

ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics)



สร้างความก้าวหน้าให้เป็นจริง

เนื้อหา

คำปรารภ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

คำนิยาม..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

I. ประมวลจริยธรรม: มีไว้เพื่ออะไร?.....	2
II. ประมวลจริยธรรม: มีไว้สำหรับใคร?	4
III. การจัดการตามหลักจริยธรรม	5
IV. คำนิยามร่วมกัน.....	6
1. ความเคารพ.....	6
2. ความซื่อสัตย์.....	7
3. ความรับผิดชอบ	8
V. หลักการดำเนินการประจำวัน	10
1. จริยธรรมของพนักงานและผู้บริหารระดับสูง.....	10
2. จริยธรรมของผู้มีส่วนได้เสีย.....	13
VI. การนำประมวลจริยธรรมไปบังคับใช้.....	14
1. การนำประมวลจริยธรรมไปบังคับใช้ในภาคส่วนธุรกิจ	14
2. คณะกรรมการจริยธรรม.....	14
3. การแลกเปลี่ยนและการป้องกัน.....	14
4. ความรับผิดชอบ หมายรวมถึง การแจ้งคำร้องเรียน.....	15

ภาคผนวก : เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (W HISTLEBLOWING FACILITY) :
กระบวนการขั้นตอนภายในเพื่อการรับเรื่องและการดำเนินการการแจ้งเบาะแส
.....16

คำปรารภ

ความสำเร็จและอนาคตของกลุ่มบริษัท บิวิก (Bouygues Group) ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นที่ทางกลุ่มสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ปฏิบัติงาน, ผู้ถือหุ้น, หุ้นส่วนภาครัฐและภาคส่วนเอกชน และโดยทั่วไปก็คือ “ผู้มีส่วนได้เสีย” ทุกคนของตน

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น คือ ความเคารพกฎระเบียบปฏิบัติร่วมกันในทุกภาคส่วน ธุรกิจของกลุ่มบริษัท ซึ่งระบุไว้ในประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ที่ได้สร้างขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ ปี พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) และได้ปรับปรุงแก้ไขสม่ำเสมอ กับทั้งปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านกฎหมายและสังคม

ประมวลจริยธรรม มีเป้าหมายเพื่อทำให้พนักงานรวมตัวกันมีค่านิยมหลักร่วมกันซึ่งอยู่เหนือสิ่งอื่นใด สำหรับการทำธุรกิจ ไม่ว่าจะในสถานการณ์ใด หรือประเทศใดก็ตาม

ดังนั้น ประมวลจริยธรรมนี้ จึงสะท้อนถึงค่านิยมของกลุ่มบริษัท ในด้านความเคารพ, ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ

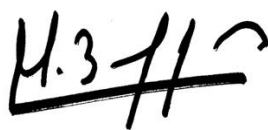
เหล่านี้เป็นหลักการที่ชี้นำบรรดาผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการ และผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินการรายวัน ของตนเอง

การอ่านประมวลจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่าน เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลอื่น ๆ ก็ได้อ่านและปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมโดยเคร่งครัดในการปฏิบัติงานส่วนของท่าน

ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละท่านในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้กลุ่มบริษัท บิวิก (Bouygues Group) ทั้งหมดพัฒนาต่อไปได้

มาร์ติน บิวิก
(Martin Bouygues)
ประธานกรรมการ

โอลิเวียร์ รูซซาร์ท
(Olivier Roussat)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท



คำนิยาม (Definitions)

ผู้บริหารระดับสูง: หมายถึง กรรมการ และ เจ้าหน้าที่องค์กรของแต่ละหน่วยงานกลุ่มบริษัท

หน่วยงาน: หมายถึง บริษัทฝรั่งเศส และบริษัทตามกฎหมายต่างด้าว และหน่วยงานซึ่ง “ถูกควบคุม” โดยส่วนธุรกิจของกลุ่มบริษัทไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ตาม

กลุ่มบริษัท: หมายถึง บวิค เอสเอ (Bouygues SA) และบรรดาบริษัทฝรั่งเศส และบริษัทตามกฎหมายต่างด้าว และหน่วยงานซึ่ง “ถูกควบคุม” โดย บวิค เอสเอ (Bouygues SA) ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ตาม (รวมถึง บรรดากิจการร่วมค้า (Joint Ventures) ซึ่งถูกควบคุมโดย บวิค เอสเอ (Bouygues SA), ส่วนธุรกิจ หรือ หน่วยงานของบวิค เอสเอ (Bouygues SA) ด้วย) ทั้งนี้ “ควบคุม” ให้มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในบรรดาบทบัญญัติที่ประกอบรวมกันทั้งปวงของมาตรา L.233-3 และ L.233-16 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส (Code de Commerce) และตั้งนั้นจึงรวมไปถึงการควบคุมทั้งโดยนิตินัยและโดยพฤตินัย

ผู้จัดการ: แต่ละภาคส่วนธุรกิจจะบัญญัติความหมายหลักการของคำว่า “ผู้จัดการ” โดยบังคับใช้กับขอบเขตงานของตนตามบรรดากระบวนการและกิจการการทำงานของตน

ภาคส่วนธุรกิจ: ในเอกสารนี้ หมายถึง บวิค เอสเอ (Bouygues SA) และแต่ละภาคส่วนธุรกิจของกลุ่มบริษัทซึ่งเป็น บวิค คอนสตรัคชั่น (Bouygues Construction), บวิค อิมโมบิลีเยอร์ แอนด์ โคลัส (Bouygues Immobilier and Colas) (ธุรกิจก่อสร้าง), TF1 (สื่อ), และ บวิค เทเลคอม (Bouygues Telecom) (โทรคมนาคม) และ อีควานส์ (พลังงาน และบริการ) – Equans (Energies and Services) ณ วันที่แห่งเอกสารนี้

เจ้าหน้าที่จริยธรรม และ เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ: แต่ละภาคส่วนธุรกิจ จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จริยธรรมของตน และเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) คนหนึ่งจะได้รับการแต่งตั้งภายในบวิค เอสเอ (Bouygues SA) ทั้งนี้ โดยหลักการ เจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officers) จะเป็นที่ปรึกษาประจำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น และรับผิดชอบการเปิดตัวและดำเนินการตามประมวลจริยธรรม (Code of Ethics), ประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) และ บรรดาโครงการและนโยบายของกลุ่มบริษัท โดยเจ้าหน้าที่จริยธรรมนี้จะได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) ซึ่งรับผิดชอบต่อการดำเนินการเรื่องเหล่านี้

I. ประมวลจริยธรรม: มีไว้เพื่ออะไร? (CODE OF ETHICS: WHAT IS IT FOR?)

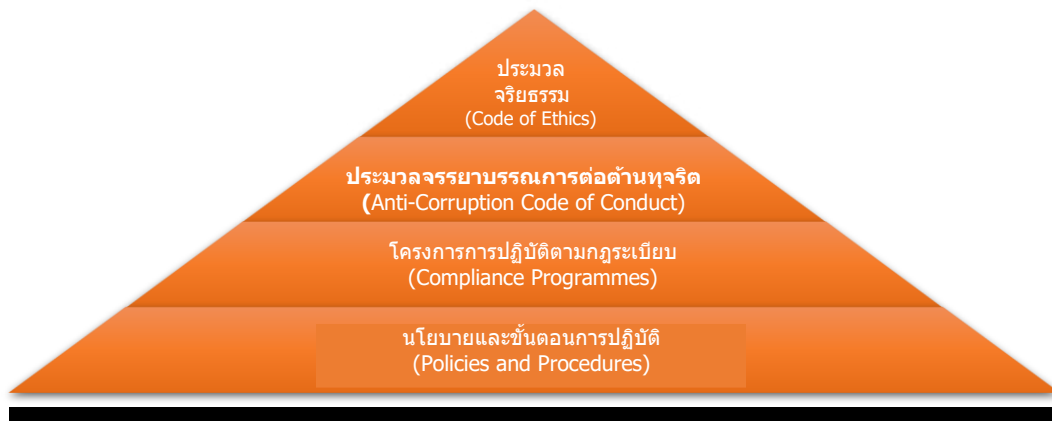
ชื่อเสียงและความแข็งแกร่งของกลุ่มบริษัทบวิค ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย, พนักงานและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทบวิค ซึ่งเกิดจากความเคารพ, ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อค่านิยมหลักร่วมกัน โดยค่านิยมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อชี้นำบรรดาภาคส่วนธุรกิจในการติดต่อธุรกิจทั้งหมดของตน

