

EETTISET SÄÄNNÖT



Making progress become reality

SISÄLLYS

ESIPUHE	1
MÄÄRITELMÄT.....	2
I. EETTISET SÄÄNNÖT: MITÄ VARTEN NE OVAT?	3
II. EETTISET SÄÄNNÖT: KENELLE NE OVAT?	4
III. EETTINEN JOHTAMINEN	5
IV. YHTEISET ARVOT	6
1. Kunnioitus.....	6
2. Rehellisyys	7
3. Vastuullisuus.....	8
V. PÄIVITTÄISET TOIMINTAPERIAATTEET.....	10
1. Työntekijöiden ja ylimmän johdon eettisyys	10
2. Sidosryhmien eettisyys	13
VI. EETTISTEN SÄÄNTÖJEN TÄYTÄNTÖÖNPANO.....	14
1. Eettisten sääntöjen täytäntöönpano liiketoimintasegmenteissä	14
2. Eettinen toimikunta	14
3. Vuorovaikuttaminen ja ehkäiseminen	14
4. Vastuullisuus tarkoittaa myös ilmiannon tekemistä.....	15
LIITE: WHISTLEBLOWING-PALVELU - ILMIANTOILMOITUSTEN VASTAANOTTAMISTA JA KÄSITTELYÄ KOSKEVAT MENETTELYT JA SÄÄNNÖT	16

ESIPUHE

Bouygues-konsernin menestys ja tulevaisuus ovat riippuvaisia luottamuksesta, jota se herättää henkilöstössään, osakkeenomistajissaan, julkisen ja yksityisen sektorin kumppaneissaan eli yleisemmin, kaikissa "sidosryhmissään".

Yksi keskeinen tekijä, joka auttaa tämän luottamuksen luomisessa, on konsernin kaikille liiketoimintasegmenteille yhteisten käytäntöjen noudattaminen. Nämä käytäntönsäännöt on vahvistettu eettisissä säännöissä, jotka laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 2006 ja joita tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti lainsäädännön ja yhteiskunnallinen kehityksen mukaisesti.

Eettisten sääntöjen tavoitteena on koota työntekijät yhteen yhteisten, liiketoiminnassa olosuhteista tai maasta riippumatta vallitsevien ydinarvojen ympärille.

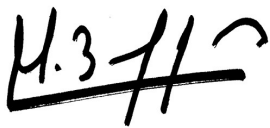
Nämä eettiset säännöt heijastavat siis konsernin arvoja kunnioittamiseen, rehellisyyteen ja vastuullisuuteen liittyvissä asioissa.

Nämä ovat periaatteet, joiden tulee ohjata ylintä johtoa, johtajia ja henkilöstöä heidän päivittäisessä toiminnassaan.

On tärkeää, että luet nämä eettiset säännöt, huolehdi siitä, että muutkin lukevat ne, ja noudatat niitä tarkasti toiminnassasi.

Jotta koko Bouygues-konserni voi jatkaa kehitystään, on oleellista, että jokainen omalla tahollaan noudattaa eettisiä sääntöjä.

Martin Bouygues
Hallituksen puheenjohtaja



Olivier Roussat
Konsernin toimitusjohtaja



MÄÄRITELMÄT

Ylin johto: tarkoittaa kunkin konserniyhteisön johtajia ja toimitusjohtajaa.

Yhteisö: tarkoittaa ranskalaisia ja ulkomaisia yrityksiä ja yhteisöjä, jotka ovat suoraan tai välillisesti konsernin liiketoimintasegmenttien "määräysvallassa".

Konserni: Tarkoittaa Bouygues SA:ta ja kaikkia ranskalaisia ja ulkomaisia yrityksiä ja yhteisöjä, jotka ovat Bouygues SA:n suorassa tai välillisessä "määräysvallassa" (mukaan lukien Bouygues SA:n määräysvallassa olevat yhteisyritykset, liiketoimintasegmentit tai niiden yhteisöt). "Määräysvallalla" on Ranskan kauppalain (*Code de Commerce*) L. 233-3 ja L. 233-16 artiklojen yhdistetyissä määräyksissä annettu merkitys, ja se sisältää siten sekä oikeudellisen että tosiasiallisen määräysvallan.

Johtaja: jokainen liiketoimintasegmentti määrittelee omaan toimialaansa sovellettavan "johtajan" käsitteen prosessiensa ja toimintojensa perusteella.

Liiketoimintasegmentti: tarkoittaa tässä asiakirjassa Bouygues SA:ta ja konsernin kutakin liiketoimintasegmenttiä, jotka ovat tämän asiakirjan päivämääränä Bouygues Construction, Bouygues Immobilier ja Colas (rakennusliiketoiminta), TF1 (media) ja Bouygues Telecom (televiestintä).

Ethics Officer ja Compliance Officer: Kukin liiketoimintasegmentti nimittää oman Ethics Officerin ja Group Ethics Officer nimitetään Bouygues SA:ssa. Periaatteessa Ethics Officer on asianomaisen yhteisön lakiasianjohtaja, ja hän on vastuussa konsernin eettisten sääntöjen, korruption vastaisten toimintasääntöjen ja compliance-ohjelmien ja -politiikkojen käyttöönotosta ja toimeenpanosta. Hänen tukenaan voi olla Compliance Officer, joka vastaa näiden asioiden operatiivisesta toteuttamisesta.

I. EETTISET SÄÄNNÖT: MITÄ VARTEN NE OVAT?

Bouygues-konsernin maine ja kestävyys riippuvat sen sidosryhmien, työntekijöiden ja ylimmän johdon luottamuksesta, joka puolestaan johtuu yhteisten ydinarvojen, kunnioituksen, rehellisyyden ja vastuullisuuden, kunnioittamisesta. Nämä arvot on tarkoitettu ohjaamaan liiketoimintasegmenttejäme niiden kaikessa liiketoiminnassa.

Näiden eettisten sääntöjen tavoitteena on varmistaa, että jokainen käyttäytyy aina asianmukaisesti. Niiden tarkoituksena on tuoda yhteen konsernin ylin johto ja henkilöstö yhteisten arvojen ympärille. Näiden arvojen on oltava perustana päätöksille, joita meidän on tehtävä päivittäin, olipa vastuumme millä tasolla tahansa.

Tuloksena olevat toimintaperiaatteet on selvennetty korruption vastaisissa toimintasäännöissä, jotka ovat käytännön opas, jossa määritetään käyttäytyminen kaikissa tilanteissa, jotka saattavat rikkoa eettisiä sääntöjä ja siten yhteisiä ydinarvojamme.

Lisäksi on laadittu compliance-ohjelmia¹ ja -politiikkoja², joissa käsitellään tarkemmin tiettyjä konsernin kannalta keskeisiä kysymyksiä.

