

KODEKS PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI



Donnons vie au progrès

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	1
DEFINICJE.....	2
I. ZAANGAŻOWANIE GRUPY W PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI.....	4
II. ADRESACI KODEKSU POSTĘPOWANIA	5
III. WSPÓLNY OBOWIĄZEK	6
1. Zaangażowanie członków kierownictwa i menadżerów Grupy	6
2. Zaangażowanie pracowników	6
3. Rola działu ds. etycznych /zgodności	7
IV. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI W CODZIENNEJ DZIAŁALNOŚCI	9
1. Zapobieganie.....	9
2. Wykrywanie	10
3. Dokumentacja.....	11
4. Kontrola i ocena	12
5. Rachunkowość	12
6. Ostrzeżenie	13
7. Karanie	13
V. PRAKTYKI OBCIĄŻONE RYZYKIEM : CO ROBIĆ ?	15
1. Prezenty i zaproszenia	15
2. Gratyfikacje.....	16
3. Mecenat i sponsoring	16
4. Konflikty interesów	17
5. Korzystanie z pośredników	18
6. Finansowanie działalności politycznej	20
7. Reprezentowanie interesów i lobbying	21
ZAŁĄCZNIK 1	23
ZAŁĄCZNIK 2	25

WSTĘP

Grupa Bouygues przyjęła w 2014 roku program przeciwdziałania korupcji, który został uaktualniony w 2017 roku w celu uwzględnienia przepisów ustawy Sapin 2 z dnia 9 grudnia 2016 roku.

W uzupełnieniu kodeksu etycznego uznałem, że ten program wymaga zmian, które uwzględnią aktualne przepisy oraz sprawią, że będzie jeszcze bardziej precyzyjny i operacyjny.

Począwszy od 2017 roku przeciwdziałanie korupcji jest przedmiotem coraz większej uwagi zarówno we Francji jak i w skali światowej, a wymagania władz stają się coraz bardziej rygorystyczne w tym zakresie, w szczególności na skutek eksterytorialnego stosowania niektórych przepisów ustawowych. Skutki naruszeń mogą być bardzo poważne zarówno dla Grupy, jak i jej członków kierownictwa i pracowników, w postaci wysokich grzywnien, kar pozbawienia wolności, ograniczenia dostępu do zamówień publicznych i prywatnych oraz finansowania itd.

Dlatego wszyscy powinni rozumieć obowiązujące zasady przeciwdziałania korupcji oraz je stosować i ściśle przestrzegać.

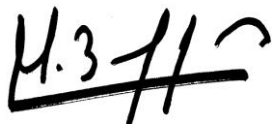
Oczywiście w naszej Grupie obowiązuje zakaz jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym. Zakaz praktyk korupcyjnych powinien stanowić podstawowy imperatyw dla każdego członka kierownictwa, menadżera i pracownika.

Zwracam szczególnie uwagę członków kierownictwa i menadżerów na ich odpowiedzialność w tym zakresie. Polecam uważne zapoznanie się z treścią niniejszego kodeksu, jego upowszechnianie w gronie pracowników oraz nadzorowanie skutecznego wdrażania zawartych w nim zakazów, środków zapobiegawczych i kontrolnych, zarówno we Francji jak i na szczeblu międzynarodowym.

Pracownicy muszą rozumieć, że Grupa Bouygues bezwzględnie wymaga przestrzegania zasad zakazujących korupcji. Z tej przyczyny powinni być szkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji. Powinni mieć świadomość, że w obliczu czynów korupcyjnych mogą liczyć na przełożonych oraz na menadżerów ds. etycznych na szczeblu pionu działalności oraz Grupy. Żaden pracownik nie może pozostać sam wobec tego rodzaju sytuacji.

Martin Bouygues
Prezes Zarządu

Olivier Roussat
Dyrektor Generalny Grupy



DEFINICJE

Funkcjonariusz publiczny : osoba wybrana lub powołana do pełnienia funkcji publicznych, w tym:

- osoby zatrudnione lub powołane w charakterze funkcjonariusza/przedstawiciela organu administracji centralnej, regionalnej lub lokalnej przez podmiot podległy temu organowi administracji lub przez samorządowe władze administracyjne;
- osoby zatrudnione lub powołane w instytucjach publicznych;
- kandydaci zgłoszeni do funkcji publicznych;
- członkowie władz partii politycznych; oraz
- pracownicy międzynarodowych organizacji publicznych.

Korupcja : korupcja może być czynna lub bierna.

- **Korupcja czynna** polega na wręczaniu lub wyrażaniu zgody na wręczanie, we Francji lub zagranicą, jakiegokolwiek korzyści osobie fizycznej lub prawnej, publicznej albo prywatnej, aby ta osoba wykonała lub powstrzymała się od wykonania czynności w ramach swoich funkcji w interesie podmiotu korumpującego. Przystępstwem korupcji jest także obietnica wręczenia korzyści. Przystępstwo jest ścigane i podlega karze bez konieczności ustalenia zamiaru popełnienia czynu korupcyjnego.
- **Korupcja bierna** polega na przyjęciu lub żądaniu jakichkolwiek korzyści spełniających określone powyżej warunki.

