

KODEKS ETYCZNY



BOUYGUES

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA.....	2	16. Korupcja.....	11
1. Poszanowanie prawa	4	17. Programy zgodności / obowiązek monitorowania	12
2. Poszanowanie osób.....	4	18. Zastosowanie kodeksu etycznego, programów zgodności i planu monitorowania	12
3. Nadrzędne interesy grupy.....	5	19. System ostrzegania.....	13
4. Relacje wewnątrz grupy.....	5	KONTAKT	16
5. Konflikt interesów	5	ZAŁĄCZNIK	17
6. Komunikacja i informacja – lojalność wobec akcjonariuszy.....	6	Procedury i zasady przyjmowania zgłoszeń ostrzegających o nieprawidłowościach oraz przetwarzania zgłaszanych informacji.....	17
7. Ochrona majątku	6	Przepisy ustawy 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku, zwanej „ustawą Sapin 2”, dotyczące sygnalistów	23
8. Transakcje finansowe – księgowość	7	Urząd ochrony danych osobowych (<i>Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés</i>).....	27
9. Kontrola wewnętrzna	8	Kodeks etyczny: co trzeba zapamiętać	33
10. Jakość.....	8		
11. Zrównoważony rozwój	9		
12. Ochrona środowiska	9		
13. Udział w akcjach charytatywnych – mecenat	9		
14. Działalność polityczna	9		
15. Działalność handlowa – relacje z klientami i dostawcami.....	10		

WSTĘP

Wydajność i przyszłość grupy Bouygues oparta jest na zaufaniu, które okazują jej klienci i pracownicy, a także akcjonariusze i partnerzy prywatni oraz publiczni. Tylko uczciwa postawa wobec nich może nam zapewnić trwałą rozwój.

Zaufanie to rodzi się w szczególności z poszanowania zasad postępowania, o których często przypomiąłem w ciągu ostatnich lat. Po skonsultowaniu się z Komitetem ds. etycznych, CSR i mecenatu zarządu Bouygues, w 2006 roku postanowiłem zebrać te zasady w adresowany do wszystkich pracowników Grupy Kodeks etyczny, który od tamtej pory jest regularnie aktualizowany.

Na podstawie tego dokumentu Grupa podejmuje się przestrzegania najbardziej ścisłych zasad obowiązujących przy prowadzeniu działalności. Kodeks powinien być czynnikiem mobilizującym nasze organizacje, przyczyniając się do ciągłego doskonalenia naszego postępowania. Jego celem jest jeszcze skuteczniejsze utrwalanie wspólnych podstawowych wartości podzielanych przez członków kierownictwa i pracowników.

Z pewnością nic nie jest w stanie zastąpić zdrowego rozsądku i własnych zasad etycznych opartych na szacunku i odpowiedzialności. Są to niezawodne wartości, które gwarantują właściwą postawę. Jednakże wyrażając zaangażowanie Grupy, Kodeks pomoże pracownikom w konkretnych sytuacjach zawodowych, wytyczając jasne i precyzyjne zasady postępowania.

Poszanowanie Kodeksu jest naszym wspólnym obowiązkiem w dążeniu do nieustannego doskonalenia i trwałego postępu.

Po zapoznaniu się z opinią Komitetu ds. etycznych, CSR i mecenatu, postanowiłem powierzyć Arnauld Van Eeckhout, Sekretarzowi Generalnemu Bouygues, funkcję Menadżera ds. etycznych Grupy, która została określona w tym Kodeksie.

Martin Bouygues,
prezes-dyrektor generalny

PREAMBUŁA

Kodeks etyczny Grupy zobowiązuje każdego członka kierownictwa lub pracownika do przestrzegania etyki zawodowej wyrażonej w formie „zasad działania”, które powinny kształtować ich postawę w każdych okolicznościach i we wszystkich krajach.

Te zasady działania nie wynikają jedynie z racji moralnych czy reguł prawnych. Nie ograniczają się do przywoływania konieczności poszanowania prawa, lecz budują nieskazitelną i przykładową postawę zawodową pracowników w każdych okolicznościach.

Niektóre szczególnie ważne zagadnienia są wyszczególnione w Programach zgodności.

Zadania Kodeksu zostaną osiągnięte tylko dzięki rozwadze i poczuciu odpowiedzialności wszystkich zainteresowanych. Kodeks nie może przypominać czy uzupełniać całego zbioru przepisów ustawowych i wykonawczych czy też wewnętrznych przepisów regulujących sposób funkcjonowania przedsiębiorstw Grupy oraz ich pracowników. Kodeks etyczny nie może również obejmować wszystkich sytuacji, które członkowie kierownictwa lub pracownicy mogą napotkać w ramach swej działalności.

Często bowiem występują sytuacje, które w ogóle nie zostały uwzględnione w przepisach ustawowych, wykonawczych czy innych normach

zewnętrznych lub wewnętrznych. W takim przypadku każdy powinien się kierować zasadami poszanowania, sprawiedliwości i uczciwości oraz rozpatrywać tego rodzaju sytuacje w świetle tych właśnie zasad.

Każdy pracownik powinien wykazać się rozważą, zdrowym rozsądkiem i zdolnością do właściwej oceny.

Spółka, w której członek kierownictwa lub pracownik wykonuje swoje obowiązki, może przyjąć własne zasady umożliwiające lepsze przystosowanie do przepisów ustawowych i wykonawczych oraz obowiązków, które określają jej działalność. Niniejszy Kodeks ich nie zastępuje. Do każdej spółki wchodzącej w skład Grupy należy ustalenie wewnętrznych zasad, które dostosują do jej działalności zasady zdefiniowane w Kodeksie etycznym i w Programach zgodności.

Jeżeli niniejszy Kodeks okaże się niekompletny lub nieprecyzyjny w pewnych sytuacjach, lub w razie wątpliwości jak się zachować w konkretnej sytuacji, pracownik powinien zwrócić się do swoich przełożonych i/lub do działu prawnego czy też działu zasobów ludzkich albo do osób odpowiedzialnych za zrównoważony rozwój.

Pracownicy, dział prawny, dział zasobów ludzkich, a także osoby odpowiedzialne za zrównoważony rozwój w spółce mogą również skorzystać w kwestiach dotyczących etyki z pomocy Menadżera ds. etycznych na

szczeblu Pionu działalności¹ lub też na szczeblu Grupy. Ponadto każdy Menadżer ds. etycznych z poszczególnych Pionów działalności oraz na szczeblu Grupy przedstawia Komitetowi ds. etycznych, CSR i mecenatu zarządu Bouygues ogólne kierunki i zagadnienia w dziedzinie etyki.

Menadżerowie ds. etycznych zapewniają także prawidłowy przebieg procedury systemu ostrzegania określonej w niniejszym Kodeksie.

Menadżerowie ds. etycznych są powoływani przez prezesa spółki matki Pionu, po uzyskaniu opinii Komitetu ds. etycznych, CSR i mecenatu zarządu spółki matki Pionu.

(1) W niniejszym Kodeksie Etycznym „Pion działalności” oznacza poszczególne dziedziny działalności prowadzone przez Grupę, tj. w dacie niniejszego Kodeksu budownictwo i roboty publiczne (Bouygues Construction), nieruchomości (Bouygues Immobilier), drogownictwo (Colas), media (TF1) i telekomunikacja (Bouygues Telecom). Do tych dziedzin działalności należy dodać działalność spółki matki (Bouygues SA).

1 POSZANOWANIE PRAWA

Grupa i pracownicy¹ przestrzegają przepisów ustawowych i wykonawczych we wszystkich krajach, w których prowadzą działalność. Każdy pracownik musi unikać działań i zachowań mogących skutkować udziałem pracowników, spółki lub Grupy w niedozwolonych praktykach.

Nie wymaga się, by każdy pracownik stał się specjalistą w dziedzinie ustawodawstwa dotyczącego jego działalności zawodowej, ale powinien posiadać wystarczającą znajomość przepisów prawnych obowiązujących w jego działalności mającej miejsce we Francji czy też za granicą.

Ta minimalna wiedza pozwala pracownikom na określenie sytuacji, w której zachodzi konieczność zwrócenia się do przełożonych, działu prawnego lub działu zasobów ludzkich Pionu lub ewentualnie do prawników Grupy.

Ścisłe przestrzeganie przepisów w zakresie korupcji, konkurencji, embarga oraz przepisów giełdowych jest absolutnie konieczne. Dotyczy to również przepisów regulujących przestrzeganie praw człowieka i podstawowych wolności, zagadnienia pracy, zatrudnienia, higieny, zdrowia i bezpieczeństwa, ochrony danych osobowych jak również ochrony środowiska, która wymaga szczególnej czujności.

(1) W niniejszym kodeksie etycznym pojęcie „pracownika” obejmuje wszystkich członków kierownictwa i pracowników grupy Bouygues, która oznacza wszystkie spółki kontrolowane bezpośrednio lub pośrednio przez Bouygues SA w rozumieniu przepisów artykułów L.233-3 i L.233-16 Kodeksu handlowego.

2 POSZANOWANIE OSÓB

Zarządzanie zasobami ludzkimi, aktywizacja pracowników Grupy, jak również stosunki między pracownikami opierają się na wzajemnym zaufaniu i poszanowaniu w trosce o godne traktowanie.

Karta Zasobów Ludzkich Grupy jest zbiorem zasad, którymi każdy pracownik powinien się kierować w codziennej działalności.

Grupa pragnie stosować bezstronną i zgodną z prawem politykę zasobów ludzkich, w szczególności niedopuszczalna jest dyskryminacja z jakichkolwiek przyczyn.

Wszelkie naciski, ściganie lub molestowanie na tle moralnym lub seksualnym jest kategorycznie zabronione.

Każdy przestrzega przepisów dotyczących życia prywatnego pracowników, a w szczególności przepisów dotyczących plików komputerowych.

Grupa nieustannie dąży do zapewniania i wzmacniania bezpieczeństwa pracowników podczas wykonywania ich obowiązków zawodowych.

Grupa stosuje się również do:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych,
- podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w szczególności w zakresie pracy przymusowej lub pracy dzieci,
- inicjatywy Global Compact Narodów Zjednoczonych.

3 NADRZĘDNE INTERESY GRUPY

W każdej sytuacji pracownicy wykazują się lojalnością i dbałością o interesy przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, oraz troską o interesy Grupy. Warunkami trwałego rozwoju Grupy są: jej dobry wizerunek, wysoka jakość świadczonych usług i produktów. Każdy powinien wystrzegać się przede wszystkim wszelkich aktów oszczerstwa w stosunku do zatrudniającej go spółki lub też w stosunku do Grupy.

Pracownicy Grupy szczególnie czuwają nad ochroną i rentownością inwestycji dokonanych przez akcjonariuszy przedsiębiorstw Grupy.