Korruption vastaiset toimintasäännöt, compliance-ohjelmat ja -politiikat ovat olennainen osa eettisiä sääntöjä ja ohjaavat sen täytäntöönpanoa.



Näitä voidaan tarvittaessa täydentää liiketoimintasegmenttien laatimilla toimintatavoilla.

(1) Tästä päivämäärästä alkaen nämä compliance-ohjelmat ovat "Kauppasaarrot ja vientirajoitukset", "Kilpailu" "Taloudelliset tiedot ja arvopaperikauppa" ja "Eturistiriidat".

(2) Tästä päivämäärästä lähtien "Lahjat ja vieraanvaraisuus" -politiikka.

II. EETTISET SÄÄNNÖT: KENELLE NE OVAT?

Nämä eettiset säännöt koskevat kaikkia konsernin¹ työntekijöitä ja ylimmän johdon jäseniä heidän toiminnassaan riippumatta siitä, mikä yhteisö, hanke tai maa on kyseessä.

Ne on tarkoitettu jaettavaksi kaikille sidosryhmille, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa. Odotamme heidän noudattavan niitä tai soveltavan standardeja, jotka vastaavat vähintään eettisissä säännöissämme vahvistettuja standardeja.

Konsernin ylin johto on vastuussa siitä, että eettisiä sääntöjä noudatetaan täysimääräisesti ja asianmukaisesti. Heitä tukevat tässä Ethics Officerit, jotka varmistavat, että säännöt toteutuvat päivittäin ja että kaikki ymmärtävät ja hyväksyvät ne.

(1) Kun kyseessä on konserniyhteisön ja kumppanin yhteisessä määräysvallassa oleva yhteisyritys, eikä näiden eettisten sääntöjen noudattamista ole mahdollista vaatia, kumppania tulee pyytää sopimuksin sitoutumaan noudattamaan standardeja, jotka vastaavat vähintään näissä eettisissä säännöissä esitettyjä standardeja.

III. EETTINEN JOHTAMINEN

Konserni uskoo, että esimerkillisen johtajuuden tulee olla kaiken eettisen lähestymistavan perusta. Työntekijöiden sitoutuminen perustuu siihen, että johto kunnioittaa ja toteuttaa konsernin eettisiä arvoja ja kulttuuria.

Ylimmän johdon ja johtajien tulee paitsi noudattaa korkeimpia eettisiä standardeja, myös välittää tämä viesti työntekijöilleen.

Siksi heidän odotetaan näyttävän esimerkkiä ja erityisesti:

- He eivät saa tehdä mitään, mikä on näiden eettisten sääntöjen vastaista;
- Heidän on oltava oikeudenmukaisia ja kieltäytyttävä suvaitsemasta minkäänlaista syrjintää ja kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti;
- Heidän on asetettava itsekunnioitus ja muiden kunnioittaminen johtamisen prioriteetiksi ja kieltäytyttävä hyväksymästä minkäänlaista häirintää, mukaan lukien kaikki seksistiset tai loukkaavat kommentit ja mikä tahansa käyttäytyminen, joka voisi uhata ihmisarvoa luomalla uhkaavan, vihamielisen, nöyryyttävän tai loukkaavan ympäristön; ja
- Heidän on reagoitava välittömästi ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin johtamisen eettisyyttä rikkovissa tilanteissa.

IV. YHTEISET ARVOT

Toimi kunnioittavasti, rehellisesti ja vastuullisesti

1. Kunnioitus

Kunnioitus on yksi konsernin keskeisistä arvoista, ja sen tulee ohjata jokaisen yksilöllistä käyttäytymistä, olipa kyse sisäisestä asioinnista konsernin työntekijöiden ja ylimmän johdon kanssa tai ulkoisesta asioinnista sidosryhmien ja kaikkien kolmansien osapuolien kanssa.

Kaikkien liiketoimintasegmenttien ja yhteisöjen on varmistettava, että kaikkia, joiden kanssa ne ovat vuorovaikutuksessa, kohdellaan kunnioittavasti ja arvokkaasti.

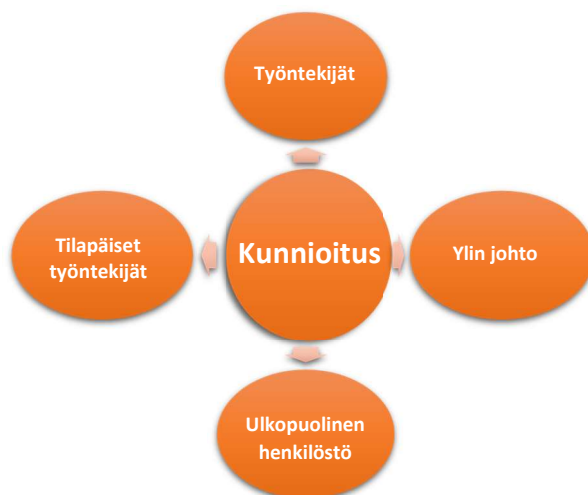
Työntekijät ja ylin johto

Konserni pyrkii noudattamaan oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa, jossa ei tehdä eroa sukupuolen, etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vamman, iän, seksuaalisen suuntautumisen tai kansallisuuden perusteella. Se edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikilla osa-alueilla (koulutus, palkkaluokka, ylennys, sisäinen ammatillinen liikkuvuus, palkka jne.) sekä taustan ja pätevyyksien monimuotoisuutta.

Konserni pyrkii myös kunnioittamaan työntekijöidensä ja ylimmän johtonsa yksityiselämää, mukaan lukien heidän henkilötietojaan, sekä takaamaan heidän terveytensä ja turvallisuutensa heidän toimintansa aikana.

Vastavuoroisesti konserni odottaa työntekijöidensä ja ylimmän johtonsa osoittavan kunnioitusta päivittäin sekä:

- **Sisäisesti** asioidessaan kollegoidensa, esihenkilöidensä ja alaistensa kanssa; että
- **Ulkoisesti** asioidessaan muiden sidosryhmien (viranomaiset, asiakkaat, toimittajat, osakkeenomistajat jne.) kanssa.



Sidosryhmät

Kunnioitus on keskeinen osa konsernin suhteita sen eri sidosryhmien kanssa (viranomaiset, asiakkaat, toimittajat, osakkeenomistajat jne.). Näin konserni varmistaa, että kaikki kanssakäyminen niiden kanssa hoidetaan rehellisesti ja oikeudenmukaisesti yhteyshenkilöstä riippumatta.

Vastavuoroisesti konserni odottaa kaikkien sidosryhmiensä osoittavan keskinäistä kunnioitusta.