ประมวลจริยธรรมนี้มีเป้าหมายเพื่อให้แน่ชัดว่า ทุกคนประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่เหมาะสมตลอดเวลา ซึ่งจุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของกลุ่มบริษัทบวิคมีค่านิยมร่วมกัน ค่านิยมเหล่านี้จะต้องหนุนนำต่อคำตัดสินที่เราจะกระทำเป็นรายวัน ไม่ว่าความรับผิดชอบของเราอยู่ในระดับใดก็ตาม

หลักการของการดำเนินการได้ชี้แจงชัดเจนไว้ในประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่กำหนดพฤติกรรมที่จะนำไปใช้ในทุกสถานการณ์ที่อาจจะละเมิดกฎระเบียบด้านจริยธรรมและยอมละเมิดค่านิยมหลักร่วมกันของเราไปด้วย

ยิ่งไปกว่านั้น โครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ¹ (Compliance Programmes) และนโยบาย² ได้จัดทำขึ้นเพื่อจัดการโดยเฉพาะกับบรรดาประเด็นสำคัญของกลุ่มบริษัท

ประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) โครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) และนโยบาย เป็นส่วนหนึ่งของประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) และถือเป็นแนวทางการรับนำไปปฏิบัติ



บรรดาภาคส่วนธุรกิจอาจร่างกระบวนการขั้นตอน เสริมประกอบเข้าไปได้ตามที่จำเป็น

¹ ณ วันที่แห่งประมวลจริยธรรมนี้ โครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) ได้แก่ “การห้ามส่งออกสินค้า และข้อจำกัดการส่งออก”, “การแข่งขัน”, “ข้อมูลทางการเงิน และการซื้อขายหลักทรัพย์” และ “ผลประโยชน์ทับซ้อน”

² ณ วันที่แห่งประมวลจริยธรรมนี้ นโยบาย “ของขวัญ และการต้อนรับขับสู้” (“Gifts and Hospitality”)

II. ประมวลจริยธรรม: มีไว้สำหรับใคร? (CODE OF ETHICS: WHO IS IT FOR?)

ประมวลจริยธรรมนี้ใช้บังคับกับพนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคนของกลุ่มบริษัท^{(1) 4} ในการปฏิบัติกิจการงานของตนโดยไม่จำกัดคำนึงถึงหน่วยงาน, โครงการ หรือ ประเทศที่เกี่ยวข้อง

มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้กับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียที่เรามีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งเราคาดหวังว่าเขาจะปฏิบัติตามหรือใช้มาตรฐานเทียบเท่ากับสิ่งที่ระบุไว้ในประมวลจริยธรรมของเราเป็นอย่างน้อย

ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทจะรับผิดชอบในการทำให้ประมวลจริยธรรมบังคับใช้ได้จริงโดยสมบูรณ์และเหมาะสม โดยจะได้รับการสนับสนุนจากบรรดาเจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officers) ซึ่งเป็นผู้ทำให้มั่นใจได้ว่าการนำไปปฏิบัติจริงรายวัน กับทั้งทุกคนยอมรับและเข้าใจ

(1) ในกรณีของกิจการร่วมค้า (Joint Venture) ที่ควบคุมโดยหน่วยงานของกลุ่มบริษัทกับหุ้นส่วนคู่ค้ารายหนึ่งๆ เมื่อไม่อาจบังคับให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) นี้ หุ้นส่วนนั้นจะได้รับการร้องขอให้เข้าทำสัญญารักษามาตรฐานให้เทียบเท่ากับสิ่งที่ระบุไว้ในประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) ของเราเป็นอย่างน้อยที่สุด

III. การจัดการตามหลักจริยธรรม (ETHICAL MANAGEMENT)

ทางกลุ่มบริษัทเชื่อว่า ความเป็นผู้นำด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง จะเป็นรากฐานแนวทางด้านจริยธรรม ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานย่อมเกิดขึ้นเพราะระดับบริหารให้ความเคารพและเป็นศูนย์รวมค่านิยมและวัฒนธรรมทางจริยธรรมของกลุ่มบริษัท

บรรดาผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการไม่เพียงจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขั้นสูงสุด แต่จะต้องส่งต่อสิ่งเหล่านี้ไปยังพนักงานของตนด้วย

ดังนั้น จึงคาดหวังว่าพวกเขาจะเป็นแบบอย่างและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง:

- พวกเขาต้องไม่กระทำการที่เป็นปฏิปักษ์กับบทบัญญัติแห่งประมวลจริยธรรมนี้;
- พวกเขาต้องมีความยุติธรรมและปฏิเสธการยอมทนต่อการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ และจะต้องกำกับดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน;
- สำหรับลำดับความสำคัญในการบริหารจัดการ พวกเขาต้องเคารพตนเองและเคารพบุคคลอื่นกับทั้งปฏิเสธการยอมทนต่อการล่วงละเมิดประการใดๆ ทั้งปวง รวมถึงบรรดาความเห็นที่เกี่ยวกับสตรีเพศหรือถูกเหยียดหยาม และพฤติกรรมใดๆ ที่อาจคุกคามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมอันเป็นการข่มขู่, เป็นศัตรูกัน, ทำให้อับอายขายหน้า หรือ เป็นที่น่ารังเกียจ; และ
- สำหรับกรณีสถานการณ์ที่ละเมิดจริยธรรมด้านการจัดการ พวกเขาจะต้องตอบสนองทันทีกับทั้งใช้มาตรการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อการตอบโต้

IV. ค่านิยมร่วมกัน (SHARED VALUES)

ให้กระทำด้วยความเคารพ, ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ

1. ความเคารพ (Respect)

ความเคารพเป็นค่านิยมสำคัญของกลุ่มบริษัทและใช้ชี้นำพฤติกรรมส่วนตนของทุกคน ไม่ว่าจะการติดต่อประสานงานกันภายในระหว่างพนักงานกับผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท หรือภายนอกระหว่างบรรดาผู้มีส่วนได้เสียกับบุคคลภายนอกก็ตาม

ภาคส่วนธุรกิจและหน่วยงานทั้งหมดจะต้องทำให้มั่นใจได้ว่าทุกๆ คนที่ตนเองติดต่อประสานงานด้วยได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ

พนักงานและผู้บริหารระดับสูง

กลุ่มบริษัทพยายามใช้นโยบายทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม โดยไม่แบ่งแยกเพศ, ชาตินักำเนิด, ศาสนา หรือความเชื่อ, ความทุพพลภาพ, อายุ, รสนิยมทางเพศ หรือ สัญชาติ โดยทั้งนี้ทางกลุ่มสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศในทุกๆด้าน (การฝึกอบรม, ระดับงาน, การเลื่อนขั้นตำแหน่ง, การเคลื่อนย้ายงานภายใน, ค่าจ้าง ฯลฯ) กับทั้งความหลากหลายทางพื้นเพ และคุณสมบัติ

กลุ่มบริษัทยังพยายามด้วย ในการเคารพชีวิตส่วนตัวของบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวของพวกเขา และรับรองสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติกิจวัตรของพวกเขา

ในทางกลับกัน กลุ่มบริษัทก็คาดหวังว่าพนักงานและผู้บริหารระดับสูงจะแสดงออกถึงความเคารพในรายวัน ไม่ว่าจะเป็น:

- ระดับภายใน, ในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน, ผู้จัดการสายงานและผู้ใต้บังคับบัญชา; หรือ
- ระดับภายนอก, ในการติดต่อประสานงานกับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ (หน่วยราชการ, ลูกค้า, ผู้ผลิต/จัดหา, ผู้ถือหุ้น ฯลฯ)



ผู้มีส่วนได้เสีย

ความเคารพเป็นหัวใจสำคัญของความสัมพันธ์ของกลุ่มบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ (หน่วยราชการ, ลูกค้า, ผู้ผลิต/จัดหา, ผู้ถือหุ้น ฯลฯ) ดังนั้น ทางกลุ่มบริษัทจึงต้องทำให้แน่ใจได้ว่าการติดต่อประสานงานกับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปอย่างซื่อตรง ยุติธรรม โดยไม่คำนึงว่าจะได้กระทำกับบุคคลใดก็ตาม

ในทางกลับกัน ทางกลุ่มบริษัทก็คาดหวังว่าบรรดาผู้มีส่วนได้เสียจะแสดงความเคารพเป็นการตอบแทนเช่นกัน



ในท้ายที่สุดนี้ ทางกลุ่มบริษัทส่งเสริมพันธกรณีด้านความเคารพลีทิมมนุษย์ชนโดยปฏิบัติตามหลักการและข้อตกลงดังต่อไปนี้:

- หลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights);
- อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับแรงงานที่ถูกเกณฑ์หรือถูกบังคับให้ทำงานโดยมิได้สมัครใจ (Forced Labor) และแรงงานเด็ก (Child Labor);
- หลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)

2. ความซื่อสัตย์ (Integrity)

กลุ่มบริษัท ให้ความสำคัญในระดับสูงต่อการปฏิบัติเคร่งครัดตามกฎหมาย, กฎระเบียบ และมาตรฐานภายในองค์กร โดยเฉพาะการต่อต้านทุจริตและการใช้อิทธิพล; กฎหมายการแข่งขันทางการค้า (Competition Law); กฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์; มาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ; การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน; สิทธิมนุษยชน; เสรีภาพขั้นพื้นฐาน; การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม; สุขภาพ, ความปลอดภัยในการทำงาน; และ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ด้วยเหตุนี้เอง ทางกลุ่มบริษัทจึงได้พิมพ์เผยแพร่เอกสารต่างๆ ที่อธิบายกฎระเบียบที่จะให้บรรดาผู้บริหารระดับสูง และพนักงานนำไปใช้ในแต่ละวัน โดยกฎระเบียบทั้งหมดเหล่านั้นได้ระบุไว้ในประมวลจริยบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) และโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) ซึ่งในกรณีจำเป็นก็จะใช้ประกอบกับเอกสารอื่นๆ เช่น นโยบาย, กระบวนการขั้นตอน หรือ คำแนะนำ



ภาคส่วนธุรกิจจัดฝึกอบรมสำหรับพนักงานและผู้บริหารระดับสูงเพื่อแน่ใจได้ว่าพวกเขาจะไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายที่อาจก่อให้เกิดความรับผิดชอบตนเองหรือแก่พนักงานและผู้บริหารระดับสูงคนอื่นๆ, หน่วยงาน, ภาคส่วนธุรกิจ และ/หรือ บวิค เอสเอ (Bouygues SA)

ดังนั้น เราคาดหวังว่าพนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคน:

- จะมีความรู้ขั้นต่ำเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ใช้บังคับกับภาคส่วนกิจกรรมของพวกเขา;
- จะหมั่นตั้งคำถามในเรื่องความถูกต้องตามกฎหมายของการกระทำของพวกเขาเอง; และ
- ในกรณีจำเป็น จะขอคำแนะนำจากผู้จัดการสายงาน, ฝ่ายกฎหมาย, เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officers) ของพวกเขา

หากไม่ปฏิบัติตามนี้อาจนำไปสู่การลงโทษภายในองค์กร และ/หรือ การลงโทษจากหน่วยราชการทางกฎหมายหรือทางฝ่ายปกครอง ซึ่งอาจก่อความเสี่ยงต่อชื่อเสียงอย่างมีนัยสำคัญ

หากท่านมีคำถามใดๆ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมนี้ หรือเกี่ยวกับจริยธรรมในกรณีต่างๆไป ท่านควรติดต่อผู้จัดการสายงาน, ฝ่ายกฎหมาย, เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officers) ของท่าน เพื่อได้คำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานเหล่านี้ และทั้งพฤติกรรมที่ควรนำไปปฏิบัติ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

บรรดาผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทุกคนมีหน้าที่ให้ความเคารพจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพตามค่านิยมร่วมกันของกลุ่มบริษัท, กฎระเบียบ และ หลักการดำเนินการที่ระบุในประมวลจริยธรรมนี้, ประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct), โครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) และนโยบายของกลุ่มบริษัท กับทั้ง กระบวนการขั้นตอนภาคส่วนธุรกิจตามความเหมาะสม

บรรดาผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการยังจัดว่าเป็นทูตจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วย ดังนั้นพวกเขาจะ
รับผิดชอบในการริเริ่มการสื่อสาร, ความตระหนักรู้ และการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้พนักงานยอมรับวัฒนธรรมทาง
จริยธรรมของกลุ่มบริษัท

ความรับผิดชอบนี้สำคัญยิ่งกว่าในแง่ที่ว่า การไม่เคารพกฎระเบียบที่ระบุในประมวลจริยธรรมนี้
อาจทำให้กลุ่มบริษัทต้องดำเนินคดีแพ่งกับพนักงานหรือผู้บริหารระดับสูงที่จงใจฝ่าฝืนกฎระเบียบ

นอกจากนั้น การดำเนินการของกลุ่มบริษัทยังรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งบรรดาพนักงาน
และผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรต้องตระหนัก

ความเจริญเติบโตทางธุรกิจของเราขึ้นอยู่กับที่ยอมรับมาตรฐาน CSR (ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร)
ในระดับสากล ที่แข็งแกร่งและปราศจากเงื่อนไข

กฎบัตร CSR สำหรับผู้ผลิต/จัดหา (Suppliers) และผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractors) กำหนดพันธสัญญา
ที่เป็นทางการซึ่งกลุ่มบริษัทคาดหวังให้บรรดาผู้ผลิต/จัดหา (Suppliers) และผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractors)
ในการปฏิบัติตามจริยธรรม, การต่อต้านทุจริต, ความเคารพสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานการทำงาน,
สุขภาพและความปลอดภัยของประชาชน และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม

ในท้ายที่สุดนี้ เมื่อตระหนักถึงการกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บรรดากิจกรรมอาจส่งผลไปถึง
ทางกลุ่มบริษัทก็สนับสนุนความอุปถัมภ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความเชื่อมโยงที่ยั่งยืนกับชุมชนท้องถิ่นในประเทศที่
ปฏิบัติกิจการงาน

V. หลักการดำเนินการประจำวัน (EVERYDAY PRINCIPLES OF ACTION)

1. จริยธรรมพนักงานและผู้บริหารระดับสูง

(Employee and senior executive ethics)

ผลงานของกลุ่มบริษัทและภาคส่วนธุรกิจของกลุ่มขึ้นอยู่กับจริยธรรมของบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูง

เราคาดหวังให้พนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคน:

- **ซื่อสัตย์และเคารพประโยชน์สูงสุด**ของหน่วยงาน, ภาคส่วนธุรกิจ และกลุ่มบริษัท;
- **ทำตามพันธกรณีให้ครบถ้วนสมบูรณ์**ทั้งภายในองค์กรและต่อบุคคลภายนอก;
- **งดเว้นการสับประมาท**หน่วยงาน, ภาคส่วนธุรกิจ หรือ กลุ่มบริษัท; และ
- **ผสมผสานค่านิยมร่วมกัน**ของกลุ่มบริษัททั้งภายในองค์กรและในการติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้อง;

การเคารพลีขิทธิมนุษยชน



ใ น แ ต่ ล ะ ะ ปิ
ทางกลุ่มบริษัทจะจัดทำและพิมพ์เผยแพร่แผนเฝ้าระวังไว้ในเอกสารการจดทะเบียนสากล ซึ่งแผนนี้ได้กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับใช้ระบุความเสี่ยง และป้องกันการล่วงละเมิดร้ายแรงต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน อันเกิดจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัท หรือผู้รับเหมาช่วง หรือ ผู้ผลิต/จัดหา (Suppliers) ซึ่งทางกลุ่มบริษัทมีสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย ดังนั้น พนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคน จึงต้องอ่านและปฏิบัติตามแผนเฝ้าระวังในการดำเนินกิจการงานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิมนุษยชน

การเคารพสิ่งแวดล้อม



ทางกลุ่มบริษัทมีเป้าหมายที่จะทำตามแนวปฏิบัติระดับดีที่สุดในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และทางกลุ่มบริษัทได้สร้างพันธกรณีที่เป็นรูปธรรมในเรื่องการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emissions) ภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) เพื่ อ ต อ บ ส น อ ง ต อ วิ ก ฤ ตี ส ภ า พ ภู มิ อ า ก า ศ
ดังนั้นพนักงานและผู้บริหารระดับสูงจึงควรตระหนักถึงบทบาทของตนในเรื่องนี้ด้วย และควรทำให้เป็นที่แน่ชัดว่าการดำเนินกิจการงานของตนเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยควรพิจารณาว่าทำอะไรจึงจะเป็นการดีที่สุดในการสงวนรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ, การคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ และการจัดการของเสีย

สุขภาพและความปลอดภัย



การป้องกันความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงาน เป็นความสำคัญสูงสุดสำหรับกลุ่มบริษัทซึ่งทางกลุ่มบริษัทกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยโดยครบถ้วนอย่างรอบคอบ ดังนั้น พนักงานและผู้บริหารระดับสูงจึงควรหมั่นศึกษาคำแนะนำบนจอแสดงผลเกี่ยวกับระบบและการจัดการด้านความปลอดภัยของกลุ่มบริษัท