Satysfakcja klientów jest zasadniczym celem Grupy. Zaufanie klienta jest pozyskiwane i utrzymywane dzięki poszanowaniu jego praw oraz umiejętnemu podejmowaniu zobowiązań, których spełnienie jest rzeczywiście możliwe.

4 RELACJE WEWNĄTRZ GRUPY

Przedsiębiorstwa Grupy pozostające ze sobą w stosunkach biznesowych z taką samą starannością dbają o wzajemną lojalność jak w stosunkach ze swoimi klientami, dostawcami oraz partnerami zewnętrznymi. W interesie Grupy wprowadzają wszelkie środki mające na celu unikanie sporów. W wypadku sporu, którego nie da się uniknąć, poszukiwane jest rozwiązanie w duchu pojednania, jawności i dobrej woli.

Ogólnie każdy pracownik powinien nie tylko czuwać nad interesami spółki, w której pracuje, ale również kierować się świadomością, że nad-

rzędny interes Grupy wymaga od każdego troski o jakość i korzystny rozwój stosunków wewnętrznych we wszystkich dziedzinach jak chociażby umowy zawierane w normalnym trybie działalności, relacje handlowe lub finansowe, ale także i szczególnie w dziedzinie zasobów ludzkich, na przykład mobilności wewnątrz Grupy.

5 KONFLIKT INTERESÓW

Przez wzgląd na obowiązek lojalności wobec Grupy, pracownik nie podejmuje bezpośrednio lub pośrednio jakichkolwiek działań oraz unika wypowiedzi, które mogłyby go postawić w konfliktowej sytuacji wobec spółki.

W szczególności pracownik nie dąży do posiadania udziałów lub inwestowania w spółkę, która jest klientem, dostawcą czy konkurentem Grupy, jeśli inwestycja ta mogłaby wpłynąć na wykonywanie jego obowiązków wewnątrz Grupy.

Pracownik musi mieć pisemne pozwolenie dyrekcji spółki, w której jest zatrudniony, przed podjęciem transakcji ze spółką, w której on lub członek jego rodziny jest inwestorem albo zajmuje ważne stanowisko kierownicze.

Pracownik nie może przyjmować zleceń lub pracy proponowanej przez zewnętrznego dostawcę, klienta lub konkurenta, które mogłyby wpływać na jego wyniki lub decyzje w ramach pełnienia obowiązków w Grupie.

Pracownik informuje swoich przełożonych o wszelkich zewnętrznych zleceniach lub czynnościach natury zawodowej, a w szczególności o wszelkich konfliktach interesów.

Zachowując zdrowy rozsądek i świadomość odpowiedzialności zawodowej można uniknąć wszelkich konfliktów interesów.

6 KOMUNIKACJA I INFORMACJA – LOJALNOŚĆ WOBEC AKCJONARIUSZY

Komunikacja Grupy opiera się na jawności i niezawodności. Jej celem jest udostępnienie partnerom i pracownikom Grupy ścisłych informacji na temat prowadzonej działalności.

Grupa zobowiązuje się w szczególności do przekazywania prawdziwych i kompetentnych informacji swym akcjonariuszom i rynkom finansowym.

Dobre zarządzanie Grupą wymaga, aby każdy, niezależnie od szczebla, dbał z największą starannością o jakość i precyzję informacji przekazywanych wewnątrz Grupy.

Pracownik nie rozpowszechnia na zewnątrz Grupy poufnych informacji, które posiada w związku z pełnionymi funkcjami lub z tytułu swej przynależności do Grupy. Nie może też udostępniać poufnych informacji pracownikom Grupy, którzy nie są do nich uprawnieni. Informacje dotyczące wyników, prognoz i innych danych finansowych, kupna i sprzedaży spółek, nowych produktów, know-how i technologii, propozycji handlowych, a także informacje dotyczące zasobów ludzkich wymagają szczególnej uwagi. Obowiązek poufności pozostaje w mocy również po odejściu pracownika z Grupy.

Zakaz ujawniania dotyczy szczególnie niektórych informacji lub akcji informacyjnych, takich jak relacje

z mediami, inwestorami, analitykami finansowymi, organami publicznymi i władzami; czynności te są zarezerwowane dla określonych członków kierownictwa oraz dla wyspecjalizowanych działów, dyrekcji ds. komunikacji, dyrekcji finansowej, dyrekcji ds. działalności reglamentowanej. Wszelkie informacje, poufne lub nie, oraz ww. działania informacyjne nie mogą być udostępniane lub podejmowane przez członka kierownictwa, pracownika lub dział, które nie posiadają takich uprawnień.

Renoma, która towarzyszy pewnym stanowiskom w Grupie wymaga zachowania szczególnej dyskrecji i powściągliwości.

7 OCHRONA MAJĄTKU

Każdy troszczy się o nienaruszalność majątku Grupy, który nie ogranicza się do majątku ruchomego, nieruchomości czy też dóbr niematerialnych określonych przepisami prawa, lecz obejmuje również pomysły oraz umiejętności pracowników Grupy, listy klientów i pośredników lub dostawców, informacje rynkowe, praktyki techniczne lub handlowe, oferty handlowe i badania techniczne, wszystkie dane lub informacje, do których pracownicy mają dostęp podczas wykonywania swoich obowiązków. Wszystkie składniki majątku są chronione. Ten obowiązek pozostaje w mocy również po odejściu pracownika z Grupy.

Żadne środki ani dobra Grupy nie są używane do celów niedozwolonych lub bez powiązania z działalnością Grupy. Urządzenia, sprzęt, środki

pieniężne, usługi oraz ogólnie aktywa spółki nie są wykorzystywane w prywatnych celach. Żaden z pracowników nie przywłaszcza sobie do własnego użytku jakiegokolwiek składnika majątku Grupy, ani nie oddaje go do dyspozycji osób trzecich, do użytku innych stron niż Grupa. Wykorzystywanie składników majątku grupy wbrew tym zasadom jest ściśle zakazane.

Szczególnie systemy komunikacji oraz sieci intranet są własnością Grupy i są użytkowane w celach zawodowych. Użytkowanie w celach osobistych jest dozwolone, jeśli nie przekracza granic rozsądku i jest uzasadnione potrzebą równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oraz wynika z rzeczywistej konieczności. Zabronione jest używanie tych systemów w niedozwolonych celach, a w szczególności w celu przekazywania wiadomości oszczerczych, dyskryminujących, o charakterze rasowym, seksualnym lub obelżywym.

Pracowników obowiązuje również zakaz wykonywania niedozwolonych kopii oprogramowań używanych przez Grupę lub użytkowania ich w niedozwolony sposób.

Wszelkie dokumenty lub informacje, które stanowią własność intelektualną, przemysłową i artystyczną lub know-how opracowany bezpośrednio lub pośrednio przez Grupę, muszą być traktowane jako poufne przez pracownika, który ma do nich dostęp i są objęte zakazem udostępniania oraz wykorzystywania w inny sposób niż przewidziany przez spółkę Grupy. Karta Informatyczna Grupy przypomina i bardziej szczegółowo określa niektóre z tych zasad.

TRANSAKCJE FINANSOWE – KSIĘGOWOŚĆ

Operacje i transakcje przeprowadzane przez Grupę są rejestrowane w sposób uczciwy i wierny na kontach księgowych każdej spółki zgodnie z obowiązującymi przepisami i wewnętrznymi procedurami.

Pracownicy dokonujący zapisów księgowych powinni wykazywać się dokładnością i uczciwością oraz sprawdzać dokumentację odpowiadającą poszczególnym zapisom księgowym.

Każdy przekaz środków finansowych wymaga szczególnej czujności, szczególnie pod względem tożsamości odbiorcy i tytułu przekazu.

Rozpowszechnianie informacji finansowych oraz wszelkie transakcje przeprowadzane przez pracowników na rynku giełdowym, zarówno transakcje z racji pełnionych przez nich funkcji, jak również ich osobiste transakcje papierami wartościowymi Grupy notowanymi na giełdzie, powinny być przeprowadzane zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi regulującymi działalność finansową.

Przypomina się, że udostępnianie błędnych informacji, komunikowanie i wykorzystywanie informacji uprzywilejowanej lub wszelkie manipulacje notowaniami na giełdzie podlegają sankcjom karnym.

Każdy pracownik powinien czuwać nad poufnością wszelkich informacji niepublicznych, które mogłyby wpłynąć na notowania akcji Bouygues lub jakiegokolwiek innego papieru wartościowego Grupy notowanego na giełdzie, aż do momentu ich publika-

cji przez osoby do tego upoważnione. Pracownicy powstrzymują się również od przeprowadzania operacji na akcjach Bouygues lub innych papierach wartościowych Grupy, zanim informacja ta nie zostanie upubliczniona. Bezpośrednie lub też pośrednie wykorzystanie takiej informacji w celu własnych korzyści lub umożliwienie osobie trzeciej przeprowadzenia operacji giełdowej jest zabronione.

W wypadku wątpliwości lub pytań każdy pracownik, a zwłaszcza pracownicy posiadający uprzywilejowane informacje, może zwrócić się do Menadżera ds. etycznych Grupy w celu upewnienia się co do zgodności z etyką i obowiązującymi przepisami transakcji dotyczących giełdowych papierów wartościowych emitowanych przez spółki Grupy, jak również wykorzystania opcji udziałowych.

9 KONTROLA WENĘTRZNA

Promowanie etyki w Grupie, zwalczanie korupcji i oszustw, oraz przestrzeganie prawa konkurencji i zasad dotyczących embarga stanowią ważne zagadnienia zawarte w zbiorze zasad zarządzania ryzykiem i wewnętrznej kontroli Grupy. Regularny nadzór stosowania zasad wewnętrznej kontroli związanych z etyką odbywa się w Pionach i ich spółkach zależnych poprzez wdrażanie mechanizmów samooceny określonych w zbiorze zasad dotyczących kontroli wewnętrznej.

Ponadto dyrekcje audytu wewnętrznego Grupy i poszczególnych Pionów sprawdzają, w ramach stałych lub doraźnych zadań, czy operacje Grupy są prowadzone zgodnie z zasadami

niniejszego Kodeksu Etycznego oraz zbioru zasad wewnętrznej kontroli Grupy. Każdy powinien współpracować z członkami zespołów audytowych, troszcząc się o przejrzystość i uczciwość, aby móc ujawniać i naprawiać wszelkiego rodzaju uchybienia lub niezgodności.

Wszelkie utrudnienia w przeprowadzaniu audytu wewnętrznego, jak również zatajenie informacji w tym zakresie czy też zamierzone przekazywanie informacji nieścisłych, są zabronione i stanowią poważne naruszenie Kodeksu etycznego.

Taka sama współpraca jest również wymagana w stosunku do biegłych rewidentów.

10 JAKOŚĆ

Jakość stanowi strategiczne wyzwanie Grupy.