Członek kierownictwa: oznacza pełnomocników spółki w poszczególnych Podmiotach Grupy.

Podmiot: oznacza wszystkie spółki i podmioty prawa francuskiego i zagranicznego „kontrolowane” bezpośrednio lub pośrednio przez Piony działalności Grupy.

Grupa: oznacza spółkę Bouygues SA oraz wszystkie spółki i Podmioty prawa francuskiego i zagranicznego „kontrolowane” bezpośrednio lub pośrednio przez spółkę Bouygues SA (włącznie ze spółkami joint-venture kontrolowanymi przez Bouygues SA, Piony działalności lub ich Podmioty). Pojęcie „kontroli” jest interpretowane w świetle postanowień artykułu L. 233-3 w zbiegu z artykułem L. 233-16 francuskiego Kodeksu handlowego i obejmuje zarówno „kontrolę prawną” jak i „kontrolę rzeczywistą”.

Menadżer : każdy pion działalności określa pojęcie „menadżera” mające zastosowanie do jego zakresu działalności w oparciu o obowiązujące w nim procesy.

Pion działalności: oznacza w niniejszym dokumencie Bouygues SA oraz poszczególne Piony działalności Grupy, tj., w stanie na dzień wydania niniejszego programu zgodności: Bouygues Construction, Bouygues Immobilier i Colas (działalność w zakresie inwestycji budowlanych), TF1 (media) i Bouygues Telecom (telekomunikacja).

Menadżer ds. etycznych i Menadżer ds. zgodności: Menadżerem ds. etycznych powoływanym w poszczególnych Pionach działalności oraz w Bouygues SA dla Grupy jest na ogół dyrektor prawny, do którego zadań należy wdrażanie i stosowanie Kodeksu etycznego, Kodeksu przeciwdziałania korupcji, programów zgodności i polityk Grupy. Menadżer ds. etycznych może być wspomagany przez Menadżera ds. zgodności powołanego do operacyjnej realizacji tych zagadnień.

Handel wpływami: na tej samej zasadzie jak w przypadku korupcji, handel wpływami może być czynny lub bierny.

- **Czynny handel wpływami** polega na oczekiwaniu od danej osoby, w zamian za stosowne wynagrodzenie, wykorzystania jej wpływów, rzeczywistych lub domniemanych, na inną osobę w celu uzyskania korzyści lub decyzji.
- **Bierny handel wpływami** polega na wyrażeniu zgody na wykorzystanie swoich wpływów lub żądanie wynagrodzenia w zamian za wywarcie wpływu.

I. ZAANGAŻOWANIE GRUPY W PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Grupa Bouygues potępia wszystkie formy korupcji i handlu wpływami, niezależnie od tego, czy te działania są prowadzone w sektorze prywatnym czy też publicznym, czy są czynne czy bierne i czy są popełniane we Francji lub zagranicą.

Zgodnie z kodeksem etycznym Grupa uznaje czyny korupcyjne, handel wpływami oraz podobne przestępstwa jako sprzeczne ze wspólnymi wartościami Grupy i jej zasadami etycznymi. Tym samym Grupa stosuje politykę „zerowej tolerancji” wobec wszelkich naruszeń w tym zakresie, które podlegają karom dyscyplinarnym.

Zaangażowanie w walkę z korupcją jest tym bardziej uzasadnione, że nawet jeżeli czyn korupcyjny ma lokalny zasięg i dotyczy nieznacznych kwot, w świetle przepisów krajowych i/lub międzynarodowych może mieć bardzo poważne konsekwencje dla Grupy, jej członków kierownictwa i pracowników. Obok konieczności zapłaty ewentualnych kar grzywny czy też skazania członków kierownictwa na kary pozbawienia wolności, tego rodzaju naruszenie może powodować:

- ograniczenie dostępu Grupy do rynków publicznych i prywatnych;
- ograniczenie zdolności prowadzenia działalności (np. konfiskata majątku, zamknięcie lub ograniczenie niektórych branż działalności);
- zaostrzenie warunków dostępu Grupy do kredytu bankowego, rynku ubezpieczeń i inwestorów;
- wewnętrzną dezorganizację oraz negatywny wpływ na pracowników; oraz
- trwałe naruszenie wizerunku Grupy.

W celu uwzględnienia obowiązków wynikających z ustawy z dnia 9 grudnia 2016 roku w sprawie jawności, walki z korupcją i modernizacji gospodarki (zwanej dalej „Ustawą Sapin 2”), Grupa dokonała w 2017 roku przeglądu swojego programu zgodności dotyczącego przeciwdziałania korupcji, który został zastąpiony niniejszym kodeksem.

Kodeks ustanawia środki informacji, zapobiegania, wykrywania, kontroli i karania w zakresie przeciwdziałania korupcji we Francji i zagranicą, które są wdrażane w Grupie¹.

Każdy Pion działalności może uzupełnić lub przyjąć bardziej restrykcyjne zasady w stosunku do zawartych w niniejszym kodeksie, w oparciu o swoją mapę zagrożeń lub specyfikę swojej działalności. Uzupełnienia lub bardziej restrykcyjne zasady wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Menadżera ds. etycznych Grupy.