Lisäksi konserni edistää ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevia sitoumuksiaan noudattamalla seuraavia periaatteita ja sopimuksia:

- Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen periaatteet;
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset, erityisesti pakko- ja lapsityövoiman osalta;
- Yhdistyneiden Kansakuntien Global Compact -periaatteet.

2. Rehellisyys

Konserni arvostaa lakien, säädösten ja sisäisten standardien tiukkaa noudattamista, erityisesti mitä tulee korruption ja vaikutusvallan kauppaamisen torjuntaan, kilpailulainsäädäntöön, pörssisäädöksiin, taloudellisiin pakotteisiin, eturistiriitojen ehkäisemiseen, ihmisoikeuksiin, perusvapauksiin, ympäristönsuojeluun, työterveyteen ja -turvallisuuteen työpaikalla sekä henkilötietojen suojaan.

Tätä tarkoitusta varten konserni on julkaissut erilaisia asiakirjoja, joissa kuvataan säännöt, joita ylimmän johdon ja henkilöstön tulee päivittäin soveltaa. Kaikki nämä säännöt on määritelty korruption vastaisissa toimintasäännöissä ja erilaisissa compliance-ohjelmissa, joita voidaan tarvittaessa täydentää muilla asiakirjoilla, kuten politiikoilla, toimintatavoilla tai suosituksilla.



Liiketoimintasegmentit järjestävät koulutusta työntekijöille ja ylimmälle johdolle varmistaakseen, etteivät he osallistu laittomaan toimintaan, josta he tai muut työntekijät, ylin johto, heidän yhteisönsä, liiketoimintasegmentti ja/tai Bouygues SA saattaisivat joutua vastuuseen.

Siksi odotamme kaikilta työntekijöiltä ja ylimmän johdon jäseniltä, että:

- heillä on vähimmäistiedot toimialaansa sovellettavista säädöksistä;
- he tarkkailevat säännöllisesti toimintansa laillisuutta; ja
- he pyytävät tarvittaessa neuvoa esihenkilöltään, lakiosastolta, Compliance Officerilta tai Ethics Officerilta.

Jos näin ei tehdä, se voi johtaa sisäisiin ja/tai toimivaltaisten oikeus- ja hallintoviranomaisten määräämiin seuraamuksiin, mikä voi aiheuttaa mahdollisesti merkittävän maineriskin.

Jos sinulla on kysyttävää näistä eettisistä säännöistä tai eettisyydestä yleensä, sinun tulee ottaa yhteyttä esihenkilöösi, lakiosastoon, Compliance Officeriin tai Ethics Officeriin saadaksesi lisätietoja näistä standardeista ja omaksuttavista toimintatavoista.

3. Vastuullisuus

Kaikilla ylimmän johdon jäsenillä ja työntekijöillä on velvollisuus kunnioittaa ammattietiikkaa, joka perustuu konsernin yhteisiin arvoihin, näissä eettisissä säännöissä määriteltyihin sääntöihin ja toimintaperiaatteisiin, korruption vastaisiin toimintasääntöihin, konsernin compliance-ohjelmiin ja -politiikkoihin sekä soveltuvien osien liiketoimintasegmentin toimintatapoihin.

Ylin johto ja johtajat ovat myös näiden eettisten sääntöjen lähettäjiä. Siksi he ovat vastuussa viestinnän, tietoisuuden lisäämisen ja koulutustoimien käynnistämisestä, jotta työntekijät voivat omaksua konsernin eettisen kulttuurin.

Tämä vastuu on sitäkin tärkeämpi, koska näissä eettisissä säännöissä määritettyjen sääntöjen noudattamatta jättäminen voi johtaa siihen, että konserni nostaa siviilikanteen niitä työntekijöitä tai ylimmän johdon jäseniä vastaan, jotka rikkovat sääntöjä tahallisesti.

Lisäksi konsernin toimintaan kuuluu myös sosiaalinen vastuu, josta kaikkien työntekijöiden ja ylimmän johdon jäsenten tulee olla tietoisia.

Liiketoimintamme kasvu on riippuvainen kansainvälisten CSR-standardien (Corporate Social Responsibility) vahvasta ja ehdottomasta hyväksymisestä.

Toimittajia ja alihankkijoita koskevassa yritysten yhteiskuntavastuun peruskirjassa määritellään muodollisesti sitoumukset, joita konserni edellyttää toimittajilta ja alihankkijoilta eettisyyden, korruption torjunnan, ihmisoikeuksien ja työnormien kunnioittamisen, ihmisten terveyden ja turvallisuuden sekä ympäristönsuojelun osalta.

Lopuksi, tietoisena toimintansa mahdollisista sosiaalisista ja ympäristövaikutuksista, konserni edistää tukitoimintaa erityisesti luodakseen kestäviä yhteyksiä paikallisiin yhteisöihin niissä maissa, joissa se toimii.

V. PÄIVITTÄISET TOIMINTAPERIAATTEET

1. Työntekijöiden ja ylimmän johdon eettisyys

Konsernin ja sen liiketoimintasegmenttien tulos on riippuvainen sen työntekijöiden ja ylimmän johdon eettisyydestä.

Odotamme, että kaikki työntekijät ja ylimmän johdon jäsenet:

- **ovat lojaaleja ja kunnioittavat** yhteisönsä, liiketoimintasegmenttinsä ja konsernin **suurempaa etua**;
- **täyttävät sitoumuksensa** sisäisesti ja kolmansia osapuolia kohtaan;
- **pidättäytyvät vähättelemästä** yhteisöään, liiketoimintasegmenttiään tai konsernia; ja
- **ilmentävät konsernin yhteisiä arvoja** sekä sisäisesti että toimiessaan muiden sidosryhmien kanssa, erityisesti seuraavien osalta:

IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN



Joka vuosi konserni laatii ja julkaisee valvontasuunnitelman yleisessä rekisteröintiasiakirjassaan. Tämä suunnitelma sisältää kohtuulliset toimenpiteet konsernin tai sen alihankkijoiden ja toimittajien, joiden kanssa sillä on vakiintunut liikesuhde, toiminnasta aiheutuvien riskien tunnistamiseksi ja vakavien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien loukkausten estämiseksi. Ylimmän johdon ja työntekijöiden odotetaan lukevan valvontasuunnitelma ja noudattavan sitä toiminnassaan erityisesti ihmisoikeuksien osalta.