Spółki grupy Bouygues mają obowiązek postępować ze swoimi klientami w sposób uczciwy i sprawiedliwy oraz działać zgodnie z założeniem, że satysfakcja klienta zapewnia trwałość spółki. Pracownicy i spółki Grupy dążą do jak najwyższej jakości kontaktów z klientem i starają się o stałe doskonalenie jakości produktów i usług, zwracając szczególną uwagę na zdrowie i bezpieczeństwo proponowanych produktów.

Technologie i procesy uwzględniają wymagania jakości, bezpieczeństwa, a także wymagania wynikające z umów oraz obowiązujących przepisów.

Te wymagania obowiązują też przy wyborze dostawców i podwykonawców.

Certyfikat jakości–bezpieczeństwa – ochrony środowiska wydany przez niezależny organ wzmacnia zaufanie klientów w nasze możliwości dotrzymywania zobowiązań.

Każdy pracownik uczestniczy w stałej poprawie wewnętrznych systemów kontroli ryzyka oraz ułatwia ujawnianie podstawowych przyczyn nieprawidłowości.

11 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Zrównoważony rozwój jest częścią integralną strategii poszczególnych Pionów Grupy. Zgodnie ze swoją kulturą i wartościami Grupa podejmuje się służyć klientom, gwarantując ochronę środowiska i społeczną odpowiedzialność.

Wdrażając zasadę ciągłego doskonalenia w oparciu o konkretne przedsięwzięcia, jednostki Grupy uwzględniają w swoich strategiach i procesach ochronę środowiska i bogactw naturalnych, poprawę warunków życia, wymianę doświadczeń i zastosowanie najlepszych technologii, dialog oraz udział odbiorców w dotyczących ich decyzjach.

Przystępując do inicjatywy Global Compact Narodów Zjednoczonych Grupa podkreśla swoje zaangażowanie w nieustanne poszukiwanie nowatorskich rozwiązań w dziedzinie praw człowieka, prawa pracy, ochrony środowiska oraz walki z korupcją. Takie podejście zakorzenione jest w kulturze i wartościach Grupy oraz nieustannie rozwijane w ścisłej współpracy ze społeczeństwem obywatelskim i organizacjami społecznymi.

12 OCHRONA ŚRODOWISKA

Grupa dąży do osiągnięcia najlepszych standardów w dziedzinie ochrony środowiska. Każdy pracownik zobowiązuje się do utrzymania bezpiecznego środowiska pracy chroniącego zdrowie. Grupa wkłada również wysiłek w zapobieganie lub minimalizowanie tych skutków swojej działalności, które mogłyby negatywnie wpłynąć na środowisko. Przedmiotem szczególnej troski dla wszystkich pracowników Grupy są: ochrona natury, utrzymywanie bioróżnorodności i ekosystemów, zapobieganie wyczerpywaniu zasobów naturalnych, gospodarka odpadami i substancjami toksycznymi.

13 UDZIAŁ W AKCJACH CHARYTATYWNYCH – MECENAT

Udział w akcjach charytatywnych oraz działalność mecenatu są dozwolone, jeśli rzeczywiście służą wspólnemu interesowi oraz przyczyniają się do akcji obywatelskiej określonej przez Grupę lub jej jednostki, a także zostały uprzednio pisemnie zatwierdzone przez członka kierownictwa danej spółki oraz są prawidłowo zaksięgowane.

14 DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA

Grupa szanuje zaangażowanie swoich pracowników, którzy uczestniczą w życiu publicznym jako obywatele.

W 2017 roku Grupa wprowadziła system chroniący pracowników przed defaworyzowaniem, w przypadku

gdy kandydują w wyborach lub sprawują mandat polityczny.

Jednocześnie jednak Grupa pragnie zachować postawę neutralności politycznej.

Każdy pracownik ma prawo udzielać się politycznie i zachować wolność opinii poza swym miejscem pracy, na swój koszt i wyłącznie we własnym imieniu. Żadne aktywa Grupy nie mogą służyć działalności politycznej. Pracownik nie może zaciągać zobowiązań w imieniu Grupy lub jej spółek w ramach tego rodzaju działalności, a szczególnie wstrzymuje się od upubliczniania swej przynależności do Grupy w związku z działalnością polityczną.

Udział spółek Grupy w finansowaniu partii politycznych lub działalności decydentów politycznych czy kandydatów jest ściśle zabroniony we Francji.

W innych krajach taki udział jest możliwy i/lub podlega lokalnemu ustawodawstwu. Generalną polityką Grupy jest nieuczestniczenie w finansowaniu, bezpośrednio lub pośrednio, partii lub polityków. Jeżeli w danym kraju okaże się, że spółka nie może przyjąć innej postawy obywatelskiej niż ogólnie przyjęta i stosowana, wszelkie uczestnictwo finansowe musi być zgodne z miejscowymi przepisami, zaksięgowane i uzyskać uprzednio zgodę członka kierownictwa spółki-ofiarodawcy. W każdym przypadku finansowanie ogranicza się do najbardziej rozsądnych kwot praktykowanych w danym kraju i nie ma na celu osiągnięcia konkretnej korzyści.

Pracownik, który w ramach swojej działalności politycznej uczestniczy w procesie podejmowania decyzji na szczeblu rządowym lub samorządo-

wym, musi zwrócić szczególną uwagę na ryzyko ewentualnych konfliktów interesów i powstrzymuje się od udziału w decyzjach istotnych dla Grupy lub jej poszczególnych spółek.

15 DZIAŁALNOŚĆ HANDLOWA - RELACJE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

Spółki Grupy traktują wszystkich klientów i dostawców z taką samą uczciwością i przyzwoitością, bez względu na ich wielkość i położenie.

Działalność handlowa Grupy, zarówno we Francji, jak i na arenie międzynarodowej, odbywa się z poszanowaniem reguł obowiązujących w poszczególnych krajach, z którymi każdy pracownik zobowiązuje się zapoznać. Spółki Grupy przestrzegają w szczególności zasad dotyczących zamówień publicznych, niezależnie od kraju, w którym prowadzą działalność.

Spółki Grupy mogą tylko skorzystać na lojalnym i otwartym współzawodnictwie. Pracownicy oraz spółki Grupy prowadzą działalność handlową oraz dokonują wszelkich zakupów zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji, wykluczając porozumienia lub zachowania, które można zakwalifikować jako praktyki antykonkurencyjne, zwłaszcza podczas otwartych przetargów publicznych lub w ramach umów zawieranych z administracją państwową albo samorządami.

Prawa konkurencji są złożone i zmieniające, ze względu na możliwość nakładania różnych sankcji administracyjnych, karnych i cywilnych, dlatego też w razie wątpliwości lub wszelkich pytań z nimi związanych, pracownicy proszeni są o kontakt z działem prawnym.

Pracowników obowiązuje zakaz oferowania lub nadawania osobom trzecim przywilejów, specjalnych względów czy korzyści pieniężnych w jakiegokolwiek formie. Szczególnie niedozwolone jest obiecywanie czy wręczanie upominków lub proponowanie nieodpłatnych usług, z wyjątkiem dopuszczalnych gestów grzecznościowych lub подарunków o symbolicznej lub minimalnej wartości. Wszelkie kampanie handlowe podporządkowane są lokalnemu ustawodawstwu i nie mogą wykroczać poza rozsądne ramy zawodowe lub wyznaczone granice w kraju, w którym spółki prowadzą działalność.

Wsparcie agentów, konsultantów lub pośredników handlowych może okazać się konieczne w branżach, w których Grupa prowadzi ograniczoną działalność lub nie ma wystarczających kompetencji technicznych. Korzystanie z pomocy pośredników jest uzasadnione tylko w tych przypadkach i tylko pod warunkiem, że świadczone usługi są rzeczywiste, zgodne z prawem i niezbędne. Ich wynagrodzenie odpowiada świadczonym usługom i wypłacane jest zgodnie z warunkami podpisanej umowy z poszanowaniem wewnętrznych procedur.

Członkowie kierownictwa zainteresowanych spółek czuwają nad odpowiednim korzystaniem z lokalnej pomocy oraz nadzorują usługi rzeczywistości realizowane przez pośredników z poszanowaniem lokalnych przepisów.

Pracownicy nie przyjmują, bezpośrednio lub pośrednio, żadnej zapłaty, upominku, pożyczki, opłaconej rozrywki lub korzyści od jakiegokolwiek zewnętrznego podmiotu pozostającego w stosunkach biznesowych ze spółkami Grupy. Akceptowane są

jedynie gesty grzecznościowe lub związane z miejscową gościnnością, posiłki biznesowe lub inne wydarzenia odpowiadające zwyczajom przyjętym w danym kraju czy też etyce wykonywanego zawodu, oraz wszelkie upominki inne niż w formie pieniężnej, jeśli ich wartość jest niska i taki zwyczaj jest przyjęty. Przed przyjęciem upominku lub korzyści pracownik musi przeanalizować, czy upominek lub korzyść jest dozwolona i czy może wpłynąć na jego działalność wewnątrz Grupy. Przełożeni pracownika są informowani o wszelkich przejawach nakłaniania lub szczególnych propozycjach udzielanych pracownikom.

Wszelkie działania lub zaniechania poczynione w celu wprowadzenia w błąd (podrabianie, ukrywanie, kłamstwo itd.), zarówno wewnątrz Grupy, jak i wobec osób trzecich, są niedopuszczalne i niezgodne z wartościami Grupy. Każdy pracownik we wszystkich okolicznościach przestrzega najwyższych standardów uczciwości i szczerości wobec współwykonawców i klientów, w szczególności w zakresie rodzaju, jakości, ilości i składu proponowanych usług oraz produktów.

16 KORUPCJA

Czyny korupcyjne są całkowicie niezgodne z wartościami Grupy i ze stosowanymi przez nią zasadami etyki.

Realizacja umów i wcześniejsze związane z nimi negocjacje nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do zachowań lub czynów wykazujących przesłanki korupcji czynnej lub biernej w stosunku lub ze strony podmiotów publicznych lub prywatnych czy

też jako współudział w handlowaniu wpływami. Przypomina się, że dopuszczanie się takich naruszeń przez pośredników, agentów handlowych lub konsultantów może stanowić podstawę odpowiedzialności zleceniodawcy w takim samym stopniu, gdyby pracownik sam dopuścił się naruszenia.

Zgodnie z Konwencją OECD w sprawie zwalczania korupcji z dnia 17 grudnia 1997 roku, korumpowanie zagranicznych urzędników państwowych w jakikolwiek sposób jest niedozwolone.

17 PROGRAMY ZGODNOŚCI / OBOWIĄZEK MONITOROWANIA

Niektóre zasady działania w dziedzinach postrzeganych jako ważne są wyszczególnione w Programach zgodności. Zarząd Bouygues przyjął pięć Programów zgodności (przeciwdziałanie korupcji, konkurencja, konflikty interesów, informacja finansowa i operacje giełdowe, embargo i ograniczenia eksportowe) i zastrzega sobie prawo przyjmowania dalszych programów, jeżeli okaże się to konieczne.