(1) W przypadku spółki joint-venture kontrolowanej łącznie przez Podmiot Grupy i przez partnera, oraz w sytuacji, gdy nie byłoby możliwości wymagania przestrzegania niniejszego kodeksu, należy zwrócić się do partnera, aby zobowiązał się umownie do przestrzegania zasad co najmniej równoważnych w stosunku do zasad zawartych w niniejszym kodeksie.

II. ADRESACI KODEKSU POSTĘPOWANIA

Niniejszy kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników i członków kierownictwa Grupy¹ w ramach ich działalności, niezależnie od Podmiotu, inwestycji czy kraju.

Każdy Pion działalności czuwa nad tym, aby wszystkie podległe mu Podmioty przyjęły niniejszy kodeks postępowania i wymaga jego przestrzegania we Francji i zagranicą.

Każdy pracownik Grupy jest zobowiązany do przeciwdziałania korupcji we wszystkich jej formach.

Grupa oczekuje od partnerów (klientów, dostawców, podwykonawców i współwykonawców, pośredników) stosowania norm równorzędnych do ustanowionych na mocy niniejszego kodeksu postępowania.

(1) W przypadku spółki joint-venture kontrolowanej łącznie przez Podmiot Grupy i przez partnera, oraz w sytuacji, gdy nie byłoby możliwości wymagania przestrzegania niniejszego kodeksu, należy zwrócić się do partnera, aby zobowiązał się umownie do przestrzegania zasad co najmniej równoważnych w stosunku do zasad zawartych w niniejszym Kodeksie.

III. WSPÓLNY OBOWIĄZEK

1. Zaangażowanie członków kierownictwa i menadżerów Grupy

Członkowie kierownictwa i menadżerowie Grupy powinni zapewnić upowszechnianie kodeksu postępowania i poczucie współodpowiedzialności wśród wszystkich pracowników.

Rola członków kierownictwa jest o tyle znacząca, że ustawa Sapin 2 nakłada na nich odpowiedzialność za ustanowienie i wdrożenie systemu przeciwdziałania korupcji, obejmującego w szczególności program zgodności, pod rygorem indywidualnych kar¹.

W związku z tym Grupa oczekuje od każdego członka kierownictwa i menadżera wzorowego zachowania polegającego na:

- zakazie wszelkich praktyk korupcyjnych lub podobnych naruszeń;
- stosowaniu środków informacyjnych i zapobiegawczych, które są przedstawione szczegółowo w dalszej części; oraz
- uczestniczeniu w ujawnianiu i karaniu pracowników naruszających kodeks postępowania.

Członkowie kierownictwa oraz główni menadżerowie Grupy potwierdzają swoje zaangażowanie w formie pisemnej i ponawiają je co dwa lata, uwzględniając zmiany przepisów oraz zaleceń organów kontrolnych, a także wyższe normy.

Zasadniczy element systemu przeciwdziałania korupcji

Wzorowy przykład ze strony członków kierownictwa odgrywa zasadniczą rolę: jesteście ambasadorami kodeksu postępowania wobec pracowników i partnerów Grupy.

W tym celu obowiązuje polityka „zerowej tolerancji” wobec korupcji w poszczególnych Pionach działalności i Podmiotach. Do zadań kierownictwa należy też tworzenie klimatu zaufania, w którym każdy pracownik będzie mógł zgłaszać wszelkie pytania i wątpliwości dotyczące zagadnień etycznych.

2. Zaangażowanie pracowników

Do obowiązków każdego pracownika Grupy należy przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach. Z tego tytułu, pod rygorem sankcji, w tym karnych, pracowników obowiązuje zakaz:

- wszelkich praktyk korupcyjnych, czynnych lub biernych, w stosunku do osoby prywatnej albo funkcjonariusza publicznego, bezpośrednio lub przez pośrednika; oraz

(1) zob. art. 17, IV i V ustawy Sapin 2

- popełniania naruszeń zbliżonych swoim charakterem do korupcji (handel wpływami, ukrywanie protekcji¹, nielegalne obejmowanie udziałów², pranie pieniędzy³, itd.).

W związku z tym Grupa oczekuje od każdego pracownika, aby zapoznał się z niniejszym kodeksem postępowania i wykazywał się czujnością i przenikliwością w swojej codziennej działalności.

W celu zapewnienia przestrzegania wyzwań w zakresie przeciwdziałania korupcji przez naszych partnerów (klientów, dostawców, usługodawców, podwykonawców i współwykonawców, pośredników), pracownicy czuwają nad tym, aby ich stosunki z partnerami były zgodne z normami obowiązującymi w Grupie.

Na pierwszej linii

Pracownicy stanowią pierwsze ogniwo przestrzegania zasad zgodności w codziennej działalności. Udostępnione przez Grupę narzędzia powinny zapewnić rozwiązania we wszystkich kwestiach dotyczących wykrywania i przeciwdziałania korupcji.

Niemniej jednak w przypadku wątpliwości lub pytań należy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego, dyrekcji ds. prawnych, Menadżera ds. zgodności lub Menadżera ds. etycznych Pionu działalności albo Grupy.

3. Rola działu ds. etycznych /zgodności

Grupa wdraża środki niezbędne do walki z naruszeniami uczciwości.