YMPÄRISTÖN KUNNIOITTAMINEN



Konsernin tavoitteena on noudattaa ympäristönsuojelun parhaita käytäntöjä. Vastauksena ilmastokriisiin konserni on sitoutunut konkreettisesti vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään vuoteen 2030 mennessä asettamalla Pariisin ilmastopimuksen mukaiset tavoitteet. Työntekijöiden ja ylimmän johdon tulee olla tietoisia roolistaan, joka heillä on tällä alalla. Heidän tulee omalla tasollaan varmistaa, että heidän toimintansa minimoi ympäristövaikutukset pohtimalla, miten voidaan parhaiten säilyttää luonnon monimuotoisuus, suojella luonnonvaroja ja huolehtia jätteistä.

TERVEYS JA TURVALLISUUS



Tapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisy on konsernille ensiarvoisen tärkeää. Se edellyttää, että kaikki noudattavat tarkasti kaikkia terveys- ja turvallisuussääntöjä. Siksi työntekijöiden ja ylimmän johdon tulee säännöllisesti tutustua saatavilla oleviin konsernin turvallisuusjärjestelmiä ja -järjestelyitä koskeviin ohjeisiin.

OSALLISTUMINEN JULKISEEN TOIMINTAAN JA YRITYKSEN PUOLUEETTOMUUS



Konserni kunnioittaa julkiseen toimintaan osallistuvien työntekijöidensä ja ylimmän johtonsa sitoumuksia. Työntekijöitä tai ylintä johtoa, jotka ovat ehdokkaana vaaleissa tai joilla on poliittinen virka, ei saa syrjiä. Konserni pyrkii säilyttämään puolueettoman poliittisen kannan. Työntekijät ja ylin johto voivat siten käyttää mielipiteenvapauttaan ja osallistua poliittiseen toimintaan työpaikan ulkopuolella, omalla kustannuksellaan ja täysin henkilökohtaisesti. He eivät saa tehdä konsernia tai mitään sen yhteisöistä osalliseksi etenkin paljastamalla sidoksiaan konserniin. Tätä varten kaikkien työntekijöiden ja ylimmän johdon jäsenten tulee varmistaa, että he noudattavat eturistiriitoja koskevaa compliance-ohjelmaa.

Konserni kunnioittaa työntekijöidensä ja ylimmän johtonsa jäsenten vakaumuksia, kun ne ilmaistaan yksityishenkilön ominaisuudessa. Poliittisten, uskonnollisten tai filosofisten vakaumusten ilmaisemisessa on kunnioitettava puolueettomuuden periaatetta, eikä minkäänlaista käännetytyötä yrityksessä suvaita.

ETURISTIRIITOJEN HALLINTA



Lojaliteettivelvollisuutensa vuoksi työntekijöiden ja ylimmän johdon tulee huolehtia siitä, etteivät he joudu eturistiriitatilanteeseen suoraan tai välillisesti yhteisönsä, liiketoimintasegmenttinsä tai konsernin kanssa. Eturistiriitoja koskevan compliance-ohjelman edellyttämällä tavalla heidän tulee ilmoittaa esihenkilölleen mahdollisesta tai olemassa olevasta eturistiriidasta jättämättä mitään tosiseikkoja kertomatta. Tällaisessa tilanteessa he eivät saa toimia tai puuttua asiaan yhtiön edustajana. Heidän on myös pidättäydyttävä kaikista päätöksentekoprosesseista, jotka liittyvät eturistiriidan aiheeseen.

NOLLATOLERANSSI KAIKILLE KORRUPTION, VAIKUTUSVALLAN KAUPPAAMISEN JA PETOSTEN MUODOILLE



Konserni on omaksunut näissä asioissa nollatoleranssipolitiikan. Työntekijöiden ja ylimmän johdon odotetaan siksi välttävän kaikenlaista käyttäytymistä, jota voidaan pitää korruptiona, vaikutusvallan kauppaamisena tai petoksena. Konsernin korruption vastaisissa toimintasäännöissä määritellään noudatettavat standardit ja käytännöt.

HENKILÖTIETOJA KOSKEVIEN SÄÄDÖSTEN NOUDATTAMINEN



Konserni noudattaa kaikkia henkilötietojen suojaa koskevia säädöksiä, erityisesti GDPR:ää. Työntekijöiden ja ylimmän johdon edellytetään noudattavan asiaankuuluvia standardeja tässä asiassa ja varmistavan, että kaikkia heidän toiminnassaan kerättyjä henkilötietoja käsitellään asianmukaisesti.



TALOUDELLINEN RAPORTOINTI

Konserni pyrkii taloudellisessa raportoinnissaan läpinäkyvyyteen ja luotettavuuteen. Työntekijät ja ylin johto eivät saa paljastaa konsernin ulkopuolisille tahoille tehtäviensä vuoksi hallussaan olevia taloudellisia tietoja. He eivät myöskään saa luovuttaa tällaisia tietoja sellaisille työntekijöille tai ylimmän johdon jäsenille, joilla ei ole valtuuksia saada niitä.



SISÄPIIRIKAUPAN ESTÄMINEN

Konserniin kuuluu useita pörssiyrityksiä. Työntekijöiden ja ylimmän johdon tulee olla erittäin varovaisia käydessään kauppaa konsernin määräysvallassa olevan pörssiyrityksen tai liiketoimia konsernin kanssa tekevän yhtiön arvopapereilla. Tätä varten on laadittu compliance-ohjelma.



KILPAILULAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN

Konserni noudattaa kilpailulainsäädäntöä (kilpailuvastaisen yhteistyön ja määräävän markkina-aseman väärinkäytön kielto sekä kaikki muut kilpailulainsäädännön vastaiset käytännöt). Omaksuttavat käyttäytymismallit määrittellään erillisessä compliance-ohjelmassa. Työntekijöiden ja ylimmän johdon on erityisesti pidättäydyttävä kaikesta toiminnasta, jonka tarkoituksena on estää, rajoittaa tai vääristää kilpailua markkinoilla tai jolla on sellainen vaikutus.



KAUPPASAARROT, TALOUDELLISET PAKOTTEET JA VIENTIRAJOITUKSET

Kansainvälisestä ulottuvuudestaan ja liiketoimintansa luonteesta johtuen konsernin odotetaan noudattavan kauppasaartoja, taloudellisia pakotteita ja vientirajoituksia koskevia säädöksiä. Tätä varten se on laatinut erillisen compliance-ohjelman, jota kaikkien työntekijöiden ja ylimmän johdon jäsenten on noudatettava.