Programy zgodności uzupełniają niniejszy Kodeks etyczny, opisując i wyszczególniając, dla każdej dziedziny tematycznej, najważniejsze obowiązujące przepisy, stanowisko Grupy i kluczowe zasady, które muszą być stosowane w sposób jak najbardziej rygorystyczny przez członków kierownictwa i wszystkich pracowników. Programy zgodności precyzują również jak najlepiej postępować i jakie podjąć środki ostrożności, aby uniknąć jakichkolwiek trudności dla siebie i spółek Grupy.

Zgodnie z ustawą z 27 marca 2017 roku Bouygues opracowuje plan monitorowania obejmujący odpowiednio dostosowane środki monitorowania umożliwiające ujawnianie ryzyka oraz zapobieganie naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób, a także środowiska w związku z działalnością Grupy, jej podwykonawców lub dostawców, z którymi utrzymuje stałe stosunki handlowe.

18 ZASTOSOWANIE KODEKSU ETYCZNEGO, PROGRAMÓW ZGODNOŚCI I PLANU MONITOROWANIA

Każdy Pion ponosi odpowiedzialność za stosowanie niniejszego Kodeksu etycznego i Programów zgodności, uzupełniając je w razie potrzeby, w zależności od specyfiki swej działalności.

Każdy członek kierownictwa lub pracownik spółek wchodzących w skład grupy Bouygues otrzymuje egzemplarz Kodeksu etycznego albo ma dostęp do Kodeksu etycznego i do programów zgodności przez Intranet swojej spółki.

Przestrzeganie i zastosowanie zasad przedstawionych w Kodeksie etycznym, w Programach zgodności i w planie monitorowania obowiązuje wszystkich pracowników niezależnie od pełnionych przez nich funkcji i zakresu obowiązków. W związku z powyższym każdy pracownik winien wykazać szczególną uwagę względem siebie, ale również w swoim otoczeniu i ze spole lub względem osób, za które ponosi odpowiedzialność, przyczyniając się do ich stosowania.

19 SYSTEM OSTRZEGANIA

W przypadku, gdy pracownik napotyka problem natury deontologicznej, powiadamia o nim swojego bezpośredniego lub pośredniego przełożonego lub członka kierownictwa spółki, w której wykonuje obowiązki zawodowe, w czasie pozwalającym im na udzielenie odpowiedniej rady lub na podjęcie rzeczowej i trafnej decyzji.

Do obowiązków przełożonego oraz członków kierownictwa spółki należy pomoc w rozwiązywaniu trudności, na które pracownicy mogą być narażeni. W razie wątpliwości należy zwrócić się do działu prawnego lub zasobów ludzkich, oraz ewentualnie do doradców zewnętrznych.

Nie są podejmowane żadne sankcje wobec pracownika, który bezinteresownie i z dobrej woli zgłosił naruszenie przepisów niniejszego Kodeksu.

Pracownik może korzystać również z systemu ostrzegania Grupy do zgłaszania, bezinteresownie i w dobrej wierze, faktów, o których powziął osobiście wiadomość i które wchodzą w zakres systemu ostrzegania Grupy. System ostrzegania Grupy podlega przedstawionym poniżej zasadom.

Zakres działania systemu ostrzegania Grupy

Zakres działania systemu ostrzegania został rozszerzony w 2017 roku i obejmuje:

- zbrodnie i występki;
- poważne i wyraźne naruszenie ustawy lub przepisu wykonawczego, międzynarodowej umowy lub konwencji

prawomocnie ratyfikowanej lub zatwierdzonej przez Francję, również w formie jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej podjętego na podstawie umowy lub konwencji międzynarodowej ratyfikowanej lub zatwierdzonej przez Francję;

- poważne zagrożenie lub szkodę dla interesu publicznego.

System dotyczy w szczególności następujących dziedzin:

- korupcji i handlu wpływami (szczególnie wszelkich zachowań lub sytuacji sprzecznych z zasadami zawartymi w programie zgodności dotyczącym przeciwdziałania korupcji);
- nieprawidłowości w księgowości,
- nieprawidłowości giełdowych,
- naruszenia reguł i standardów w dziedzinie konkurencji i embarga.
- występowania lub stwierdzenia ryzyk związanych z naruszeniami praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób, a także środowiska w związku z działalnością Grupy, jej podwykonawców lub dostawców, z którymi utrzymuje stałe stosunki handlowe.

Fakty, informacje lub dokumenty, niezależnie od ich formy i nośnika, objęte tajemnicą dotyczącą obronności narodowej lub też tajemnicą lekarską albo adwokacką są wykluczone z systemu ostrzegania Grupy. Jednakże na zasadzie wyjątku może nastąpić naruszenie tajemnicy chronionej prawem za pośrednictwem systemu ostrzegania, o ile jej ujawnienie jest niezbędne dla ochrony zagrożonych interesów, następuje zgodnie z procedurami

zgłaszania informacji o naruszeniach określonych prawem, a osoba zgłaszająca odpowiada kryteriom definicji sygnalisty.

Osoby objęte systemem ostrzegania Grupy

Każdy pracownik spółki Grupy może korzystać z systemu ostrzegania Grupy. Do zgłaszania informacji ostrzegających o naruszeniach mają też prawo współpracownicy zewnętrzni lub doraźni (np. pracownicy zatrudnieni na zastępstwo, stażyści, pracownicy spółek podwykonawczych lub pracownicy usługodawcy) z wyjątkiem zgłoszeń dotyczących występowania zachowań lub sytuacji niezgodnych z programem zgodności dotyczącym przeciwdziałania korupcji¹ zastrzeżonych wyłącznie dla pracowników spółek Grupy.

Wszyscy pracownicy mogą być przedmiotem zgłoszenia. Jednakże dotyczy to w większym stopniu niektórych pracowników w następujących dziedzinach:

- Korupcja: dyrekcja, menadżerowie i pracownicy dyrekcji zakupów, projektów, robót, działów ogólnych, informatycznych, handlowych, marketingowych.
- Nieprawidłowości w księgowości: dyrekcja, kadra kierownicza i pracownicy dyrekcji konsolidacji sprawozdań finansowych, księgowości, środków pieniężnych i finansów.
- Nieprawidłowości giełdowe: dyrekcja, kadra kierownicza i pracowni-

cy dyrekcji cash-flow, finansów oraz ogólnie wszyscy pracownicy w posiadaniu uprzywilejowanej informacji.

- Nieprawidłowości w dziedzinie konkurencji: dyrekcja, kadra kierownicza i pracownicy dyrekcji zakupów, dyrekcji handlowych, dyrekcji ds. realizacji robót lub „projektowych”.
- Prawa człowieka i podstawowe wolności: kierownicy budowy, w szczególności zagranicą, dyrekcje zasobów ludzkich jednostek operacyjnych, w szczególności zagranicą, pracownicy i kierownictwo systemów informacji.

Zgłoszenie w ramach systemu ostrzegania Grupy

Stosowanie systemu ostrzegania nie jest obowiązkowe. Powinien on być uruchamiany tylko w wyjątkowych sytuacjach i z poszanowaniem obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych, tylko wtedy, gdy sygnalista jest bezinteresowny i działa w dobrej wierze oraz powziął obojętnie wiadomość o zarzucanych czynach. Niezastosowanie systemu ostrzegania przez pracownika nie pociąga za sobą żadnych konsekwencji wymierzonych przeciw niemu.

Korzystanie z systemu zgodnie z zasadami nawet jeżeli fakty okażą się nieprawdziwe lub nie zostanie im nadany żaden bieg, nie narazi zgłaszającego na żadne kary dyscyplinarne lub środki dyskryminujące. Natomiast nadużywanie systemu może prowadzić do kar dyscyplinarnych oraz ścigania karnego.

(1) Program zgodności dotyczący przeciwdziałania korupcji stanowi kodeks postępowania w rozumieniu artykułu 17 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku, zwanej ustawą „Sapin 2”

Odbiorca/y zgłoszeń w Grupie

Dane i informacje przekazywane są przez osobę zgłaszającą Menadżerowi ds. etycznych Pionu¹. Z tego tytułu Menadżer ds. etycznych Pionu podlega bezwzględnemu obowiązkowi zachowania poufności.

Jednakże na zasadzie wyjątku, gdy pracownik uzna, że sytuacja przekracza ramy Pionu, może zwrócić się do Menadżera ds. etycznych Grupy², który również podlega zaostrożonemu obowiązkowi zachowania poufności.

Przyjmowanie zgłoszeń i rozpatrywanie informacji ostrzegającej o naruszeniu

Procedura przyjmowania zgłoszeń i rozpatrywania informacji ostrzegającej o naruszeniu jest zawarta w załączniku 1 do niniejszego kodeksu etycznego. Została opracowana w uzgodnieniu z przedstawicielskimi organizacjami związkowymi w spółce Bouygues.

Prawa osób objętych zgłoszeniem informacji ostrzegającej o naruszeniu

Każda osoba, której dotyczy zgłoszenie, jest informowana przez odbiorcę zgłoszenia z chwilą jego zarejestrowania w formie informatycznej o dotyczących ją danych. Osoba ta ma dostęp do swoich danych i może żądać ich sprostowania lub usunięcia, jeśli są nieprawdziwe, dwuznaczne lub przedawnione.

W przypadku konieczności podjęcia środków zabezpieczających, szczególnie dla uniknięcia zniszczenia dowodów dotyczących informacji ostrzegającej o naruszeniu, powiadomienie do osoby objętej ww. informacją kierowana po podjęciu tych działań.

Osobom tym przekazywane są następujące informacje:

- kopia niniejszych zasad regulujących system ostrzegania Grupy,
- kopia przepisów prawa dotyczących systemu ostrzegania,
- treść zarzutów,
- lista odbiorców zgłoszenia,
- tryb korzystania z prawa dostępu i prostowania.

Osoba objęta zgłoszeniem nie może pod żadnym pozorem dowiedzieć się o tożsamości sygnalisty.

(1) Osoba posiadająca właściwość przyjmowania zgłoszeń zgodnie z obowiązującymi przepisami wykonawczymi

(2) Osoba posiadająca w tym przypadku właściwość przyjmowania zgłoszeń zgodnie z obowiązującymi przepisami wykonawczymi

KONTAKT

Menadżer ds. etycznych Grupy

Arnauld Van Eeckhout

Sekretarz generalny Bouygues

e-mail: avet@bouygues.com

ZAŁĄCZNIK

PROCEDURY I ZASADY PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ OSTRZEGAJĄCYCH O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH ORAZ PRZETWARZANIA ZGŁASZANYCH INFORMACJI

1 WARUNKI DOPUSZCZALNOŚCI ZGŁOSZEŃ: PRZYPOMNIENIE

Zgłoszenia ostrzegające o nieprawidłowościach powinny być bezinteresowne i dokonywane w dobrej wierze. Sygnalista powinien osobiście powziąć wiadomość o faktach lub czynach, które ujawnia lub zgłasza w tym trybie.

