

ANTI KORRUPTIONSKODEKS



Making progress become reality

INDHOLD

FORORD	1
DEFINITIONER.....	2
I. KONCERNENS FORPLIGTELSE TIL AT BEKÆMPE KORRUPTION.....	4
II. PERSONER OMFATTET AF KODEKSET	5
III. ALLES ANSVAR	6
1. Forpligtelser for koncernens topledere og ledere.....	6
2. Medarbejdernes forpligtelser.....	6
3. Etik/compliance-afdelingens rolle	7
IV. BEKÆMPELSE AF KORRUPTION I DET DAGLIGE ARBEJDE	9
1. Forebyggelse.....	9
2. Opdagelse	10
3. Dokumentation af beslutninger	11
4. Kontrol og vurdering.....	12
5. Regnskab	12
6. Slå alarm	13
7. Sanktioner	13
V. AT REAGERE PÅ EN RISIKABEL PRAKSIS.....	15
1. Gaver og gæstfrihed	15
2. Betaling under bordet	16
3. Donationer og sponsorater	16
4. Interessekonflikter	17
5. Anvendelse af mellemænd.....	18
6. Politisk finansiering	20
7. Interessevaretagelse og lobbyvirksomhed.....	21
BILAG 1	23
BILAG 2	25

FORORD

Bouygues-gruppen udarbejdede første gang et antikorrupsions-complianceprogram i 2014. Det blev revideret i 2017 for at inkludere kravene i Frankrigs Sapin 2-lov af 9. december 2016.

Ud over det etiske kodeks ønskede vi også at opdatere dette program for at tage højde for de seneste regler og gøre det endnu mere klart og praktisk.

Siden 2017 er kampen mod korruption blevet intensiveret i Frankrig og på verdensplan, og lovkravene er blevet stadig strengere – især på grund af den ekstraterritoriale anvendelse af forskellige love. Brud på reglerne kan have ekstremt alvorlige konsekvenser for koncernen, dens topledere og medarbejderne, herunder medføre store bøder, fængselsstraffe og begrænsning af koncernens mulighed for at byde på offentlige og private kontrakter og muligheden for at modtage fondsmidler.

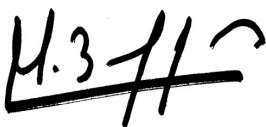
Det er derfor afgørende, at alle forstår og overholder reglerne om forebyggelse af korruption nøje og tager dem til sig.

Det er naturligvis helt klart, at vores koncern ikke tolererer nogen form for korruption. Alle topledere, ledere og medarbejdere skal se det som en grundlæggende forpligtelse at afvise enhver form for korrupt praksis.

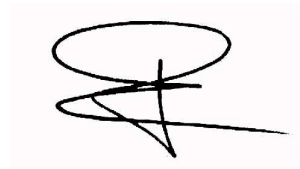
Vi gør især topledere og ledere opmærksomme på deres specifikke ansvar i denne henseende. Vi opfordrer dem indtrængende til at læse dette kodeks omhyggeligt, til at cirkulere det bredt blandt deres medarbejdere og sikre, at dets regler om forbud, forebyggelse og kontrol implementeres effektivt både i Frankrig og i udlandet.

Medarbejdere skal forstå, at Bouygues Group ikke tolererer nogen overtrædelse af de regler, der forbyder korruption. Alle medarbejdere skal derfor gennemgå et kursus i antikorrupsion. Frem for alt bør de vide, at de kan regne med deres nærmeste ledere og den relevante *Ethics Officer* i deres forretningssegment eller *Group Ethics Officer*, hvis de bliver udsat for en situation eller begivenhed, der involverer korruption. En medarbejder må aldrig stå i en situation, hvor vedkommende skal håndtere sådanne hændelser alene.

Martin Bouygues
Formand for bestyrelsen



Olivier Roussat
Koncernchef



DEFINITIONER

Offentlig embedsmand: enhver person, der agerer som agent eller repræsentant for en officiel myndighed, uanset om vedkommende er udpeget eller valgt, herunder:

- enhver person, der er ansat hos eller fungerer som agent eller repræsentant for en national, regional eller lokal myndighed, en enhed kontrolleret af en af disse myndigheder eller en uafhængig administrativ myndighed
- enhver person, der er ansat af eller arbejder for en offentlig instans
- kandidater, der stiller op til offentlige hverv
- ledere af politiske partier
- medarbejdere i internationale offentlige organisationer.

Korruption: Korruption kan ske aktivt eller passivt.

- **Aktiv korruption** er at give eller acceptere at give en fransk eller udenlandsk offentlig eller privat enhed eller person en uberettiget fordel i bytte for, at denne handler eller undlader at handle i forbindelse med sin udførelse af sine officielle pligter for at gavne lovovertræderen. Lovovertrædelsen begås, selvom fordelene rent faktisk ikke er betalt eller givet. En svigagtig hensigt skal ikke bevises, for at lovovertrædelsen kan forfølges og straffes
- **Passiv korruption** er at acceptere eller anmode om en uberettiget fordel, der opfylder ovenstående betingelser.

Topledere: direktørerne og virksomhedslederne i alle koncernenheder.

Enhed: de franske og udenlandske selskaber og enheder, der direkte eller indirekte er "kontrolleret" af koncernens forretningssegmenter.

Koncern: Bouygues SA og alle franske og udenlandske selskaber og enheder, der direkte eller indirekte "kontrolleres" af Bouygues SA (inklusive joint ventures kontrolleret af Bouygues SA, forretningssegmenterne eller deres enheder). "Kontrol" har den betydning, der er angivet i de kombinerede bestemmelser i artikel L. 233-3 og L. 233-16 i den franske handelslov (*Code de Commerce*) og omfatter dermed både *de jure*- og *de facto*-kontrol.

Leder: Hvert forretningssegment definerer begrebet "leder", sådan som det er relevant for dem baseret på deres processer og aktiviteter.

Forretningssegment: I dette dokument dækker dette over Bouygues SA og alle koncernens forretningssegmenter, som pr. dags dato er Bouygues Construction, Bouygues Immobilier og Colas (bygge- og anlægsaktiviteter), TF1 (medier) og Bouygues Telecom (telefoni).

Ethics Officer og Compliance Officer: Alle forretningssegmenter udpeger deres egen *Ethics Officer*, og i Bouygues SA er der udnævnt en *Group Ethics Officer*. I praksis fungerer chefjurist som *Ethics Officer* for den relevante enhed og er ansvarlig for udrulningen og implementeringen af koncernens etiske kodeks, antikorrupsionskodeks samt compliance-programmer og -politikker. Han eller hun kan blive støttet af en *Compliance Officer*, som er ansvarlig for den operationelle implementering af disse forhold.

Brug af indflydelse: Ligesom korruption kan brug af indflydelse ske aktivt eller passivt.

- **Aktiv indflydelse** er at bestikke en person til at bruge vedkommendes faktiske eller formodede indflydelse over for en anden person for at opnå en fordel eller gunstig beslutning
- **Passiv indflydelse** er at acceptere at bruge sin indflydelse eller at anmode om en fordel eller begunstigelse til gengæld for at bruge sin indflydelse.

