

VERHALTENSREGELN ZUR KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG



Donnons vie au progrès

INHALT

EDITORIAL.....	1
BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....	2
I. DIE VERPFLICHTUNG DER GRUPPE ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG.....	4
II. ADRESSATEN DER VERHALTENSREGELN	5
III. ES GEHT ALLE AN	6
1. Verpflichtungen der Führungskräfte und Manager der Gruppe	6
2. Verpflichtungen der Mitarbeiter	6
3. Die Rolle der Ethik-/Compliance-Funktion	7
IV. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG IM ALLTAG	9
1. Prävention	9
2. Aufdeckung.....	10
3. Dokumentation der Entscheidungsfindung.....	11
4. Kontrolle und Bewertung	12
5. Rechnungslegung.....	12
6. Warnhinweise.....	13
7. Sanktionen	13
V. HANDELN BEI RISKANTEN PRAKTIKEN	15
1. Geschenke und Einladungen	15
2. Beschleunigungszahlungen	16
3. Mäzenatentum und Sponsoring	16
4. Interessenkonflikte	18
5. Einsatz von Geschäftsvermittlern.....	18
6. Zuwendungen im politischen Raum	21
7. Interessenvertretung und Lobbying	21
ANHANG 1	23
ANHANG 2	26

EDITORIAL

Die Bouygues-Gruppe hat bereits im Jahr 2014 ein Compliance-Programm zum Thema Korruptionsbekämpfung eingeführt, das 2017 aktualisiert wurde, um dem Gesetz Sapin 2 vom 9. Dezember 2016 Rechnung zu tragen.

Ergänzend zum Ethikkodex wollten wir dieses Programm weiterentwickeln, um die neuesten Vorschriften zu berücksichtigen und es noch konkreter und praxisorientierter zu gestalten.

Seit 2017 wurde in Frankreich und weltweit der Kampf gegen Korruption intensiviert, und die Anforderungen der Behörden haben sich, insbesondere durch die extraterritoriale Anwendung bestimmter Gesetze, kontinuierlich erhöht. Die Folgen eines Verstosses können für die Gruppe, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter gravierende Folgen haben: hohe Geldstrafen, Gefängnisstrafen, Beschränkungen des Zugangs der Gruppe zu öffentlichen und privaten Aufträgen sowie Beschränkungen des Zugriffs auf Finanzmittel etc.

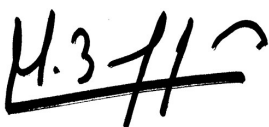
Jeder sollte daher unbedingt die geltenden Regeln zur Korruptionsbekämpfung verstehen, sich diese Regeln zu eigen machen und sie strikt einhalten.

Es liegt auf der Hand, dass unsere Gruppe keine Form von Korruption duldet. Die Ablehnung jeder Form von Korruption ist für unsere Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter eine grundlegende Verpflichtung.

Wir erinnern die Führungskräfte und Manager an ihre besondere Verantwortung, die sie für diesen Themenbereich tragen. Sie sind verpflichtet, den Inhalt der Verhaltensregeln aufmerksam zu lesen, diese Verhaltensregeln an alle Mitarbeiter zu verteilen und die wirksame Anwendung der Verbote, Präventions- und Kontrollmassnahmen sowohl in Frankreich aber auch auf internationaler Ebene sicherzustellen.

Die Mitarbeiter müssen wissen, dass die Gruppe im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften zur Verhinderung der Korruption zu keinerlei Kompromissen bereit ist. Aus diesem Grund müssen alle Mitarbeiter in der Korruptionsbekämpfung geschult werden. Vor allem aber müssen sie darauf vertrauen, dass sie sich auf ihre Vorgesetzten und den Ethikverantwortlichen ihres Geschäftsfelds und der Gruppe verlassen können, sobald sie mit Fällen von Korruption konfrontiert sind. Ein Mitarbeiter darf in einer solchen Situation niemals allein gelassen werden.

Martin BOUYGUES
Präsident des Verwaltungsrats



Olivier ROUSSAT
CEO der Gruppe



BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Amtsträger: Personen, die in ein öffentliches Amt gewählt wurden oder ein öffentliches Amt ausüben, einschliesslich:

- Personen, die in einer nationalen, regionalen oder lokalen Verwaltung, einer von einer solchen Verwaltung abhängigen Stelle oder einer unabhängigen Verwaltungsbehörde beschäftigt sind oder von ihr eingesetzt werden;
- Personen, die in einer öffentlichen Einrichtung beschäftigt sind oder von ihr eingesetzt werden;
- Kandidaten für öffentliche Ämter;
- Funktionäre von politischen Parteien und
- Mitarbeiter von internationalen öffentlichen Organisationen.

Korruption: Man unterscheidet aktive und passive Korruption.

- **Aktive Korruption** ist das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines Vorteils an eine natürliche oder juristische Person im privaten oder öffentlichen Sektor in Frankreich und auch im Ausland, um zu erreichen, dass diese Person im Rahmen ihrer Funktion oder ihres Amtes zur Begünstigung der Interessen des Vorteilsgewährenden unredliche oder unrechtmäßige Handlungen vornimmt oder unterlässt. Der Straftatbestand ist auch dann erfüllt, wenn die Gewährung des geplanten Vorteiles nicht erfolgt. Ausserdem muss die betrügerische Absicht nicht nachgewiesen werden, damit die Straftat verfolgt oder bestraft werden kann.
- **Passive Korruption** ist die Annahme oder das Fordern eines Vorteils, der die oben genannten Bedingungen erfüllt.

Führungskraft: bezeichnet die Direktoren und leitenden Angestellten der einzelnen Unternehmenseinheiten der Gruppe.

Unternehmenseinheit: bezeichnet die Gesamtheit der Gesellschaften und Unternehmenseinheiten nach französischem und ausländischem Recht, die direkt oder indirekt von den Geschäftsfeldern der Gruppe „kontrolliert“ werden.

Gruppe: bezeichnet die Gesellschaft Bouygues SA und alle Gesellschaften und Unternehmenseinheiten nach französischem und ausländischem Recht, die direkt oder indirekt von der Gesellschaft Bouygues SA (einschliesslich der von Bouygues SA, seinen Geschäftsfeldern oder seinen Unternehmenseinheiten kontrollierten Joint Ventures) „kontrolliert“ werden. Der Begriff „Kontrolle“ meint alle Vorschriften der Artikel L 233-3 und L 233-16 des französischen Handelsgesetzbuchs und beinhaltet folglich sowohl die „rechtliche“ als auch „faktische“ Kontrolle.

Manager: jedes Geschäftsfeld definiert den in seinem Zuständigkeitsbereich anzuwendenden Begriff „Manager“ in Abhängigkeit von seinen Prozessen und Aktivitäten.

Geschäftsfeld: bezeichnet in diesem Dokument Bouygues SA und jedes Geschäftsfeld der Gruppe zum Zeitpunkt der Herausgabe dieses Kodexes, also Bouygues Construction, Bouygues Immobilier und Colas (Tätigkeitsbereich Bau), TF1 (Tätigkeitsbereich Medien) und Bouygues Telecom (Tätigkeitsbereich Telekom) sowie Equans (Tätigkeitsbereich Energie und Dienstleistungen).

Ethikverantwortlicher und Compliance-Beauftragter: Er wird in jedem Geschäftsfeld und bei Bouygues SA für die Gruppe ernannt und ist in der Regel der Leiter der Rechtsabteilung. Er ist für die Einführung und Umsetzung des Ethikkodexes, der Verhaltensregeln zur Korruptionsbekämpfung, die Compliance-Programme und die Unternehmensrichtlinien der Gruppe zuständig. Er wird dabei von

einem Compliance-Beauftragten unterstützt, der die Verantwortung für die operative Umsetzung dieser Themen trägt.

Unerlaubte Einflussnahme: Wie bei der Korruption unterscheidet man zwischen der aktiven Vorteilsnahme und der passiven Vorteilsnahme.

- Im Falle der **aktiven Vorteilsnahme** bittet man eine Person gegen ein Entgelt, ihren tatsächlichen oder vermuteten Einfluss auf eine andere Person dafür zu verwenden, von dieser einen Vorteil oder eine Entscheidung zu erreichen.
- Die Zustimmung dazu, Einfluss auszuüben oder eine Gegenleistung für eine Beeinflussung anzunehmen, wird als **passive Vorteilsnahme** bezeichnet.

I. DIE VERPFLICHTUNG DER GRUPPE ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Die Bouygues-Gruppe verurteilt alle Formen der aktiven bzw. passiven Korruption und unerlaubten Einflussnahme, ob im öffentlichen oder privaten Sektor, in Frankreich oder im Ausland.

Wie im Ethikkodex beschrieben, betrachtet die Gruppe Korruptionsdelikte, unerlaubte Einflussnahme und verwandte Delikte als Angriff auf die gemeinsamen Werte und ethischen Grundsätze, denen sie sich verpflichtet fühlt. Daher verfolgt die Gruppe eine „Null Toleranz“-Politik gegenüber jeglichem Fehlverhalten in diesen Bereichen und verhängt entsprechend disziplinarische Massnahmen.