2 ODBIORCA ZGŁOSZENIA

Odbiorcą zgłoszenia jest Menadżer ds. etycznych Pionu zgodnie z obowiązującymi przepisami. W wyjątkowych przypadkach, gdy osoba zgłaszająca uzna, że sytuacja wykracza poza ramy Pionu działalności, może zwrócić się do Menadżera ds. etycznych Grupy.

3 TRYB ZGŁOSZEŃ

Każde zgłoszenie powinno spełniać następujące warunki:

- **Forma:** zgłoszenie powinno zostać skierowane drogą pocztową, zabezpieczoną pocztą elektroniczną (zaszyfowaną lub za pośrednictwem specjalnej platformy¹, tylko i wyłącznie do odbiorcy (zob. tabelę w załączeniu).

W przypadku, gdy zgłoszenie jest dokonywane drogą telefoniczną lub w prywatnej rozmowie z odbior-

cą, powinno zostać potwierdzone pisemnie, jeżeli nie istnieją ku temu żadne przeszkody.

W trosce o poufność zgłoszenia mailowe powinny być zgodne z zaleceniami zawartymi w załączonej tabeli.

- **Przedmiot:** pismo lub wiadomość mailowa powinny jasno wskazywać, że jest to zgłoszenie ostrzegające o nieprawidłowości.
- **Tożsamość sygnalisty:** zgłoszenie (listowne, mailowe itd.) musi zawierać dane sygnalisty umożliwiające jego identyfikację oraz kontaktowanie się między sygnalistą i odbiorcą (nazwisko, imię, pracodawca, stanowisko, adres prywatny, e-mail, telefon itd.).

4 PRZEDSTAWIENIE FAKTÓW ZAWARTE W ZGŁOSZENIU

Sygnalista powinien przedstawić fakty i informacje będące przedmiotem zgłoszenia w sposób obiektywny i precyzyjny. Sformułowania użyte do opisu rodzaju zgłaszanych czynów powinny wskazywać na ich domniemany charakter.

Są jedynie uwzględniane treści pozostające w bezpośrednim związku z dziedzinami objętymi zakresem systemu ostrzegania oraz bezwzględnie niezbędne do przeprowadzenia czynności sprawdzających. Dane niespełniające tych kryteriów ulegają zniszczeniu.

(1) Specjalna platforma zostanie uruchomiona on-line w 2018 roku pod następującym adresem URL:
<https://alertegroupe.bouygues.com>

W sytuacji, gdy sygnalista uzna, że należy wskazać osobę lub osoby fizyczne w swoim zgłoszeniu, postępuje w następujący sposób zapewniający przestrzeganie poufności tożsamości tej osoby lub osób:

- w przypadku, gdy wysłał zgłoszenie mailem, korzysta wyłącznie z zabezpieczonej poczty elektronicznej lub ze specjalnej platformy¹;
- sygnalista powstrzymuje się (z wyjątkiem postępowania rozpatrującego informację będącą przedmiotem zgłoszenia) od informowania o swoim zgłoszeniu, a tym bardziej o jego treści oraz o osobach w nim wskazanych.

5 DOWODY – DOKUMENTACJA

Na poparcie zgłoszenia sygnalista dostarcza dokumenty lub dane, którymi ewentualnie dysponuje, w dowolnej formie lub na dowolnym nośniku.

Wystarczy, że dowody będą jedynie wymienione w piśmie lub mailu, a następnie udostępnione w krótkim czasie odbiorcy zawiadomienia.

Wszelkie dane przekazane w ramach systemu ostrzegania, które nie są objęte jego zakresem, podlegają zniszczeniu lub bezterminowej archiwizacji przez odbiorcę zawiadomienia, chyba, że jest zagrożony podstawowy interes przedsiębiorstwa albo też integralność cielesna lub godność pracowników.

6 POTWIERDZENIE ODBIORU

Z chwilą otrzymania zgłoszenia odbiorca informuje autora listem poleconym z potwierdzeniem odbioru, zabezpiec-

zoną wiadomością mailową lub za pośrednictwem specjalnej platformy:

- o otrzymaniu zgłoszenia;
- ewentualnie o danych, które należy jeszcze dostarczyć, aby móc przystąpić do rozpatrywania informacji ostrzegającej o naruszeniu;
- o przewidywanym terminie rozpatrzenia zgłoszenia;
- o trybie, w jakim będzie informowany o biegu nadanym zgłoszeniu (drogą pocztową, zabezpieczoną pocztą elektroniczną lub za pośrednictwem specjalnej platformy), przy czym ta informacja powinna nastąpić w normalnym trybie przed upływem wskazanego powyżej terminu.

W przypadku, gdy odbiorca zgłoszenia uzna, że warunki umożliwiające zbadanie informacji ostrzegającej nie są spełnione, powiadamia o tym sygnalistę w możliwie jak najkrótszym terminie.

7 GWARANCJA POUFNOŚCI

Odbiorca zgłoszenia podejmuje wszystkie niezbędne środki dla zapewnienia bezpieczeństwa i poufności danych na etapie ich przyjmowania, przetwarzania lub przechowywania.

W szczególności dostęp do przetwarzania danych jest zabezpieczony systematycznie zmienianym indywidualnym loginem i hasłem, lub inną metodą identyfikacji. Dostępny jest rejestrowany, a częstotliwość kontrolowana. Odbiorca zgłoszenia podlega umownej, zastrzeżonej klauzuli poufności.

Zgłoszenia są zbierane i przetwarzane w sposób zapewniający ścisłą poufność:

- tożsamości autora zgłoszenia;

(1) Specjalna platforma zostanie uruchomiona on-line w 2018 roku pod następującym adresem URL: <https://alertegroupe.bouygues.com>

- tożsamości osób wskazanych w zgłoszeniu;
- informacji zebranych w ramach zgłoszenia.

Dane umożliwiające identyfikację sygnalisty mogą być udostępniane wyłącznie po uzyskaniu jego zgody, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

Dane umożliwiające identyfikację osoby wskazanej w zgłoszeniu mogą być udostępniane wyłącznie po potwierdzeniu zasadności zgłoszenia, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

W tym celu należy postępować w następujący sposób:

- zgłoszenia mailowe są regularnie przesyłane zabezpieczoną pocztą elektroniczną lub za pośrednictwem specjalnej platformy¹, do których ma wyłącznie dostęp odbiorca zgłoszenia. Odbiorca zgłoszenia jest informowany mailem na adres skrzynki pocztowej o przesłaniu zgłoszenia pocztą elektroniczną;
- potwierdzenie odebrania zgłoszenia odbywa się listem poleconym z potwierdzeniem odbioru, zabezpieczoną wiadomością mailową lub za pośrednictwem specjalnej platformy¹;
- w ramach rozpatrywania informacji ostrzegającej o naruszeniu odbiorca powstrzymuje się niezależnie od okoliczności od wszelkich wzmianek zawierających nazwisko osoby lub osób, których informacja dotyczy z zastrzeżeniem, w razie potrzeby, (i) informacji dla przełożonego (bezpośredniego lub pośredniego) jeżeli

jest to konieczne do wewnętrzniego dochodzenia, w poszanowaniu przepisów prawa, (ii) Menadżera ds. etycznych Grupy oraz (iii) informacji dla organów sądowych. Powstrzymuje się również od przekazywania jakichkolwiek informacji umożliwiających identyfikację osoby lub osób, których dotyczy informacja ostrzegająca o naruszeniu. Przełożony i Menadżer ds. etycznych Grupy podlegają obowiązkowi ścisłej poufności na tej samej zasadzie, która obowiązuje odbiorcę informacji ostrzegającej o naruszeniu.

PRAWA OSÓB, KTÓRYCH DOTYCZY INFORMACJA OSTRZEGAJĄCA O NARUSZENIU / OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Osoba, której dotyczy informacja ostrzegająca o naruszeniu jest informowana przez odbiorcę informacji, z chwilą jej zarejestrowania w formie elektronicznej lub innej, o dotyczących ją danych, do których ma prawo dostępu, prostowania lub usuwania, jeżeli są nieprawidłowe, dwuznaczne lub przedawnione. Osoba ta wykonuje swoje prawa zgłaszając je do odbiorcy informacji ostrzegającej o naruszeniu w danym Pionie, do którego kontakt jest podany w poniższej tabeli.

W przypadku konieczności podjęcia środków zabezpieczających, szczególnie dla uniknięcia zniszczenia dowodów dotyczących informacji ostrzegającej o naruszeniu, powiadomienie do osoby objętej ww. informacją kierowane jest po podjęciu tych działań.

⁽¹⁾ Specjalna platforma zostanie uruchomiona on-line w 2018 roku pod następującym adresem URL: <https://alertegroupe.bouygues.com>

Odbiorca zgłoszenia informuje osoby objęte informacją ostrzegającą o naruszeniu o zgłoszonych przeciwko niej zarzutach.

Osobom tym przekazywane są następujące informacje:

- kopia niniejszych zasad regulujących procedurę ostrzegania w Grupie,
- kopia przepisów prawnych dotyczących zgłaszania informacji ostrzegającej o naruszeniu,

Osoba objęta zgłoszeniem nie może pod żadnym pozorem dowiedzieć się o tożsamości sygnalisty.

9 POSTĘPOWANIE PO OTRZYMANIU ZGŁOSZENIA

Menadżer ds. etycznych sprawdza, w ramach wstępnej analizy, czy sygnalista rzeczywiście działał w zakresie procedury oraz zgodnie z warunkami określonymi przez obowiązujące przepisy. Jeżeli uzna, że nie, bezzwłocznie powiadamia autora zgłoszenia. Może zwrócić się do osoby zgłaszającej, jeżeli uzna to za potrzebne, o dostarczenie uzupełniających danych przed merytorycznym rozpatrzeniem zgłoszenia. Sformułowania użyte do opisu rodzaju zgłaszanych czynów powinny wskazywać na ich domniemany charakter.

W ramach rozpatrywania zgłoszenia odbiorca może przeprowadzać wszelkie czynności, które uzna za konieczne w celu sprawdzenia zasadności informacji ostrzegającej o naruszeniu. Może w szczególności zwrócić się do przełożonych (jeżeli nie są przedmiotem zgłoszenia) lub pracowników, których interwencja wydaje się niezbędna dla sprawdzenia lub rozpatrzenia informa-

cji, przy czym wszystkie te czynności są objęte obowiązkiem ścisłego przestrzegania poufności.

Może też poprosić o opinię Menadżera ds. etycznych Grupy lub właściwego komitetu ds. etycznych. Odbiorca zgłoszenia może też zażądać dodatkowych informacji od osoby zgłaszającej.

W ramach rozpatrywania zgłoszenia odbiorca może powołać w razie konieczności usługodawcę zewnętrznego, zobowiązując go do ścisłego przestrzegania poufności.