I. KONCERNENS FORPLIGTELSE TIL AT BEKÆMPE KORRUPTION

Bouygues-gruppen fordømmer enhver form for aktiv og passiv korruption og forsøg på at opnå uberettiget indflydelse, uanset om det er i den offentlige eller private sektor, og uanset om det er begået i Frankrig eller i udlandet.

Som det fremgår af koncernens etiske kodeks, er korruptionshandlinger, misbrug af indflydelse og lignende lovovertrædelser i klar modstrid med koncernens fælles værdier og etiske principper. Koncernen har derfor en nultolerancepolitik med hensyn til korruption, og enhver overtrædelse af de gældende regler bliver underlagt disciplinære sanktioner.

Denne forpligtelse til at bekæmpe korruption understreges yderligere af, at ethvert brud på de nationale eller internationale regler – selv hvor det er meget lokalt eller kun involverer ubetydelige beløb – kan have meget alvorlige konsekvenser for koncernen, dens topledere og medarbejdere. Bortset fra bøder og fængselsstraffe til koncernens topledere kan et brud på antikorrupsionsreglerne:

- begrænse koncernens adgang til offentlige og private kontrakter
- begrænse koncernens evne til at drive forretning (f.eks. via konfiskation af aktiver, ophør af eller begrænsning af forskellige aktiviteter)
- gøre det sværere at opnå bankkredit eller forsikring og tiltrække investorer
- føre til internt rod og have en negativ indvirkning på personalet
- skade koncernens image varigt.

I 2017 reviderede koncernen sit antikorrupsions- og compliance-program, så det omfatter kravene i loven af 9. december 2016 om gennemsigtighed, bekæmpelse af korruption og modernisering af forretningslivet ("Sapin 2"-loven) ¹. Det reviderede compliance-program er nu erstattet af dette adfærdskodeks til bekæmpelse af korruption.

Kodekset indeholder information om antikorrupsion, forebyggelse, afsløring, kontrol og de sanktioner, der skal implementeres af koncernen i Frankrig og i udlandet ².

Alle forretningssegmenter kan tilføje eller vedtage mere restriktive regler end dem, der er indeholdt i dette kodeks, baseret på deres risikoniveau eller specifikke forretningsforhold. Eventuelle ændringer skal dog først godkendes af *Group Ethics Officer*.

(1) Især artikel 17, II, 1° i Sapin 2-loven.

(2) I tilfælde af et joint venture, der kontrolleres i fællesskab af en koncernenhed og en partner, hvor det ikke er muligt at kræve overholdelse af dette kodeks, bør partneren anmodes om at indgå en kontraktlig forpligtelse om at respektere standarder, der som minimum svarer til de fastsatte standarder i dette kodeks.

II. PERSONER OMFATTET AF ADFÆRDSKODEKSET

Dette adfærdskodeks gælder for alle medarbejdere og topledere i koncernen¹ inden for rammerne af deres forretningsaktiviteter, uanset enhed, projekt eller land.

Alle forretningssegmenter skal sikre, at alle deres enheder vedtager og anvender adfærdskodekset i Frankrig og i udlandet.

Alle koncernens medarbejdere har pligt til at bekæmpe korruption i alle former.

Endelig forventer koncernen, at dens interessenter (kunder, leverandører, underentreprenører, medkontrahenter og mellemænd) anvender standarder, der mindst svarer til dem, der er angivet i dette adfærdskodeks.

(1) I tilfælde af et joint venture, der kontrolleres i fællesskab af en koncernenhed og en partner, hvor det ikke er muligt at kræve overholdelse af dette kodeks, bør partneren anmodes om at indgå en kontraktlig forpligtelse om at respektere standarder, der som minimum svarer til de fastsatte standarder i dette kodeks.

III. ALLES ANSVAR

1. Forpligtelser for koncernens topledere og ledere

Engagementet fra koncernens topledere og ledere er afgørende for at sikre, at adfærdskodekset cirkuleres til alle medarbejderne, og at de tager det til sig.

Topledernes rolle er så meget desto mere afgørende, da de ifølge Sapin 2-loven er ansvarlige for at implementere og anvende tiltag inden for antikorrupition, herunder et compliance-program. Hvis de undlader at gøre dette, kan de blive pålagt personlige sanktioner ¹.

Koncernen forventer derfor, at alle topledere og ledere går foran med et godt eksempel ved:

- at afholde sig fra enhver korrupt praksis og lignende lovovertrædelser
- at implementere de informations- og forebyggelsesforanstaltninger, der er beskrevet nedenfor
- at hjælpe med at opdage og straffe enhver medarbejder, der overtræder adfærdskodekset.

Koncernens topledere og ledere skal give et skriftligt tilsagn herom, som vil blive fornyet hvert andet år, så man kan tage højde for ændringer i forskrifter, anbefalinger fra kontrolmyndighederne og skærpede standarder.

Tiltagene vedr. antikorrupition skal forankres i ledelsen

Eksemplarisk lederskab er en grundlæggende forudsætning. I er ambassadører for dette adfærdskodeks i forhold til koncernens medarbejdere og interessenter.

I skal derfor anvende en nultolerancepolitik for korruption inden for jeres forretningssegment eller enhed. I er også ansvarlige for at skabe et tillidsfuldt klima, hvor alle medarbejdere føler, at de kan udtrykke enhver bekymring, de måtte have om etiske spørgsmål.

2. Medarbejdernes forpligtelser

Alle koncernens medarbejdere har pligt til at bekæmpe korruption i alle former. I overensstemmelse hermed og under risiko for straf i form af sanktioner, herunder strafferetlige sanktioner, må de ikke:

- lade sig korrumpere på nogen måde eller forsøge at korrumpere en privatperson eller offentlig embedsmand enten direkte eller gennem en mellemmand.

(1) Se artikel 17, IV og V i Sapin 2-loven.

- begå nogen form for lovovertrædelse, der ligner korruption (brug af indflydelse, favorisering¹, ulovlig erhvervelse af interesser², hvidvaskning af penge³ osv.).

Koncernen forventer derfor, at alle medarbejdere tager dette adfærdskodeks til sig og til enhver tid udviser omhu og god dømmekraft i forbindelse med deres aktiviteter.

For at sikre, at vores interessenter (kunder, leverandører, tjenesteudbydere, underleverandører, medkontrahenter og mellemmand) tager kampen mod korruption til sig, bør medarbejderne sikre sig, at deres omgang med dem lever op til koncernens compliance-standarder.

På frontlinjen

Du bør gå forrest med hensyn til compliance i det daglige. De værktøjer, der står til rådighed fra koncernen, bør sætte dig i stand til at besvare alle dine spørgsmål om afsløring af og bekæmpelse af korruption.

Men hvis du er i tvivl eller har et spørgsmål, bør du søge råd hos din nærmeste leder, juridiske afdeling, hos din *Compliance Officer* eller i dit forretningssegment eller hos *Group Ethics Officer*.

3. Etik/compliance-afdelingens rolle

Koncernen stiller de nødvendige midler til rådighed for at bekæmpe integritet.

Etik/compliance-afdelingen ledes af *Ethics Officer*, som i princippet er forretningssegmentets juridiske chef støttet af specifikke teams (og i givet fald en *Compliance Officer*).

Etik/compliance-afdelingens rolle er:

- at organisere udrulningen og implementeringen af adfærdskodekset.
- at rådgive medarbejderne om spørgsmål vedrørende kodekset.