Działem ds. etycznych /zgodności kieruje Menadżer ds. etycznych, którym jest z zasady dyrektor prawny, i którego wspomagają specjalistyczne zespoły (wraz z Menadżerem ds. zgodności).

Do zadań działu ds. etycznych /ds. zgodności należy w szczególności:

- organizowanie wdrażania kodeksu postępowania;
- doradztwo na rzecz pracowników w zakresie zagadnień dotyczących kodeksu; oraz
- uzupełnianie lub rozbudowywanie kodeksu o stosowne przykłady uzasadnione specyfiką danego Pionu działalności na podstawie oceny zagrożeń. Uzupełnienia są zatwierdzane przez Menadżera ds. etycznych Grupy.

(1) Na podstawie art. 432-14 Kodeksu karnego „*podlega karze 2 lat pozbawienia wolności i karze grzywny w wysokości 30 000 euro osoba sprawująca władzę publiczną lub pełniąca służbę publiczną lub sprawująca mandat wyborczy lub pełniąca funkcje przedstawiciela, dyrektora albo pełnomocnika państwa, władz lokalnych, instytucji publicznej, spółki prywatno-publicznej na szczeblu krajowym, pełniącej służbę publiczną, oraz lokalnej spółki prywatno-publicznej lub osoba działająca na rachunek jednej z wyżej wymienionych osób, która zapewnia lub usiłuje zapewnić na rzecz innej osoby nieuzasadnioną korzyść poprzez czyn niezgodny z przepisami ustawowymi lub wykonawczymi gwarantującymi swobodę dostępu i równość kandydatów w zamówieniach publicznych i delegowaniu zadań służb publicznych.*”

(2) Na podstawie art. 432-12 Kodeksu karnego „*osoba sprawująca władzę publiczną lub pełniąca służbę publiczną lub sprawująca mandat wyborczy, która obejmuje, przyjmuje lub zachowuje, bezpośrednio albo pośrednio, jakiekolwiek udziały w przedsiębiorstwie lub przedsięwzięciu, wobec którego pełni w tym samym czasie, w całości lub w części, funkcję nadzoru, zarządzania, likwidacji lub płatności, podlega karze pięciu lat pozbawienia wolności oraz karze grzywny wysokości 500 000 euro, której wysokość może zostać podwyższona do podwójnej wartości przychodu osiągniętego z popełnionego naruszenia.*”

(3) Na podstawie art. 324-1 Kodeksu karnego „*Praniem pieniędzy jest ułatwianie, wszelkimi sposobami, fałszywej legalizacji pochodzenia mienia lub przychodów sprawcy przestępstwa lub występku, które przyniosły mu bezpośrednie lub pośrednie korzyści. Przestępstwem prania pieniędzy jest także udzielanie pomocy w inwestowaniu, zatajaniu lub konwersji bezpośrednich lub pośrednich korzyści z przestępstwa lub występku. Pranie pieniędzy podlega karze pięciu lat pozbawienia wolności oraz karze grzywny wysokości 375.000 euro.*”

W każdym Pionie został utworzony komitet ds. etycznych z ramienia zarządu. Komitet zbiera się regularnie w celu rozpatrzenia spraw dotyczących zagadnień etycznych oraz oceny uruchomionego systemu zapobiegania i wykrywania korupcji. Komitet uczestniczy też w określaniu zasad postępowania lub planów działania, którymi powinni się kierować członkowie kierownictwa oraz pracownicy.

IV. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI W CODZIENNEJ DZIAŁALNOŚCI

1. Zapobieganie

Informacja

Pragnąc zapewnić, aby każdy członek kierownictwa oraz pracownik zapoznał się z kodeksem postępowania, jest on dostępny w sposób ciągły w Intranecie Grupy oraz poszczególnych Pionów działalności, lub za pomocą innych środków według uznania Pionów.

Każdy Pion działalności we własnym trybie regularnie upewnia się, że wszyscy znają treść kodeksu oraz zobowiązanie Grupy w zakresie przeciwdziałania korupcji. Członkowie kierownictwa i pracownicy otrzymują wszystkie informacje potrzebne dla ich działalności, takie jak:

- noty poświęcone praktykom, które wymagają szczególnej uwagi pod względem przeciwdziałania korupcji;
- noty ostrzegawcze lub aktualizujące stan wiedzy na temat przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji (zalecenia władz, orzecznictwo, zmiany przepisów), które są udostępniane w możliwie jak najkrótszym czasie; oraz
- informacje na temat uczciwości partnerów, w uzgodnieniu z działem prawnym Pionu działalności oraz ewentualnie z zewnętrznymi specjalistycznymi doradcami i usługodawcami.

Każdy Pion działalności podejmuje wszelkie starania, aby jego klienci, główni dostawcy, podwykonawcy, współwykonawcy, konsultanci, pośrednicy lub partnerzy przestrzegali kodeksu postępowania lub stosowali równorzędne normy.