Jeżeli odbiorca zgłoszenia uzna, że potrzebny mu jest dodatkowy czas na rozpatrzenie zgłoszenia, powinien powiadomić o tym sygnalistę, informując go, jeżeli uzna za stosowne, o przyczynach dodatkowego terminu oraz o obecnym stanie rozpatrywania zgłoszenia.

Informacja ostrzegająca o naruszeniu jest rozpatrywana przez cały czas trwania procedury zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności oraz zgodnie z przepisami prawa pracy.

Zgłoszenie jest w pełni bezinteresowne i nie może być przedmiotem żadnego wynagrodzenia lub nagrody.

10 BIEG NADANY ZGŁOSZENIU – ZAMKNIĘCIE PROCEDURY

Po rozpatrzeniu zgłoszenia zostaje podjęta decyzja o biegu, który zostanie nadany sprawie w związku z ujawnionymi naruszeniami, w postaci kar dyscyplinarnych wobec osób, które popełniły niedozwolone czyny lub w nich uczestniczyły, oraz o ewentualnym skierowaniu sprawy do organów administracyjnych lub śledczych.

Autor zgłoszenia jest informowany o biegu nadanym zgłoszeniu pocztą, zabezpieczoną wiadomością mailową lub za pośrednictwem specjalnej platformy. Ponadto autor zgłoszenia oraz osoby, których zgłoszenie dotyczy są powiadamiane o zakończeniu procedury rozpatrywania zgłoszenia.

W przypadku, gdy po rozpatrzeniu zgłoszenia sprawie nie zostaje nadany żaden bieg dyscyplinarny lub sądowy, dane zawarte w zgłoszeniu umożliwiające identyfikację autora zgłoszenia lub osobę albo osoby, których zgłoszenie dotyczy są niszczone w możliwie najkrótszym czasie (przy czym ten termin nie może przekraczać dwóch miesięcy od daty zakończenia czynności sprawdzających).

Procedura niszczenia danych powinna obejmować wszystkie nośniki lub elementy, a w szczególności dane na nośniku informatycznym.

11 UDOSTĘPNIENIE PROCEDURY

Niniejsza procedura stanowi załącznik do kodeksu etycznego Grupy i jest udostępniana pracownikom wszelkimi stosownymi środkami, a w szczególności poprzez:

- przekazanie kodeksu etycznego każdemu nowemu pracownikowi ;
- umieszczenie na stronach internetowych oraz w Intranecie Bouygues i Pionów ;
- umieszczenie na tablicach ogłoszeniowych przedsiębiorstwa przewidzianych w tym celu.

Procedura musi być dostępna dla wszystkich pracowników, jak również dla współpracowników zewnętrznych i doraźnych.

12 PRZYPOMNIENIE PRZEPISÓW PRAWA

Żadne sankcje nie mogą być podejmowane wobec pracownika, który dokonał zgłoszenia informacji ostrzegającej o naruszeniu w dobrej wierze oraz bezinteresownie, w zakresie objętym systemem ostrzegania oraz w poszanowaniu warunków procedury.

Natomiast nieuprawnione korzystanie z systemu ostrzegania w złej wierze podlega karom dyscyplinarnym jak również ściganiu karnemu. W przypadku oszczerczego pomówienia grożą kary określone w artykule 226-10 Kodeksu karnego.

13 JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA

Jednostką odpowiedzialną za system ostrzegania jest Pion lub SA¹ zgodnie z poniższą tabelą.

(1) gdy zgłoszenie jest skierowane do Menadżera ds. etycznych Grupy oraz w przypadku Bouygues SA

Lista Menadżerów ds. etycznych (Grupa, Pion)

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

PRZEPISY USTAWY 2016-1691 Z 9 GRUDNIA 2016 ROKU, ZWANEJ „USTAWĄ SAPIN 2”, DOTYCZĄCE SYGNALISTÓW

[...]

ROZDZIAŁ II : O OCHRONIE SYGNALISTÓW

Artykuł 6

Sygnalistą jest osoba fizyczna, która ujawnia lub zgłasza, bezinteresownie i w dobrej wierze, zbrodnię lub występki, poważne i wyraźne naruszenie międzynarodowego zobowiązania prawomocnie ratyfikowanego i zatwierdzonego przez Francję, jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej podjętego na podstawie tego zobowiązania, ustawy lub przepisu wykonawczego, albo też poważne naruszenie lub szkodę interesu ogólnego, o których powzięła osobiste wiadomości.

Fakty, informacje lub dokumenty, niezależnie od ich formy i nośnika, objęte tajemnicą dotyczącą obronności narodowej lub też tajemnicą lekarską albo adwokacką są wykluczone z systemu ostrzegania określonego w niniejszym rozdziale.

Artykuł 7

Rozdział II działu II księgi pierwszej kodeksu karnego został uzupełniony artykułem 122-9 w następującym brzmieniu :

„Art. 122-9. Nie ponosi odpowiedzialności karnej, kto narusza tajemnicę chronioną prawem, o ile jej ujawnienie jest niezbędne dla ochrony zagrożonych interesów, następuje zgodnie

z procedurami zgłaszania informacji o naruszeniach określonych prawem, a osoba ta odpowiada kryteriom definicji sygnalisty zgodnie z artykułem 6 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki.”

Artykuł 8

I. – Zgłoszenie informacji ostrzegającej o naruszeniu jest kierowane do bezpośredniego lub pośredniego przełożonego, pracodawcy lub wskazanego przez niego podmiotu.

W przypadku nie podjęcia działań ze strony odbiorcy zgłoszenia, o którym mowa w ustępie pierwszym punktu I, w celu sprawdzenia, w rozsądnym terminie, dopuszczalności zgłoszenia, jest ono kierowane do organów śledczych, władz administracyjnych lub samorządu zawodowego.

W przypadku nie rozpatrzenia zgłoszenia przez jeden z organów wymienionych powyżej w drugim ustępie punktu I w terminie trzech miesięcy, zgłoszenie może zostać podane do publicznej wiadomości.

II. – W przypadku poważnego i zbliżającego się zagrożenia lub ryzyka nieodwracalnych strat, zgłoszenie może zostać skierowane bezpośrednio do wiadomości organów wymienionych w drugim ustępie punktu I oraz podane do publicznej wiadomości.

III. – Stosowne procedury przyjmowania zgłoszeń dokonywanych przez własnych pracowników lub też przez współpracowników zewnętrznych albo doraźnych są opracowywane przez osoby prawne publiczne lub prywatne zatrudniające conajmniej pięćdziesięciu pracowników, organy administracji państwowej, gminy powyżej 10 000 mieszkańców jak również związki gmin prowadzące własną księgowość podatkową, departamenty i regiony, w trybie określonym dekretem Rady Stanu.

IV. Każdy może skierować zgłoszenie do Rzecznika praw, który przekaże je do stosownego podmiotu.

Artykuł 9

I. – Procedury przyjmowania zgłoszeń na warunkach określonych w artykule 8 zapewniają ścisłą poufność tożsamości autorów zgłoszenia, osób przez niego wskazanych oraz informacji zebranych przez wszystkich odbiorców zgłoszeń.

Dane umożliwiające identyfikację sygnalisty mogą być udostępniane wyłącznie po potwierdzeniu zasadności zgłoszenia, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

Dane umożliwiające identyfikację osoby wskazanej w zgłoszeniu mogą być udostępniane wyłącznie po uzyskaniu jego zgody, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

II. – Udostępnianie danych poufnych, o których mowa w punkcie I podlega karze dwóch lat pozbawienia wolności oraz karze grzywny wysokości 30 000 €.

Artykuł 10

I. – Artykuł L. 1132-3-3 kodeksu pracy zostaje zmieniony jak następuje:

1° Po ustępie pierwszym, zostaje wprowadzony ustęp w następującym brzmieniu:

„Nikt nie może zostać wykluczony z naboru, dostępu do stażu lub szkolenia zawodowego, żaden pracownik nie może zostać ukarany, zwolniony lub być przedmiotem działań dyskryminujących, w szczególności dotyczących wynagrodzenia, w rozumieniu artykułu L. 3221-3, udziału w zyskach przedsiębiorstwa lub przydziału akcji, szkolenia, przekwalifikowania, przydzielenia, kwalifikacji, klasyfikacji, awansu zawodowego, przeniesienia lub przedłużenia umowy, na skutek zgłoszenia informacji ostrzegającej o naruszeniu zgodnie z artykułami 6 do 8 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki.”;

2° Pierwsze zdanie drugiego ustępu otrzymuje następujące brzmienie:

„W przypadku sporu dotyczącego zastosowania pierwszego i drugiego ustępu, jeżeli osoba przedstawi faktyczne dowody pozwalające domniemać, że zgłosiła w dobrej wierze okoliczności wskazujące na zbrodnię lub występki lub też informację ostrzegającą zgodnie z artykułami 6 do 8 wyżej cytowanej ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016, strona pozwana musi udowodnić na tej podstawie, że jej decyzja jest uzasadniona obiektywnymi okolicznościami niemającymi związku ze zgłoszeniem lub zeznaniem osoby zainteresowanej.”

II. – Artykuł 6 ter A ustawy nr 83-634 z 13 lipca 1983 roku dotyczącej obowiązków urzędników zostaje zmieniony jak następuje:

1° Po ustępie pierwszym, zostaje wprowadzony ustęp w następującym brzmieniu:

„Żaden urzędnik nie może zostać ukarany lub być przedmiotem bezpośrednich albo pośrednich działań dyskryminujących na skutek zgłoszenia informacji ostrzegającej o naruszeniu zgodnie z artykułami 6 do 8 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki.”;

2° Pierwsze zdanie przedostatniego ustępu zostaje zmienione jak następuje:

a) słowo: „trzy” zostaje zastąpione słowem: „cztery” ;

b) słowa: “lub sytuacji konfliktu interesów” zostają zastąpione słowami: „sytuacji konfliktu interesów lub zgłoszenia stanowiącego informację ostrzegającą o naruszeniu w rozumieniu artykułu 6 wyżej cytowanej ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku”;

3° Ostatni ustęp otrzymuje następujące brzmienie:

„Urzędnik, który zgłasza fakty dotyczące konfliktu interesów w złej wierze lub też fakty mogące skutkować karami dyscyplinarnymi z zamiarem szkodenia lub posiadając tylko częściową wiedzę na temat nieprawidłowości upublicznionych faktów podlega karom określonym w ustępie pierwszym artykułu 226-10 kodeksu karnego.”

Artykuł 11

Po artykule L. 911-1 kodeksu postępowania administracyjnego zostaje dodany artykuł L. 911-1-1 w następującym brzmieniu :

„Art. L. 911-1-1.-W przypadku zastosowania artykułu L. 911-1, sąd może zarządzić ponowne przyjęcie do pracy osoby, wobec której została podjęta decyzja o zwolnieniu, nieprzedłużeniu umowy lub odwołaniu z pominięciem ustępu drugiego artykułu L. 4122-4 ustawy o obronności, ustępu drugiego artykułu L. 1132-3-3 kodeksu pracy lub ustępu drugiego artykułu 6 ter A ustawy nr 83-634 z 13 lipca 1983 określającej prawa i obowiązki urzędników, włącznie z przypadkiem, gdy osoba ta była związana umową na czas określony z publiczną osobą prawną lub instytucją prywatną powołaną do kierowania służbą publiczną.”