Diese Verpflichtung zur Korruptionsbekämpfung ist umso mehr gerechtfertigt, als ein Verstoss gegen nationale und/oder internationale Vorschriften, selbst wenn er lokal begrenzt ist und es sich lediglich um unbedeutende Beträge handelt, schwerwiegende Folgen für die Gruppe, ihre Führungskräfte und ihre Mitarbeiter haben kann. Neben der möglichen Zahlung von Geldstrafen und der Verurteilung von Führungskräften zu Gefängnisstrafen könnten solche Verstösse auch

- den Zugang der Gruppe zu öffentlichen und privaten Aufträgen beschränken;
- die Fähigkeit der Gruppe, ihre Geschäfte zu führen, einschränken (zum Beispiel Beschlagnahme von Vermögenswerten, Einstellung oder Einschränkung bestimmter Geschäftsaktivitäten);
- die Bedingungen für den Zugang der Gruppe zu Bankkrediten, zum Versicherungsmarkt und zu Investoren verschärfen;
- zu interner Disruption und negativen Auswirkungen auf die Mitarbeiter führen und
- das Image der Gruppe nachhaltig beschädigen.

Um die Verpflichtungen des Gesetzes vom 9. September 2016 für die Transparenz, den Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens (im Folgenden „Gesetz Sapin 2“- *Loi Sapin II*)¹ nachzukommen, hat die Gruppe 2017 ihr Compliance-Programme zur Korruptionsbekämpfung überarbeitet, welches nun durch diese Verhaltensregeln zur Korruptionsbekämpfung ersetzt wird.

Diese Verhaltensregeln legen die Massnahmen zur Information, Prävention, Aufdeckung, Kontrolle und Sanktionierung bei der Korruptionsbekämpfung in Frankreich und im Ausland fest, die innerhalb der Gruppe umgesetzt werden müssen².

Jedes Geschäftsfeld kann abhängig von seinem Risiko-Mapping und den Besonderheiten seiner Aktivitäten für seinen Bereich strengere Regeln als diese Verhaltensregeln festlegen oder verabschieden. Diese strengeren Ergänzungen oder Vorschriften sind allerdings im Voraus vom Ethikverantwortlichen der Gruppe zu validieren.

(1) insbesondere Artikel 17, II, 1 des Gesetzes Sapin 2

(2) Im Falle eines Joint Ventures, das gemeinsam von einer Unternehmenseinheit der Gruppe und einem Partner kontrolliert wird, und wenn es nicht möglich ist, die Einhaltung dieses Kodexes zu fordern, sollte der Partner aufgefordert werden, sich vertraglich zur Einhaltung von Standards zu verpflichten, die den in diesem Kodex festgelegten Standards mindestens gleichwertig sind.

II. ADRESSATEN DER VERHALTENSREGELN

Diese Verhaltensregeln richten sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Gruppe¹, unabhängig von der Unternehmenseinheit, dem Projekt oder dem Land, in dem sie tätig sind.

Jedes Geschäftsfeld stellt sicher, dass alle Unternehmenseinheiten seines Zuständigkeitsbereichs diese Verhaltensregeln in seine Betriebsordnung integriert und achtet auf deren Einhaltung in Frankreich und im Ausland.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist zudem verantwortlich dafür, Korruption in jeglicher Form zu bekämpfen.

Schliesslich erwartet die Gruppe von ihren Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Subunternehmer und Mitunternehmer, Vermittler), dass sie Standardanforderungen erfüllen, die den in diesen Verhaltensregeln festgehaltenen Standards gleichwertig sind.

(1) Im Falle eines Joint Ventures, das gemeinsam von einer Unternehmenseinheit der Gruppe und einem Partner kontrolliert wird, und wenn es nicht möglich ist, die Einhaltung dieses Kodexes zu fordern, sollte der Partner aufgefordert werden, sich vertraglich zur Einhaltung von Standards zu verpflichten, die den in diesem Kodex festgelegten Standards mindestens gleichwertig sind.

III. ES GEHT ALLE AN

1. Verpflichtungen der Führungskräfte und Manager der Gruppe

Das Engagement der Führungskräfte und Mitarbeiter der Gruppe ist unerlässlich für die Verbreitung der Verhaltensregeln sowie deren Akzeptanz durch die Mitarbeiter.

Die Rolle der Führungskräfte ist von entscheidender Bedeutung, da das Gesetz Sapin 2 ihnen die Verantwortung für die Einführung und die Umsetzung eines Systems zur Korruptionsbekämpfung überträgt. Ein solches System enthält vor allem ein Compliance-Programm. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, drohen persönliche Sanktionen¹.

Aus diesem Grund erwartet die Gruppe von allen Führungskräften und Managern ein vorbildliches Verhalten, das heisst, dass sie

- keine Korruptionshandlungen oder ähnliche Vergehen begehen;
- die Informations- und Präventionsmassnahmen umsetzen, die wir im Folgenden näher erläutern und
- sich an der Ermittlung und der Sanktionierung von Mitarbeitern beteiligen, die gegen die Verhaltensregeln verstossen.

Die Führungskräfte und die wichtigsten Manager der Gruppe halten diese Verpflichtung schriftlich fest. Sie erneuern diese Verpflichtung alle zwei Jahre und berücksichtigen dabei Änderungen der Vorschriften, sowie die Empfehlungen der Aufsichtsbehörden und die höchsten Standards.

Ein wichtiger Bestandteil des Systems zur Korruptionsbekämpfung

Die Vorbildfunktion der Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung: Sie fungieren gegenüber den Mitarbeitern und den Stakeholdern der Gruppe als Botschafter für diese Verhaltensregeln.

Daher müssen Sie in Bezug auf Korruption innerhalb eines Geschäftsfelds oder einer Unternehmenseinheit, für die Sie verantwortlich sind, eine „Null-Toleranz“-Politik verfolgen. Gleichzeitig ist es Ihre Aufgabe, ein Klima des Vertrauens zu schaffen, in dem jeder seine Bedenken zu ethischen Themen zum Ausdruck bringen kann.

2. Verpflichtungen der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter der Gruppe ist verantwortlich dafür, Korruption in jeglicher Form zu bekämpfen. Zu diesem Zweck und unter Androhung von Sanktionen, insbesondere strafrechtlicher Massnahmen, ist Folgendes untersagt:

- Jedes Verhalten, das direkt oder indirekt als aktive oder passive Bestechung einer privaten oder öffentlichen Person betrachtet werden kann.

(1) siehe Artikel 17, IV und V des Gesetzes Sapin 2

Ferner ist es ihnen untersagt, Delikte zu begehen, die mit der Korruption vergleichbar sind (unerlaubte Einflussnahme, Begünstigung¹, illegale Vereinnahmung von Zinsen², Geldwäsche³ etc.).

Die Gruppe erwartet deshalb von allen Mitarbeitern, dass sie sich diese Verhaltensregeln aneignen und ihre geschäftlichen Aufgaben sorgfältig und umsichtig ausüben.

Um sicherzustellen, dass unsere Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Anbieter, Subunternehmer und Mitunternehmer, Vermittler) die Korruptionsbekämpfung mittragen, achten die Mitarbeiter darauf, dass sie im Rahmen der Beziehungen mit diesen Stakeholdern die Compliance-Standards der Gruppe einhalten.

An vorderster Front

Sie stehen in Bezug auf die alltägliche Einhaltung von Regeln in der vordersten Linie. Die Instrumente, die die Gruppe Ihnen zur Verfügung stellt, sollen Ihnen helfen, Ihre eventuellen Fragen zur Aufdeckung und Bekämpfung der Korruption zu beantworten.

Falls Sie dennoch Fragen oder Zweifel haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, den Compliance-Beauftragten oder den Ethikverantwortlichen Ihres Geschäftsfelds oder der Gruppe.

3. Die Rolle der Ethik-/Compliance-Funktion

Die Gruppe setzt die notwendigen Ressourcen zur Bekämpfung von Verstössen gegen die ethischen Grundsätze ein.

Die Ethik-/Compliance-Funktion wird vom Ethikverantwortlichen geleitet, der in der Regel der Leiter der Rechtsabteilung des Geschäftsfelds ist und von speziellen Teams unterstützt wird (denen gegebenenfalls ein Compliance-Beauftragter angehört).

