, etc.), y/o participar en actividades prohibidas por el Grupo (por ejemplo, financiación de partidos políticos).

Por consiguiente, el Grupo se abstendrá de participar en cualquier operación de mecenazgo o patrocinio:

- Que tenga como objetivo obtener o mantener un contrato, una decisión o una autorización.
- Que condicione la realización de un proyecto o se produzca en un momento estratégico que pueda afectar a los intereses de la correspondiente Línea de negocios o Entidad (licitación en curso, solicitud de autorización en curso, etc.).
- Cuando el beneficiario y/o sus Dirigentes hayan sido condenados penalmente o encausados por su gestión por parte de los organismos de control (en Francia por ejemplo, el Tribunal de Cuentas).
- Cuando el beneficiario busque claramente un interés personal o adopte un comportamiento o un modo de gestión que haga temer o posibilite malversaciones de fondos por parte de sus miembros.

(1) Este apartado no se refiere a las actividades de patrocinio publicitario reguladas por el decreto n.º 92-280 de 27 de marzo de 1992 relativo a las obligaciones de los editores de servicios en materia de publicidad, patrocinio y telecompra.

- Cuando el empleado que inició el proyecto obtenga un beneficio personal directo.
- Cuando no contribuya en absoluto a la política de marketing o comunicación de la correspondiente Línea de negocios o Entidad.

En materia de acciones de mecenazgo, cada Línea de negocios deberá fijar, en consulta con su comité de ética, los ejes de su política de mecenazgo. Cuando una acción de mecenazgo incumpla la política definida, será imperativo consultar con el comité de ética de la Línea de negocios para aprobar previamente la operación, el beneficiario y la forma de la contribución.

Por último, para cada acción de mecenazgo o patrocinio, el Grupo exigirá que:

- La Entidad beneficiaria se someta a un análisis de riesgo asociado a la probidad.
- La contribución se formalice mediante un contrato escrito.
- El dirigente o empleado que inició el proyecto certifique la relación (o la ausencia de relación) con el beneficiario de la operación en cuestión.
- La contribución se supervise con el fin de garantizar su utilización para los fines previstos en el contrato.

Realización de una operación de mecenazgo o patrocinio: los puntos sensibles

La Línea de negocios participa en una licitación lanzada por un municipio. El alcalde de dicho municipio sugiere al empleado de la Línea de negocios encargado de responder a la licitación que patrocine la competición deportiva del municipio durante el mismo período.

Comportamiento a adoptar:

Usted debe estar siempre atento al contexto en el que acepte realizar acciones de mecenazgo o patrocinio. Estas operaciones están estrictamente prohibidas cuando la Línea de negocio está negociando con un municipio.

En caso de duda, puede ponerse en contacto con el Responsable de Cumplimiento o la dirección jurídica de su Línea de negocios.

4. Conflictos de interés

Existe un conflicto de interés cuando los intereses personales de un dirigente o un empleado entran en contradicción o competencia con los intereses de la Entidad del Grupo en la que éste desarrolla su actividad profesional.

El Código de Ética exige de todos los dirigentes y empleados que se aseguren de no ejercer, directa o indirectamente, una actividad que los coloque en una situación de conflicto de interés con su Entidad o Línea de negocios. En el caso de que un dirigente o empleado se encuentre en una situación de conflicto de interés, potencial o real, deberá comunicarlo a sus superiores jerárquicos, sin omitir nada.

El Grupo ha adoptado un programa de cumplimiento dedicado a los conflictos de interés.

Declarar un conflicto de interés

Su cuñada es directora general de una empresa que quiere ser seleccionada como nuevo proveedor de su Línea de negocios. En el ejercicio de sus funciones, usted tiene una influencia en el proceso de selección de este proveedor.

Comportamiento a adoptar:

Usted debe declarar sin demora este conflicto a su superior jerárquico para que éste pueda, en colaboración con el Responsable de Cumplimiento o la dirección jurídica, en su caso, tratar el asunto de forma adecuada (por ejemplo, no participar en este proceso de selección, tomar las medidas necesarias para preservar la confidencialidad del expediente, etc.).

5. Recurso a intermediarios

Definición de intermediario

Se entiende por «intermediario» toda persona jurídica o física, cualquier que sea su estatuto o sector de actividades, que realiza por cuenta del Grupo, de una de sus Líneas de negocios o de una de sus Entidades, con carácter principal o accesorio, una acción consistente en facilitar, ante un tercero, público o privado, la celebración de un contrato, o en obtener un compromiso, una decisión o una autorización.