Artykuł 12

W przypadku rozwiązania umowy o pracę w następstwie zgłoszenia informacji ostrzegającej o naruszeniu w rozumieniu artykułu 6, pracownik może zwrócić się do sądu pracy na warunkach określonych w rozdziale V działu V księgi IV części pierwszej kodeksu pracy.

Artykuł 13

I. – Kto stwarza jakiegokolwiek przeszkody w zgłaszaniu informacji ostrzegających o naruszeniach osobom lub podmiotom wskazanym w dwóch pierwszych ustępach punktu I artykułu 8 podlega karze jednego roku pozbawienia wolności oraz karze grzywny wysokości 15 000 €.

II. – jeżeli do sędziego śledczego lub wydziału śledczego wpływa zawiadomienie o zniestawieniu sygnalisty kwota grzywny z powództwa cywilnego, która może zostać orzeczona w trybie określonym w artykułach 177-2 i 212-2 kodeksu postępowania karnego zostaje podwyższona do wysokości 30 000 €.

Artykuł 14

[przepisy uznane za niezgodne z Konstytucją na mocy postanowienia Rady Konstytucyjnej nr 2016-741 DC z 8 grudnia 2016.]

Artykuł 15

I. – Po ustępie pierwszym artykułu L. 4122-4 ustawy o obronności zostaje dodany ustęp w następującym brzmieniu:

„Żadna osoba pełniąca służbę w siłach zbrojnych nie może być przedmiotem środków dyskryminacyjnych, bezpośrednich lub pośrednich, za zgłoszenie informacji ostrzegającej

o naruszeniu zgodnie z artykułami 6 i 7 oraz punktem I artykułu 8 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki.”

W związku z ustawą Sapin 2:

II. – artykuły L. 1351-1 i L. 5312-4-2 kodeksu zdrowia są uchylone.

III. – artykuły L. 1161-1 i L. 4133-5 kodeksu pracy są uchylone.

IV. – artykuł 1, 3° i 4° artykułu 2 i artykuł 12 ustawy nr 2013-316 z 16 kwietnia 2013 dotyczącej niezależności opinii w zakresie zdrowia i środowiska oraz ochrony sygnalistów są uchylone.

V. – artykuł 25 ustawy nr 2013-907 z 11 października 2013 roku dotyczącej jawności życia publicznego zostaje uchylony.

VI. – [przepisy uznane za niezgodne z Konstytucją na mocy postanowienia Rady Konstytucyjnej nr 2016-741 DC z 8 grudnia 2016.]

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

URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH (COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS)

Uchwała nr 2017-191 z 22 czerwca 2017 w sprawie zmiany uchwały nr 2005-305 z 8 grudnia 2005 dotyczącej jednolitego pozwolenia na automatyczne przetwarzanie danych osobowych w ramach systemów ostrzegania w przedsiębiorstwach (AU-004)

NOR : CNIL1721434X

Urząd ochrony danych osobowych,
na podstawie Konwencji nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych ;

na podstawie dyrektywy 95/46/WE Parlamentu europejskiego i Rady z 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych;

na podstawie ustawy nr 78-17 z 6 stycznia 1978 roku dotyczącej ochrony danych osobowych zmienionej ustawą nr 2004-801 z 6 sierpnia 2004 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, a w szczególności artykułów 25-I-3°, 25-I-4° i 25-II ;

na podstawie ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki;

na podstawie dekretu nr 2017-564 z 19 kwietnia 2017 roku w sprawie procedur przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów przez osoby prawne publiczne i prywatne oraz organy administracji państwowej;

na podstawie uchwały nr 2005-305 z 8 grudnia 2005 roku dotyczącej jednolitego pozwolenia na automatyczne przetwarzanie danych osobowych w ramach systemów ostrzegania w przedsiębiorstwach;

na podstawie uchwały nr 2010-369 z 14 października 2010 roku zmieniającej jednolite pozwolenie nr 2005-305 z 8 grudnia 2005 roku nr AU-004 ;

na podstawie uchwały nr 2014-042 z 30 stycznia 2014 roku zmieniającej jednolite pozwolenie nr 2010-369 z 14 października 2010 roku nr AU-004 ;

na podstawie wytycznych dotyczących systemów ostrzegania w przedsiębiorstwach przyjętych przez urząd 10 listopada 2005 roku, załączonych do niniejszej decyzji;

po zapoznaniu się z raportem komisarza Marie-France MAZARS oraz uwagami komisarza rządowego Nacima BELKACEM,

wyduje następującą opinię :

System ostrzegania w przedsiębiorstwie jest systemem stosowanym przez podmioty publiczne lub prywatne, z przeznaczeniem dla pracowników a także współpracowników

zewnątrznych i doraźnych w celu zachęcenia ich, w uzupełnieniu normalnego trybu informowania o zaburzeniach funkcjonowania podmiotu, do zgłaszania pracodawcy zachowań, o których osobiście powzięli wiadomość, które uważają za sprzeczne z obowiązującymi zasadami oraz w celu sprawdzania zebranych w tym trybie informacji ostrzegających o naruszeniach.

Urząd stwierdza, że systemy ostrzegania stosowane w miejscu pracy mogą przyjmować formę automatycznego przetwarzania danych osobowych, które przy braku stosownych przepisów ustawowych i wykonawczych mogłoby prowadzić, z uwagi na zakres danych, do pozbawienia osoby praw wynikających z umowy o pracę, a także zawierać dane dotyczące przestępstw.

W związku z powyższym tego rodzaju systemy stanowią przetwarzanie danych podlegające zarówno artykułowi 25-I 3° jak i artykułowi 25-I-4° ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami i podlegają pozwoleniu urzędu ochrony danych osobowych CNIL.

Na podstawie artykułu 25-II ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami, urząd może podjąć jednolitą decyzję w sprawie pozwolenia na przetwarzanie spełniające te same cele oraz obejmujące te same kategorie danych i te same kategorie odbiorców.

Menadżer ds. przetwarzania danych wprowadzający system ostrzegania zgodnie z postanowieniami jednolitej decyzji doręcza urzędowi zobowiązanie zgodności z niniejszym pozwoleniem.

Urząd postanawia, że menadżerowie ds. przetwarzania danych, którzy doręczają urzędowi deklarację zobowiązującą do zgodności przetwarzania danych osobowych zgodnie z warunkami określonymi przez niniejszą jednolitą decyzję mogą stosować przetwarzanie danych objęte pozwoleniem.

Art. 1 – Cel przetwarzania

Przedmiotem zobowiązania zgodności z niniejszą decyzją jednolitą może być automatyczne przetwarzanie danych osobowych stosowane przez podmioty publiczne lub prywatne w celu zgłaszania i rozpatrywania informacji ostrzegających o naruszeniu pochodzących od osób fizycznych i dotyczących :

- zbrodni lub występku ;
- poważnego i wyraźnego naruszenia międzynarodowego zobowiązania prawomocnie ratyfikowanego i zatwierdzonego przez Francję;
- poważnego i wyraźnego naruszenia jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej podjętego na podstawie tego zobowiązania;
- poważnego i wyraźnego naruszenia ustawy lub przepisu wykonawczego;
- poważnego zagrożenia lub szkody interesu ogólnego, o których osoba zgłaszająca powzięła osobiście wiadomość.

Niniejsza decyzja jednolita obejmuje również automatyczne przetwarzanie danych osobowych stosowane przez podmiot do przyjmowania zgłoszeń dotyczących obowiązków określonych w rozporządzeniach europejskich i w kodeksie monetarnym

i finansowym oraz w rozporządzeniu ogólnym urzędu ds. rynków finansowych, których nadzór jest sprawowany przez organ nadzoru finansowego.

Niniejsza decyzja jednolita obejmuje też automatyczne przetwarzanie danych osobowych stosowane przez podmiot do przyjmowania zgłoszeń od pracowników dotyczących zachowań lub sytuacji niezgodnych z kodeksem postępowania, których przedmiotem są czyny korupcyjne lub handel wpływami.

Zgłoszenie nie może dotyczyć informacji objętych tajemnicą w zakresie obronności narodowej lub też tajemnicą lekarską albo adwokacką.

Art. 2 – Tożsamość osoby zgłaszającej oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie

Osoba zgłaszająca powinna podać swoją tożsamość, która wymaga zachowania poufności ze strony podmiotu zarządzającego zgłoszeniami.

Nie należy zachęcać osób pragnących skorzystać z systemu ostrzegania do zachowywania anonimowości.

Na zasadzie wyjątku zgłoszenie od osoby, która pragnie pozostać anonimowa może zostać przyjęte pod następującymi warunkami :

1. zostaje ustalone, że zgłoszone czyny mają poważny charakter, a okoliczności faktyczne są szczegółowe w wystarczającym stopniu;
2. rozpatrywanie tego rodzaju zgłoszenia wymaga wyjątkowych środków ostrożności takich jak uprzednia analiza, przez pierwszego odbiorcę, zasadności udostępniania zgłoszenia w ramach systemu.

Dane umożliwiające identyfikację sygnalisty mogą być udostępniane wyłącznie po uzyskaniu jego zgody, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

Dane umożliwiające identyfikację osoby wskazanej w zgłoszeniu mogą być udostępniane wyłącznie po potwierdzeniu zasadności zgłoszenia, z wyjątkiem ich przekazywania do wiadomości organów sądowych.

Art. 3 – Kategorie rejestrowanych danych osobowych

Przetworzeniu podlegają wyłącznie następujące kategorie danych :

- dane tożsamości, stanowisko i dane kontaktowe osoby zgłaszającej;
- dane tożsamości, stanowisko i dane kontaktowe osób będących przedmiotem zgłoszenia;
- dane tożsamości, stanowisko i dane kontaktowe osób uczestniczących w przyjmowaniu lub rozpatrywaniu zgłoszeń; zgłoszone fakty ;
- informacje zebrane w ramach sprawdzania zgłoszonych faktów; sprawozdanie z czynności sprawdzających ; bieg nadany zgłoszeniu.

Fakty zbierane na podstawie zgłoszenia ograniczają się ściśle do czynów wskazanych w systemie ostrzegania. Zgłoszenie jest uwzględniane wyłącznie w oparciu o dane obiektywne, w bezpośrednim związku z zakresem systemu ostrzegania oraz niezbędne do sprawdzenia zarzutów. Sformułowania użyte do opisu rodzaju zgłaszanych czynów powinny wskazywać na ich domniemany charakter.