(1) I henhold til artikel 432-14 i den franske straffelov: "Enhver person, der repræsenterer en offentlig myndighed eller varetager et offentligt embede, eller som er valgt til et offentligt hverv eller optræder som repræsentant, administrator eller agent for staten, lokale eller regionale myndigheder, offentlige virksomheder, blandede finansvirksomheder af national interesse, der varetager en public service-opgave og lokale blandede finansvirksomheder, eller enhver person, der handler på vegne af et af de ovennævnte organer, som skaffer eller forsøger at skaffe andre en uberettiget fordel gennem en praksis, der er i strid med loven eller reguleringsbestemmelserne, der har til formål at sikre fri adgang og lighed for ansøgere, der byder på offentlige og offentlige servicekoncessionskontrakter, vil blive straffet med to års fængsel og en bøde på 30.000 €."

(2) I henhold til artikel 432-12 i den franske straffelov: "Erhvervelse, modtagelse eller fastholdelse, direkte eller indirekte, af en interesse i en virksomhed eller en forretning drevet af en person, der repræsenterer en offentlig myndighed eller udfører en public service-opgave, eller enhver person, der er folkevalgt, og som på det pågældende tidspunkt har pligt til helt eller delvist at varetage tilsyn, ledelse, likvidation eller betaling for dette, straffes med fem års fængsel og en bøde på 500.000 € eller, hvis dette er højere, to gange størrelsen af udbyttet fra lovovertrædelsen."

(3) I henhold til artikel 324-1 i den franske straffelov: "Hvidvaskning af penge er handlinger, som på en hvilken som helst måde giver falskt grundlag for oprindelsen af de aktiver eller den indtægt, der enten direkte eller indirekte er tilkommet overtræderen af en lov gennem et kriminelt forhold. Hvidvaskning af penge er også at hjælpe med at investere, skjule eller konvertere det direkte eller indirekte udbytte fra en forbrydelse eller lovovertrædelse. Hvidvaskning af penge straffes med fem års fængsel og en bøde på 375.000 €."

- at komme med tilføjelser eller illustrationer til kodekset, hvor dette kan retfærdiggøres ud fra forretningssegmentets specifikke funktioner efter en risikoanalyse. Eventuelle tilføjelser skal godkendes af *Group Ethics Officer*.

Hvert forretningssegment har en etisk komité, der rapporterer til bestyrelsen. Den mødes regelmæssigt for at gennemgå etiske spørgsmål og vurdere de etablerede procedurer til forebyggelse og afsløring af korruption. Den er også med til at definere de adfærdsregler og handlingsplaner, der skal styre topledernes og medarbejdernes adfærd.

IV. BEKÆMPELSE AF KORRUPTION I DET DAGLIGE ARBEJDE

1. Forebyggelse

Information

For at sikre at alle topledere og medarbejdere forstår adfærdskodekset bedst muligt og tager det til sig, er den til enhver tid tilgængelig på koncernintranettet og intranettet i alle forretningssegmenter eller andre steder, som er bestemt af forretningssegmenterne.

Ud fra deres organisering kontrollerer forretningssegmenterne løbende, at indholdet af kodekset og koncernens engagement i kampen mod korruption er kendt af alle. De skal give deres topledere og medarbejdere enhver information, der kan være nyttig for dem i deres aktiviteter, som f.eks.:

- notater om praksis, der kræver særlig opmærksomhed med hensyn til bekæmpelse af korruption
- indberetninger og juridiske eller regulatoriske notater om antikorrupsionslovgivningen (anbefalinger fra myndighederne, retspraksis, ændringer af lovene), der skal udsendes omgående
- enhver information om en interessents integritet (i samarbejde med forretningssegmentets juridiske afdeling og – i givet fald – sammen med specialiserede rådgivere og eksterne serviceudbydere).

Endelig skal forretningssegmenterne gøre deres bedste for at sikre, at deres kunder, essentielle leverandører, underleverandører, medkontrahenter, konsulenter, mellemmænd og partnere overholder adfærdskodekset eller anvender tilsvarende standarder.

Uddannelse

Forretningssegmenterne udarbejder og implementerer et kursusforløb tilpasset deres forretningsaktiviteter og de geografiske områder, hvor de opererer. Dette program bør indeholde:

- et **obligatorisk kursusmodul** for alle medarbejdere, der dækker adfærdskodekset og reglerne vedrørende bestikkelse og korruption
- Et **mere specifikt og personligt kursusmodul** for de topledere og de medarbejdere, der er mest udsat for korruption og risiko for at komme under indflydelse¹.

Kontraktlige rammer

Forretningssegmenterne identificerer kontrakter, der skal indeholde antikorrupsionsbestemmelser.

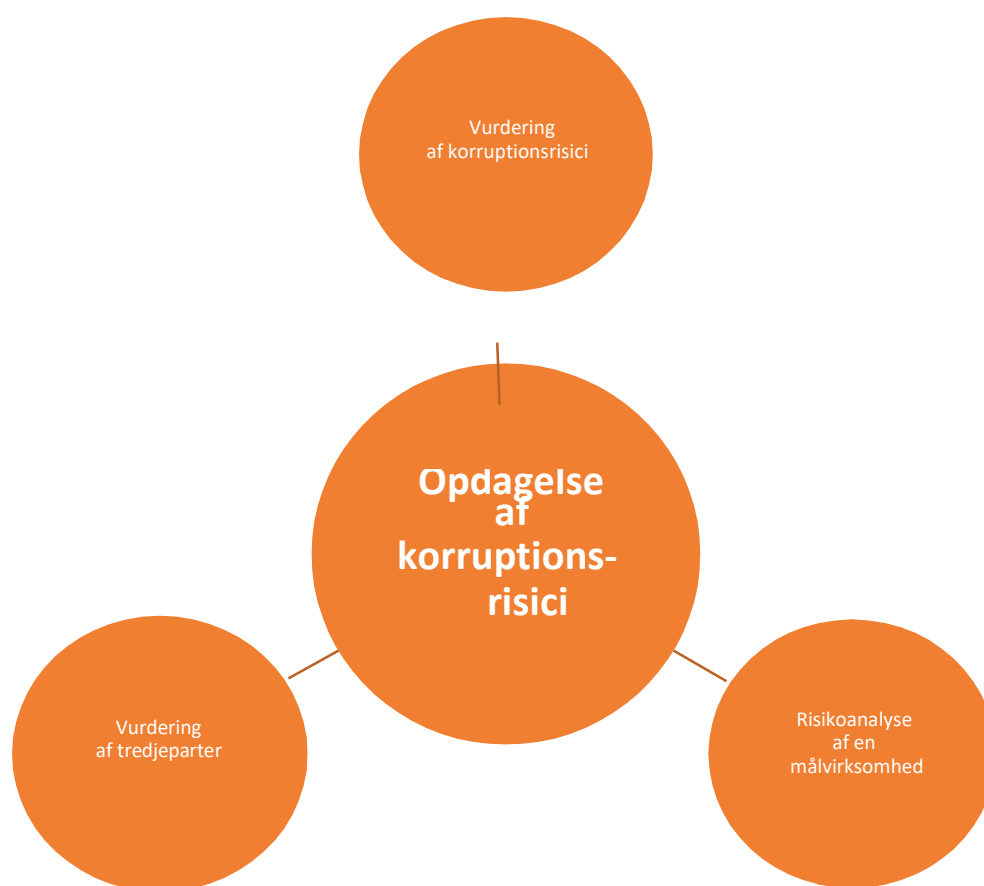
(1) F.eks. for medarbejdere, der kan blive udstationeret i lande med et Transparency International Corruption Perceptions Index på 50 eller mindre (se link i bilag 2 for det seneste indeks).