Szkolenie

Każdy Pion działalności wprowadza system szkoleń dostosowanych do swojego rodzaju działalności oraz lokalizacji geograficznej, obejmujący:

- moduł **obowiązkowego szkolenia on-line**, przeznaczony dla wszystkich pracowników. Moduł obejmuje kodeks postępowania oraz zasady przeciwdziałania korupcji.
- moduł **specjalistycznego szkolenia stacjonarnego**, przeznaczony dla członków kierownictwa oraz pracowników najbardziej narażonych na ryzyko korupcji i handlu wpływami¹.

Umowy

Każdy Pion działalności powinien określić umowy, które muszą bezwzględnie zawierać zapisy dotyczące przeciwdziałania korupcji.

(1) np. ekspatów wyjeżdżających do krajów, w których indeks percepcji korupcji publikowany przez organizację Transparency International wynosi pięćdziesiąt punktów lub poniżej (zob. najnowszy ogłoszony indeks korupcji – link w Załączniku 2)

Przedmiotowy zapis powinien zostać zawarty co najmniej w następujących dokumentach:

- w umowach obciążonych ryzykiem korupcji (takich jak porozumienia o partnerskiej współpracy lub *joint-venture*, umowy dotyczące sponsoringu lub mecenatu, umowy w sprawie nabycia spółki celowej, umowy o pośrednictwo);
- w umowach o pracę lub o dzieło zawieranych z pracownikiem narażonym na ryzyko korupcji w ramach pełnionych funkcji (przykładowo z pracownikiem, któremu zostaje powierzona odpowiedzialność za spółkę zależną, Podmiot, projekt, albo też funkcja handlowa lub dział zakupów); oraz
- pełnomocnictwie udzielanym członkowi kierownictwa, któremu zostaje powierzona odpowiedzialność za Podmiot, dział lub projekt, lub który jest uprawniony do zaciągania zobowiązań finansowych, albo też wykonuje zadania w ramach dyrekcji handlowej lub dyrekcji ds. zakupów.

2. Wykrywanie

Grupa wprowadziła narzędzia zapewniające możliwość wczesnego wykrywania zagrożeń korupcyjnych związanych z jej działalnością. W tym celu czynności sprawdzające zgodność są przeprowadzane obowiązkowo w momencie uruchamiania każdego znaczącego przedsięwzięcia, nowej działalności lub nowej lokalizacji.



Mapowanie zagrożeń związanych z korupcją

Każdy Pion działalności opracowuje mapę zagrożeń służącą rozpoznawaniu, analizowaniu i ocenie poziomu ryzyka narażenia Podmiotów na zewnętrzne czynniki prowadzące do korupcji. Mapowanie zagrożeń jest przygotowywane ze szczególnym uwzględnieniem branż działalności i obszarów geograficznych, w których Podmioty prowadzą działalność. Ewentualna konieczność aktualizacji mapowania jest oceniana w skali rocznej.

Ocena partnerów

Każdy Pion uruchamia procedury oceny sytuacji swoich klientów, głównych dostawców i pośredników, czyli ogólnie swoich partnerów, z punktu widzenia mapy zagrożeń dotyczących korupcji. Oceny powinny być skuteczne, szczegółowe, udokumentowane oraz aktualizowane w zależności od poziomu ryzyka związanego z danym partnerem oraz rozwoju stosunków z poszczególnymi partnerami.

Analiza zagrożeń związanych ze spółką docelową

Grupa wymaga, aby wszelkie czynności połączenia ze spółką docelową, nabywania spółki docelowej lub jej przyłączania były przedmiotem uprzedniej dogłębnej analizy zagrożeń związanych z korupcją.

Ocena partnerów: czynniki, które należy uwzględnić

Analiza zagrożeń dotycząca partnera w świetle mapy zagrożeń Pionu działalności lub Podmiotu obejmuje w szczególności:

- poznanie jego historii i otoczenia;
- ustalenie akcjonariatu, głównych członków kierownictwa oraz rzeczywistych beneficjentów¹;
- sprawdzenie ewentualnych powiązań z funkcjonariuszami publicznymi;
- sprawdzenie ewentualnych kar za naruszenie zasad uczciwości oraz toczących się wobec niego postępowań;
- określenie głównych elementów jego systemu przeciwdziałania korupcji; oraz
- udokumentowanie wszystkich etapów analizy.

Te informacje będą wymagane w przypadku kontroli.

3. Dokumentacja

Dyrekcje ds. prawnych poszczególnych Pionów działalności wprowadzają stosowną politykę archiwizowania dokumentacji dotyczącej wdrażania kodeksu postępowania i w szczególności mapy zagrożeń dotyczących korupcji, oceny partnerów i przeprowadzanych analiz zagrożeń.

System archiwizowania zapewnia każdemu Pionowi działalności / każdej Jednostce możliwość potwierdzenia zgodności prowadzonej działalności z obowiązującymi przepisami.

Dokumenty są przechowywane przez niezbędny okres wynoszący co najmniej pięć lat.

(1) Beneficjentem rzeczywistym jest osoba fizyczna lub osoby, które posiadają, bezpośrednio lub pośrednio, ponad 25% udziałów lub akcji organizacji lub sprawują kontrolę nad organami administracyjnymi lub zarządzającymi funduszem inwestycyjnym lub, w stosownych przypadkach, reprezentującej go spółki zarządzającej lub spółki zarządzającej portfelem. Zob. artykuł R. 561-2 Kodeksu monetarnego i finansowego.