OMAISUUDEN SUOJAAMINEN

Työntekijöiden ja ylimmän johdon tulee turvata konsernin aineellisen ja aineettoman omaisuuden eheys niiden alkuperästä, luonteesta tai tarkoituksesta riippumatta. Tämä sisältää ideat tai tietotaidon, asiakkaat, markkinatiedon, tekniset ja kaupalliset käytännöt, tilastotiedot, irtaimen ja kiinteän omaisuuden jne. Tämä velvollisuus sitoo työntekijöitä ja ylintä johtoa myös konsernin palveluksesta lähtemisen jälkeen. Konsernin omaisuutta ei saa käyttää laittomiin tarkoituksiin tai tarkoituksiin, jotka eivät liity sen toimintaan (käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin tai saattaminen muiden osapuolten käyttöön). Konserni pitää erityisen tärkeänä viestintäjärjestelmien ja intranet-verkkojen käyttöä liiketoiminnassa. Käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin on sallittua vain, jos se on laillista, perusteltua, välttämätöntä ja kohtuullista.

KONSERNIN SISÄINEN SOLIDAARISUUS



Arvostamme suuresti liiketoimintasegmenttiemme monimuotoisuutta ja haluamme säilyttää sisäisen solidaarisuuden. Näin ollen, kun useat konserniyhtiöt solmivat liikesuhteen keskenään, niitä ohjaa sama lojaliteettivelvollisuus kuin niillä on asiakkaitaan, toimittajiaan tai ulkoisia kumppaneitaan kohtaan. Vaikka kaikki työntekijät ja ylin johto ovat ensisijaisesti velvollisia valvomaan oman yhteisönsä etuja, heidän on myös varmistettava, että konsernin sisäiset suhteet ovat erinomaisia ja sujuvat moitteettomasti riippumatta siitä, mistä toimialasta on kyse.

2. Sidosryhmien eettisyys

Konsernimme on menestyksensä velkaa sidosryhmiensä luottamukselle ja eettisyydelle.

Konsernin asiakkaat

Asiakkaidemme monimuotoisuus (yksityishenkilöt, ranskalaiset tai ulkomaiset, julkiset tai yksityiset yritykset, valtiot jne.) on konsernin etu. Asiakastyytyväisyys on pitkän aikavälin tulevaisuutemme ja menestyksemme avain.

Laatu on siksi yksi strategisista huolenaiheistamme. Kehotamme kaikkia työntekijöitä ja ylimmän johdon jäseniä pyrkimään jatkuvaan laadun parantamiseen ja noudattamaan samalla sovellettavia terveyttä, turvallisuutta, eettisyyttä ja ympäristöä koskevia standardeja.

Toimittajat ja alihankkijat

Kunnioitamme toimittajiamme ja alihankkijoitamme ja pyrimme varmistamaan, että liikesuhteemme ovat oikeudenmukaisia ja ammattimaisia. Siksi kehotamme kaikkia työntekijöitä ja ylimmän johdon jäseniä:

- pyrkimään luomaan oikeudenmukaiset puitteet neuvotteluille kaikissa olosuhteissa; ja
- ohjaamaan suhteita kolmansien osapuolten kanssa selkeällä sopimuksella.

Vastineeksi odotamme toimittajiemme ja alihankkijoidemme noudattavan vähintään eettisissä säännöissä ja toimittajia ja alihankkijoita koskevan yritysten yhteiskuntavastuun peruskirjassa määritettyjen periaatteiden tason periaatteita. Niiden on pyrittävä parhaansa mukaan varmistamaan, että niiden omat toimittajansa ja alihankkijansa tekevät samoin.

Konsernin osakkeenomistajat

Osakkeenomistajien luottamus on keskeinen tekijä Bouygues-konsernin menestyksen kannalta. Tämä saavutetaan jatkuvalla rakentavalla vuoropuhelulla ja tarjoamalla säännöllisesti täsmällistä ja laadukasta tietoa.

Sitoudumme varmistamaan, että kaikki konsernin toiminnot ja liiketoimet ovat pörssisäädösten mukaisia. Nämä toiminnot ja liiketoimet kirjataan tarkasti ja rehellisesti kunkin yhteisön kirjanpitoon sovellettavien säädösten ja sisäisten menettelytapojen mukaisesti.

VI. EETTISTEN SÄÄNTÖJEN TÄYTÄNTÖÖNPANO

Konserni tarjoaa kaikille käytännön keinot eettisten sääntöjen täytäntöönpanoon.

1. Eettisten sääntöjen täytäntöönpano liiketoimintasegmenteissä

Konsernin liiketoimintasegmentit vastaavat näiden eettisten sääntöjen sekä korruption vastaisten toimintasääntöjen ja konsernin compliance-ohjelmien ja niihin liittyvien politiikkojen täytäntöönpanosta.

Liiketoimintasegmentit voivat tarvittaessa täydentää niitä toimintansa oikeudellisten, käytännön tai maantieteellisten vaatimusten mukaisesti. Tällaiset lisäykset eivät kuitenkaan saa loukata näissä eettisissä säännöissä määriteltyjä arvoja ja periaatteita. Group Ethics Officerin on hyväksyttävä ne.

Eettisten sääntöjen täytäntöönpanon helpottamiseksi compliance-ohjelmat ja niihin liittyvät politiikat ovat jatkuvasti konsernin työntekijöiden ja ylimmän johdon saatavilla intranetissä. Liiketoimintasegmentit voivat myös asettaa nämä asiakirjat työntekijöidensä ja ylimmän johtonsa saataville millä tahansa muulla tavalla.

2. Eettinen toimikunta

Jokaisella liiketoimintasegmentillä on eettinen toimikunta, joka raportoi hallitukselle. Se kokoontuu säännöllisesti käsittelemään kaikkia eettisiä kysymyksiä. Se auttaa määrittelemään ylimmän johdon ja työntekijöiden toimintaa tukevat säännöt ja toimintasuunnitelmat. Eettinen toimikunta arvioi käytössä olevia mekanismeja korruption ehkäisemiseksi ja havaitsemiseksi.

3. Vuorovaikuttaminen ja ehkäiseminen

Tavoitteenamme on luoda vuoropuhelun ilmapiiri konsernin sisällä. Tiedämme, että eettisten sääntöjen rutiininomainen täytäntöönpano ei ole aina helppoa ja, että se voi herättää kysymyksiä. Haluamme, että jokainen voi ilmaista mielipiteensä ja huolensa eettisistä säännöistä yrityksessä ja luottaa siihen, että heidän esihenkilönsä kuulevat ja tukevat heitä.

Epäselvissä tai epävarmoissa tapauksissa työntekijöiden tai ylimmän johdon tulee ottaa yhteyttä esihenkilöönsä, lakiosastoon, Compliance Officeriin tai Ethics Officeriin.

Pyydämme myös sidosryhmiämme ottamaan yhteyttä liiketoimintasegmentin Ethics Officeriin ja/tai Group Ethics Officeriin, jos heillä on kysyttävää eettisten sääntöjen asianmukaisesta soveltamisesta ja compliance-järjestelystä.