Sådanne bestemmelser bør som minimum indgå i følgende dokumenter:

- kontrakter, der udgør en korruptionsrisiko (f.eks. partnerskabs- eller joint venture-aftaler, sponsor- og donationsaftaler, aftaler om virksomhedsopkøb, kontrakter med mellemmand)
- individuelle ansættelses- eller ansættelseskontrakter for medarbejdere, der er udsat for en korruptionsrisiko i forbindelse med deres arbejde (f.eks. en medarbejder med ansvar for et datterselskab, en enhed eller et projekt, en salgs- eller indkøbsafdeling)
- beskrivelser af beføjelser tildelt den øverste leder for en enhed, afdeling eller projekt eller andre, som er autoriseret til at indgå økonomiske forpligtelser eller udøver en funktion i en salgs- eller indkøbsafdeling.

2. Opdagelse

Koncernen har implementeret flere værktøjer for at sikre, at korruptionsrisici, der kan forekomme specifikt i dens forretningsaktiviteter, opdages tidligt. I denne henseende skal der udføres compliance-kontroller, før et større projekt eller en ny forretningsaktivitet sættes i gang, eller en ny forretning går i drift.



Kortlægning af korruptionsrisiko

Forretningssegmenterne udarbejder en risikovurdering for at identificere, analysere og prioritere risiciene for, at deres enhed bliver eksponeret for eksterne anmodninger om korruption. Risikovurderingen bør tage de forretningssektorer og geografiske områder i betragtning, som enhederne opererer inden for. Behovet for at opdatere risikovurderingen bør vurderes årligt.

Vurdering af tredjeparter

Forretningssegmenterne implementerer procedurer for at vurdere deres kunder, nøgleleverandører, mellemmand og deres partnere mere generelt baseret på korruptionsrisikovurderingen. Disse vurderinger skal være effektive, detaljerede, dokumenterede og opdaterede samt baseret på tredjepartens risikoniveau og udviklingen i forholdet.

Risikoanalyse af en målvirksomhed

Koncernen kræver, at der bliver lavet en grundig analyse af korruptionsrisikoen før enhver fusion eller ethvert opkøb, der involverer en målvirksomhed.

Vurdering af tredjepart: faktorer, der skal tages i betragtning

En risikoanalyse af en partner kan omfatte følgende trin, afhængigt af det/den relevante forretningssegments/enheds risikovurdering:

- Forstå partnerens baggrund og miljø.
- Indhent oplysninger om partnerens aktionærstruktur, højtstående ledere og reelle ejere¹.
- Forsøg at fastslå, om partneren har nogle relationer til offentlige embedsmænd.
- Identificer eventuelle domme for inhabilitet eller eventuelle retssager, der verserer mod partneren.
- Fastlæg de vigtigste elementer i partnerens tiltag med hensyn til antikorruption.
- Dokumentér alle faser af analysen.

I tilfælde af en revision vil alle disse oplysninger blive krævet af myndighederne.

3. Dokumentation af beslutninger

De juridiske afdelinger i alle forretningssegmenterne bør implementere en passende politik for opbevaring af al dokumentation, der er relateret til brugen af adfærdskodekset, herunder korruptionsrisikovurderingen, tredjepartsvurderinger og udførte risikoanalyser.

Denne politik gør, at et forretningssegment eller en enhed kan påvise, at deres forretningsforbindelser overholder de gældende regler.

Dokumenterne skal opbevares i en tilstrækkelig tidsperiode på mindst fem år.

(1) Den reelle ejer er den eller de personer, der direkte eller indirekte ejer mere end 25 % af et selskabs aktier eller har kontrol over administrations- eller ledelsesorganerne i en kollektiv investeringsordning eller i givet fald det investeringselskab, der repræsenterer det. Se artikel R.561-2 i den franske lov om monetære og finansielle anliggender.

4. Kontrol og vurdering

Reglerne og principperne i adfærdskodekset er kun effektive, hvis de regelmæssigt kontrolleres, vurderes og forbedres.

Alle topledere og ledere med et operationelt ansvar for en koncernenhed skal sikre, at alle forretningsaktiviteter udføres behørigt og korrekt, at passende kontroller er på plads, og at de vurderingsressourcer, koncernen eller forretningssegmentet stiller til rådighed, bliver anvendt.

Forretningssegmenterne bør implementere en flerhed af niveauer af kontrol og vurdering af den korrekte anvendelse af adfærdskodekset:

- **Niveau 1:** Alle medarbejdere er ansvarlige for at sikre, at forretningsaktiviteten overholder gældende lovgivning.
- **Niveau 2:** Intern kontrol inden for forretningssegmentet sikrer, at selvevalueringer udføres korrekt. En intern kontrolrapport sendes til den relevante *Ethics Officer* og den relevante *Compliance Officer*. Den relevante *Compliance Officer* bruger den interne kontrolrapport til at rapportere om implementeringen af adfærdskodekset, forbedringer, der er foretaget eller skal foretages, opståede problemer og handlingsplaner, der skal implementeres.
- **Niveau 3:** Regelmæssige revisioner udføres af forretningssegmenterne og Bouygues SA's interne revisionsafdelinger for at sikre, at koncernens aktiviteter udføres i overensstemmelse med principperne i adfærdskodekset og koncernens og forretningssegmentets interne kontrolsystem. Revisionsrapporterne sendes til det enkelte forretningssegment og koncernens *Ethics Officers* og *Compliance Officers* samt til den etiske komité. Om nødvendigt bliver adfærdskodekset forstærket på grundlag af revisionsresultaterne.

Overholdelse som et kriterie ved de årlige evalueringer af topledere og ledere

Implementering af adfærdskodekset og omhu i forhold til gældende antikorrupsionspraksis bliver taget i betragtning ved de årlige evalueringer af koncernens topledere og ledere.

Eventuelle udeladelser eller mangler i løbet af året med hensyn til at forebygge og opdage korruption i deres datterselskaber bliver derfor taget i betragtning og kan påvirke den årlige vurdering.

5. Regnskab

Koncernen sikrer, at dens midler og andre aktiver bruges til kommercielle formål i god tro – især ved at registrere alle forretningsaktiviteter og transaktioner nøjagtigt og retfærdigt på hver enheds konti i overensstemmelse med gældende regler og interne procedurer.

Alle topledere eller medarbejdere, der foretager regnskabsposter, skal være grundige og dokumentere alle poster korrekt. Desuden kræver alle overførsler af penge en særlig omhu, især med hensyn til modtagerens identitet og årsagen til overførslen.

Endelig skal regnskabs- og økonomiafdelingerne være meget involveret i disse forhold.

6. Slå alarm

Koncernens etiske kodeks tilskynder retten til at give sin mening til kende. Medarbejdere og topledere kan indrapportere en bekymring eller et spørgsmål om en praksis, der strider mod adfærdskodekset, til deres nærmeste leder, juridiske afdeling eller *Compliance* eller *Ethics Officer*.