Una persona cuya misión consiste exclusivamente en prestar asesoramiento técnico o servicios intelectuales, sin ninguna intermediación, no constituye un intermediario en el sentido del apartado anterior. Esta apreciación corresponde al dirigente o empleado que contrate a la persona. En caso de duda sobre la naturaleza del servicio previsto, se deberá consultar a la dirección jurídica o al correspondiente Responsable de Cumplimiento.

Posición del Grupo

El recurso a intermediarios está estrictamente prohibido cuando consiste en encargarles acciones que el Grupo, sus Líneas de negocios o sus Entidades no tienen derecho a realizar o cuando, después de aplicar todas las medidas de precaución, subsiste una duda seria sobre su integridad.

En algunas situaciones, por ejemplo cuando una Entidad quiere penetrar en un nuevo mercado o necesita la asistencia o el apoyo de un profesional calificado para llevar a cabo una negociación u otra acción comercial, se puede considerar el recurso a intermediarios.

Sin embargo, esta práctica puede presentar riesgos, ya que la persona jurídica que solicitó la asistencia o el apoyo del intermediario puede ser condenada a fuertes sanciones si el intermediario cometió actos de Corrupción. Por consiguiente, el recurso a intermediarios, cuando sea necesario, deberá considerarse con precaución.

Además, la selección de un intermediario y cualquier colaboración con él deberán ser objeto de una mayor vigilancia cuando:

- El Intermediario intervenga ante Agentes públicos.
- El intermediario sea propuesto o impuesto por un tercero (Agente público, cliente, etc.).
- Cuando la legislación local exija el recurso a un intermediario para realizar la operación prevista.

Por principio, el recurso a una persona física a efectos de intermediación no está autorizado. Sin embargo, se podrá hacer excepción a este principio previa autorización de la dirección jurídica o del correspondiente Responsable de Cumplimiento. Esta excepción deberá justificarse y formalizarse en el marco de un procedimiento que se someterá a la aprobación del Responsable de Ética de la Línea de negocios y del Responsable de Ética del Grupo.

Por último, cada Línea de negocios conservará la posibilidad de prohibir o restringir el recurso a determinados tipos de intermediarios, en función de su propio mapa de riesgos.

Validación previa

El Grupo exige que el empleado que desee recurrir a un intermediario solicite la participación de la dirección jurídica o del correspondiente Responsable de Cumplimiento y proceda a las siguientes comprobaciones:

- ¿Es el intermediario una persona jurídica?
- ¿Tiene una existencia legal y un establecimiento real?
- ¿Están registradas sus cuentas?
- ¿Quiénes son sus beneficiarios efectivos?
- ¿Tiene suficiente experiencia y reputación en su campo y medios acordes con las misiones que propone (la realidad de sus actividades está probada, presta de forma habitual los servicios encomendados, su clientela es seria, su conocimiento del sector y del país está demostrada, etc.)?

Lo que debe alertarle

Al realizar un análisis de riesgo, deberá estar especialmente atento a los siguientes aspectos:

- Posibles conflictos de interés.
- Vínculos personales y/o profesionales entre el intermediario y Agentes públicos.
- Dificultad de recabar la información necesaria para realizar el análisis de riesgo.
- Carácter sospechoso o inexplicable de algunas exigencias del intermediario (anonimato, exclusividad de la relación con el cliente, etc.).
- Existencia de condenas por incumplimiento del deber de probidad del intermediario, de uno de sus dirigentes o de uno de sus accionistas.
- Anormalidad de las condiciones de pago propuestas por el intermediario (efectivo, pagos en una cuenta bancaria situada en un paraíso fiscal o distinta de la del intermediario, etc.) o del importe de la retribución solicitada.
- Negativa del intermediario a comprometerse a cumplir con la normativa anticorrupción.

La decisión de recurrir a un intermediario se tomará en función del número y la importancia de las señales identificadas, en colaboración con la dirección jurídica, el Responsable de Cumplimiento y el correspondiente Responsable de Ética.

Contractualización de la relación

Cualquier relación comercial con un intermediario deberá requerir la celebración de un contrato redactado con el apoyo de la dirección jurídica o del Responsable de Cumplimiento. Este contrato será firmado por el representante legal de la Línea de negocios o de la correspondiente Entidad.