ความมีส่วนร่วมต่อสาธารณะ และความเป็นกลางขององค์กร (PARTICIPATION IN PUBLIC LIFE AND CORPORATE NEUTRALITY)



ทางกลุ่มบริษัทเคารพต่อพันธกรณีของพนักงานและผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนร่วมต่อสาธารณะ ซึ่งทางกลุ่มบริษัทพยายามรักษาความเป็นกลาง ในการเมือง ดังนั้นพนักงานและผู้บริหารระดับสูงสามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามเสรีภาพ ส่วนตน และทำกิจกรรมทางการเมืองภายนอกสถานที่ทำงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองบนพื้นฐานความเป็นส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด ห้ามมิให้นำกลุ่มบริษัทหรือหน่วยงานของกลุ่มเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วย การเปิดเผยความเกี่ยวพันระหว่างตนเองกับกลุ่มบริษัท และด้วยเหตุนี้เองบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคนต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าตนได้ปฏิบัติตามโครงการปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflicts of Interest Compliance Programme)

ทางกลุ่มบริษัทเคารพต่อความเชื่อของบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงที่ได้แสดงออกในกรอบความเป็นส่วนตัว โดยจะต้องเคารพในหลักการความเป็นกลางในการแสดงออกทางการเมือง, ศาสนา หรือ ความเชื่อทางปรัชญา และไม่อนุญาตให้มีการเผยแพร่ศาสนาในบริษัท

การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน



ด้วยหน้าที่แห่งการรักษาความซื่อสัตย์ พนักงานและผู้บริหารระดับสูงควรระมัดระวังตนมิให้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์แห่งผลประโยชน์ทับซ้อนกับหน่วยงานของตน, ภาคส่วนธุรกิจ หรือกลุ่มบริษัท ตามแต่กรณี ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยทางอ้อม และดังที่กำหนดไว้ในโครงการปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflicts of Interest Compliance Programme) ก็จะต้องแจ้งผู้จัดการสายงานของตนให้ทราบถึงผลประโยชน์ทับซ้อนอันเกิดขึ้นจริงที่ตนกำลังเผชิญอยู่ โดยไม่ละเลยข้อเท็จจริงใดๆ ซึ่งในสถานการณ์เช่นว่านี้ ตนเองต้องงดเว้นจากกระบวนการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นประเด็นอยู่

การไม่ยอมทนต่อการทุจริต, การใช้อิทธิพล และการฉ้อโกงทุกรูปแบบ



ทางกลุ่มบริษัทมีนโยบายไม่ยอมรับเรื่องเหล่านี้ทั้งปวงโดยสิ้นเชิง ดังนั้น จึงคาดหวังว่าพนักงานและผู้บริหารระดับสูงจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใดๆที่อาจถือเป็นการทุจริต, ใช้อิทธิพล หรือ ฉ้อโกง ซึ่งประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) ของกลุ่มบริษัทได้วางมาตรฐานและแนวทางที่ต้องปฏิบัติตามไว้ให้

กฎระเบียบว่าด้วยความเคารพต่อข้อมูลส่วนตัว



ทางกลุ่มบริษัทยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งหมดที่ใช้บังคับกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะ GDPR (*กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ สหภาพยุโรป : General Data Protection Regulation - GDPR*) จึงคาดหวังว่าพนักงานและผู้บริหารระดับสูง จะ ใช้ มา ต ร ฐ า น ที่ ก ี ย ว ข ้อ ง ก ั บ ร ี อ ง น ี้ กับทั้งทำให้มั่นใจได้ด้วยว่าข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่รวมอยู่ในการทำงานได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

รายงานทางการเงิน



ทางกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นเพื่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน ซึ่งพนักงานและผู้บริหารระดับสูงต้องไม่แพร่พรายข้อมูลใดๆทางการเงินที่ตนมีอยู่เนื่องใน

หน้าที่แห่งตนออกไปภายนอกกลุ่มบริษัท กับทั้งต้องไม่ส่งต่อข้อมูลเช่นว่านั้นให้แก่พนักงานและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท ผู้ซึ่งมิได้รับอนุญาตให้มีข้อมูลดังกล่าว

การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน (Insider Dealing)



ทางกลุ่มบริษัทประกอบด้วยบริษัทจดทะเบียนหลายแห่ง พนักงานและผู้บริหารระดับสูงควรระมัดระวังเป็นพิเศษในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทหนึ่งๆที่ควบคุมโดยกลุ่มบริษัท หรือ บริษัท ที่มี ส่วน ร่วม ใน การ ทำ ธุ ร ก ร ม กับ ก ลุ ม บ ริ ชั ท ซึ่ง โครงการ การ ปฏิบัติ ตาม กฎ ระเบียบ (Compliance Programmes) ก็ได้จัดตั้งขึ้นเพราะจุดประสงค์นี้

การเคารพกฎหมายการแข่งขันทางการค้า (Competition Law)



ทางกลุ่มบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า (ห้ามสมคบคิดและใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบ, และการกระทำการทุกประการอื่นใดที่ขัดกับกฎหมายการแข่งขันทางการค้า) ซึ่งบรรดาพฤติกรรมที่เข้าข่ายได้ระบุไว้ในโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบเฉพาะด้าน (Specific Compliance Programmes) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงต้องงดเว้นจากพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ หรือมีผลเป็นการกีดกัน, จำกัด หรือบิดเบือนการแข่งขันในตลาดการค้า

การห้ามส่งสินค้า, การลงโทษทางเศรษฐกิจ และข้อจำกัดการส่งออก



ด้วยการเข้าถึงความเป็นสากลและลักษณะของการทำธุรกิจของกลุ่ม ทางกลุ่มบริษัทจึงควรต้องปฏิบัติตามบรรดากฎระเบียบว่าด้วยการห้ามส่งสินค้า, การลงโทษทางเศรษฐกิจ และ ข้อจำกัดการส่งออก และด้วยเหตุนี้ ทางกลุ่มบริษัทจึงได้ทำโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบเฉพาะด้าน (Specific Compliance Programmes) ซึ่งบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคนต้องปฏิบัติตาม

ก า ร ป ก ป้ อ ง ท ร ั พ ย ์ สິ น



บรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงต้องพิทักษ์รักษาความมั่นคงของทรัพย์สินทั้งประเภทที่จับต้องได้และประเภทที่ไม่อาจจับต้องได้ของกลุ่มบริษัท โดยไม่ต้องคำนึงถึงที่มา, ลักษณะ หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งรวมไปถึงแนวความคิด หรือความรู้เชิงปฏิบัติการ (know-how), ลูกค้า, ข้อมูลตลาด, วิถีปฏิบัติเชิงเทคนิค หรือ เชิงพาณิชย์, ข้อมูลสถิติ, บรรดาสิทธิบัตร และ สิ น ท ร ั พ ย ์ อื่น ๆ ทั้ง นี้ บรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงยังต้องผูกพันในหน้าที่ประการนี้ แม้ทั้งว่าได้ออกจากกลุ่มบริษัทไปแล้วก็ตาม และทรัพย์สินของกลุ่มบริษัทไม่อาจใช้เพื่อวัตถุประสงค์อันมิชอบด้วยกฎหมายหรือเพื่อการอันมิได้เกี่ยวข้องกับบรรดากิจการงานของกลุ่มบริษัท (ใช้เพื่อการเล่นส่วนตัว หรือเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกใช้งานได้) ซึ่งทางกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการใช้ระบบติดต่อสื่อสารและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทางเพื่อกิจธุระ ส่วนการใช้เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวจะทำได้ก็ต่อเมื่อชอบด้วยกฎหมาย, มีเหตุอันควร, จำเป็น และสมเหตุสมผล

ค ว ม ส ำ ม ั ค ์ ก าย ใน ข อ ง ก ลุ ม บ ริ ชั ท



เราสร้างธุรกิจที่ยอดเยี่ยมจากความมั่งคั่งของภาคส่วนธุรกิจเราและเราปรารถนาที่จะรักษาสัมพันธสัมพัทธ์ภายในของเราเอาไว้ให้ได้ ดังนั้นเมื่อหลายหน่วยงานของกลุ่มบริษัทหลอหลอมความสัมพันธ์ระหว่างกัน ก็จะนำไปสู่หน้าที่เดียวกันคือความซื่อสัตย์ ดังเช่นที่มีต่อลูกค้า, ผู้ผลิต / จัดหา หรือ หุ้ น ส วน จ าก ก าย น อ ก และแม้ว่าบรรดาพนักงานและผู้บริหารระดับสูงจะผูกพันต่อการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของหน่ว ย ง าน ต น เ ป น อ ัน ด ั บ แ ร ก ก็ควรทำให้แน่ใจได้ว่าความสัมพันธ์ภายในกลุ่มบริษัทยังคงเป็นเลิศและดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่ว่าจะในด้านใดก็ตาม

2. จริยธรรมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Ethics)

กลุ่มบริษัทของเราประสบความสำเร็จได้ก็เพราะความเชื่อมั่นและจริยธรรมของบรรดาผู้มีส่วนได้เสีย

ลูกค้าของกลุ่มบริษัท

ความหลากหลายของลูกค้าเรา (บุคคลทั่วไป, ชาวฝรั่งเศส หรือ ต่างชาติ, บริษัทภาครัฐ หรือ เอกชน, รัฐบาล ฯลฯ) จัดว่าเป็นทรัพย์สินของกลุ่มบริษัท ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญไปสู่อนาคตและความสำเร็จในระยะยาวของเรา

ดังนั้น คุณภาพจึงเป็นหนึ่งในข้อกำหนดทางกลยุทธ์ของเรา ซึ่งเราขอให้พนักงานและผู้บริหารระดับสูงพยายามพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันกับการปฏิบัติตามมาตรฐานที่บังคับใช้ทางด้านสุขภาพ, ความปลอดภัย, จริยธรรม และสิ่งแวดล้อม

ผู้ผลิต/ จัดหา (Suppliers) และผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractor)

เราให้ความเคารพต่อบรรดาผู้ผลิต/จัดหา และ ผู้รับเหมาช่วง และพยายามให้ความมั่นใจว่าความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเราเป็นธรรมและเป็นมืออาชีพ ดังนั้น เราจึงขอให้พนักงานและผู้บริหารระดับสูงทุกคน:

- พยายามสร้างกรอบการเจรจาที่เป็นธรรมในทุกสถานการณ์; และ
- ดูแลรักษาความสัมพันธ์กับบรรดาบุคคลภายนอกด้วยสัญญาที่ชัดเจน

ทั้งนี้ เราก็คาดหวังว่าบรรดาผู้ผลิต/จัดหา และ ผู้รับเหมาช่วงจะปฏิบัติตามหลักการที่เทียบเท่ากับที่ระบุไว้ในประมวลจริยธรรม และกฎบัตร CSR (Corporate Social Responsibility) สำหรับผู้ผลิต/จัดหาและผู้รับเหมาช่วงเป็นอย่างน้อยที่สุดเป็นการตอบแทน พวกเขาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ผลิต/จัดหา และผู้รับเหมาช่วงของพวกเขาจะปฏิบัติในทำนองเดียวกันด้วย

ผู้ถือหุ้นของกลุ่มบริษัท

ความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้นเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของกลุ่มบริษัทบวิค (Bouygues group) ซึ่งสิ่งนี้ได้สำเร็จลุล่วงผ่านการสนทนาปราศรัยกันโดยสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องเสมอมา กับทั้งการหมั่นจัดเตรียมข้อมูล ที่ถูกต้องและมีคุณภาพสูง

เราดำเนินการเพื่อมั่นใจได้ว่า การปฏิบัติงานและธุรกรรมทั้งหมดของกลุ่มบริษัทเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อ บั ง คั บ ข อ ง ต ล า ด ห ลั ก ห รื พ ยั และได้บันทึกปฏิบัติการและธุรกรรมเหล่านี้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมในบัญชีของแต่ละหน่วยงานตามกฎระเบียบและกระบวนการขั้นตอนภายในที่บังคับใช้

VI. การนำประมวลจริยธรรมไปบังคับใช้ (IMPLEMENTING THE CODE OF ETHICS)

ทางกลุ่มบริษัทได้จัดเตรียมวิธีการที่สามารถใช้ได้จริงให้ทุกคนในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

1. การนำประมวลจริยธรรมไปบังคับใช้ในภาคส่วนธุรกิจ

(Implementing the Code of Ethics in the Business Segments)

ภาคส่วนธุรกิจของกลุ่มบริษัทได้รับผิดชอบในการนำประมวลจริยธรรมนี้ และประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption Code of Conduct) กับทั้งโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) และบรรดานโยบายที่เกี่ยวข้อง ไปใช้ปฏิบัติ

อาจผนวกเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ขึ้นด้วยข้อกำหนดทางกฎหมาย, ทางปฏิบัติ หรือทางภูมิศาสตร์ของการปฏิบัติงานของตนตามที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มเติมเช่นว่านั้น จะต้องไม่ผิดต่อค่านิยมและหลักการที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งจะต้องได้รับการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer)

โครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Programmes) และบรรดานโยบายที่เกี่ยวข้องมีปรากฏทางอินเทอร์เน็ตตลอดเวลาสำหรับพนักงานและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทเพื่อความสะดวกในการนำประมวลจริยธรรมนี้ไปใช้ปฏิบัติภาคส่วนธุรกิจอาจจัดทำเอกสารเหล่านี้ให้กับพนักงานและผู้บริหารระดับสูงของตนด้วยวิธีการอื่นใดก็ได้

2. คณะกรรมการจริยธรรม (Ethics Committee)

แต่ละภาคส่วนธุรกิจจะมีคณะกรรมการจริยธรรม โดยรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมนี้จะหมั่นประชุมกันเพื่อกำหนดประเด็นทางจริยธรรมทั้งหมด และมีส่วนช่วยในการวางกฎระเบียบและแผนปฏิบัติการคำนวณความประพฤติของพนักงานและผู้บริหารระดับสูงกับทั้งประเมินกลไกการป้องกันและตรวจจับการทุจริต

3. การแลกเปลี่ยนและการป้องกัน (Exchange and Prevent)

เราให้ความสำคัญประการแรกต่อการสร้างบรรยากาศการสนทนาปราศรัยกันภายในกลุ่มบริษัท เราตระหนักดีว่าไม่ใช่เรื่องง่ายเสมอไปในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้ปฏิบัติเป็นกิจวัตร และอาจก่อให้เกิดคำถามขึ้นได้ ซึ่งเราต้องการให้ทุกคนสามารถแสดงข้อคิดเห็นและข้อกังวลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม โดยเชื่อมั่นว่าผู้จัดการสายงานจะได้รับฟังและให้การสนับสนุน

พนักงานและผู้บริหารระดับสูงควรติดต่อผู้จัดการสายงานตน, ฝ่ายกฎหมาย, เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officers) ในกรณีที่เป็นที่สงสัยหรือไม่แน่ใจ

นอกจากนี้ เราขอเชิญชวนให้ผู้มีส่วนได้เสียของเราติดต่อกับเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Business Segment Ethics Officer) และ/หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) ในกรณีที่มีข้อซักถามเกี่ยวกับการใช้ประมวลจริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบให้เหมาะสม

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การแจ้งคำร้องเรียน

(Being responsible also means raising the alarm)

เราส่งเสริมให้พนักงาน (รวมถึง คนงานจากภายนอก หรือ คนงานชั่วคราว) และผู้บริหารระดับสูงส่งสัญญาณเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมใดๆ ไปยังผู้จัดการสายงานสายตรงหรือไม่ใช่สายตรง, ฝ่ายกฎหมาย, เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Business Segment Ethics Officer) และ/หรือ เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer), ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน โดยให้บุคคลเหล่านั้นมีเวลาเพียงพอในการให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการตัดสินใจที่เหมาะสม

ทั้งนี้ อาจใช้ช่องทาง การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Platform) (<https://alertegroupe.bouygues.com>) ที่กลุ่มบริษัทได้จัดไว้ให้ตามข้อกำหนดที่บังคับใช้

เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing facility) เป็นการประกันว่าข้อมูลตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส และผู้พัวพันข้อกล่าวหา จะถูกรักษาไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด และไม่ว่ากรณีใดก็ตาม เมื่อขณะรับคำร้องเรียน, ขณะดำเนินการ และขณะยังคงเก็บคำร้องเรียนไว้ บุคคลผู้ได้รับการแจ้งเบาะแสดังกล่าวจะต้องใช้มาตรการปกป้องข้อมูลตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและผู้พัวพันข้อกล่าวหา