4. Kontrola i ocena

Warunkiem skuteczności zasad zawartych w kodeksie jest ich systematyczne kontrolowanie, ocena i doskonalenie.

Członkowie kierownictwa i menadżerowie, którym jest powierzone operacyjne kierowanie Podmiotem Grupy, sprawdzają prawidłowość czynności, wprowadzają stosowne środki kontroli oraz wykorzystują środki oceny udostępnione w ramach Grupy lub Pionu działalności.

Każdy Pion działalności wdraża kilka poziomów kontroli i oceny stosowania kodeksu postępowania:

- **Pierwszy poziom:** nadzór nad zgodnością działalności z obowiązującymi przepisami jest sprawowany przez wszystkich pracowników.
- **Drugi poziom:** kontrola wewnętrzna w ramach każdego Pionu działalności sprawdza, czy są prawidłowo przeprowadzane samokontrole i sporządza sprawozdanie, które przedstawia Menadżerowi ds. etycznych oraz Menadżerowi ds. zgodności. Menadżer ds. zgodności opiera się na sprawozdaniu kontroli wewnętrznej w ramach przygotowania sprawozdań dotyczących wdrażania kodeksu postępowania, wprowadzonych lub koniecznych ulepszeń, napotkanych trudności jak również planów działania, które należy uruchomić.
- **Trzeci poziom:** regularne działania audytowe są przeprowadzane przez dyrekcję ds. audytu Pionów działalności oraz Bouygues SA w celu sprawdzenia zgodności działalności Grupy z zasadami kodeksu postępowania oraz zbiorem wytycznych kontroli wewnętrznej Grupy i Pionu działalności. Wnioski ze z raportu z audytu wewnętrznego są przekazywane Menadżerowi ds. etycznych oraz Menadżerowi ds. zgodności Grupy, jak również komitetowi ds. etycznych, oraz są brane pod uwagę w celu utrwalenia i wzmocnienia zasad kodeksu postępowania.

Zgodność jako kryterium rocznej oceny członków kierownictwa i menadżerów

Wdrażanie kodeksu postępowania oraz czujność w zakresie praktyk przeciwdziałania korupcji są uwzględniane w ramach rocznej oceny członków kierownictwa i menadżerów Grupy.

Stwierdzenie niedopatrzeń w zakresie zapobiegania i wykrywania korupcji w ramach podległej im jednostki ma wpływ na roczną ocenę.

5. Rachunkowość

W celu zapewnienia prawidłowego wykorzystania środków i innych składników aktywów do prowadzenia działalności gospodarczej Grupa czuwa nad tym, aby przeprowadzane przez nią operacje i transakcje były rzetelnie i wiernie ujawniane w księgach poszczególnych Podmiotów, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi procedurami.

Członkowie kierownictwa oraz pracownicy dokonujący zapisów księgowych powinni wykazywać się stosowną dokładnością i sprawdzać dokumenty stanowiące podstawę każdego zapisu. Ponadto wszelkie przepływy środków powinny być przedmiotem szczególnej czujności, zwłaszcza jeżeli chodzi o ich odbiorcę oraz tytuł operacji.

Dział księgowy i finansowy powinien być szczególnie zaangażowany w zakresie tych zagadnień.

6. Ostrzeżenie

Zgodnie z kodeksem etycznym Grupa wspiera wolność słowa: zarówno pracownicy, jak i członkowie kierownictwa mogą przekazywać do swoich przełożonych oraz do dyrekcji ds. prawnych, Menadżera ds. zgodności lub Menadżera ds. etycznych wszelkie problemy lub pytania dotyczące praktyk sprzecznych z Kodeksem etycznym.

Grupa uruchomiła wewnętrzny system zawiadamiania służący przyjmowaniu zgłoszeń od pracowników (również zewnętrznych lub doraźnych), członków kierownictwa i partnerów, dotyczących (i) przestępstwa lub występku, (ii) zagrożenia lub szkody dla interesu ogólnego, (iii) naruszenia lub usiłowania naruszenia międzynarodowego zobowiązania ratyfikowanego lub przyjętego przez Francję, jednostronnego aktu organizacji międzynarodowej przyjętego na podstawie tego zobowiązania, prawa Unii Europejskiej, przepisów ustawowych lub wykonawczych, albo (iv) naruszenia kodeksu postępowania. Adresatem wewnętrznego systemu zawiadamiania jest Menadżer ds. etycznych danego Pionu działalności. W przypadku, gdy sygnalista uzna, że sytuacja wykracza poza zakres Pionu działalności, może zwrócić się do Menadżera ds. etycznych Grupy. Na tej samej zasadzie Menadżer ds. etycznych Pionu działalności może przekazać zgłoszenie Menadżerowi ds. etycznych Grupy, jeżeli uzna, że sytuacja wykracza poza zakres jego Pionu działalności.

Sposób zgłaszania, przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń jest określony w załączniku do kodeksu etycznego: Procedura oraz zasady przyjmowania zgłoszeń ostrzegających o nieprawidłowościach i przetwarzania zgłaszanych informacji.