El contrato deberá exponer los servicios prestados por el intermediario e incluir una cláusula anticorrupción.

Las Líneas de negocios podrán establecer excepciones a estos principios en función de sus actividades. Estas excepciones deberán justificarse y formalizarse en el marco de un procedimiento que se someterá a la aprobación del Responsable de Ética de la Línea de negocios y del Responsable de Ética del Grupo.

Una lista actualizada de los contratos de intermediación celebrados (y sus cláusulas adicionales) deberá elaborarse y comunicarse periódicamente al Responsable de Ética de la correspondiente Línea de negocios.

Retribución del intermediario

La retribución del intermediario, establecida en el contrato, deberá ser siempre la contraprestación de servicios reales y justificables. En este sentido deberá:

- Ser proporcional a la duración y la complejidad de la misión.
- Incluir una parte fija a suma alzada, haciéndose constar que si la retribución comprende una parte variable vinculada al resultado (*success fee*), el importe de ésta última no podrá superar en ningún caso el importe de la parte fija. En caso de *success fee*, la estructura y las modalidades de pago del intermediario deberán ser aprobadas previamente por el Responsable de Ética de la correspondiente Línea de negocios.
- Pagarse a medida que avance la misión y estar condicionada a la presentación por parte del intermediario de facturas con comprobante que justifiquen los servicios prestados (estudios, documentos relativos a la ejecución del contrario, informes, actas de reuniones, etc.).
- Abonarse en una cuenta bancaria situada en el país del proyecto para el que el intermediario haya prestado sus servicios. Cuando el intermediario no tenga la nacionalidad del país del proyecto, se le podrá pagar en el país del lugar de su actividad principal.

Las Líneas de negocios podrán establecer excepciones a estos principios en función de sus actividades. Estas excepciones deberán justificarse y formalizarse en el marco de un procedimiento que se someterá a la aprobación del Responsable de Ética de la Línea de negocios y del Responsable de Ética del Grupo.

6. Financiación política

En Francia, la financiación de las actividades de los partidos políticos, así como la carrera o la candidatura de cualquier político, está estrictamente prohibida a las personas jurídicas. Muchos países tienen una prohibición de este tipo.

El Grupo tiene como política general no contribuir a la financiación de partidos o responsables políticos, sea directa o indirectamente a través de asociaciones, *think tanks* (laboratorios de ideas), fundaciones, etc.

7. Representación de intereses y acciones de lobbying

El Grupo lleva a cabo acciones de representación de interés (o *lobbying*¹) con el fin de dar a conocer y entender mejor sus actividades. Los Dirigentes del Grupo y de cada Línea de negocios definirán y acordarán los objetivos y procedimientos de las actuaciones de lobbying, que se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa aplicable y los valores del Grupo.

Dirigentes o empleados que ejercen una actividad de representación de intereses

Se espera de todos los dirigentes y empleados encargados de una actividad de representación de intereses que la ejerzan con probidad e integridad, de acuerdo con la normativa aplicable, el Código de Ética y este Código de Conducta.

En Francia, cada Línea de negocios estará encargada del registro, transmisión y actualización ante la Alta Autoridad para la Transparencia de la Vida Pública (HATVP) de los datos relativos a las empresas, los dirigentes y los empleados de su área de responsabilidad que ejerzan actividades de representación de intereses.

Todos los dirigentes y empleados que participen en actividades de lobbying:

- Se abstendrán de recurrir a prácticas de Corrupción o prácticas desleales o anticompetitivas, incluido el ofrecimiento de una ventaja prohibida con el fin de influir en la decisión de un responsable público.
- Cumplirán con su obligación de transparencia e información a la HATVP.
- Velarán por que su Entidad cumpla con los mecanismos de registro pertinentes y la normativa relativa a las acciones de lobbying previstas.
- Se negarán a incitar a una persona a violar las normas deontológicas que le sean aplicables.
- Se comprometerán a no efectuar gestiones encaminadas a obtener informaciones o decisiones por medios fraudulentos.
- Se abstendrán de utilizar para fines comerciales o publicitarios la información obtenida en el ejercicio de su actividad.
- Se negarán a vender a terceros copias de documentos de un gobierno o de una autoridad administrativa o pública independiente.
- Se asegurarán de que las organizaciones profesionales y *think tanks* de los que puedan ser miembros los representantes del Grupo cumplan con la normativa de lucha contra la Corrupción.