Koncernen har etableret en intern whistleblowerordning for medarbejdere (herunder eksterne og midlertidigt ansatte), topledere og interessenter, så de kan rapportere deres bekymringer om (i) en forbrydelse eller lovovertrædelse, (ii) en trussel mod eller skade på offentlige interesser, (iii) en krænkelse eller et forsøg på at skjule en krænkelse af et internationalt tilsagn, der er ratificeret eller godkendt af Frankrig eller en ensidig handling, der er truffet af en international organisation på grundlag af et sådant tilsagn, EU-lovgivningen eller love og regler, eller (iv) en krænkelse af adfærdskodekset. Eventuelle bekymringer eller spørgsmål, der rejses under denne interne whistleblowerordning, skal rapporteres til den pågældende *Ethics Officer* i det relevante forretningssegment. Hvis whistlebloweren mener, at situationen rækker ud over forretningssegmentets aktiviteter, kan han eller hun rapportere direkte til *Group Ethics Officer*. Ligeledes kan forretningssegmentets *Ethics Officer* videregive en indberetning til *Group Ethics Officer*, hvis han eller hun mener, at situationens omfang rækker ud over forretningssegmentets aktiviteter.

Proceduren for indgivelse, modtagelse og håndtering af indberetninger er beskrevet i bilaget til det etiske kodeks med titlen "Whistleblowerordning – procedure og regler vedrørende modtagelse og behandling af whistleblower-indberetninger".

Vend ikke det blinde øje til

Ingen bør vende det blinde øje til nogen form for korrupt praksis.

Rent juridisk kan du blive betragtet som medskyldig, hvis du undlader at forhindre ulovlig adfærd, som du kender til og har mulighed for at forhindre.

Hvis du er vidne til en korruptionshandling, er det din pligt omgående at indrapportere dette. Den relevante enhed eller forretningssegment beslutter derefter i samarbejde med den tilknyttede *Ethics Officer* og juridiske afdeling, om det skal rapporteres til myndighederne eller ej.

7. Sanktioner

Korruptionshandling eller undladelse af at forhindre disse kan straffes af de administrative og retslige myndigheder som beskrevet i bilag 1 i dette adfærdskodeks. Topledere eller medarbejdere kan blive personligt ansvarlige for eventuelle bøder, der pålægges dem af en domstol.

Baseret på sin nultolerancepolitik, med hensyn til korruption, træffer koncernen de foranstaltninger, der er nødvendige, hvis der opdages et brud på compliance-reglerne.

Under alle omstændigheder bliver der indført sanktioner og afhjælpende foranstaltninger, såsom:

- fjernelse af en topleder fra hans eller hendes embede eller disciplinære sanktioner mod en medarbejder (som kan gå så langt som afskedigelse) i tilfælde af et brud på adfærdskodekset eller en handling, der udsætter hans eller hendes enhed, forretningssegment eller Bouygues SA for konsekvenserne af en korruptionshandling
- retssager ledsaget af civile søgsmål, hvor der opdages korrupt praksis
- opsigelse af kontraktlige forhold med enhver underleverandør, medkontrahent eller partner, der deltager i en korruptionshandling.

V. AT REAGERE PÅ EN RISIKABEL PRAKSIS

At blive tilbudt en rejse af en leverandør, sponsorere et fodboldhold, finansiere et velgørende formål, blive aktionær i en kundevirksomhed, betale en kommission til en agent for at fremskynde fortoldningen af en varelevering eller at tage kontakt til en lovgiver med ansvar for en "følsom" lov for koncernen er alle situationer, som topledere og medarbejdere i koncernen kan blive konfronteret med, og som kan indebære korruptionsrisici.

Det er afgørende for alle at kunne identificere disse risikable praksisser og vide, hvordan man skal reagere på dem for at undgå ethvert ansvar over for en selv eller koncernen.

1. Gaver og gæstfrihed

Selvom det at give og modtage gaver og gæstfrihed er en integreret del af forretningslivet, kan det påvirke upartiskheden hos den person, der agerer som giver eller modtager. I begyndelsen af 2020 udsendte koncernen en politik vedr. "Gaver og gæstfrihed", der fastlægger de omstændigheder, hvorunder medarbejdere kan give eller modtage gaver og gæstfrihed.

Politikken forbyder topledere og medarbejdere at give eller modtage gaver eller gæstfrihed, der ikke er i overensstemmelse med politikken, hvad angår type (kapitalgoder, kontanter, gældseftergivelse osv.), værdi (overskrider de grænser, der er fastsat af interne regler) eller timing (i forbindelse med igangværende udbud eller beslutninger).

Afhængigt af beløbet bør gaver eller gæstfrihed derfor enten rapporteres til eller godkendes af nærmeste leder, hvor det skønnes nødvendigt efter at have indhentet råd fra *Compliance Officer* eller juridisk afdeling. Sådanne gaver eller sådan gæstfrihed skal spores og, hvor det er relevant, registreres tydeligt i virksomhedens regnskaber.

Gaver og gæstfrihed: god praksis

I enhver situation, hvor du måtte ønske at give eller modtage gaver eller gæstfrihed, skal du henvise til koncernens politik vedr. "Gaver og gæstfrihed" og, hvor det er relevant, politikken i det relevante forretningssegment.

Stil dig selv følgende spørgsmål:

- Er jeg tryk ved denne gave eller gæstfrihed?
- Ville jeg være tryk, hvis gaven eller gæstfriheden blev kendt af andre?
- Hvilken sammenhæng drejer det sig om? Er gaven eller gæstfriheden en forretningsmæssig høflighed eller et incitament?
- Er gaven eller gæstfriheden rimelig i forhold til sædvanlig forretningspraksis?
- Vil jeg forblive uafhængig, hvis jeg giver eller modtager denne gave eller gæstfrihed?
- Kan min enheds, forretningssegments eller koncernens image blive negativt påvirket af det?

I tvivlstilfælde bør du kontakte din juridiske afdeling eller *Compliance Officer*.

2. Betaling under bordet

Betalinger under bordet (*facilitation payments*) er uretmæssige betalinger, der er foretaget til (eller anmodet af) offentlige embedsmænd for at lette en transaktion eller fremskynde en rutinemæssig, administrativ procedure (fortoldning af varer, opnåelse af visum, tilladelse osv.), som man kan anmode om på lovlig vis.

Det er koncernens holdning, at det er forbudt for topledere og medarbejdere at foretage nogen form for betaling under bordet, undtagen hvis betalingen kræves med magt eller under trussel mod medarbejderens liv, fysiske velbefindende eller sikkerhed.

3. Donationer og sponsorater ¹

Som anført i det etiske kodeks værdsætter koncernen donationer, som fremmer dens mål om at bidrage til det omkringliggende samfund. Koncernen opfordrer også til at bidrage til sportsbegivenheder samt kulturelle, kunstneriske og videnskabelige begivenheder, der er i overensstemmelse med de værdier, den står for.

Imidlertid kan donationer ligesom sponsorater udgøre korruptionsrisici, da de kan bruges som et middel til at skjule og/eller indirekte begå en ulovlig handling.

"Donation" dækker over donation af penge, varer eller tjenester til formål af almen interesse.