Die Aufgaben der Ethik-/Compliance-Funktion sind folgende:

- Organisation der Einführung und Umsetzung der Verhaltensregeln;
- Beratung der Mitarbeiter zu Themen, die einen Bezug zu den Verhaltensregeln haben und

(1) Gemäss Artikel 432-14 des frz. Strafgesetzbuches (Code Penal) „wird mit zwei Jahren Gefängnis und 30.000 Euro Geldstrafe bestraft, wer Inhaber öffentlicher Gewalt, mit einer öffentlichen Aufgabe betraut, mit einem öffentlichen Wahlmandat versehen ist oder das Amt eines Vertreters, leitenden Verwaltungsbeamten oder Bediensteten des Staates, der Gebietskörperschaften, der öffentlich-rechtlichen Anstalten, der nationalen gemischtwirtschaftlichen Unternehmen, die mit einer öffentlichen Aufgabe betraut sind, oder der örtlichen gemischtwirtschaftlichen Unternehmen ausübt oder wer im Auftrag einer der oben genannten Einrichtungen handelt und dabei einem anderen durch eine Amtshandlung einen ungerechtfertigten Vorteil verschafft oder zu verschaffen versucht, die im Gegensatz zu denjenigen Gesetzen oder Verordnungen steht, die den freien Zugang und die Gleichbehandlung der Bewerber um öffentliche Aufträge und um Aufträge im Bereich der Übertragung öffentlicher Aufgaben gewährleisten sollen.“

(2) Gemäss Artikel 432-12 des frz. Strafgesetzbuches (Code Penal) wird, „wer Inhaber öffentlicher Gewalt, mit einer öffentlichen Aufgabe betraut oder mit einem öffentlichen Wahlmandat versehen ist und sich im Rahmen eines Unternehmens oder einer Geschäftstätigkeit, deren Überwachung, Verwaltung, Abwicklung oder Bezahlung er zum Zeitpunkt der Tathandlung ganz oder teilweise sicherzustellen hat, direkt oder indirekt irgendeinen Vorteil verschafft oder einen solchen Vorteil entgegen nimmt oder behält, mit fünf Jahren Gefängnis und 500.000 Euro Geldstrafe bestraft, wobei der Betrag auf das Doppelte des aus der Straftat erzielten Erlöses erhöht werden kann.“

(3) Gemäss Artikel 324-1 des frz. Strafgesetzbuches (Code Penal) gilt, dass Geldwäsche begeht, wer durch irgendein Mittel den falschen Nachweis der Herkunft von Vermögensgütern oder Einkünften des Täters eines Verbrechens oder Vergehens erleichtert, das diesem einen unmittelbaren oder mittelbaren Vorteil verschafft hat. Als Geldwäsche gilt auch die Mitwirkung an einer Tätigkeit zur Anlage, Verschleierung oder Umwandlung des unmittelbar oder mittelbar aus einem Verbrechen oder Vergehen Hervorgegangenen Die Geldwäsche wird mit fünf Jahren Gefängnis und 375.000 Euro Geldstrafe bestraft.“

- Bereitstellung von Ergänzungen oder Erläuterungen zu den Verhaltensregeln, die nach einer Risikoanalyse durch die Besonderheiten der Geschäftstätigkeiten des Geschäftsfelds sinnvoll und geboten sind. Ergänzungen dieser Art sind zuvor vom Ethikverantwortlichen der Gruppe zu validieren.

Jedes Geschäftsfeld hat einen Ethikausschuss eingerichtet, der dem Verwaltungsrat unterstellt ist. Er tritt regelmässig zusammen, um ethische Fragen zu erörtern und das bestehende System zur Prävention und Aufdeckung von Korruption zu bewerten. Er leistet darüber hinaus einen Beitrag zur Formulierung von Verhaltensregeln oder Aktionsplänen, an denen sich die Führungskräfte und die Mitarbeiter orientieren sollen.

IV. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG IM ALLTAG

1. Prävention

Information

Um sicherzustellen, dass alle Führungskräfte und Mitarbeiter die Verhaltensregeln bestens verstehen und zu eigen machen können, sind diese jederzeit im Intranet der Gruppe und der einzelnen Geschäftsfelder oder auf jegliche andere Weise, über die jedes Geschäftsfeld entscheidet, zugänglich.

Die Geschäftsfelder stellen auf von ihnen festgelegte Weise regelmässig sicher, dass der Inhalt der Verhaltensregeln und die Verpflichtung der Gruppe in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung allen bekannt sind. Sie stellen ihren Führungskräften und Mitarbeitern alle Informationen zur Verfügung, die für ihre Arbeit relevant sind, zum Beispiel:

- Alle Informationen und Vermerke über Praktiken, die im Hinblick auf die Korruptionsbekämpfung besondere Aufmerksamkeit erfordern;
- Alle Warnhinweise und juristische bzw. aufsichtsrechtliche Vermerke über Rechtsvorschriften zur Korruptionsbekämpfung (Empfehlungen der Behörden, Rechtsprechung, Textänderungen) werden so schnell wie möglich weitergegeben;
- Alle Informationen über die Integrität eines Stakeholders in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung des Geschäftsfelds und gegebenenfalls mit spezialisierten externen Beratungsdiensten.

Schliesslich stellt jedes Geschäftsfeld nach besten Kräften sicher, dass seine Kunden, Hauptlieferanten, Subunternehmer, Mitunternehmer, Berater, Vermittler oder Partner die Verhaltensregeln einhalten oder gleichwertige Standards anwenden.

Schulung

Jedes Geschäftsfeld führt ein Schulungsprogramm durch, das auf seine geschäftlichen Aktivitäten und die geografische Region, in denen es aktiv ist, zugeschnitten ist. Dieses Programm besteht aus:

- Einem **obligatorischen Online-Schulungsmodul** für alle Mitarbeiter. Gegenstand dieses Moduls sind die Verhaltensregeln und die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung.
- Einem **speziellen individuellen Schulungsmodul als Präsenzveranstaltung** für Führungskräfte und Mitarbeiter, die den Gefahren der Korruption und der unerlaubten Einflussnahme stärker ausgesetzt sind¹.

Vertragliche Rahmenbedingungen

Jedes Geschäftsfeld muss die Verträge ermitteln, in die unbedingt Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung aufgenommen werden müssen.

Bestimmungen dieser Art müssen mindestens in folgenden Dokumenten enthalten sein:

(1) Dazu gehören insbesondere die Mitarbeiter, die für eine Entsendung in ein Land vorgesehen sind, in dem der von *Transparency International* erfasste Korruptionswahrnehmungs-Index kleiner oder gleich fünfzig beträgt (Bezugsgrösse ist der letzte Korruptionswahrnehmungs-Index - den entsprechenden Link finden Sie in Anhang 2).

- Verträge, die ein Korruptionsrisiko bergen (z.B. Partnerschafts- oder Joint-Venture-Verträge, Sponsoring- oder Mäzenatsverträge, Übernahmeverträge, Verträge mit Vermittlern);
- Individuelle Arbeits- oder Beschäftigungsverträge von Mitarbeitern, die im Rahmen ihrer Aufgaben einem Korruptionsrisiko ausgesetzt sind (z.B. Mitarbeiter mit Verantwortung für eine Tochtergesellschaft, eine Unternehmenseinheit, ein Projekt, eine Vertriebs- oder Einkaufsabteilung); und
- Vollmachten an Mitarbeiter, die eine Unternehmenseinheit, eine Abteilung oder ein Projekt leiten, oder die zur Übernahme finanzieller Verpflichtungen ermächtigt sind, oder die in einer Vertriebs- oder Einkaufsabteilung arbeiten.

2. Aufdeckung

Die Gruppe hat verschiedene Instrumente eingeführt, um sicherzustellen, dass die mit ihren Aktivitäten verbundenen Korruptionsrisiken frühzeitig erkannt werden. Insofern werden obligatorisch Compliance-Überprüfungen durchgeführt, sobald ein wichtiges Projekt oder eine neue Aktivität begonnen bzw. ein neuer Standort eröffnet werden.



Mapping der Korruptionsrisiken

Jedes Geschäftsfeld erstellt ein Risiko-Mapping, um die Risiken seiner Unternehmenseinheiten in Bezug auf die Korruptionsanfälligkeit zu ermitteln, zu analysieren und zu priorisieren. Dieses Risiko-Mapping berücksichtigt insbesondere die Branchen und die geografischen Gebiete, in denen die Unternehmenseinheiten des Geschäftsfelds tätig sind. Jährlich wird geprüft, ob eine Aktualisierung des Mapping erforderlich ist.

Bewertung von Dritten

Jedes Geschäftsfeld setzt auf der Grundlage des Risiko-Mappings Verfahren zur Bewertung der Situation seiner Kunden, Hauptlieferanten, Vermittler und, ganz allgemein, seiner Partner um. Diese Bewertungen müssen in Abhängigkeit des jeweiligen Risikoniveaus des Dritten und der Entwicklung der Beziehung zu ihm aussagekräftig und detailliert sein. Ausserdem müssen sie entsprechend dokumentiert und aktualisiert werden.

Analysen der Risiken eines Zielunternehmens

Die Gruppe verlangt, dass vor jeder Fusion mit einem Zielunternehmen bzw. vor jedem Erwerb oder jeder Übernahme eines Zielunternehmens eine konsequente Risikoanalyse in Bezug auf das Korruptionsrisiko zu erfolgen hat.