Recurso a terceros para llevar a cabo una acción de lobbying

Las disposiciones de este Código de Conducta relativas a los intermediarios en materia de análisis de riesgo, retribución y contractualización serán aplicables a los representantes de intereses.

El tercero que sea representante de intereses deberá comprometerse a cumplir con la normativa de lucha contra la Corrupción.

La contratación o el recurso a los servicios de ex dirigentes políticos o cargos electos (ministros, presidentes de entidades locales, etc.) o ex funcionarios de instituciones nacionales o internacionales

(1) Se entiende por lobbying la contribución a los debates sobre la elaboración o la aplicación de una ley, un reglamento o una política pública mediante informes o dictámenes técnicos.

sólo podrá realizarse de acuerdo con las normas que regulen sus estatutos (por ejemplo, plazo después del cese de sus funciones, etc.). En todo caso, sólo se podrá recurrir a los servicios de estas personas para llevar a cabo acciones de lobbying en los ámbitos en los que ejercían su cargo cuando haya transcurrido el plazo legal desde el cese de sus funciones.

Recurso a una empresa de lobby: aspectos a tener en cuenta

Si usted piensa confiar una misión a un representante de intereses, los siguientes aspectos deberán llevarle a abstenerse de recurrir a esa persona cuando:

- No demuestre tener la experiencia ni los medios necesarios para llevar a cabo la misión.
- Se niegue a suscribir las cláusulas obligatorias que deben figurar en su contrato escrito.
- Se niegue, en su caso, a inscribirse en los registros correspondientes (por ejemplo, el registro de los representantes de intereses de la HATVP en Francia, el registro de transparencia de la UE).
- Tenga antecedentes penales, especialmente por hechos de Corrupción o infracciones similares.

ANEXO 1

APORTACIONES DE LA LEY SAPIN 2: INTENSIFICACIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La ley Sapin 2 ha introducido varias medidas ambiciosas para detectar y prevenir los actos de Corrupción en las empresas. Con su entrada en vigor, la legislación francesa es ahora muy similar a muchas legislaciones extranjeras.

Aplicación de un programa de cumplimiento

La ley establece que a partir de determinados umbrales las empresas deberán aplicar un programa de cumplimiento con ocho pilares:

- Adopción de un Código de Conducta.
- Mecanismo interno de alerta para recibir las alertas de empleados sobre la existencia de situaciones contrarias al Código de Conducta de la sociedad.
- Mapa de riesgos.
- Procedimientos de evaluación de la situación de los clientes, proveedores de primer nivel e intermediarios con respecto al mapa de riesgos.
- Procedimientos internos y externos de control contable.
- Sistema de formación para los dirigentes y empleados más expuestos a los riesgos de Corrupción y Tráfico de Influencias.
- Régimen disciplinario para sancionar el personal de la sociedad en caso de violación del Código de Conducta.
- Sistema interno de control y evaluación de las medidas aplicadas.

Creación de la Agencia francesa de lucha contra la corrupción (AFA)

La Agencia francesa de lucha contra la corrupción (AFA) está encargada de ayudar a las autoridades competentes a prevenir y detectar los hechos de Corrupción y las infracciones similares. Lleva a cabo misiones de control y cuenta con poder de sanción propio.

La AFA controla el cumplimiento de las medidas y los procedimientos que las empresas más importantes deben aplicar en la prevención y la detección de la Corrupción. Sus agentes pueden proceder a verificaciones en los locales de las empresas. Al terminar los controles, la AFA puede transmitir una advertencia a la empresa incumplidora y, en su caso, comunicarlo a la Comisión de sanciones, la cual puede ordenar a la empresa que adapte sus procedimientos internos y, si es necesario, imponer una sanción pecuniaria a la empresa y a los Dirigentes incumplidores.

Asimismo la AFA informa al fiscal de la República o al fiscal económico sobre los hechos de los que tiene conocimiento y que pueden constituir un delito grave o menos grave.

Convenio judicial de interés público

Basándose en el modelo del *Deferred Prosecution Agreement* (DPA) vigente en Estados Unidos y el Reino Unido, la ley Sapin 2 ha introducido la posibilidad de que una empresa encausada por hechos de Corrupción celebre un «convenio judicial de interés público».