Art. 4 – Odbiorcy danych osobowych

Z wyjątkiem odmiennych przepisów ustawowych lub wykonawczych, zgłoszenia są kierowane do bezpośredniego lub pośredniego przełożonego, do pracodawcy lub do podmiotu przez niego wskazanego. Są oni odbiorcami danych wskazanych w artykule 4, w całości lub w części, jedynie gdy dane te są niezbędne dla wykonywania ich zadań.

Dane mogą być przekazywane do osób, którym zostało powierzone zadanie zarządzania zgłoszeniami w grupie spółek, do której należy dana jednostka, jeżeli przekazanie danych jest konieczne dla potrzeb sprawdzenia lub rozpatrzenia zgłoszenia.

W przypadku, gdy zgłoszenia są przyjmowane lub rozpatrywane przez usługodawcę, osoby wykonujące te zadania mają dostęp do danych wskazanych w artykule 4, w całości lub w części, jedynie w granicach ich uprawnień. Usługodawca powołany do zarządzania systemem w całości lub w części, zobowiązuje się umownie do niewykorzystywania danych w celach oszukańczych, zapewnienia ich poufności oraz określonego okresu przechowywania oraz do zniszczenia lub zwrotu wszystkich mechanicznych lub informatycznych nośników danych osobowych po zakończeniu świadczenia.

Niezależnie od przypadku osoby powołane do zbierania i rozpatrywania zgłoszeń są w ograniczonej liczbie, przechodzą specjalne szkolenie oraz podlegają bardziej rygorystycznemu obowiązkowi umownie określonej poufności.

Art. 5 – Przekazywanie danych osobowych poza Unię europejską

Niniejszy artykuł dotyczy przypadków, w których dane, o których mowa w artykule 4 są przekazywane podmiotowi w kraju niebędącym członkiem Unii europejskiej i niezapewniającym wystarczającej ochrony w rozumieniu artykułu 68 ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami.

W tych przypadkach przekazywanie danych osobowych powinno przebiegać zgodnie z przepisami ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami dotyczącymi międzynarodowych transferów danych, a w szczególności artykułu 69 ustęp 8.

Powyższe przepisy są spełnione jeżeli osoba prawna, w której pracuje odbiorca danych przystąpiła do Privacy Shield, o ile dana spółka amerykańska wyraźnie wybrała opcję włączenia danych dotyczących zasobów ludzkich do zakresu tego przystąpienia.

Przepisy są również spełnione, jeżeli odbiorca zawarł umowę transferu danych opartą na wzorze umowy przyjętym przez Komisję europejską w jej decyzjach z dnia 15 czerwca 2001 roku i 27 grudnia 2004 roku, lub gdy grupa, do której należą dane jednostki przyjęła wewnętrzne zasady uprzednio uznane przez CNIL jako zapewniające wystarczający poziom ochrony życia prywatnego oraz praw podstawowych. Jeżeli te warunki są spełnione, a przetwarzanie danych będących przedmiotem transferu jest zgodne z pozostałymi postanowieniami niniejszej uchwały, uchwała dopuszcza także przekazywanie danych zgodnie z artykułem 69, ustęp 8, ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami.

Art. 6 – Okres przechowywania danych osobowych

Dane dotyczące informacji ostrzegającej nie wchodzące w zakres systemu są bezzwłocznie niszczone lub archiwizowane po ich przyjęciu przez menadżera odpowiedzialnego za ich rozpatrzenie.

W przypadku, gdy zawiadomienie nie skutkuje postępowaniem dyscyplinarnym lub sądowym, dane dotyczące zgłoszenia są niszczone lub archiwizowane przez podmiot zarządzający zgłoszeniami w terminie dwóch miesięcy od daty zakończenia czynności sprawdzających.

W przypadku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub sądowego wobec osoby objętej zgłoszeniem lub autora zgłoszenia stanowiącego nadużycie, dane dotyczące zgłoszenia są przechowywane przez podmiot zarządzający zgłoszeniami do zakończenia postępowania.

Archiwizowane dane są przechowywane w ramach odrębnego systemu z ograniczonym dostępem przez okres nieprzekraczający czasu trwania spornych postępowań.

Art. 7 – Środki bezpieczeństwa

Osoba odpowiedzialna za przetwarzanie danych podejmuje wszelkie potrzebne środki ostrożności, aby zapewnić bezpieczeństwo danych, zarówno na etapie ich przyjmowania jak i przekazywania lub przechowywania.

W szczególności dostęp do przetwarzania danych jest zabezpieczony systematycznie zmianianym indywidualnym loginem i hasłem, lub inną metodą identyfikacji. Dostępny są rejestrowane, a częstotliwość kontrolowana.

Tożsamość osoby zgłaszającej oraz osób, których dotyczy zgłoszenie jak również informacje zebrane przez wszystkich odbiorców zgłoszenia są przetwarzane w sposób poufny.

Art. 8 – Informacja dla potencjalnych użytkowników systemu

Wszyscy potencjalni użytkownicy systemu ostrzegania powinni otrzymać jasną i pełną informację, która jest skierowana nie tylko do pracowników lecz także do współpracowników zewnętrznych i doraźnych.

Niezależnie od informacji zbiorowej i indywidualnej przewidzianej w Kodeksie pracy oraz zgodnie z artykułem 32 ustawy z 6 stycznia 1978 roku z późniejszymi zmianami, informacja określa w szczególności zakładane cele oraz dziedziny objęte zgłoszeniami, nieobowiązkowy charakter systemu, brak konsekwencji w stosunku do pracowników, którzy nie korzystają z systemu, ewentualne transfery danych do Państw nie będących członkami Wspólnoty europejskiej, jak również prawo dostępu, prostowania i sprzeciwu osób, których dane są w systemie.

Informacja określa także etapy procedury przyjmowania zgłoszeń, i w szczególności odbiorców i warunki, na jakich zgłoszenie może być do nich skierowane, zgodnie z przepisami artykułu 8 ustawy nr 2016-1691 z 9 grudnia 2016 roku dotyczącej jawności, zwalczania korupcji i modernizacji gospodarki.

Informacja wyraźnie stanowi, że nadużywanie systemu może prowadzić do kar dyscyplinarnych oraz ścigania karnego, natomiast korzystanie z sys-

temu w dobrej wierze, nawet jeżeli fakty okażą się nieprawdziwe lub nie zostanie im nadany żaden bieg, nie narazi zgłaszającego na żadne kary dyscyplinarne.

Art. 9 – Informacja skierowana do osoby, której dotyczy zgłoszenie

Osoba, której dotyczy informacja ostrzegająca o naruszeniu jest informowana, zgodnie z artykułami 6 i 31 ustawy z 6 stycznia 1978 roku, przez menadżera systemu, z chwilą jej zarejestrowania w formie elektronicznej lub innej, o dotyczących ją danych, aby mogła zgłosić sprzeciw wobec przetwarzania danych.

W przypadku konieczności podjęcia środków zabezpieczających, szczególnie dla uniknięcia zniszczenia dowodów dotyczących informacji ostrzegającej o naruszeniu, powiadomienie do osoby objętej ww. informacją kierowane jest po podjęciu tych działań.

Informacja, która jest przekazywana w trybie zapewniającym jej dostarczenie osobie, do której jest skierowana, określa w szczególności podmiot odpowiedzialny za system ostrzegania, stawiane zarzuty, służby będące odbiorcą zgłoszenia jak również warunki wykonania prawa dostępu i sprostowania. Osoba otrzymuje również informację zgodną z artykułem 8 niniejszej decyzji, jeżeli jeszcze z niej nie korzystała.

Art. 10 – Przestrzeganie praw dostępu i sprostowania

Zgodnie z artykułami 39 i 40 ustawy z 6 stycznia 1978 z późniejszymi zmianami Menadżer systemu ostrzegania zapewnia wszystkim osobom, których dane umożliwiającej ich identyfikację są w systemie ostrzegania, prawo dostępu do danych, które ich dotyczą oraz żądania ich sprostowania lub usunięcia, jeżeli są nieprawidłowe, dwuznaczne lub przestarzałe.

Osoba, której dotyczy zgłoszenie nie może w żadnym przypadku uzyskać od podmiotu odpowiedzialnego za przetwarzanie danych, na zasadzie przysługującego jej prawa dostępu, informacji dotyczących tożsamości sygnalisty.

Art. 11 – System ostrzegania obejmujący przetwarzanie danych osobowych, który nie spełnia powyższych postanowień musi być przedmiotem wniosku o pozwolenie skierowanego do urzędu w formie określonej artykułami 25-I 3° 25-I-4° et 30 ustawy z 6 stycznia 1978 z późniejszymi zmianami.

Niniejsza uchwała zmienia uchwałę nr 2005-305 z 8 grudnia 2005 roku zmienioną ostatnio 30 stycznia 2014 roku i zostanie ogłoszona w Dzienniku urzędowym Republiki Francuskiej.

Prezes,
I. Falque-Pierrotin

KODEKS ETYCZNY: CO TRZEBA ZAPAMIĘTAĆ

W niniejszym Kodeksie etycznym Bouygues są przedstawione zasadnicze wartości, których należy przestrzegać wobec klientów, współpracowników, akcjonariuszy i partnerów publicznych lub prywatnych, a ogólnie wobec społeczeństwa obywatelskiego.

Bouygues oczekuje od wszystkich pracowników Grupy poszanowania w życiu zawodowym następujących, zasadniczych wartości:

- 1 **ściśłego zastosowania ustaw, przepisów wykonawczych i norm wewnętrznych**, w szczególności dotyczących ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska;
- 2 **wzajemnego szacunku**, szczególnie w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka i podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
- 3 **uczciwości, sprawiedliwości i przejrzystości** w relacjach z klientami, akcjonariuszami i partnerami;
- 4 **autentyczności i niezawodności** kontroli wewnętrznej, księgowości i informacji finansowej;
- 5 **poszanowania zasad wolnej konkurencji i odrzucenia korupcji** we wszelkich jej formach, szczególnie zakazanych przez OECD;
- 6 **lojalności wobec przedsiębiorstwa**, szczególnie poprzez unikanie konfliktów interesów, niedotrzymywania poufności, jak również zakaz wszelkich zakazanych operacji giełdowych papierami wartościowymi Grupy;
- 7 **ducha solidarności** w relacjach wewnątrz Grupy;
- 8 **ochrony aktywów Grupy**, szczególnie przez niedopuszczanie się przywłaszczania;
- 9 **nieustannej troski o jakość i zrównoważony rozwój**;
- 10 **politycznej neutralności przedsiębiorstwa, zakazu** udziału w finansowaniu działalności politycznej.

GRUPA BOUYGUES

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



2006 • Aktualizacja: styczeń 2021

Kodeks etyczny i Programy Zgodności grupy Bouygues (konkurencja, przeciwdziałanie korupcji, informacja finansowa i operacje giełdowe, konflikty interesów, embargo i ograniczenia eksportowe) są dostępne za pośrednictwem Intranetu Grupy (ByLink).

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

BOUYGUES