Bewertung von Dritten: Zu berücksichtigende Punkte

Bei der Risikoanalyse eines Partners und im Hinblick auf das Risiko-Mapping des betreffenden Geschäftsfelds oder der betreffenden Unternehmenseinheit sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- Kenntnis der Geschichte und des Umfelds des Dritten;
- Kenntnis seiner Aktionärsstruktur, seiner wichtigsten Führungskräfte sowie seiner wirtschaftlichen Eigentümer¹;
- Ermittlung möglicher Verbindungen zu Amtsträgern;
- Ermittlung möglicher Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Rechtschaffenheit oder möglicherweise gegen ihn laufende Gerichtsverfahren;
- Bestimmung der wichtigsten Bestandteile seines Systems zur Korruptionsbekämpfung und
- Dokumentation aller Schritte der Analyse.

Im Falle von Prüfungen werden alle diese Angaben von den Behörden angefordert.

3. Dokumentation der Entscheidungsfindung

Die Rechtsabteilungen jedes Geschäftsfelds führen angemessene Archivierungsrichtlinien für die gesamte Dokumentation bezüglich der Umsetzung der Verhaltensregeln ein, insbesondere für das Mapping der Korruptionsrisiken, die Bewertung von Dritten und die durchgeführten Risikoanalysen.

Diese Politik der Archivierung von Dokumenten soll sicherstellen, dass jedes Geschäftsfeld und jede Unternehmenseinheit nachweisen kann, dass seine Geschäftsführung in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften erfolgt.

Die Dokumente werden über einen ausreichenden Zeitraum archiviert, der auf keinen Fall kürzer sein darf als fünf Jahre.

(1) Wirtschaftlicher Eigentümer ist die natürliche Person bzw. sind die natürlichen Personen, die direkt oder indirekt mehr als 25 % der Anteile der Aktien eines Organismus hält/halten oder die Kontrolle über die Verwaltungs- oder Leitungsorgane des Organismus für gemeinsame Anlagen oder gegebenenfalls der Verwaltungsgesellschaft oder der Portfolioverwaltungsgesellschaft, die ihn vertritt ausübt/ausüben. Siehe Artikel R. 561-2 des Währungs- und Finanzgesetzes (*Code monétaire et financier*).

4. Kontrolle und Bewertung

Die in den Verhaltensregeln festgelegten Grundsätze und Vorschriften können nur dann wirksam sein, wenn sie regelmässig überwacht, bewertet und verbessert werden.

Alle Führungskräfte und Manager, denen die operative Verantwortung für eine Unternehmenseinheit der Gruppe übertragen wurde, sind verantwortlich dafür, dass die Geschäfte ordnungsgemäss geführt, angemessene Kontrollen eingeführt und die Bewertungsinstrumente, die ihnen innerhalb der Gruppe oder ihres Geschäftsfelds zur Verfügung stehen, genutzt werden.

Jedes Geschäftsfeld führt im Zusammenhang mit der Umsetzung der Verhaltensregeln mehrere Überwachungs- und Bewertungsstufen ein:

- **1. Stufe:** Alle Mitarbeiter achten darauf, dass die Aktivitäten ihres Geschäftsfeldes die geltenden Gesetze einhalten.
- **2. Stufe:** Die interne Kontrolle in jedem Geschäftsfeld überprüft, dass ordnungsgemäss Selbstbewertungen erfolgen. Sie erstellt dann einen Bericht, der an den Ethikverantwortlichen und den Compliance-Beauftragten weitergeleitet wird. Der Compliance-Beauftragte nutzt diesen Bericht der internen Kontrolle, um über die Umsetzung der Verhaltensregeln, die vorgenommenen oder noch vorzunehmenden Verbesserungen, die aufgetretenen Schwierigkeiten und die umzusetzenden Aktionspläne zu berichten.
- **3. Stufe:** Die Leitung der Auditfunktion der Geschäftsfelder und von Bouygues SA führt regelmässige Prüfungen durch, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten der Gruppe in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Verhaltensregeln und des internen Referenzhandbuchs für die interne Kontrolle durchgeführt werden. Die Feststellungen des internen Prüfberichts werden dem Ethikverantwortlichen und dem Compliance-Beauftragten des Geschäftsfelds und der Gruppe sowie dem Ethikausschuss übermittelt. Falls erforderlich, werden die Verhaltensregeln auf der Grundlage dieser Prüfungsergebnisse entsprechend verschärft.

Compliance als Kriterium bei der jährlichen Beurteilung von Führungskräften und Managern

Die Umsetzung des Compliance-Programms und die Sorgfalt, die sie der Korruptionsbekämpfung widmen, sind Bewertungsfaktoren, die in die jährlichen Beurteilungen der Führungskräfte und Manager der Gruppe einfließen.

Wird bei der Korruptionsprävention und der Korruptionsaufdeckung in ihren Tochtergesellschaften ein Mangel festgestellt, wird dies entsprechend festgehalten und kann sich gegebenenfalls negativ auf ihre jährliche Beurteilung auswirken.

5. Rechnungslegung

Um sicherzustellen, dass Finanzmittel und andere Vermögenswerte in gutem Glauben für geschäftliche Zwecke verwendet werden, gewährleistet die Gruppe, dass die von ihr vorgenommenen Vorgänge und Transaktionen in den Konten der einzelnen Unternehmenseinheiten entsprechend den geltenden Vorschriften und internen Verfahren wahrheitsgetreu und korrekt erfasst werden.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter, die Buchungen vornehmen, sind zu einer genauen und korrekten Arbeitsweise verpflichtet und müssen insbesondere sicherstellen, dass für jede Buchung auch die entsprechenden Belege vorliegen. Darüber hinaus erfordern alle Überweisungen ganz besondere

Sorgfalt, insbesondere bezüglich der Identität des Empfängers und der Überweisungsgründe bzw. Verwendungszwecke.

In diesem Sinne sind die Buchhaltungs- und die Finanzabteilungen bei diesen Themen besonders gefordert.

6. Warnhinweise

In Anwendung des Ethikkodexes fördert die Gruppe die freie Meinungsäusserung: Mitarbeiter, aber auch Führungskräfte können ihre Bedenken oder Fragen zu Praktiken, die gegen die Verhaltensregeln verstossen, an ihre Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, den Compliance-Beauftragten und den Ethikverantwortlichen weiterleiten.

Die Gruppe hat ein internes Whistleblowing-Verfahren eingeführt, um Hinweise von Mitarbeitern (auch externe oder gelegentlich Beschäftigte), Führungskräften und Stakeholdern zu erfassen, die Informationen über (i) ein Verbrechen oder ein Vergehen, (ii) eine Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses, (iii) eine Verletzung oder den Versuch der Verschleierung einer Verletzung eines internationalen Abkommens, das von Frankreich ordnungsgemäss ratifiziert oder unterzeichnet wurde, einen Verstoss gegen eine auf der Grundlage eines solchen Abkommens getroffene einseitige Entscheidung meldet oder offenlegt. Empfänger des Hinweises im Rahmen dieses internen Verfahrens ist der Ethikverantwortliche des betroffenen Geschäftsfelds. Ist der Hinweisgeber der Ansicht, dass die Situation über den Rahmen des Geschäftsfelds hinausgeht, kann er sie auch direkt an den Ethikverantwortlichen der Gruppe melden. Ebenso kann der Ethikverantwortliche des Geschäftsfelds einen Warnhinweis an den Ethikverantwortlichen der Gruppe weiterleiten, wenn er der Meinung ist, dass die Situation den Rahmen seines jeweiligen Geschäftsfelds überschreitet.

Die detaillierten Angaben zu den Verfahrensvorschriften, zur Erfassung sowie zur Bearbeitung der Hinweise sind dem Anhang an den Ethikkodex unter der Überschrift „Internes Verfahren für die Erfassung und Bearbeitung von Hinweisen“ zu entnehmen.

Die Augen nicht verschliessen

Niemand darf angesichts eines wie auch immer gearteten Korruptionsdelikts schweigen.

Die Justizbehörden können es als Mittäterschaft auslegen, wenn Sie ein rechtswidriges Verhalten, von dem Sie Kenntnis haben, nicht verhindern, obwohl Sie über die Befugnisse dazu verfügen.

Wenn Sie Zeuge eines Korruptionsdelikts werden, ist es Ihre Pflicht, dies unverzüglich zu melden. Die betroffene Unternehmenseinheit oder das betroffene Geschäftsfeld werden dann zusammen mit dem Ethikverantwortlichen und der Rechtsabteilung entscheiden, ob die Behörden eingeschaltet werden müssen.

7. Sanktionen

Korruptionsfälle oder Versäumnisse bei der Verhinderung von Korruption können von den Verwaltungs- und Justizbehörden gemäss den in Anhang 1 zu diesen Verhaltensregeln aufgeführten Modalitäten geahndet werden. Geldstrafen, die von einem Gericht gegen eine Führungskraft oder einen Mitarbeiter verhängt werden, werden von diesen selbst getragen.