Este procedimiento innovador permite a la empresa infractora «transigir» con el fiscal en lugar de incurrir en un largo juicio de desenlace incierto. Para ello, la empresa debe pagar una multa de «interés público» al Tesoro Público de hasta el 30% de su volumen de negocios anual medio de los últimos tres años. Además puede verse obligada a someterse a un programa de puesta en conformidad bajo el control de la AFA, durante un máximo de tres años.

Ampliación de la competencia de los tribunales penales franceses

La ley Sapin 2 ha reafirmado y ampliado la competencia extraterritorial de los tribunales franceses, que se extiende ahora a las infracciones cometidas por una persona jurídica o física, cualquiera que sea su nacionalidad, que tenga su residencia permanente o desarrolle al menos una parte de su actividad económica en Francia.

Asimismo, la nueva ley ha eliminado los obstáculos que dificultaban la investigación y el enjuiciamiento de las infracciones cometidas en el extranjero, por parte de los tribunales franceses, que ahora serán competentes:

- Aunque la conducta infractora no sea punible por las leyes del país donde se cometió el hecho imputado.
- Sin necesidad de que la víctima de la infracción presente una denuncia en ese país.
- Sin necesidad de que el fiscal haya promovido previamente la acción penal.

Los tribunales penales franceses cuentan ahora, al igual que sus homólogos británicos y estadounidenses, con una competencia ampliada para enjuiciar y castigar los hechos de Corrupción en el extranjero.

Castigo más severo para las personas físicas

Desde la entrada en vigor de la ley Sapin 2, la política penal del gobierno se ha orientado hacia el castigo más severo y sistemático de las personas físicas que cometen actos de Corrupción. Esto significa que, sin perjuicio de la celebración de un convenio judicial de interés público, los dirigentes y empleados que hayan participado en algún delito contra la probidad serán enjuiciados en los tribunales. Las fiscalías hacen de este objetivo un principio de actuación.

Protección de los alertadores

La ley Sapin 2 confiere a los alertadores un estatuto protector y los exime de responsabilidad penal cuando se ven obligados, con motivo de la alerta, a divulgar un secreto protegido por la ley.

Asimismo consagra la posibilidad de que un alertador acuda directamente a la autoridad judicial o administrativa en caso de peligro grave o inminente, o en presencia de un riesgo de daños irreversibles.

Por otra parte, exige a toda empresa con al menos cincuenta empleados que implemente procedimientos adecuados para recibir las alertas realizadas por los miembros del personal o por colaboradores externos y ocasionales.

ANEXO 2

ENLACES Y REFERENCIAS DE INTERÉS

Francia: Agence française anti-corruption (Agencia francesa anticorrupción) (AFA)

Recomendaciones de la AFA

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/Recommandations%20AFA.pdf>

Informe sobre la cuestión de los conflictos de interés

[Publication du guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise | Agence française anticorruption \(agence-francaise-anticorruption.gouv.fr\)](#)

Guía práctica sobre la función de cumplimiento anticorrupción en la empresa

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr/guide-pratique-fonction-conformite-anticorruption-dans-lentreprise>

Guía práctica sobre los controles anticorrupción en el marco de fusiones y adquisiciones

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/Guide%20pratique%20fusacq%202021-02%20DEF-2-19.pdf>

Guía práctica sobre la política de regalos e invitaciones en las empresas, los establecimientos públicos de carácter industrial o comercial, las asociaciones y las fundaciones

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/Guide%20pratique%20politique%20cadeaux%20et%20invitations.pdf>

Estados Unidos

FCPA A Resource Guide to the US Foreign Corruption Practices Act

<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>

FCPA Guidance (junio de 2020)

<https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>

Reino Unido
<i>The Bribery Act 2010: Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing</i> https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf
Transparency International (Transparencia Internacional)
Índice de percepción de la corrupción (IPC) http://www.transparency.org/cpi

GRUPO BOUYGUES

32 avenue Hoche

F-75378 Paris Cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



ADVERTENCIA

Este documento ofrece una visión general de la normativa vigente al 30 de enero de 2022.

Cualquier actualización se publicará exclusivamente en la Intranet y en bouygues.com.

2014 • Actualización: marzo de 2022

El Código de Ética, el Código de Conducta Anticorrupción y los programas de cumplimiento del grupo Bouygues (Competencia, Información financiera y operaciones bursátiles, Conflictos de interés, Embargos, sanciones económicas y restricciones de las exportaciones) pueden consultarse en la Intranet del Grupo (ByLink).



BOUYGUES