Sponsorater bidrager til at finansiere en organisation eller begivenhed, f.eks. et seminar, en konference eller sportsbegivenhed, for at opnå en potentiel kommerciel fordel som følge af den synlige deltagelse i eller tilknytning til begivenheden. De har derfor til formål at fremme et produkts eller brands kommercielle image gennem blandt andet reklamer.

Sponsorater skal have et lovligt formål og må aldrig være en måde at skjule og/eller indirekte begå en ulovlig handling på (ulovlig betaling, korruption, brug af indflydelse osv.) og/eller udgøre deltagelse i aktiviteter, der er forbudt af koncernen (f.eks. finansiering af politiske partier).

Deltagelse i enhver donation eller ethvert sponsorat er derfor forbudt, når:

- formålet er at opnå eller fastholde en kontrakt, beslutning eller tilladelse
- det er et incitament til at udføre et projekt eller finder sted på et strategisk tidspunkt, der kan påvirke det relevante forretningssegments eller enhedens interesser (igangværende udbud, ansøgning om godkendelse osv.)
- modtageren og/eller dennes topledere har en plettet straffeattest, eller ledelsen af den relevante virksomhed er blevet fundet mangelfuld af deres kontrolorganisationer (i Frankrig, revisionsretten – *Cour des Comptes*)

(1) Dette afsnit omfatter ikke reklamesponsorater, som er reguleret af dekret nr. 92-280 af 27. marts 1992 om forpligtelser for udbydere af reklame-, sponsor- og teleshoppingtjenester.

- modtageren åbenlyst søger personlig vinding eller udviser en adfærd eller ledelsespraksis, der tyder på, at dens medlemmer kan eller kunne begå underslæb
- medarbejderen bag sponsoratet opnår et direkte personligt udbytte af dette
- sponsoratet ikke på nogen måde bidrager til det pågældende forretningssegments eller enhedens marketing- eller kommunikationspolitik.

Med hensyn til donationer bør forretningssegmenterne sætte rammerne for deres donationspolitik i samarbejde med deres etiske komité. Hvis en donation ikke opfylder betingelserne i politikken, skal forretningssegmentets etiske komité konsulteres for at godkende handlingen, modtageren og bidragets form.

Endelig kræver koncernen for hver donation eller sponsorat:

- at der bliver lavet en risikoanalyse af modtageren
- at bidraget skal fremgå af en formel skriftlig kontrakt
- at topledere eller medarbejderne bag handlingen dokumenterer relationen (eller manglen på samme) til modtageren af handlingen
- at der bliver fulgt op på bidraget for at sikre, at det bliver anvendt til det formål, der er fastsat i kontrakten.

Donationer eller sponsorater: følsomme emner

Et forretningssegment svarer på en udbudsansøgning fra en kommunal myndighed. Byens borgmester inviterer forretningssegmentets medarbejder, der står for udbuddet, til at sponsorere byens sportskonkurrence i samme periode.

Hvad skal du gøre:

Du bør altid være meget forsigtig med konteksten for en donation eller et sponsorat. Denne form for handling er strengt forbudt, når forretningssegmentet er i forhandlinger med den kommunale myndighed.

I tvivlstilfælde bør du kontakte *Compliance Officer* i dit forretningssegment eller den juridiske afdeling.

4. Interessekonflikter

Der opstår en interessekonflikt, når en topleders eller en medarbejders personlige interesser er i konflikt med eller konkurrerer med den relevante koncernenheds interesser.

Det etiske kodeks forbyder topledere og medarbejdere direkte at engagere sig i en aktivitet, der vil indebære en interessekonflikt med deres enhed eller forretningssegment. Skulle en topleder eller medarbejder befinde sig i en potentiel eller faktisk interessekonflikt, bør de henvise til deres nærmeste leder uden at udelade nogen oplysninger.

Koncernen har vedtaget et program vedr. interessekonflikter.

Rapportering af en interessekonflikt

Din svigerinde er administrerende direktør i en virksomhed, der ønsker at blive ny leverandør til dit forretningssegment. Dit job giver dig mulighed for at påvirke processen med at vælge leverandører.

Hvad skal du gøre:

Du bør straks rapportere denne konflikt til din nærmeste leder, som vil rådføre sig med den relevante *Compliance Officer* eller den juridiske afdeling om de passende foranstaltninger, der skal træffes (f.eks. at du ikke skal deltage i udvælgelsesprocessen, at der skal træffes passende foranstaltninger for at sikre fortroligheden af relevante dokumenter osv.).

5. Anvendelse af mellemmænd

Definition af mellemand

En mellemand er enhver enhed eller person, uanset status eller branche, der fungerer som mellemand mellem en tredjepart i den offentlige eller private sektor og koncernen eller en af dens forretningssegmenter eller enheder for at bistå med at opnå kontrakter, tilsagn, beslutninger eller bemyndigelser af enhver art.

En person, der blot leverer tekniske konsulenttjenester eller intellektuelle tjenester uden at fungere som mellemand, er ikke en mellemand som defineret ovenfor. Det er op til den relevante topleder eller medarbejder at vurdere, om den person eller enhed, de har til hensigt at udpege, er en mellemand. I tilfælde af tvivl om den foreslåede service, bør du kontakte din juridiske afdeling eller *Compliance Officer*.

Koncernens stilling

Brugen af mellemmænd er strengt forbudt af koncernen, hvis formålet er at udføre aktiviteter, som koncernen, dens forretningssegmenter eller enheder ikke selv må udføre, eller hvis der stadig er stor tvivl om mellemandens integritet selv efter at have taget alle forholdsregler.

I nogle tilfælde, f.eks. når en enhed ønsker at komme ind på et nyt marked eller har brug for assistance eller støtte fra en kvalificeret fagmand til at føre forhandlinger eller gennemføre andre kommercielle handlinger, kan det overvejes at bruge en mellemand.

Denne praksis kan dog indebære risici, da den enhed, der søger mellemandens bistand eller støtte, kan blive udsat for tunge sanktioner, hvis mellemanden engagerer sig i korrupt praksis. Brugen af mellemmænd bør derfor overvejes nøje.

Desuden bør der udvises større forsigtighed, når man vælger en mellemmand og i alle efterfølgende kontakter med denne mellemmand, når:

- mellemmanden forhandler med embedsmænd
- mellemmanden er foreslået eller pålagt af en tredjepart (offentlig embedsmand, kunde osv.)
- en lokal lov kræver brug af en mellemmand til den påtænkte transaktion.

Som udgangspunkt må en enkeltperson ikke bruges til at fungere som mellemmand. Der kan dog gøres undtagelser, hvis der indhentes forudgående tilladelse fra den relevante juridiske afdeling eller *Compliance Officer*. Undtagelserne skal begrundes og fastlægges formelt i en procedure, der skal forelægges til godkendelse hos forretningssegmentets *Ethics Officer* og *Group Ethics Officer*.

Forretningssegmenter kan forbyde eller begrænse brugen af visse typer mellemmand baseret på deres egen risikovurdering.