4. Vastuullisuus tarkoittaa myös ilmiannon tekemistä

Kannustamme työntekijöitä (mukaan lukien ulkopuoliset tai tilapäiset työntekijät) ja ylintä johtoa ilmoittamaan kaikista eettisistä ongelmista suoralle tai välilliselle esihenkilölleen, lakiosastolleen, Compliance Officerille, liiketoimintasegmentin Ethics Officerille ja/tai Group Ethics Officerille, henkilöstöjohtajalle tai yhteisön ylimmälle johdolle, jotta heillä on riittävästi aikaa antaa asiaankuuluvia neuvoja tai tehdä asianmukainen päätös.

He voivat myös käyttää Whistleblowing-palvelua (<https://alertegroupe.bouygues.com>), jonka konserni on perustanut sovellettavien säännösten mukaisesti.

Whistleblowing-palvelu takaa, että sekä ilmiannon että ilmoituksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyys pysyy ehdottoman luottamuksellisina. Ilmoituksen vastaanottavan henkilön on ryhdyttävä aina toimenpiteisiin sekä ilmiannon että ilmoituksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyyden suojaamiseksi ilmoituksen vastaanottamisen, käsittelyn ja säilyttämisen aikana.

Ilmiannon tekijä, joka toimii vilpittömässä mielessä, ei joudu minkäänlaisten syrjivien tai kurinpidollisten toimenpiteiden kohteeksi. Whistleblowing-palvelun kautta tehtyjen ilmoitusten käsittelymenettely on kuvattu näiden eettisten sääntöjen liitteessä ”Whistleblowing-palvelu: Ilmiannon ilmoitusten vastaanottamista ja käsittelyä koskevat menettelyt ja säännöt”.

LIITE: WHISTLEBLOWING- PALVELU - ILMIANTOILMOITUSTEN VASTAANOTTAMISTA JA KÄSITTELYÄ KOSKEVAT MENETTELYT JA SÄÄNNÖT

MÄÄRITELMÄT

Nimetty vastaanottaja: Periaatteessa nimetty vastaanottaja on asianomaisen liiketoimintasegmentin Ethics Officer tai Group Chief Ethics Officer. Laajemmin se voi olla myös ilmiantajan esihenkilö, henkilöstöpäällikkö, Compliance Officer tai asianomaisen yhteisön tai liiketoimintasegmentin lakiosaston johtaja.

Avustaja: Tarkoittaa luonnollista henkilöä tai yksityistä voittoa tavoittelematonta organisaatiota, joka auttaa ilmiantajaa esittämään huolensa tai raportoimaan rikkomuksesta.

Ilmiantaja: Tarkoittaa luonnollista henkilöä, joka ilmoittaa tai paljastaa vilpittömässä mielessä ja ilman välitöntä taloudellista kannustinta tietoa rikoksesta, rikkomuksesta, yleisen edun uhasta tai haitasta, rikkomuksesta tai yrityksestä salata rikkomus, joka koskee Ranskan asianmukaisesti ratifioimaa tai hyväksymää kansainvälistä sitoumusta, tällaisen sitoumuksen perusteella tehtyä kansainvälisen organisaation yksipuolista toimenpidettä tai Euroopan unionin lainsäädäntöä, lakeja ja asetuksia.

Whistleblowing-palvelu: tarkoittaa konsernin tekemää työkalua kaikkien ilmiantoilmoitusten vastaanottamiseksi ja käsittelemiseksi. Palvelu on saatavilla osoitteessa <https://alertegroupe.bouygues.com> <https://alertegroupe.bouygues.com>

1 ILMIANTOILMOITUKSEN TEKEMINEN

Ilmoitus on tehtävä vilpittömässä mielessä ja ilman välitöntä taloudellista kannustinta.

Jos ilmiantaja ei ole saanut ilmoituksen perustana olevia tietoja oman toimintansa yhteydessä, ilmiantajan on täytynyt nähdä raportoidut tapahtumat itse.

2 KONSERNITASON ILMOITUS

Jos ilmiantaja uskoo, että tilanteessa on kyse liiketoimintasegmenttiä laajemmasta asiasta, hän voi raportoida ilmoituksesta Group Ethics Officerille liiketoimintasegmentin Ethics Officerin sijaan. Samoin liiketoimintasegmentin Ethics Officer voi välittää ilmoituksen Group Ethics Officerille, jos hän uskoo tilanteen ulottuvan liiketoimintasegmenttiä laajemmalle.

3 MITEN ILMOITUS TEHDÄÄN

- **Menetelmä:** Ilmiantajan tulee käyttää luottamuksellista ja turvallista Whistleblowing-palvelua ilmoituksen tekemiseen. Ilmoituksen voi tehdä myös postitse tai sähköpostitse, mieluiten salattuna. Ilmoitus, joka on tehty puhelimitse tai yksityisessä keskustelussa nimetyn vastaanottajan kanssa, on mahdollisuuksien mukaan vahvistettava kirjallisesti. Lisäksi, jos ilmoitusta ei ole tehty Whistleblowing-palvelussa, se voidaan siirtää sinne ilmiantajan etukäteen antamalla suostumuksella.
- **Aiheotsikko:** Kirjeen tai sähköpostin aiheotsikosta tai sisällöstä on käytävä selkeästi ilmi, että kyseessä on ilmiantoilmoitus.
- **Ilmiantajan henkilöllisyys:** Ilmiantaja voi antaa kaikki tiedot henkilöllisyydestään (nimi, etunimi, toimi, yhteisö, toiminto, sähköpostiosoite, puhelinnumerot jne.). Ilmoituksia voi tehdä myös nimettömästi. Whistleblowing-palvelun käyttäminen takaa ilmiantajan anonymiteetin. Joka tapauksessa ilmiantajan, joka haluaa pysyä nimettömänä, tulee tarjota nimetylle vastaanottajalle keinot ottaa häneen yhteyttä helpottaakseen ilmoitettujen seikkojen selvittämistä.
- **Apu:** Ilmiantaja voi saada apua avustajalta ilmoituksen tekemisessä tai rikkomuksen

paljastamisessa. Avustajaa suojataan samalla tavalla kuin ilmiantajaa.

4 ILMOITUKSEN SISÄLTÖ – TOSIASIOIDEN TAI TAPAHTUMAN KUVAUS

Ilmiantajan on annettava selkeä ja puolueeton kuvaus raportoitavista tapahtumista ja tiedoista.

Nimetty vastaanottaja ottaa huomioon vain tiedot, jotka liittyvät suoraan Whistleblowing-palvelun kattamiin alueisiin ja jotka ovat ehdottoman välttämättömiä ilmoituksen sisällön tarkistamiseksi ja väitteiden tutkimiseksi.