Im Einklang mit der „Null-Toleranz“-Politik gegenüber Korruption behält sich die Gruppe das Recht vor, alle Massnahmen zu ergreifen, die sie für notwendig erachtet, wenn sie Verstösse gegen ihre Compliance-Richtlinien aufdeckt.

In allen Fällen werden folgende Sanktionen und Abhilfemassnahmen ergriffen:

- Amtsenthebung der Führungskraft oder disziplinarische Massnahmen gegen den Mitarbeiter (dies kann bis zur Entlassung gehen), wenn diese gegen die Verhaltensregeln verstossen oder auf eine Art und Weise handeln, die ihre Unternehmenseinheit, ihr Geschäftsfeld oder Bouygues SA den Folgen eines Korruptionsdelikts aussetzen;
- Gerichtsverfahren mit Zivilklage, wenn Korruptionshandlungen aufgedeckt werden und
- Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit Subunternehmern, Mitunternehmern oder Partnern, die in Korruptionsdelikte verwickelt sind.

V. HANDELN BEI RISKANTEN PRAKTIKEN

Von einem Lieferanten eine Reise geschenkt bekommen, eine Fussballmannschaft sponsern, einen karitativen Zweck finanzieren, Aktionär bei einem Kunden werden, einem Agenten eine Provision zahlen, um die Zollabfertigung einer Lieferung zu beschleunigen, Kontakt zu einem Abgeordneten aufnehmen, der für einen für die Gruppe „sensiblen“ Gesetzesentwurf zuständig ist, etc.: Dies alles sind Situationen, mit denen Führungskräfte und Mitarbeiter der Gruppe in Berührung kommen und die ein Korruptionsrisiko bergen können.

Es ist von grösster Bedeutung, dass jeder diese riskanten Praktiken erkennt und weiss, wie er zu reagieren hat, um nicht seine Verantwortung und die der Gruppe aufs Spiel zu setzen.

1. 1. Geschenke und Einladungen

Das Anbieten oder die Annahme von Geschenken und Einladungen ist zwar ein fester Bestandteil des Geschäftslebens, kann aber auch die Unparteilichkeit des Anbietenden/Empfangenden beeinflussen. Die Gruppe veröffentlichte Anfang 2020 Richtlinien zu „Geschenke und Einladungen“, die genau festlegen, wann und wie Mitarbeiter im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten Geschenke und Einladungen anbieten oder annehmen dürfen.

Die in diesen Richtlinien festgelegten Grundsätze bedeuten, dass Führungskräfte und Mitarbeiter keine Geschenke und Einladungen anbieten/ entgegennehmen dürfen, deren Art (Sachwerte, Bargeld, Erlass von Schulden), Wert (Überschreitung der in den internen Regeln festgelegten Schwellenwerte) oder Zeitpunkt (Ausschreibung oder Entscheidungsfindungsphase) nicht der Richtlinie „Geschenke und Einladungen“ der Gruppe entsprechen.

Aus diesen Grundsätzen ergibt sich, dass der Vorgesetzte je nach Höhe ihres Werts über Geschenke/Einladungen informiert werden bzw. er sie genehmigen muss, gegebenenfalls nach entsprechender Stellungnahme des Compliance-Beauftragten oder des Leiters der Rechtsabteilung. Diese Geschenke/Einladungen müssen sich zurückverfolgen lassen und gegebenenfalls in der Buchhaltung des Unternehmens klar erfasst werden.

Geschenke und Einladungen - Best Practices

In jeder Situation, in der Sie möglicherweise ein Geschenk oder eine Einladung anbieten oder erhalten, müssen Sie sich an die Richtlinie „Geschenke und Einladungen“ der Gruppe und gegebenenfalls des jeweiligen Geschäftsfelds halten.

Sie sollten sich dabei stets die folgenden Fragen stellen:

- Fühle ich mich wohl mit diesem Geschenk/ mit dieser Einladung?
- Würde ich mich auch wohl fühlen, wenn die Existenz dieses Geschenks/dieser Einladung bekannt würde?
- Wie ist der Kontext? Ist das Geschenk oder die Einladung eine Geste der Höflichkeit, gibt es wirtschaftliche Gründe für das Geschenk/die Einladung oder wird das Geschenk/die Einladung mit der Absicht, eine Gegenleistung zu erhalten, angeboten?
- Liegen dieses Geschenk oder diese Einladung im angemessenen Rahmen der Gepflogenheiten meines Berufs?
- Bleibe ich unabhängig, wenn ich das Geschenk oder die Einladung anbiete oder annehme?
- Kann das Image meiner Unternehmenseinheit/ meines Geschäftsfelds oder der Gruppe Schaden nehmen?

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihre Rechtsabteilung oder Ihren Compliance-Beauftragten.

2. Beschleunigungszahlungen

Unter Beschleunigungszahlungen (bzw. *facilitation payments*) versteht man unrechtmässige Zahlungen an Amtsträger (oder von diesen geforderte Zahlungen), um einen Vorgang oder die Abwicklung eines gängigen Verwaltungsakts zu erleichtern (Zollabfertigung von Waren, Antrag auf ein Visum, Erteilung von Genehmigungen, etc.), auf den/die der Antragsteller einen rechtlichen Anspruch hat.

Die Gruppe verbietet allen Führungskräften und Mitarbeitern die Gewährung von Beschleunigungszahlungen. Die einzige Ausnahme bildet der Fall, in dem die Zahlung unter Zwang verlangt oder eine Gefährdung des Lebens, der Unversehrtheit oder der Sicherheit des Mitarbeiters besteht.

3. Mäzenatentum und Sponsoring¹

Die Gruppe fördert das Mäzenatentum als Teil ihres im Ethikkodex verankerten Willens, am Leben der Zivilgesellschaft teilzunehmen. Darüber hinaus leistet sie Beiträge zu sportlichen, kulturellen, künstlerischen und wissenschaftlichen Veranstaltungen, die im Einklang mit den Werten stehen, für die die Gruppe eintritt.

Sowohl das Mäzenatentum als auch Sponsoring-Aktivitäten bergen jedoch Korruptionsrisiken. Sie können nämlich ein Deckmantel sein, um eine unerlaubte Handlung zu verschleiern und/oder indirekt zu begehen.

Unter Mäzenatentum versteht man die Zahlung eines Geldbetrages oder die Gewährung von Sach- oder Dienstleistungen an eine Organisation, die einem allgemeinen Interesse dient.

Unter Sponsoring versteht man den Beitrag zur Finanzierung einer Organisation oder einer Veranstaltung, wie z.B. eines Seminars, einer Konferenz, einer Sportveranstaltung, um im Gegenzug vom positiven geschäftlichen Potenzial zu profitieren, das durch die Beteiligung an dieser Veranstaltung entsteht. Durch Sponsoring soll auch das kommerzielle Image eines Produkts oder einer Marke unter anderem durch die Verbreitung von Werbebotschaften gefördert werden.

Diese Massnahmen müssen ein gesetzeskonformes Ziel verfolgen und dürfen niemals ein Mittel sein, um eine unerlaubte Handlung zu verschleiern und/oder indirekt zu begehen (unerlaubte Zahlung, Korruption, unerlaubte Einflussnahme etc.) oder um an Aktivitäten teilzunehmen, deren Teilnahme die Gruppe untersagt (z.B. Finanzierung politischer Parteien).

Die Gruppe darf sich nicht an Mäzenatsaktionen oder Sponsoring-Aktivitäten beteiligen,

- die darauf abzielen, einen Vertrag, eine Entscheidung oder eine Genehmigung zu erhalten oder aufrechtzuerhalten;
- die die Durchführung eines Projekts zur Auflage machen oder zu einem strategischen Zeitpunkt stattfinden, der sich auf die Interessen des betroffenen Geschäftsfelds oder der

(1) Dieser Abschnitt betrifft nicht die Aktivitäten des Werbesponsorings, die durch den Erlass Nr. 92.280 vom 27. März 1992 im Hinblick auf die Pflichten der Anbieter von Dienstleistungen auf den Gebieten Werbung, Sponsoring und Teleshopping geregelt werden.

betroffenen Einheit(en) auswirken können (laufende Ausschreibung, laufender Antrag auf Genehmigung etc.);

- wenn der Begünstigte und/oder seine Führungskräfte strafrechtlich verurteilt wurden oder ihre Geschäftsführung von den Kontrollinstanzen (in Frankreich vom Rechnungshof) beanstandet wurde;
- wenn der Begünstigte nachweislich ein persönliches Interesse verfolgt oder sich auf eine Weise verhält bzw. seine Geschäfte so führt, dass Grund zur Annahme besteht, seine Mitglieder könnten Gelder veruntreuen;
- wenn der Mitarbeiter, der das Projekt initiiert, daraus einen direkten persönlichen Vorteil erzielt; oder
- wenn das Sponsoring in keiner Weise zur Marketing- oder Kommunikationsstrategie des Geschäftsfelds oder der Unternehmenseinheit(en) beiträgt.