Forudgående godkendelse

Medarbejdere, der ønsker at bruge en mellemmand, skal først rådføre sig med den relevante juridiske afdeling eller *Compliance Officer* og udføre følgende kontroller:

- Er mellemmanden en juridisk enhed?
- Er den lovlig, og har den et reelt forretningssted?
- Fører den regnskaber?
- Hvem er dens reelle ejere?
- Har den tilstrækkelig erfaring og omdømme inden for sit felt og tilstrækkelige ressourcer i forhold til formålet (er dens forretningsaktiviteter reelle, leverer den relevant service inden for sin sædvanlige forretningsaktivitet, er dens kunder seriøse, har den reel viden om den relevante sektor eller land, etc.)?

Risikoindikatorer

Når du udfører en risikoanalyse, skal du være særlig opmærksom på følgende:

- eventuelle potentielle interessekonflikter
- personlige og/eller professionelle forhold mellem mellemmanden og de offentlige embedsmænd
- vanskeligheder med at få de oplysninger, der kræves for at udføre en risikoanalyse
- eventuelle mistænkelige eller uforklarlige krav fra mellemmanden (anonymitet, eksklusivt forhold til kunden osv.)
- enhver dom for brud på hæderligheden hos mellemmanden, en af dennes topledere eller en af dennes aktionærer
- betalingsbetingelserne foreslået af mellemmanden (kontanter, betaling til en bankkonto i skattely eller til en anden konto end mellemmandens, osv.) eller størrelsen på det opkrævede honorar
- mellemmandens afvisning af at forpligte sig til at overholde antikorrupsionsreglerne

Beslutningen om at bruge en mellemmand er baseret på antallet og vigtigheden af eventuelle risikoindikatorer, der er identificeret, i samarbejde med den relevante juridiske afdeling, *Compliance Officer* eller *Ethics Officer*.

Kontraktforhold

Ethvert forretningsforhold med en mellemmand skal være underlagt en kontrakt, der er udarbejdet med hjælp fra den relevante juridiske afdeling eller *Compliance Officer*. Kontrakten underskrives af en virksomhedsleder i det relevante forretningssegment eller enhed.

Den skal fastlægge de kontraktmæssige rammer for de tjenester, som mellemmanden skal levere, og den skal indeholde en antikorrptionsklausul.

Forretningssegmenterne kan, afhængigt af deres forretningsaktiviteter, anmode om undtagelser fra disse principper. Undtagelser skal begrundes og fastlægges formelt i en procedure, der skal forelægges til godkendelse hos forretningssegmentets *Ethics Officer* og *Group Ethics Officer*.

En ajourført liste over kontrakter med mellemmænd (og eventuelle ændringer) bør udarbejdes og sendes regelmæssigt til det relevante forretningssegments *Ethics Officer*.

Honorar til mellemmænd

En mellemmands honorar skal aftales i en kontrakt og skal altid afspejle en rimelig betaling for reelle, berettigede tjenester. Honoraret skal derfor:

- stå i rimeligt forhold til varigheden og kompleksiteten af den leverede tjeneste
- inkludere en fast del, og hvis et succeshonorar er inkluderet, må størrelsen af succeshonoraret ikke overstige beløbet for den faste del. Strukturen og vilkårene for ethvert succeshonorar skal først godkendes af det relevante forretningssegments *Ethics Officer*
- baseres på den procentmæssige opfyldelse af kontrakten og være betinget af, at mellemmanden fremlægger fakturaer, der dokumenterer de leverede ydelser (forskningsdokumenter, kontraktopfyldelsesdokumenter, rapporter, mødereferater osv.)
- indbetales til en bankkonto i det land, hvor det relevante projekt foregår. Hvis mellemmanden ikke er hjemmehørende i det pågældende land, kan honoraret betales i det land, hvor mellemmanden har sit hovedkontor.

Forretningssegmenterne kan, afhængigt af deres forretningsaktiviteter, anmode om undtagelser fra disse principper. Undtagelser skal begrundes og fastlægges formelt i en procedure, der skal forelægges til godkendelse hos forretningssegmentets *Ethics Officer* og *Group Ethics Officer*.

6. Politisk finansiering

I Frankrig er det strengt forbudt for juridiske enheder at finansiere politiske partier eller karrieren for en politiker eller kandidat, der stiller op til et valg. Det samme er tilfældet i mange andre lande.

Det er koncernens overordnede politik ikke at bidrage til finansiering af politiske partier eller politikere, hverken direkte eller indirekte gennem NGO'er, tænketanke, fonde mv.

7. Interessevaretagelse og lobbyvirksomhed

Koncernen engagerer sig i interessevaretagelse eller lobbyvirksomhed ¹ for at udbrede kendskabet til og skabe forståelse for sine aktiviteter. Topledere i koncernen og forretningssegmenterne er ansvarlige for at definere og fastlægge mål og politikker for lobbyisme. Disse politikker skal overholde de gældende regler og skal være i overensstemmelse med koncernens værdier.

Topledere eller medarbejdere, som er involveret i lobbyaktiviteter

Topledere eller medarbejdere, som er involveret i lobbyaktiviteter, forventes at opføre sig med redelighed og integritet i overensstemmelse med de gældende regler, koncernens etiske kodeks og dette adfærdskodeks.

I Frankrig er forretningssegmenterne ansvarlige for at registrere, opdatere og rapportere oplysninger om virksomheder, topledere og medarbejdere inden for deres område, som deltager i lobbyaktiviteter i Frankrig, til *Den Franske Høje Myndighed for Åbenhed i Det Offentlige Liv* (HATVP).

Topledere eller medarbejdere, som er involveret i lobbyvirksomhed, skal:

- afholde sig fra korrupt, uretfærdig eller konkurrencebegrænsende praksis – og især fra at tilbyde en forbudt fordel med henblik på at påvirke en offentlig beslutningstagers beslutning
- overholde deres pligt til gennemsigtighed og rapportering med hensyn til HATVP
- sikre, at deres enhed overholder registreringsordningerne i de relevante registre og de specifikke regler for den påtænkte lobbyaktivitet
- afstå fra at tilskynde nogen til at overtræde de etiske regler, der gælder for dem
- forpligte sig til ikke at forsøge at indhente oplysninger eller påvirke beslutninger via svigagtige midler
- afholde sig fra at bruge oplysninger, der er tilkommet dem i forbindelse med deres aktiviteter, til kommercielle eller reklamemæssige formål
- undlade at sælge kopier af dokumenter, der stammer fra en statslig, administrativ eller uafhængig offentlig myndighed, til tredjemand
- sikre, at brancheorganisationer og tænketanke, som repræsentanter for koncernen kan være medlemmer af, overholder antikorrupsionsreglerne.

Henvendelse til tredjepart med henblik på lobbyvirksomhed

Bestemmelserne i dette adfærdskodeks vedrørende risikoanalyse, honorarer og kontraktforhold, der gælder for mellemænd, gælder også i forbindelse med interessevaretagelse.

En tredjepart, der skal varetage forretningsenhedens interesser, skal forpligte sig til at overholde antikorrupsionsreglerne.

(1) Lobbyisme dækker over bidrag til den offentlige debat ifb.m. udarbejdelse eller gennemførelse af en lov, forskrift eller regeringspolitik ved at fremsætte en udtalelse eller tilvejebringe teknisk ekspertise.