Ilmiantajan on kaikissa olosuhteissa käsiteltävä ilmoitusta ja ilmoituksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyyttä ehdottoman luottamuksellisesti.

5 TODISTEET – DOKUMENTOINTI

Ilmiantajan tulee toimittaa kaikki asiakirjat, tiedot tai data, jotka hänellä on väitteidensä tueksi, riippumatta niiden muodosta tai välineestä.

Nimetty vastaanottaja tuhoaa tai arkistoi välittömästi kaikki ilmoituksessa annetut asiakirjat, tiedot tai datan, jotka eivät kuulu Whistleblowing-palvelun piiriin, ellei asianomaisen yhteisön elintärkeät edut tai sen työntekijöiden fyysinen tai henkinen hyvinvointi ole vaarassa.

6 VASTAANOTTOILMOITUS

Viimeistään seitsemän päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta nimetty vastaanottaja ilmoittaa ilmiantajalle seuraavista:

- vastaanottoilmoitus;
- tarvittaessa kaikki muut tiedot, joita voidaan tarvita ilmoituksen käsittelemiseksi;
- ilmoitus siitä, kuinka kauan ilmoituksen käsittely todennäköisesti kestää, ja tämä aika saa olla enintään kolme kuukautta vastaanottoilmoituksesta;
- kuinka ilmiantajalle ilmoitetaan toteutetuista toimista (Whistleblowing-palvelun, kirjeen tai suojatun sähköpostin kautta), mikä tapahtuu yleensä ennen edellä mainitun ajanjakson päättymistä.

7 LUOTTAMUKSELLISUUSTAKUU

Ilmoitukset vastaanotetaan ja käsitellään tavalla, joka takaa seuraavien tietojen täyden luottamuksellisuuden:

- ilmiantajan henkilöllisyys;
- ilmoituksen kohteena olevien henkilöiden henkilöllisyys;
- ilmoituksessa esitetyt asiakirjat, tiedot tai data.

Nimetty vastaanottaja ryhtyy kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin suojellakseen kaikkien toimitettujen asiakirjojen, tietojen tai datan turvallisuutta ja luottamuksellisuutta, ei vain ilmoituksen ensimmäisen vastaanottamisen yhteydessä, vaan myös tutkimusten aikana ja niin kauan kuin tällaisia tietoja säilytetään. Samat tiukat luottamuksellisuutta koskevat velvoitteet sitovat kaikkia, jotka saavat tiedon ilmoituksesta ja sen sisällöstä, erityisesti tutkimusten aikana.

Tarkemmin sanottuna Whistleblowing-palveluun pääsee vain henkilökohtaisella käyttäjätunnuksella ja salasanalla, jotka vaihdetaan säännöllisesti, tai muulla vastaavalla todennuskeinolla. Pääsy tietoihin pääsy kirjataan ja pääsyn vaatimustenmukaisuutta valvotaan. Nimettyä vastaanottajaa ja kaikkia muita ilmoituksesta ja sen sisällöstä tietäviä sitoo tiukennettu kirjallinen salassapitositoumus.

Mitään tietoja, joiden perusteella ilmiantaja voidaan tunnistaa, ei saa paljastaa (muille kuin oikeusviranomaisille) ilman ilmiantajan etukäteistä suostumusta.

Mitään tietoja, joiden perusteella ilmoituksen kohteena olevat henkilöt voidaan tunnistaa, ei saa paljastaa (muille kuin oikeusviranomaisille) ennen kuin väitteen perusteet on todistettu oikeiksi.

Tämän vuoksi sovelletaan seuraavaa menettelyä:

- ilmoitukset voidaan tehdä millä tahansa tavalla, mutta mieluiten Whistleblowing-palvelun kautta, koska se takaa täydellisen luottamuksellisuuden;
- ilmoitusta käsitellessään nimetty vastaanottaja ei koskaan mainitse ilmoituksen kohteena olevan henkilön/henkilöiden nimeä tai mitään sellaista, josta heidät voitaisiin tunnistaa, paitsi tarvittaessa (i) hänen suoralle tai välilliselle esihenkilölleen jos se on tarpeen sisäisen tutkimuksen vuoksi sovellettavien lakien mukaisesti (ii) Group Ethics Officerille tai liiketoimintasegmentin Ethics Officerille tai (iii) oikeusviranomaisille. Suoraa tai välillistä esihenkilöä ja liiketoimintasegmentin Ethics

Officeria tai Group Ethics Officeria sitoo sama tiukka salassapitositoumus kuin nimettyä vastaanottajaa.

8 ILMOITUKSEN KOHTEENA OLEVIEN HENKILÖIDEN OIKEUDET

Ilmoituksen kohteena olevalle henkilölle ilmoitetaan nimetyin vastaanottajan toimesta heti, kun hänen henkilötietonsa on kirjattu sähköisesti tai muulla tavoin. Hänellä on oikeus saada pääsy tietoihin, pyytää niiden oikaisemista tai poistamista, jos ne ovat virheellisiä, epäselviä tai vanhentuneita. Näitä oikeuksia voi käyttää ottamalla yhteyttä nimettyyn vastaanottajaan.

Kun suojaustoimenpiteet ovat välttämättömiä, erityisesti tehtyä ilmoitusta koskevien todisteiden tuhoutumisen estämiseksi, ilmoituksen kohteena olevalle henkilölle ilmoitetaan vasta, kun kyseiset toimenpiteet on toteutettu.

Nimetty vastaanottaja ilmoittaa ilmoituksen kohteena olevalle henkilölle häntä vastaan esitetystä syytöksistä. Ilmoituksen kohteena oleva henkilö voi pyynnöstä saada seuraavat tiedot:

- kopio näistä säännöistä, jotka koskevat konsernin ilmiantopalvelua;
- kopio ilmiantamista koskevista [sovellettavista säännöksistä](#).

Ilmoituksen kohteena oleva henkilö ei saa missään tapauksessa saada ilmiantajan henkilöllisyyttä tietoonsa.

9 MITEN ILMOITUS KÄSITELLÄÄN

Nimetyin vastaanottajan, joka kyseessä ei ole liiketoimintasegmentin Ethics Officer, on ilmoitettava asiasta liiketoimintasegmentin Ethics Officerille ja hankittava tämän lausunto. Nimetty vastaanottaja voi myös ilmoittaa asiasta Group Ethics Officerille tai toimivaltaiselle eettiselle toimikunnalle ja hankkia heidän lausuntonsa.