ผู้แจ้งเบาะแสที่ได้กระทำการโดยสุจริต และปราศจากแรงจูงใจทางการเงินโดยตรง ไม่ต้องรับผิดชอบต่อมาตรการเลือกปฏิบัติโดยอคติ หรือมาตรการทางวินัยใดๆ ทั้งสิ้น ส่วนกระบวนการขั้นตอนในการจัดการกับคำร้องเรียน ภายใต้เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing facility) ได้มีอธิบายไว้ในภาคผนวกของประมวลจริยธรรมนี้ ในเรื่องเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing facility) : กระบวนการขั้นตอนภายในเพื่อการรับเรื่องและการดำเนินกระบวนการการแจ้งเบาะแส

ภาคผนวก:

เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส – กระบวนการขั้นตอนภายในเพื่อการรับเรื่องและการดำเนินกระบวนการการแจ้งเบาะแส

คำจำกัดความ

ผู้รับเรื่อง: โดยหลักการแล้ว ผู้รับเรื่อง คือ เจ้าหน้าที่จริยธรรม (Ethics Officer) ของภาคส่วนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง หรือ หัวหน้าเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Chief Ethics Officer) โดยอาจหมายถึง ผู้จัดการสายงานของผู้แจ้งเบาะแส, หัวหน้าฝ่ายบุคคล, เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Officer) หรือ ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมายของหน่วยงานหรือภาคส่วนธุรกิจที่เกี่ยวข้องด้วยก็ได้ ซึ่งในฐานะเช่นนั้น ผู้รับเรื่องมีความสามารถ, อำนาจ และบรรดาทรัพยากรที่พอเพียงที่จะรับเรื่องและดำเนินกระบวนการการแจ้งเบาะแสอย่างเป็นธรรม

ผู้อำนวยการความสะดวก: หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือ องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไรซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้แจ้งเบาะแสในการแจ้งข้อกังวลหรือเสนอรายงานการกระทำผิด

ผู้แจ้งเบาะแส: หมายถึง บุคคลธรรมดา ผู้ซึ่งรายงานหรือเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรม, ความผิด, การคุกคาม หรือ ภัยอันตรายต่อผลประโยชน์ ซึ่ง 'ว น ร ว ม', การฝ่าฝืนหรือความพยายามปกปิดการฝ่าฝืนต่อพันธกรณีระหว่างประเทศที่ได้ให้สัตยาบันไว้หรืออนุ มั ตี โด ย ป ระ เ ท ศ ฝ ร้ ง เ ส ส , การกระทำฝ่ายเดียวขององค์กรระหว่างประเทศที่

ได้กระทำลงไปบนพื้นฐานของพันธกรณีเช่นว่านั้น, ตามกฎหมายแห่งสหภาพยุโรป หรือ บรรดากฎหมายและกฎระเบียบด้วยความสุจริตกับทั้งไม่มีแรงจูงใจทางการเงินโดยตรง

ช่องทางการแจ้งเบาะแส: (Whistleblowing Platform) :

คือ ช่องทางที่ทางกลุ่มบริษัทได้จัดทำขึ้น เพื่อรับเรื่องและดำเนินกระบวนการต่อการแจ้งเบาะแสทั้งปวง ซึ่งสามารถเข้าถึงช่องทางนี้ได้ทาง <https://alertegroupe.bouygues.com>



1 การแจ้งเบาะแส

การแจ้งคำร้องเรียนต้องทำด้วยความสุจริตโดยปราศจากแรงจูงใจทางการเงินโดยตรง

ในกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสไม่ได้รับข้อมูลคำร้องเรียนหนึ่งในระหว่างการทำงานของตน ผู้แจ้งเบาะแสต้องเป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ที่รายงานแจ้งนั่นเองโดยตรง

2 คำร้องเรียนของกลุ่มบริษัท

หากผู้แจ้งเบาะแสเชื่อว่าสถานการณ์เลยเถิดไปไกลกว่ากรอบงานของภาคส่วนธุรกิจก็สามารถรายงานคำร้องเรียนตรงไปยังเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) ได้ แทนที่จะไปยังเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Business Segment Ethics Officer) และในทำนองเดียวกันเจ้าหน้าที่จริยธรรมของภาคส่วนธุรกิจก็อาจส่งต่อคำร้องเรียนไปยังเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) ได้ หากเชื่อว่าสถานการณ์เลยเถิดไปไกลกว่ากรอบงานของภาคส่วนธุรกิจ

3 แจ้งคำร้องเรียนอย่างไร

• **วิธี การ :** ผู้แจ้งเบาะแส อาจแจ้งคำร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา ก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ขอแนะนำให้ใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) ที่เป็นการเก็บรักษาความลับและปลอดภัย ทั้งนี้ คำร้องเรียนที่เป็นลายลักษณ์อักษรอาจส่งทางไปรษณีย์ หรือ อีเมล ด้วยการเข้ารหัสก็จะเป็นการดีกว่า ส่วนคำร้องเรียนด้วยวาจา (oral alert) อาจแจ้งทางโทรศัพท์, ข้อความเสียง (voice message) หรือ โดยการร้องขอของผู้แจ้งเบาะแส อาจทำได้ด้วยการประชุมทางไกลผ่านระบบวิดีโอทัศน์ (videoconference) หรือด้วยการพบปะแบบตัวต่อตัว ไม่ช้ากว่ายี่สิบ (20) วันทำการ หลังจากได้รับการร้องขอ นั้น ซึ่งบรรดาคำร้องเรียนด้วยวาจาจะได้รับการลงทะเบียนด้วยวิธีการบันทึกเสียงสนทนาทางโทรศัพท์ โดยเครื่องมือสื่อกลางที่มีความทนทานซึ่งสามารถกู้คืนข้อมูลมาใช้ได้ด้วยความยินยอมของเจ้าของเรื่อง (originator) หรือโดยถอดความบทสนทนาทั้งหมด หรือ โดยร่างรายงานฉบับเต็มของสิ่งที่พูด ทั้งนี้ ผู้แจ้งเบาะแสมีสหสิทธิ์ตรวจสอบ, แก้ไข และอนุมัติบทถอดความ หรือ รายงาน โดยการลงนาม และในกรณีใดๆก็ตาม บรรดาการบันทึก, คำถอดความ และ รายงาน อาจเก็บรักษาไว้ได้เพียงในระยะเวลาที่จำเป็นอย่าง เ ค ร ี่ ง ค ร ี ด และตามสมควรเพื่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผลคำร้องเรียน และปกป้องบรรดาเจ้าของเรื่อง (originator) ผู้พัวพันข้อกล่าวหา (the person implicated) และบุคคลภายนอกที่ถูกระบุถึง

ยั ง ก ว ่า น ั้น หากคำร้องเรียนไม่ได้เป็นการแจ้งผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) ก็อาจได้รับการถ่ายโอนไปยังช่องทางการแจ้งเบาะแส โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับการแจ้งให้ทราบ และต้องไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้แจ้งเบาะแส หากมีการร้องขอ

• **ห ั ว ข ้อ เ ร ื่ อ ง :** หัวข้อเรื่องหรือเนื้อหาของจดหมายหรืออีเมล

ต้องบ่งชี้ชัดเจนว่าคำร้องเรียนได้กระทำภายใต้ระบบเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส

• **ข้อมูลแสดงตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส:** ผู้แจ้งเบาะแสสามารถให้ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับการระบุตัวตนของตนเอง (ชื่อ, ชื่อตัว, หน่วยงาน, หน้าที่การงาน, อีเมล, หมายเลขโทรศัพท์ ฯลฯ) ทั้งนี้ คำร้องเรียนอาจทำแบบไม่ระบุชื่อผู้แจ้งก็ได้ ซึ่งการใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสเป็นการประกันการไม่เปิดเผยตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส และในกรณีใดๆก็ตาม ผู้แจ้งเบาะแสซึ่งยังคงต้องการปกปิดตัวตนไว้ จะต้องให้ผู้รับเรื่องมีวิธีการติดต่อกับตนเองได้ด้วย เ พ ็ อ ความสะดวกในการสอบสวนข้อเท็จจริงที่รายงานไว้ หากผู้แจ้งเบาะแสใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) ก็อาจสามารถเข้าถึงคำร้องเรียนด้วยการใช้ชื่อผู้ใช้ (user ID) ของแต่ละคนได้

• **การให้ความช่วยเหลือ:** ผู้แจ้งเบาะแสสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้อำนวยความสะดวกในการแจ้งคำร้องเรียน หรือเปิดเผยการกระทำผิด ซึ่งผู้อำนวยความสะดวกก็จะได้รับการปกป้องด้วยวิธีการเดียวกันกับการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส

4 เนื้อหาคำร้องเรียน – คำอธิบายข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์