Jedes Geschäftsfeld muss in Bezug auf das Sponsoring in Absprache mit dem Ethikausschuss die Eckpunkte seiner Mäzenatsrichtlinien festlegen. Wenn eine Mäzenatsaktion von den zuvor festgelegten Richtlinien abweicht, muss zwingend der Ethikausschuss jedes Geschäftsfelds eingeschaltet werden, um die geplante Massnahme, den Begünstigten und die Art und Weise des Beitrags zu validieren.

Die Gruppe verlangt für jede Mäzenats- oder Sponsoringaktion, dass

- die begünstigte Organisation oder Rechtsperson einer Risikoanalyse unterzogen wird;
- der Beitrag in Form eines schriftlichen Vertrags festgelegt wird;
- die Führungskraft oder der Mitarbeiter, die/der das Projekt initiiert hat, ihre/seine Verbindung (oder das Nichtvorhandensein einer Verbindung) mit dem Begünstigten der betreffenden Massnahme bescheinigt und
- der Beitrag überwacht wird, um sicherzustellen, dass er für die im Vertrag festgelegten Zwecke verwendet wird.

Mäzenats- und Sponsoringaktionen - heikle Punkte

Das Geschäftsfeld nimmt an der Ausschreibung einer Stadtverwaltung teil. Der Bürgermeister der Gemeinde schlägt dem für die Ausschreibung zuständigen Mitarbeiter des Geschäftsfelds vor, den im gleichen Zeitraum organisierten Sportwettbewerb zu sponsern.

Verhaltensregel:

Sie sollten stets sorgfältig auf den Kontext achten, in dem die Vergabe von Mäzenats- oder Sponsoringgeldern erfolgt. Eine solche Aktion ist strengstens untersagt, wenn das Geschäftsfeld gerade Verhandlungen mit der Stadtverwaltung führt.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den Compliance-Beauftragten oder den Leiter der Rechtsabteilung ihres Geschäftsfelds.

4. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn die persönlichen Interessen einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters im Widerspruch zu oder im Wettbewerb mit den Interessen der Unternehmenseinheit der Gruppe stehen, in der er beschäftigt ist.

Der Ethikkodex schreibt vor, dass sich Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichten, weder direkt noch indirekt Tätigkeiten auszuüben, die zu einem Konflikt zwischen ihren eigenen persönlichen Interessen und den Interessen ihrer Unternehmenseinheit oder ihres Geschäftsfelds führen könnten. Führungskräfte oder Mitarbeiter, die sich in einem potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, müssen dies, ohne Tatsachen zu verschweigen, ihren Vorgesetzten melden. Die Gruppe hat ein Compliance-Programm zum Thema Interessenkonflikte eingeführt.

Meldung eines Interessenkonflikts

Ihre Schwägerin ist Geschäftsführerin eines Unternehmens, das als neuer Lieferant für Ihr Geschäftsfeld registriert werden möchte. Im Rahmen Ihrer Aufgaben haben Sie Einfluss auf das Auswahlverfahren für diesen Lieferanten.

Verhaltensregel:

Sie müssen diesen Konflikt unverzüglich Ihrem Vorgesetzten melden, damit dieser in Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten oder gegebenenfalls dem Leiter der Rechtsabteilung geeignete Vorkehrungen treffen kann (zum Beispiel keine Teilnahme an diesem Auswahlverfahren, Ergreifen geeigneter Massnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit des Vorgangs etc.).

5. Einsatz von Geschäftsvermittlern

Definition des Begriffs des Vermittlers

Unter Vermittler versteht man eine juristische oder natürliche Person, unabhängig von ihrem Status oder ihrem Tätigkeitsbereich, die für die Gruppe, eines ihrer Geschäftsfelder oder eine ihrer Unternehmenseinheiten haupt- oder nebenberuflich eine Tätigkeit ausübt, die darauf abzielt, bei einem Dritten aus dem öffentlichen oder privaten Bereich den Abschluss eines Vertrags zu erleichtern oder eine Zusage, eine Entscheidung oder eine Genehmigung zu erhalten.

Personen, deren Aufgabe ausschliesslich darin besteht, technische oder wissenschaftliche Beratungsleistungen ohne jegliche Vermittlungstätigkeit zu erbringen, gelten nicht als Vermittler im Sinne des vorstehenden Absatzes. Die entsprechende Einschätzung liegt in der Verantwortung der Führungskraft oder des Mitarbeiters, die/der die betreffende Person beauftragt. Bestehen Zweifel über die Art der geplanten Leistungen muss die zuständige Rechtsabteilung oder der zuständige Compliance-Beauftragte hinzugezogen werden.

Die Position der Gruppe

Der Einsatz von Vermittlern ist strengstens untersagt, wenn diese Massnahmen durchführen sollen, die die Gruppe, ihre Geschäftsfelder oder ihre Unternehmenseinheiten selbst nicht durchführen dürfen oder wenn nach Ergreifen aller Vorsichtsmassnahmen ernsthafte Zweifel an ihrer Integrität auftauchen.

In bestimmten Situationen, wenn beispielsweise Unternehmenseinheiten in einen neuen Markt einsteigen möchten oder die Unterstützung bzw. die Mitwirkung eines qualifizierten Fachmannes benötigen, um eine Verhandlung durchzuführen oder andere geschäftliche Aktivitäten abzuwickeln, kann der Einsatz von Geschäftsvermittlern in Betracht gezogen werden.

Diese Praxis kann jedoch Risiken bergen, da die juristische Person, die den Vermittler um Unterstützung oder Mitwirkung gebeten hat, mit schweren Sanktionen rechnen muss, wenn der Vermittler Korruptionsdelikte begeht. Daher sollte der Einsatz von Vermittlern, wenn er denn notwendig ist, mit Vorsicht behandelt werden.

Bei der Auswahl eines Vermittlers und bei jeglicher Zusammenarbeit mit ihm ist erhöhte Wachsamkeit geboten, wenn

- der Vermittler gegenüber öffentlichen Amtsträgern auftritt;
- der Vermittler von einem Dritten (Amtsträger, Kunde etc.) vorgeschlagen/ vorgeschrieben wird oder
- ein lokales Gesetz für die Durchführung des geplanten Geschäfts den Einsatz eines Vermittlers vorschreibt.

Der Einsatz einer natürlichen Person als Vermittler ist grundsätzlich nicht zulässig. Ausnahmen von diesem Grundsatz können jedoch nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige Rechtsabteilung oder den zuständigen Compliance-Beauftragten gemacht werden. Diese Ausnahmen müssen begründet und im Rahmen eines Verfahrens offiziell festgehalten werden, das dem Ethikverantwortlichen des Geschäftsfelds oder dem Ethikverantwortlichen der Gruppe zur Genehmigung vorzulegen ist.

Schliesslich besteht für jedes Geschäftsfeld die Möglichkeit, den Einsatz bestimmter Arten von Vermittlern auf der Grundlage ihres eigenen Risiko-Mappings zu untersagen oder einzuschränken.

Vorabgenehmigung

Der Mitarbeiter, der einen Vermittler einschalten möchte, muss zuvor die zuständige Rechtsabteilung oder den zuständigen Compliance-Beauftragten konsultieren und folgende Fragen beantworten:

- Handelt es sich bei dem Vermittler um eine juristische Person?
- Hat er eine legale Existenz und einen realen Geschäftssitz?
- Hinterlegt er Abschlüsse?
- Wer sind die wirtschaftlichen Eigentümer?
- Verfügt er über ausreichende Erfahrung und einen guten Ruf in seinem Bereich sowie über die Ressourcen, die der ihm übertragenen Aufgabe entsprechen (übt er nachweislich die Tätigkeit aus, erbringt er üblicherweise die Leistungen, mit denen er beauftragt ist, zählen seriöse Unternehmen zu seinen Kunden, besitzt er nachweisliche Kenntnisse der Branche/ des Landes, etc.)

Warnsignale („Red Flags“)

Wenn Sie eine Risikoanalyse durchführen, sollten Sie folgende Punkte besonders aufmerksam hinterfragen und prüfen:

- mögliche Interessenkonflikte;
- persönliche und/oder geschäftliche Verbindungen zwischen dem Vermittler und Amtsträgern;
- Schwierigkeiten, die für die Durchführung der Risikoanalyse notwendigen Informationen zusammenzutragen;
- verdächtige und unerklärliche Forderungen des Vermittlers (Anonymität, Exklusivität der Beziehung zum Kunden, etc.);
- mögliche Verurteilungen aufgrund von Verstößen gegen die Integrität seitens des Vermittlers, einer seiner Führungskräfte oder einer seiner Aktionäre;
- die vom Vermittler vorgeschlagenen Zahlungsbedingungen (Barzahlung, Zahlung auf ein Bankkonto in einem Steuerparadies oder auf das Konto eines Dritten) oder die Höhe der geforderten Vergütung und
- die Weigerung des Vermittlers, sich zur Einhaltung der Anti-Korruptionsvorschriften zu verpflichten.