Nie zamykać oczu

Nikt nie powinien pozostać obojętny wobec czynu korupcji w jakiegokolwiek formie.

Fakt niezapobiegania niezgodnemu z prawem zachowaniu, o którym wiemy i mamy uprawnienia, by mu zapobiec, może być traktowany przez organy śledcze jako czyn współsprawstwa.

Jeżeli jesteś świadkiem czynu korupcyjnego, Twoim obowiązkiem jest bezzwłoczne zgłoszenie tego czynu. Następnie Podmiot lub Pion działalności podejmą decyzję, w porozumieniu z Menadżerem ds. etycznych oraz dyrekcją ds. prawnych, czy występuje konieczność zawiadomienia władz.

7. Karanie

Czyny korupcyjne oraz czyny zaniechania w zakresie przeciwdziałania korupcji podlegają karom nakładanym przez władze administracyjne i sądowe, w trybie określonym w załączniku 1 do niniejszego kodeksu postępowania. Członek kierownictwa lub pracownik jest zobowiązany do pokrycia kar pieniężnych nałożonych na niego przez sąd.

W myśl polityki „zerowej tolerancji” wobec czynów korupcyjnych, Grupa zastrzega sobie prawo do podejmowania wszelkich środków, które uzna za niezbędne, jeżeli ujawni jakiegokolwiek uchybienie wobec zasad dotyczących zgodności.

Niezależnie od przypadku, zostaną podjęte następujące sankcje i środki zaradcze:

- odwołanie uprawnień członka kierownictwa lub kara dyscyplinarna wobec pracownika (włącznie ze zwolnieniem z pracy) w przypadku naruszenia kodeksu postępowania narażającego Podmiot, Pion działalności lub Bouygues SA na skutki czynu korupcyjnego;
- zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa wraz z powództwem cywilnym w przypadku ujawnienia czynów korupcyjnych; oraz
- rozwiązanie stosunków umownych z podwykonawcą, współwykonawcą lub partnerem, który popełnił czyn korupcyjny.

V. PRAKTYKI OBCIĄŻONE RYZYKIEM: CO ROBIĆ?

Zaoferowanie wyjazdu przez dostawcę, zasponsorowanie drużyny piłkarskiej, sfinansowanie akcji charytatywnej, przystąpienie do spółki klienta, zapłacenie prowizji agentowi w celu przyspieszenia odprawy celnej dostawy, kontakt z posłem odpowiedzialnym za projekt ustawy „wrażliwy” dla Grupy itp. to sytuacje, z którymi mogą spotkać się członkowie kierownictwa i pracownicy Grupy i które mogą być obciążone ryzykiem korupcji.

Ważne jest, aby każdy potrafił rozpoznać praktyki obciążone ryzykiem i umiał na nie zareagować w taki sposób, aby nie narażać na odpowiedzialność siebie oraz Grupy.

1. Prezenty i zaproszenia

O ile wręczanie i przyjmowanie prezentów i zaproszeń stanowi nieodłączną część stosunków biznesowych, o tyle te sytuacje mogą też podważać bezstronność ofiarodawcy lub przyjmującego. Na początku 2020 roku Grupa ogłosiła politykę w zakresie „Prezentów i zaproszeń” określając warunki, w których pracownicy Grupy mogą wręczać lub przyjmować prezenty i zaproszenia.

Zasady zawarte w tej polityce stanowią, że członkowie kierownictwa lub pracownicy powinni powstrzymać się od wręczania /przyjmowania prezentów lub zaproszeń, których charakter (dobra inwestycyjne, gotówka, umorzenie długu itp.), wartość (przekraczająca limity określone na podstawie wewnętrznych przepisów) lub okres (postępowanie przetargowe lub oczekiwanie na decyzję) nie są zgodne z polityką dotyczącą „Prezentów i zaproszeń” Grupy.

Z tych zasad wynika, że w zależności od wartości prezenty/zaproszenia są zgłaszane do przełożonego i podlegają zatwierdzeniu przez niego, ewentualnie po zasięgnięciu opinii Menadżera ds. zgodności lub dyrektora ds. prawnych. Prezenty/zaproszenia powinny być jawne i ujawnione w sposób przejrzysty w rachunkowości spółki.

Prezenty i zaproszenia: dobre praktyki

W sytuacji wręczania lub otrzymywania prezentu/zaproszenia należy się zawsze odwołać do polityki dotyczącej „Prezentów i zaproszeń” Grupy, lub ewentualnie Pionu działalności.

Trzeba sobie zadać następujące pytania:

- „Czy ten prezent/ to zaproszenie nie wzbudza moich wątpliwości?”
- „Czy nie będę odczuwać wątpliwości, jeżeli istnienie tego prezentu/zaproszenia zostanie ujawnione?”
- «Jaki jest kontekst? Czy prezent lub zaproszenie są oferowane przez kurtuazję, z przyczyn handlowych czy może w celu uzyskania czegoś w zamian?»
- „Czy prezent lub zaproszenie mieści się w rozsądnych granicach z punktu widzenia przyjętych zwyczajów w moim zawodzie?”
- „Czy wręczając albo przyjmując ten prezent lub zaproszenie pozostaję niezależny (a)?”
- „Czy może na tym ucierpieć wizerunek mojego Podmiotu / Pionu działalności lub Grupy?”