ผู้แจ้งเบาะแสจะต้องให้คำอธิบายเหตุการณ์และข้อมูลรายงานที่ชัดเจนและเป็นกลาง

ผู้รับเรื่องจะพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวพันโดยตรงต่อเนื้อหาที่ครอบคลุมอยู่ในเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (whistleblowing facility)

และซึ่งจำเป็นอย่างมากในการตรวจพิสูจน์เนื้อความของรายงานและในการสอบสวนข้อกล่าวหา

ผู้แจ้งเบาะแสจะต้องรักษาความลับของรายงานและผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ในรายงานโดยเคร่งครัดที่สุดในทุกสถานการณ์

5 พยานหลักฐาน - การจัดทำเอกสาร

ผู้แจ้งเบาะแสควรให้เอกสาร, ข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริงใดๆ ที่ตนมีเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหา ไม่ว่าจะ เป็นชนิดเต็มรูปแบบหรือกึ่งรูปแบบก็ตาม

เอกสาร, ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงใดๆ ที่ได้ให้ไว้ในรายงาน หากไม่ได้อยู่ในกรอบดำเนินการตามเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (whistleblowing facility) ผู้รับเรื่องจะทำลายหรือเก็บเข้าคลังเอกสารทันที เว้นไว้แต่กรณีเป็น ความเสี่ยงต่อผลประโยชน์สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน

6 ข้อมูลที่ให้แก่ผู้แจ้งเบาะแส

ภายหลังจากได้รับคำร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับสิ่งต่างๆต่อไปนี้เป็นลายลักษณ์อักษร:

- คำรับทราบการการรับ ภายในเวลาไม่เกินเจ็ด (7) วัน;
- การร้องขอข้อมูลอื่นใดที่อาจจำเป็นต่อการดำเนินการคำร้องเรียน หากมี;
- ภายในเวลาไม่เกินสาม (3) เดือน ผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการที่คาดว่าจะทำ หรือได้ ทำไปแล้ว อีกด้วย เพื่อ:
 - ประเมินความถูกต้องของข้อกล่าวหา และ;
 - แก้ไขเยียวยาเรื่องที่ถูกลดแจ้งในคำร้องเรียน

7 รับประกันการเก็บรักษาเป็นความลับ

คำร้องเรียนจะได้รับการรับเรื่องไว้และดำเนินการไปในแนวทางที่รับประกันการรักษาความลับ โดยเคร่งครัด ในส่วนของ:

- ข้อมูลแสดงตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส (whistleblower's Identity)
- การระบุตัวตนของผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated);
- การระบุตัวตนของบุคคลใดก็ตามที่ถูกกล่าวถึงใน คำร้องเรียน
- บรรดาเอกสาร, ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงที่มีในรายงาน

ผู้รับเรื่องจะใช้ทุกมาตรการที่จำเป็นในการป้องกัน ความปลอดภัยและการเก็บรักษาความลับของเอกสาร, ข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริงใดๆ ที่มีไม่ใช่เพียง เฉพาะขณะได้รับคำร้องเรียนในตอนแรกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงในระหว่างการสอบสวนและทราบเท่าที่ ยัง เก็บ รักษา ข้อมูล เช่นว่า นั้น ด้วย ส่วนบุคคลใดที่ได้เข้ามารับรู้เรื่องและเนื้อหาการ คำ ร ้อ ง เ ร ย ี ย น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการสอบสวน ก็มี หน้าที่รักษาเป็นความลับโดยเคร่งครัดด้วยเช่นกัน

ยิ่งไปกว่านั้น ช่องทางการแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) ต้องสามารถเข้าถึงได้โดยทางชื่อระบุตัวตน (user ID) และรหัสผ่านส่วนตัวของผู้ใช้ที่หมั่นเปลี่ยนแปลง อย่างสม่ำเสมอเท่านั้น หรือการรับรองความแท้จริงของตัวตนด้วยวิธีการอื่นใด ส่วนการเข้าถึงข้อเท็จจริงจะถูกบันทึก และมีการควบคุมความสอดคล้อง ตรงกันของการเข้าถึงเช่นว่านั้น ทั้งนี้ ผู้รับเรื่อง และบุคคลอื่นใดที่ได้เข้ามารับรู้เรื่องและเนื้อหา คำ ร ้อ ง เ ร ย ี ย น มีหน้าที่ผูกพันต่อการเก็บรักษาเป็นความลับในระดับสูงโดยให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ห้ามมิให้เปิดเผยข้อมูลใดๆที่มีแนวโน้มว่าจะระบุถึงตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส โดยปราศจากความยินยอมล่วงหน้าจากผู้แจ้งเบาะแส (นอกจากการ ให้ข้อมูลแก่หน่วยราชการยุติธรรม) และห้ามมิให้เปิดเผยข้อมูลใดๆที่มีแนวโน้มว่าจะระบุถึงตัวตนของผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ตามคำร้องเรียน (นอกจากการให้ข้อมูลแก่หน่วย ราชการยุติธรรม) จนกว่าข้อกล่าวหาจะมีมูล

ดังนั้น จึงให้บังคับใช้กระบวนการวิธีพิจารณาต่อไปนี้:

- สามารถทำคำร้องเรียนด้วยวิธีการใดๆ แต่ควรจะผ่านช่องทาง การแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) เนื่องจากเป็นการประกันการรักษาความลับได้โดยสมบูรณ์;
- เมื่อขณะดำเนินการทำคำร้องเรียน ผู้รับเรื่องจะต้องไม่กล่าวถึงชื่อหรือกระทำการใดๆอันเป็นการระบุตัวตนของบุคคลผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ยกเว้น (i) กระทำต่อผู้จัดการสายงานตรงหรือไม่ใช่สายตรง เมื่อจำเป็น สำหรับการสอบสวนภายในตามบทกฎหมายที่ใช้บังคับ, (ii) กระทำต่อเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท หรือประจำภาคส่วนธุรกิจ (Group or Business Segment Ethics Officer) หรือ (iii) กระทำต่อหน่วยงานราชการยุติธรรม โดยให้กระทำ ตามสมควร ทั้งนี้ ผู้จัดการสายงานตรงหรือไม่ใช่ สายตรง และ เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Group or Business Segment Ethics Officer) หรือ และ เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) มีหน้าที่รักษาความลับโดยเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับผู้รับเรื่อง

8 สิทธิของผู้พัวพันข้อกล่าวหาตามการแจ้งเบาะแส (Rights of Persons Implicated in a Whistleblowing Alert)

ผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ตาม การแจ้งเบาะแส จะได้รับการแจ้งจากผู้รับเรื่องในทันทีที่ข้อมูลส่วนตัวของตนได้บันทึกเข้าสู่ระบบทางอิเล็กทรอนิกส์หรือทางอื่น และมีสิทธิเข้าถึงข้อเท็จจริงโดยร้องขอให้แก้ไขหรือลบก็ได้ หากไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน หรือล่าช้าไปแล้ว

ซึ่งสิทธิเหล่านี้จะใช้ได้ด้วยการติดต่อไปยังผู้รับเรื่อง

หากจำเป็นต้องใช้มาตรการป้องกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหลีกเลี่ยงการทำลายหลักฐานเกี่ยวกับคำร้องเรียนที่แจ้งไว้ ผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) จะได้รับการบอกกล่าว เมื่อได้ดำเนินการมาตรการเหล่านั้นแล้วเท่านั้น

ผู้รับเรื่องจะแจ้งผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ให้ทราบถึงบรรดาข้อกล่าวหาที่ตนถูกดำเนินการ ซึ่งผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) จะได้รับข้อมูลดังต่อไปนี้ เมื่อตนร้องขอ:

- สำเนาฎระเบียบเรื่องเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing facility) ของกลุ่มบริษัท;
- สำเนาบรรดาข้อกฎหมายที่ใช้บังคับกับการแจ้งเบาะแส;

ผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) ไม่อาจทราบข้อมูลระบุตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม

9 การแจ้งเบาะแสดำเนินไปอย่างไร

ผู้รับเรื่อง หากไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Business Segment Ethics Officer) จะต้องแจ้งไปยังกับ ทั้ง ขอ ความ คิด เห็น จาก เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (Business Segment Ethics Officer) ทั้งนี้ ผู้รับเรื่องอาจแจ้งไปถึง และขอความคิดเห็นจาก เจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำกลุ่มบริษัท (Group Ethics Officer) หรือ คณะกรรมการจริยธรรม (Ethics Committee) ผู้มีอำนาจ

ในส่วนหนึ่งของการสอบสวนเบื้องต้น ผู้รับเรื่อง จะต้องมั่นใจเป็นประการแรกว่า ผู้แจ้งเบาะแส ได้ดำเนินการภายในกรอบขอบเขตของเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการแจ้งเบาะแส