Ansættelse af eller brug af tjenester tilbudt af tidligere politiske eller folkevalgte personer (ministre, chefer for lokale myndigheder osv.) eller embedsmænd i nationale eller internationale institutioner skal ske i henhold til de regler, der gælder for disse (f.eks. tidsforløb efter fratræden osv.). Under alle omstændigheder må deres tjenester ikke bruges til lobbyformål på områder, der er magen til deres tidligere funktioner, før den påbudte tid efter deres fratrædelse er gået.

Brug af et lobbyfirma: risikoindikatorer

Du ønsker at udpege en lobbyist. Det bør du ikke gøre, hvis lobbyisten:

- ikke kan påvise den erfaring og de ressourcer, der kræves til formålet
- nægter at acceptere de obligatoriske klausuler i den skriftlige kontrakt
- nægter at blive registreret i de relevante registre (f.eks. HATVP's register over interessevaretagere i Frankrig eller EU's åbenhedsregister)
- har fået domme for korrupt praksis eller lignende lovovertrædelser.

BILAG 1

BESTEMMELSER I SAPIN 2-LOVEN: ESKALERING AF KAMPEN MOD KORRUPTION

Frankrigs Sapin 2-lov har indført flere ambitiøse foranstaltninger, der er designet til at opdage og forhindre virksomhedskorruption. Den nye lov har bragt fransk antikorrupsionslovgivning på linje med mange andre landes.

Implementering af et compliance-program

Loven pålægger virksomheder over en vis størrelse at implementere et compliance-program, der bygger på otte vigtige søjler:

- vedtagelse af et adfærdskodeks
- en intern whistleblowerordning, der gør det muligt for medarbejderne at rapportere om situationer, som er i strid med virksomhedens adfærdskodeks
- risikovurdering
- procedurer til at vurdere situationen hos kunder, centrale leverandører og mellemmand baseret på risikovurderingen
- interne eller eksterne procedurer for regnskabskontrol
- oplæring af ledere og medarbejdere, der er mest udsat for risici for korruption og forsøg på at opnå indflydelse
- disciplinære ordninger til sanktionering af medarbejdere, der overtræder virksomhedens adfærdskodeks
- interne kontrol- og vurderingsordninger til evaluering af gennemførte foranstaltninger.

Oprettelse af Det Franske Agentur for Antikorruption (AFA)

AFA's rolle er at bistå de kompetente myndigheder med at forebygge og afsløre korrupt praksis og lignende lovovertrædelser. Det spiller en tilsynsrolle og har sine egne sanktionsbeføjelser.

Det er ansvarligt for at føre tilsyn med, at de foranstaltninger og procedurer for at forhindre og opdage korruption, som store virksomheder er forpligtet til at implementere, bliver overholdt. AFA's personale kan udføre fysiske kontroller hos en virksomhed. Efter disse kontroller kan AFA advare en virksomhed og i givet fald videregive sagen til sit sanktionsnævn. Sanktionsnævnet kan pålægge selskabet at tilpasse sine interne procedurer og pålægge selskabet og de topledere, der anses for at have overtrådt reglerne, en bøde.

AFA indberetter også alle forhold, der kommer til agenturets kendskab, og som kan udgøre en forbrydelse eller lovovertrædelse, til den nationale anklagemyndighed eller den nationale anklagemyndighed for økonomisk kriminalitet.

Aftale om nedsat straf

På linje med de aftaler om udskudt retsforfølgning (DPA), der findes i USA og Storbritannien, introducerede Sapin 2-loven muligheden for, at en organisation, der er anklaget for korruption, kan nå til enighed med den nationale offentlige anklager.

Denne innovative procedure giver organisationen mulighed for at indgå et forlig med anklageren i stedet for at blive involveret i en langvarig retssag, hvis udfald kan være usikkert. Virksomheden er forpligtet til at betale en bøde af offentlig interesse til skattemyndighederne, begrænset til 30 % af dets gennemsnitlige årlige salg i de sidste tre år. Det kan også være nødvendigt at blive underlagt et compliance-program i op til tre år under AFA's tilsyn.

Udvidelse af de franske domstoles kompetencer

Sapin 2-loven bekræfter og udvider de franske domstoles ekstraterritoriale jurisdiktion. Deres autoritet omfatter nu lovovertrædelser begået af en juridisk enhed eller en person, der sædvanligvis har bopæl i eller som minimum udfører en del af sine forretningsaktiviteter i Frankrig, uanset nationalitet.

Den nye lov har også fjernet en række forhindringer, der tidligere har stået i vejen for de franske domstoles handling, som nu har kompetence:

- selvom den påståede adfærd ikke er strafbar i henhold til lovgivningen i det land, hvor forseelsen blev begået.
- selvom offeret ikke har foretaget sig noget i det pågældende land.
- uden at det er nødvendigt, at statsadvokaten tidligere har anlagt sag.

De franske straffedomstole har, ligesom deres britiske og amerikanske kolleger, nu bredere jurisdiktion i korruptionssager.

Højere straffe til enkeltpersoner

Siden Sapin 2-loven trådte i kraft, har regeringens politik hældt mere og mere mod strengere og systematiske straffe til personer, der engagerer sig i korrupt praksis. Det betyder, at uanset enhver aftale om nedsat straf indgået af virksomheden kan der stadig tages retslige skridt mod topledere og medarbejdere, der har været inhabile. Domstolene gør dette mål til et handlingsprincip.

Beskyttelse af whistleblowere

Sapin 2-loven beskytter whistleblowere og fritager dem for ethvert strafansvar, hvis de er tvunget til at afsløre hemmelige oplysninger, der er beskyttet ved lov.

Den giver også en whistleblower ret til at henvende sig direkte til den juridiske eller administrative myndighed i tilfælde af alvorlig eller overhængende fare eller risiko for uoprettelig skade.

Den kræver også, at alle virksomheder med mindst 50 medarbejdere skal implementere en passende whistleblowerordning for medarbejdere og eksterne eller midlertidigt ansatte.

BILAG 2

NYTTIGE LINKS OG REFERENCER

Frankrig: Det Franske Agentur for Antikorrruption (AFA)

AFA's anbefalinger

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

Interessekonflikter

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

Praktisk vejledning om virksomheders compliance ifb.m. antikorrruption

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

Praktisk vejledning om rettidig omhu ifb.m. antikorrruption ved fusioner og opkøb

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

Praktisk vejledning om politikken vedr. gaver og gæstfrihed i virksomheder, industrielle og kommercielle offentlige virksomheder, NGO'er og fonde

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

USA

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 (June 2020)

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

Storbritannien
The Bribery Act 2010: Vejledning om procedurer, som relevante kommercielle organisationer kan indføre for at forhindre personer med tilknytning til dem i at udføre bestikkelse https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf
Transparency International
Corruption Perceptions Index (CPI) http://www.transparency.org/cpi

BOYGUES GROUP

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



VIGTIG BEMÆRKNING

Dette dokument giver et overblik
over de gældende regler
pr. 30. januar 2022.

Det vil blive revideret efter behov,
og ændringerne vil kun blive
offentliggjort på intranettet og på
bouygues.com.

2014 • Revideret: Marts 2022

Bouygues Groups etiske kodeks,
antikorrptionskodeks og compliance-
programmer
(Konkurrence, finansiel information og handel
med værdipapirer, embargoer om
interessekonflikter og
eksportrestriktioner) er
tilgængelige på koncernens intranet
(ByLink).