Die Entscheidung, einen Vermittler einzuschalten, wird je nach Anzahl und Bedeutung der erkannten Warnsignale in Absprache mit der zuständigen Rechtsabteilung, dem zuständigen Compliance-Beauftragten oder dem zuständigen Ethikverantwortlichen getroffen.

Vertragliche Beziehung

Jede Geschäftsbeziehung mit einem Vermittler setzt zwingend den Abschluss eines Vertrags voraus, der unter Mitwirkung der Rechtsabteilung oder des Compliance-Beauftragten aufgesetzt wurde. Der Vertrag wird vom geschäftsführenden und vertretungsberechtigten Organvertreter des Geschäftsfelds oder der betroffenen Unternehmenseinheit unterzeichnet.

Der Vertrag muss die vom Vermittler erbrachten Leistungen regeln und eine Anti-Korruptionsklausel enthalten.

Ausnahmen von diesen Grundsätzen können je nach Geschäftstätigkeit von den Geschäftsfeldern festgelegt werden. Diese Ausnahmen müssen begründet und im Rahmen eines Verfahrens formell festgehalten werden, das dem Ethikverantwortlichen des Geschäftsfelds oder dem Ethikverantwortlichen der Gruppe zur Genehmigung vorzulegen ist.

Ein aktuelles Verzeichnis der mit Vermittlern abgeschlossenen Verträge (samt Zusatzvereinbarungen) muss erstellt und regelmässig an den Ethikverantwortlichen des jeweiligen Geschäftsfelds weitergeleitet werden.

Vergütung des Vermittlers

Die Vergütung des Vermittlers muss stets im Verhältnis zu den tatsächlich erbrachten und gerechtfertigten Leistungen stehen. Sie muss folglich

- im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen, ihrer Komplexität und zur Dauer der Aufgabe des Vermittlers stehen;
- zwingend eine pauschale fixe Vergütung enthalten. Enthält die Vergütung einen erfolgsabhängigen variablen Anteil (*success fee*), darf der Betrag dieses Bestandteils in keinem Fall

den fixen Vergütungsanteil überschreiten. Bei einem *Success Fee* sind die Struktur und die Zahlungsmodalitäten dieser Vergütung an den Vermittler vorab vom Ethikverantwortlichen des betreffenden Geschäftsfelds zu genehmigen;

- sukzessive entsprechend dem erbrachten Anteil der Leistung des Vermittlers und nach Vorlage von ordnungsgemässen Rechnungsbelegen für die erbrachten Leistungen (Studien, Unterlagen zur Vertragserfüllung, Berichte, Sitzungsprotokolle etc.) gezahlt werden und
- auf ein Bankkonto eingezahlt werden, das in dem Land des Projekts, für das der Vermittler tätig geworden ist, geführt wird. Hat der Vermittler eine andere Nationalität als die des Projektlandes, kann die Zahlung alternativ in dem Land erfolgen, indem sich sein Hauptgeschäftssitz befindet.

Ausnahmen von diesen Grundsätzen können in Abhängigkeit ihrer Geschäftstätigkeiten von den Geschäftsfeldern festgelegt werden. Diese Ausnahmen müssen begründet und im Rahmen eines Verfahrens formell festgehalten werden, das dem Ethikverantwortlichen des Geschäftsfelds oder dem Ethikverantwortlichen der Gruppe zur Genehmigung vorzulegen ist.

6. Zuwendungen im politischen Raum

In Frankreich ist es juristischen Personen strengstens untersagt, die Tätigkeit politischer Parteien oder die Karriere oder Kandidatur von politischen Persönlichkeiten zu finanzieren. In zahlreichen Ländern gelten ähnliche Verbote.

Es ist allgemeine Politik der Gruppe, nicht zur Finanzierung von Parteien oder Politikern/Politikerinnen beizutragen, ganz gleich ob direkt oder indirekt über Verbände, über *Think Tanks* (Ideenschmieden), Stiftungen etc.

7. Interessenvertretung und Lobbying

Die Gruppe darf ihre Interessen vertreten bzw. Lobbying¹ betreiben, damit ihre Geschäftstätigkeit bekannt gemacht und besser verstanden wird. Die Führungskräfte der Gruppe und ihre Mitarbeiter definieren und entscheiden über die Ziele und Modalitäten der durchzuführenden Lobbying-Massnahmen. Sie halten die geltenden Vorschriften ein und stehen im Einklang mit den Werten der Gruppe.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die Lobbying betreiben

Von Führungskräften oder Mitarbeitern, die für das Lobbying verantwortlich sind, wird erwartet, dass sie ihre Arbeit redlich und integer sowie unter Einhaltung der geltenden rechtlichen Vorschriften, des Ethikkodexes der Gruppe und der vorliegenden Verhaltensregeln ausüben.

In Frankreich ist jedes Geschäftsfeld für die Erfassung, Übermittlung und Aktualisierung von Informationen gegenüber der *Haute autorité pour la transparence de la vie publique* (HATVP -Oberste Behörde für Transparenz im öffentlichen Leben) über die Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter in seinem Geschäftsfeld, die Lobbyarbeit betreiben, verantwortlich.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die an Lobbying-Aktivitäten beteiligt sind,

(1) Unter Lobbying versteht man Beiträge zu Debatten über die Ausarbeitung oder Anwendung eines Gesetzes, einer Vorschrift oder einer staatlichen politischen Massnahme durch die Äusserung seiner Meinung oder das Einbringen seines technischen Fachwissens.

- dürfen keine korrupten Praktiken oder unlauteren oder wettbewerbswidrigen Praktiken einsetzen, insbesondere dürfen sie keinerlei unzulässigen Vorteile zusagen, um auf die Entscheidung eines öffentlichen Entscheidungsträgers Einfluss zu nehmen;
- müssen ihren Transparenz- und Berichtspflichten gegenüber der HATVP (Oberste Behörde für Transparenz im öffentlichen Leben) nachkommen;
- müssen sicherstellen, dass ihre Unternehmenseinheit die Verfahren zur Anmeldung in den einschlägigen Registern und die spezifischen Vorschriften für die geplanten Lobbying-Aktivitäten einhält;
- dürfen Personen nicht auffordern, die für sie geltenden ethischen Regeln zu verletzen;
- verpflichten sich, keine Massnahmen zu ergreifen, um Informationen oder Entscheidungen mit betrügerischen Mitteln zu beschaffen bzw. herbeizuführen;
- dürfen die im Rahmen ihrer Aktivitäten erlangten Informationen nicht zu kommerziellen oder zu Werbezwecken nutzen;
- dürfen Kopien von Dokumenten, die von der Regierung, einer Verwaltungs- oder einer unabhängigen öffentlichen Behörde stammen, nicht an Dritte verkaufen;
- müssen sicherstellen, dass die Berufsverbände oder Think Tanks (Ideenschmieden), denen die Vertreter der Gruppe möglicherweise angehören, die Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption einhalten.

Einschaltung eines Dritten zur Durchführung von Lobby-Arbeit

Die in diesen Verhaltensregeln für Vermittler enthaltenen Vorgaben in Bezug auf die Risikoanalyse, die Vergütung und die vertragliche Regelung gelten auch für Interessenvertreter.

Dritte, die Interessenvertretung betreiben, müssen sich verpflichten, die Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption einzuhalten.

Die Anwerbung oder die Inanspruchnahme der Dienste ehemaliger Politiker (Minister, Leiter von regionalen Verwaltungsbehörden etc.) oder von Funktionären nationaler oder internationaler Organisationen darf nur unter Anwendung der Vorschriften zu ihrem jeweiligen Status erfolgen (z.B. Karenzregeln etc.). Auf jeden Fall können die Dienste dieser Personen für „Lobbyarbeit“ in Bereichen, die im Zusammenhang mit ihren ehemaligen Funktionen stehen, nur dann in Anspruch genommen werden, wenn eine gesetzlich festgelegte Frist ab Beendigung ihrer entsprechenden Funktionen vergangen ist.

Einsatz einer Lobby-Agentur: Worauf Sie achten sollten

Sie beabsichtigen, einen Auftrag an einen Lobbyisten zu vergeben. Die folgenden Punkte sollten Sie veranlassen, diesen Lobbyisten nicht zu beauftragen:

- Der Interessenvertreter kann nicht nachweisen, dass er über die Erfahrung und Ressourcen verfügt, um seine Aufgabe erfolgreich durchzuführen.
- Er verweigert die Zustimmung zu den obligatorischen Klauseln, die in seinem schriftlichen Vertrag stehen müssen.
- Er weigert sich gegebenenfalls, sich in den relevanten Melderegistern einzutragen (beispielsweise Verzeichnis der Interessenvertreter der HATVP in Frankreich, europäisches Transparenzregister).
- Er ist vorbestraft, insbesondere wegen Korruptionsdelikten oder ähnlichen Delikten.

ANHANG 1

BEITRÄGE DES GESETZES SAPIN 2: VERSCHÄRFUNG DES KAMPFES GEGEN DIE KORRUPTION

Mit dem Gesetz Sapin 2 wurden insbesondere verschiedene ambitionierte Massnahmen eingeführt, die darauf abzielen, Korruptionshandlungen in Unternehmen aufzudecken und zu verhindern. Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat sich die französische Gesetzgebung stark an die Gesetzgebung zahlreicher anderer Länder angenähert.