(Whistleblowing facility) และเป็นไปตามกฎระเบียบที่บังคับ ซึ่งหากเชื่อได้ว่าไม่เป็นไปตามนั้นแล้ว ต้องแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบทันทีถึงเหตุผลที่ไม่อาจรับคำร้องเรียนไว้ได้ และผู้รับเรื่องสามารถขอให้ผู้แจ้งเบาะแสให้ข้อมูลเพิ่มเติมก่อนเริ่มต้นการสอบสวนเต็มรูปแบบในมูลคำร้องเรียน

เมื่อดำเนินเรื่องคำร้องเรียนตามที่รับแจ้ง ผู้รับเรื่องอาจซักถามในสิ่งที่ตนคิดว่าเหมาะสมต่อการประเมินมูลค่าคดีตามคำร้องเรียน ซึ่งอาจร่วมมือกับผู้จัดการสายงานของผู้พัวพันข้อกล่าวหา (โดยมีเงื่อนไขว่าบุคคลเหล่านั้นไม่ใช่ผู้พัวพันกับข้อกล่าวหา) หรือร่วมมือกับพนักงานที่เชื่อได้ว่าจำเป็นต่อความร่วมมือในการดำเนินการกับคำร้องเรียนตามเบาะแส และต้องให้เป็นความลับโดยเคร่งครัดที่สุดเสมอ

ในส่วนหนึ่งของบรรดาการสอบสวน อาจเรียกลูกจ้างสอบสวนผู้ให้บริการจากภายนอกซึ่งผู้นั้นต้องกระทำการโดยเป็นความลับที่สุด

กรณีจำเป็น อาจขอให้ผู้แจ้งเบาะแสให้คำอธิบายเพิ่มเติมด้วยก็ได้

หากผู้รับเรื่องเชื่อว่ากระบวนการสอบสวนจะใช้เวลายาวนานกว่าที่คาดไว้ในตอนแรก ก็ต้องแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบโดยแสดงเหตุผลสำหรับการขยายเวลาที่จำเป็นและความคืบหน้าการสอบสวนที่มีอยู่ตามสมควร

การรับเรื่องและดำเนินเรื่องข้อกล่าวหาตามเบาะแสที่แจ้ง จะต้องกระทำลงบนพื้นฐานของสิทธิการให้คำตอบ (right-to-reply basis) (หลักการของกระบวนการกล่าวหา - adversarial process principle) และเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน

ผู้แจ้งเบาะแสไม่สามารถรับแรงจูงใจทางการเงินโดยตรงเพื่อการทำคำร้องเรียน

10 การดำเนินการภายหลังจากคำร้องเรียน - การปิดเรื่อง

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ ให้ทำคำตัดสินจากกระบวนการที่ดำเนินการไป ซึ่งอาจรวมถึงการลงโทษทางวินัยกับบุคคลผู้ซึ่งกระทำผิดหรือมีส่วนร่วมในการกระทำผิด และ/หรือส่งเรื่องไปยังฝ่ายปกครองหรือหน่วยราชการยุติธรรมตามแต่กรณี

ผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับทราบการแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดำเนินไปภายหลังจากมีคำร้องเรียน โดยผ่านทางช่องทางการแจ้งเบาะแส (whistleblowing platform) หรือทางจดหมาย หรือ อีเมลที่ปลอดภัย ซึ่งผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) จะได้รับแจ้งด้วยว่ากระบวนการข้อกล่าวหาตามเบาะแสที่รับแจ้งได้จบสิ้นแล้ว

หากเมื่อการสอบสวนได้แล้วเสร็จ แต่ไม่ต้องการดำเนินการใดๆ ข้อมูลที่ปรากฏตั้งแต่ต้นเรื่องในคำร้องเรียนซึ่งระบุถึงตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและผู้พัวพันข้อกล่าวหา (Person Implicated) จะถูกทำลายทิ้งหรือเก็บเข้าคลังข้อมูลอย่างถาวรทันที (และจะไม่เกินสอง (2) เดือนภายหลังจากสิ้นสุดการสอบสวน)

ข้อมูลจะถูกทำลายทิ้งโดยไม่พิจารณาว่าจัดเก็บไว้ในรูปแบบใด รวมทั้งข้อเท็จจริงทางอิเล็กทรอนิกส์

11 ผลของคำร้องเรียน

ตามกฎหมายที่บังคับใช้ ห้ามมิให้ใช้มาตรการตอบโต้, การคุกคาม, การพยายามแก้แค้น หรือ การลงโทษ รวมทั้งมาตรการลงโทษทางวินัยแก่ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้อำนวยความสะดวกที่กระทำการโดยสุจริตและไม่มีแรงจูงใจทางการเงิน

กับทั้ง ผู้แจ้งเบาะแสก็ไม่ต้องรับผิดชอบ ต่อการลงโทษทางแพ่งอีกด้วย ในกรณีที่คำร้องเรียนหรือการเปิดเผยนั้นจำเป็นต่อการปกป้องผลประโยชน์ที่เป็นประเด็นปัญหา

ในทางกลับกัน บุคคลใดก็ตามที่ใช้ระบบนี้ในทางที่ผิด หรือกระทำไปด้วยเจตนาไม่บริสุทธิ์ ก็จะต้องรับผิดชอบทางวินัยและอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

12 การส่งเรียนข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอน

กระบวนการขั้นตอนนี้เป็นภาคผนวกของประมวลจริยธรรมของกลุ่มบริษัท และเผยแพร่ไว้ให้แกพนักงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม:

- ให้สำเนาประมวลจริยธรรมของกลุ่มบริษัท แก่บรรดาพนักงานใหม่ทุกคน หากเป็นไปได้;

- เผยแพร่บนเว็บไซต์และอินทราเน็ตไซต์ของ บิวิก (Bouygues) และบรรดาภาคส่วนธุรกิจ; และ

- แสดงบนป้ายประกาศของบริษัทเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว

13

บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

ตามกฎหมายที่บังคับใช้ ผู้แจ้งเบาะแสดอาจแจ้งคำร้องเรียนต่อหน่วยราชการภายนอกที่มีอำนาจก็ได้

กระบวนการนี้อาจปรับเปลี่ยนแก้ไขตามที่จำเป็น ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้มีความเคร่งครัดมากกว่า

รายชื่อเจ้าหน้าที่จริยธรรมประจำภาคส่วนธุรกิจ (กลุ่มบริษัท, ภาคส่วนธุรกิจ)

ภาคส่วนธุรกิจ	ชื่อ	รายละเอียดการติดต่อ (ฝรั่งเศส)
Group and/or Bouygues SA กลุ่มบริษัท และ/หรือ บวิค เอสเอ	Didier Casas	Address : 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Tel.: +33 (0)1 44 20 10 18
Bouygues Construction บวิค คอนสตรัคชั่น	Isabelle BALESTRA	Address : 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt
Equans	Ivana Zovko	Address: 49 rue Louis Blanc 92400 Courbevoie
Bouygues Immobilier บวิค อิมโมบิลีเยียร์	Pascale NEYRET	Address : 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Tel.: +33 (0)1 55 38 26 24
Colas โคลัส	Emmanuel ROLLIN	Address : 1 rue du Colonel Pierre Avia 75015 Paris Tel.: +33 (0)1 47 61 74 74
TF1	Julie BURGUBURU	Address : 1 quai du Point du jour 92100 Boulogne-Billancourt
Bouygues Telecom บวิค เทเลคอม	Juliette Lallemand-Victor	Address : 37-39 rue Boissière 75116 Paris Tel.: +33 (0)1 39 45 33 66

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



หมายเหตุสำคัญ

เอกสารนี้แสดงภาพรวมของกฎระเบียบที่มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565 (ค . ศ . 2 0 2 2) ซึ่งจะมีการปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็นและจะได้ประกาศการแก้ไขทางอินเทอร์เน็ต (Intranet) และที่ bouygues.com เท่านั้น

2014 • ฉบับแก้ไข: ธันวาคม 2565 (2022)

ประมวลจริยธรรม กลุ่มบริษัท บิวด ,
ประมวลจรรยาบรรณการต่อต้านทุจริต
และโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
(การแข่งขัน , ข้อมูลทางการเงิน
และการซื้อขายหลักทรัพย์, ผลประโยชน์ทับซ้อน
และ การห้ามส่งสินค้า และข้อจำกัดการส่งออก)
สามารถเข้าถึงได้ทางอินเทอร์เน็ตของกลุ่มบริษัท