Osana alustavaa kyselyä nimetty vastaanottaja varmistaa ensin, että ilmiantaja on toiminut Whistleblowing-palvelun puitteissa ja sovellettavien säännösten mukaisesti. Jos hän uskoo, että näin ei ole, ilmiantajalle ilmoitetaan asiasta viipymättä. Nimetty vastaanottaja voi pyytää ilmiantajalta lisätietoja, ennen kuin ilmoituksen perusteiden perusteellinen tutkinta aloitetaan.

Ilmoitusta käsitellessään nimetty vastaanottaja voi tehdä mitä tahansa aiheellisiksi katsomiaan tiedusteluja ilmoituksen perusteiden arvioimiseksi. Hän voi ottaa tutkintaan mukaan ilmoituksen kohteena olevien henkilöiden esihenkilöt (edellyttäen, että he eivät ole ilmoituksen kohteena olevia henkilöitä) tai minkä tahansa työntekijän, jonka osallistumista hän pitää tarpeellisena ilmoituksen käsittelyssä, aina ehdottoman luottamuksellisesti.

Osana tutkimuksiaan hän voi kääntyä ulkopuolisen palveluntarjoajan puoleen, jonka tulee toimia äärimmäisen luottamuksellisesti.

Tarvittaessa hän voi pyytää myös ilmiantajalta lisäselvityksiä.

Jos nimetty vastaanottaja uskoo, että tutkintaprosessi kestää alun perin arvioitua pidempään, hänen on tarvittaessa ilmoitettava asiasta ilmiantajalle ja perusteltava tarvittava lisäaika ja tutkimusten edistyminen.

Ilmiantoilmoituksen vastaanotossa ja käsittelyssä noudatetaan aina oikeutta puolustautua vastapuolen vaatimuksia ja väitteitä vastaan (kontradiktorisen menettelyn periaate) ja työläinsäädännön säännöksiä.

Ilmiantaja ei saa saada mitään suoraa taloudellista kannustinta ilmoituksen tekemisestä.

10 TOIMENPITEET ILMOITUKSEN JÄLKEEN – MENETTELYN PÄÄTTÄMINEN

Kun tutkimukset on saatu päätökseen, tehdään päätös toteutettavista toimenpiteistä, joihin voi sisältyä kurinpitotoimi väärinkäytökseen syyllystyntä tai siihen osallistunutta henkilöä vastaan ja/tai tapauksen mukaan asian saattaminen hallinto- tai oikeusviranomaisten käsiteltäväksi.

Ilmiantajalle ilmoitetaan ilmoituksen jälkeen toteutetuista toimista Whistleblowing-palvelun kautta tai kirjeellä tai suojatulla sähköpostilla. Ilmiantajalle ja ilmoituksen kohteena oleville henkilöille ilmoitetaan myös, että ilmiantomenettely on päättynyt.

Jos tutkinnan päätyttyä ei ryhdytä kurinpidollisiin tai oikeudellisiin toimiin, alkuperäisen ilmoituksen sisältämät ilmiantajan ja ilmoituksen kohteena olevien henkilöiden tunnistamisen mahdollistavat tiedot tuhotaan tai arkistoidaan viipymättä (viimeistään kahden kuukauden kuluttua siitä, kun tutkimukset ovat päättyneet).

Tiedot tuhotaan riippumatta siitä, millä välineellä ne on tallennettu, mukaan lukien sähköiset tiedot.

11 MENETTELYN LEVITYS

Tämä menettely on konsernin eettisten sääntöjen liite. Se asetetaan työntekijöiden saataville asianmukaisin tavoin:

- aina kun mahdollista, kopio eettisistä säännöistä jaetaan kaikille uusille työntekijöille;
- se julkaistaan Bouyguesin ja liiketoimintasegmenttien verkkosivuilla ja intranet-sivustoilla; ja
- se on esillä yrityksen ilmoitustauluilla, jotka on tarkoitettu tähän tarkoitukseen.

12 LAINSÄÄDÄNTÖ

[Sovellettavan lainsäädännön](#) mukaisesti mihinkään kostotoimenpiteisiin, uhkauksiin, kostoyrityksiin tai seuraamuksiin, mukaan lukien kurinpitotoimet, ei saa ryhtyä sellaista ilmiantajaa tai avustajaa vastaan, joka toimii vilpittömässä mielessä ja ilman välitöntä taloudellista kannustinta, edellyttäen, että tehty ilmoitus kuuluu tämän menettelyn soveltamisalaan ja on sen säännösten mukainen. Ilmiantaja ei myöskään joudu siviilioikeudellisten seuraamusten kohteeksi, jos ilmoitus tai paljastus oli tarpeen kyseisten etujen turvaamiseksi.

Sitä vastoin jokainen, joka käyttää väärin järjestelmää tai toimii pahantahtoisella tarkoituksella, joutuu kurinpitotoimien ja mahdollisesti oikeustoimien kohteeksi.

LUETTELO ETHICS OFFICEREISTA (KONSERNI, LIIKETOIMINTASEGMENTTI)

Liiketoimintasegmentti	Nimi	Yhteystiedot (Ranska)
Konserni ja/tai Bouygues SA	Didier Casas	Osoite: 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Puh.: +33 (0)1 44 20 10 18
Bouygues Construction	Isabelle Balestra	Osoite: 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt
Bouygues Immobilier	Pascale Neyret	Osoite: 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Puh.: +33 (0)1 55 38 26 24
Colas	Emmanuel Rollin	Osoite: 1 rue du Colonel Pierre Avia 75015 Paris Puh.: +33 (0)1 47 61 74 74
Equans	Ivana Zovko	Osoite : 49 rue Louis Blanc 92400 Courbevoie
TF1	Julie Burguburu	Osoite: 1 quai du Point du Jour 92100 Boulogne-Billancourt
Bouygues Telecom	Juliette Lallemand-Victor	Osoite: 37-39 rue Boissière 75116 Paris Puh.: +33 (0)1 39 45 33 66

BOUYGUES-KONSERNI

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

[bouygues.com](https://www.bouygues.com)

Twitter: @GroupeBouygues



TÄRKEÄ HUOMAUTUS

Tämä dokumentti antaa yleisen
katsauksen 30. tammikuuta 2022
voimassa oleviin sääntöihin.

Sitä päivitetään tarvittaessa ja muutokset
julkaistaan ainoastaan intranetissä ja
osoitteessa [bouygues.com](https://www.bouygues.com).

2014 • Päivitys: maaliskuu 2023

Bouygues-konsernin eettiset säännöt,
korruptionvastaaiset toimintasäännöt ja
compliance-ohjelmat (Kilpailu, Taloudelliset
tiedot ja arvopaperikauppa, Eturistiriidat,
Kauppasaarrot ja vientirajoitukset) löytyvät
konsernin intranetistä (ByLink).

BOUYGUES