Umsetzung eines Compliance-Programms

Das Gesetz schreibt vor, dass Unternehmen ab einer bestimmten Grösse ein Compliance-Programm implementieren müssen, das aus acht Bausteinen besteht:

- Einführung eines Verhaltenskodex;
- Ein Whistleblowing-Verfahren, mit dem Hinweise von Mitarbeitern im Zusammenhang mit Situationen, die im Widerspruch zum Verhaltenskodex der Gesellschaft stehen, erfasst werden können;
- Ein Risiko-Mapping;
- Verfahren zur Bewertung der Situation von Kunden, Hauptlieferanten und Vermittlern unter Berücksichtigung des Risiko-Mappings;
- Interne und externe Kontrollmechanismen für die Rechnungslegung;
- Ein Schulungsprogramm für Führungskräfte und Mitarbeiter, die den Gefahren der Korruption und unerlaubten Einflussnahme am stärksten ausgesetzt sind;
- Ein System von Disziplinar massnahmen, mit dem Strafen gegen Mitarbeiter der Gesellschaft verhängt werden können, die gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft verstossen;
- Ein Kontroll- und Bewertungssystem für die umgesetzten Massnahmen.

Die Einrichtung der französischen Anti-Korruptions-Agentur

Aufgabe der französischen Anti-Korruptions-Agentur (AFA) ist die Unterstützung der zuständigen Behörden mit dem Ziel, Korruptionsdelikte und ähnliche Vergehen zu verhindern und aufzudecken. Sie übt Kontrollaufgaben aus und ist befugt, Sanktionen zu verhängen.

Die Agentur überwacht die Einhaltung der Massnahmen und Verfahren, die von den wichtigsten Unternehmen zur Prävention und zur Aufdeckung von Korruption eingeführt werden müssen. Die Mitarbeiter der Agentur können vor Ort in den Unternehmen Prüfungen durchführen. Nach Abschluss dieser Audits kann die AFA Unternehmen, die gegen die gesetzlichen Vorschriften verstossen, verwarnen und gegebenenfalls ihren Sanktionsausschuss (*Commission des Sanctions*) mit der Angelegenheit befassen. Dieser kann das Unternehmen anweisen, seine internen Compliance-Verfahren anzupassen und gegebenenfalls dem Unternehmen und Führungskräften, die ihren Pflichten nicht nachgekommen sind, die Zahlung einer Geldstrafe auferlegen.

Die AFA meldet zudem der Staatsanwaltschaft bzw. der Finanzstaatsanwaltschaft die ihr zur Kenntnis gebrachten Sachverhalte, die ein Verbrechen oder ein Vergehen darstellen könnten.

Die gerichtliche Vereinbarung im öffentlichen Interesse

Nach dem Vorbild des in den Vereinigten Staaten und im Vereinigten Königreich anwendbaren *Deferred Prosecution Agreement* (DPA) führt das Gesetz Sapin 2 für Unternehmen, die wegen Korruption zur Verantwortung gezogen werden, die Möglichkeit ein, eine sogenannte gerichtliche Vereinbarung im öffentlichen Interesse (*convention judiciaire d'intérêt public*) zu schliessen.

Mit diesem neuen Verfahren können Unternehmen, die gegen gesetzliche Vorschriften verstossen, mit der Staatsanwaltschaft einen Vergleich abschliessen, statt sich einem langen Verfahren mit ungewissem Ausgang auszusetzen. Das Unternehmen muss dann in diesem Rahmen eine Geldstrafe im öffentlichen Interesse in die Staatskasse zahlen. Die Höhe der Geldstrafe ist dabei auf maximal 30% des vom Unternehmen durchschnittlich während der letzten drei Jahre erzielten Jahresumsatzes begrenzt. Es kann auch verpflichtet sein, sich unter der Aufsicht der AFA für eine Dauer von höchstens drei Jahren einem Programm zur Einhaltung der Vorschriften zu unterziehen.

Erweiterung der Zuständigkeit der französischen Strafgerichte

Die extraterritoriale Zuständigkeit der französischen Strafgerichte wurde durch das Gesetz Sapin 2 bestätigt und erweitert. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auf Straftaten, die von einer juristischen oder natürlichen Person gleich welcher Nationalität begangen wurden, deren gewöhnlicher Aufenthaltsort in Frankreich ist oder die einen Teil ihrer Geschäftstätigkeit in Frankreich ausübt.

Das neue Gesetz hat eine Reihe von Hindernissen beseitigt, die zuvor der Verfolgung und Bestrafung von im Ausland begangenen Straftaten durch französische Gerichte entgegenstanden. Die französischen Gerichte sind nunmehr zuständig,

- selbst wenn das zur Last gelegte Verhalten von den Gesetzen des Landes, in denen die unzulässige Handlung begangen wurde, nicht strafrechtlich verfolgt wird;
- ohne dass es erforderlich ist, dass der Geschädigte des Verstosses im genannten Land Klage erhebt; und
- ohne dass die Staatsanwaltschaft zuvor ein Verfahren eingeleitet haben muss.

Die französischen Strafrichter verfügen nunmehr, ähnlich wie ihre englischen und amerikanischen Kollegen, über erweiterte Kompetenzen zur Verfolgung und Bekämpfung von Korruptionsstraftaten im Ausland.

Bestrafung von natürlichen Personen

Seit Inkrafttreten des Gesetzes Sapin 2 orientiert sich die Strafverfolgungspolitik der Regierung an einer verstärkten und systematischen Bestrafung von natürlichen Personen, die Korruptionshandlungen begangen haben. Das bedeutet, dass ungeachtet der Tatsache, dass das Unternehmen eine gerichtliche Vereinbarung im öffentlichen Interesse abgeschlossen hat, die Führungskräfte und Mitarbeiter, die an einem Verstoss gegen die ethischen Grundsätze beteiligt waren, strafrechtlich verfolgt werden können. Die Staatsanwaltschaften machen dieses Ziel zu einem Handlungsgrundsatz.

Schutz von Whistleblowern

Das Gesetz Sapin 2 gewährt Hinweisgebern Schutz und schliesst sie von einer strafrechtlichen Verfolgung aus, falls sie beim Whistleblowing gesetzlich geschützte Informationen weitergeben müssen.

Das Gesetz berechtigt den Hinweisgeber zudem, sich bei einer schwerwiegenden oder unmittelbaren Gefahr oder einem Risiko irreversibler Schäden direkt an eine Verwaltungs- sowie Strafverfolgungsbehörde zu wenden.

Es verpflichtet alle Unternehmen mit mindestens fünfzig Arbeitnehmern, für Hinweise von Mitarbeitern, freien Mitarbeitern oder gelegentlich Beschäftigten des Unternehmens ein angemessenes Whistleblowing-System einzurichten.

ANHANG 2

NÜTZLICHE LINKS UND REFERENZEN

Frankreich: Agence française anti-corruption (AFA) (französische Antikorruptions-Agentur)

Empfehlungen der AFA

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

Stellungnahme zum Thema Interessenkonflikte

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

Praxisleitfaden - Die Compliance-Funktion zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen

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

Praxisleitfaden - Antikorruptionsüberprüfungen im Zusammenhang mit Fusionen und Übernahmen

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

Praxisleitfaden - Richtlinien für Geschenke und Einladungen in Unternehmen, staatliche Industrie und Handelsunternehmen (EPIC), Verbänden und Stiftungen

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

Vereinigte Staaten

FCPA A Resource Guide to the US Foreign Corruption Practices Act (Ein Leitfaden zum US-Gesetz gegen Korruption im Ausland)

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

FCPA Leitfaden (Juni 2020)

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

Grossbritannien

The Bribery Act 2010: Leitfaden zu Verfahren, die einschlägige Wirtschaftsorganisationen einführen können, um zu verhindern, dass Personen, die mit ihnen in Verbindung stehen, Bestechungsdelikte begehen

<https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>

Transparency International

Korruptionswahrnehmungs-Index (IPC)

<http://www.transparency.org/cpi>

BOUYGUES-GRUPPE

32 Avenue Hoche

F-75378 Paris Cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



HINWEIS

Dieses Dokument gibt einen Überblick über die Bestimmungen, die zum 30. Januar 2022 wirksam waren. Bei Bedarf werden Aktualisierungen vorgenommen, die ausschliesslich im Intranet und unter bouygues.com veröffentlicht werden.

2014 • Aktualisiert: Im März 2022

Der Ethikkodex, die Verhaltensregeln zur Korruptionsbekämpfung und die Compliance-Programme der Bouygues-Gruppe (Wettbewerb, Finanzinformationen und Wertpapierhandel, Interessenkonflikte, Embargos, Wirtschaftssanktionen und Exportbeschränkungen) sind auf dem Intranet der Gruppe verfügbar (ByLink).