W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z dyrekcją ds. prawnych lub Menadżerem ds. zgodności.

2. Gratyfikacje

Gratyfikacje (*facilitation payments*) stanowią nienależne płatności na rzecz (lub żądane przez) funkcjonariuszy publicznych w celu ułatwienia przedsięwzięcia lub wykonania bieżących czynności administracyjnych (odprawa celna sprzętu, uzyskanie wizy, pozwolenia itd.), o które wnioskodawca może występować zgodnie z prawem.

Grupa opowiada się za zakazem, obowiązującym członków kierownictwa i pracowników, wręczania jakichkolwiek gratyfikacji, z wyjątkiem przypadku, gdy gratyfikacja jest żądana pod przymusem lub w sytuacji zagrożenia dla życia, nienaruszalności cielesnej i bezpieczeństwa pracownika.

3. Mecenat i sponsoring¹

Grupa docenia rolę mecenatu, który spełnia zawarte w Kodeksie etycznym pragnienie uczestniczenia w życiu Miasta. Ponadto Grupa pragnie wspierać wydarzenia sportowe, kulturalne, artystyczne i naukowe zgodne z wyznawanymi przez nią wartościami.

Jednakże mecenat oraz działania sponsoringowe obarczone są ryzykiem w zakresie korupcji, gdyż mogą służyć utajnieniu i/lub pośredniemu popełnianiu czynów zabronionych.

Mecenat polega na przeznaczaniu pewnej kwoty, dóbr lub usług na rzecz organizacji, która służy interesom publicznym.

Sponsoring polega na uczestniczeniu w finansowaniu organizacji lub wydarzenia takiego jak seminarium, konferencja lub impreza sportowa, w celu skorzystania w zamian z pozytywnego potencjału handlowego wytworzonego dzięki rzucającemu się w oczy uczestnictwie lub przystąpieniu do wydarzenia. Sponsoring służy promowaniu handlowego wizerunku produktu lub marki, między innymi dzięki działaniom reklamowym.

Te czynności muszą spełniać cel zgodny z prawem i nie mogą służyć zatajeniu i/lub pośredniemu popełnieniu czynu zabronionego (nielegalna płatność, korupcja, handel wpływami, itd.), i/lub uczestnictwu w działaniach, w których Grupa ma zakaz udziału (np. finansowanie partii politycznych).

Grupę obowiązuje również zakaz uczestnictwa we wszelkich działaniach mecenatu lub sponsoringu:

- które mają na celu uzyskanie lub utrzymanie umowy, decyzji lub pozwolenia;
- które warunkują realizację inwestycji lub następują w strategicznym momencie mającym wpływ na interesy Pionu działalności lub Podmiotu (trwający przetarg, rozpatrywanie wniosku o uzyskanie pozwolenia itd.);
- jeżeli beneficjent i/lub członkowie kierownictwa byli przedmiotem wyroku karnego lub organy kontrolne (we Francji, Izba obrachunkowa) zgłosiły zarzuty dotyczące sprawowanego przez nich zarządzania;
- jeżeli beneficjent dąży w oczywisty sposób do zaspokojenia osobistego interesu lub przyjmuje zachowanie lub sposób zarządzania wskazujący na ryzyko malwersacji środków przez jego członków lub uprawdopodobniający tego rodzaju ryzyko;
- jeżeli pracownik, który zainicjował projekt, czerpie z niego bezpośrednio korzyści osobiste; lub

(1) Ten paragraf nie dotyczy działalności sponsoringu reklamowego, która jest regulowana dekretem nr 92-280 z dnia 27 marca 1992 roku w sprawie obowiązków wydawców usług w zakresie reklamy, sponsorowania i tele-zakupów.

- jeżeli sponsorowane działanie nie przyczynia się w żaden sposób do polityki marketingowej lub komunikacyjnej danego Pionu działalności lub Podmiotu.

W przypadku mecenatu każdy Pion działalności musi określić, w uzgodnieniu z komitetem ds. etycznych, kierunki swojej polityki mecenatu. W przypadku gdy dane działanie w zakresie mecenatu odbiega od wyznaczonej uprzednio polityki, należy bezwzględnie zwrócić się do komitetu ds. etycznych Pionu działalności w celu zatwierdzenia planowanego przedsięwzięcia, beneficjenta, jak również formy wkładu.

W odniesieniu do każdego działania w zakresie mecenatu lub sponsoringu Grupa wymaga, aby:

- beneficjent był przedmiotem analizy zagrożeń;
- wkład został przekazany w formie pisemnej umowy;
- członek kierownictwa lub pracownik, który wystąpił z inicjatywą przedsięwzięcia, poświadczył, czy jest powiązany (lub czy nie jest) z beneficjentem; oraz
- została przeprowadzona kontrola wykorzystania wkładu do celów określonych w umowie.

Prowadzenie działania w zakresie mecenatu lub sponsoringu: na co zwrócić uwagę

Pion działalności uczestniczy w przetargu zorganizowanym przez gminę. Wójt sugeruje pracownikowi Pionu działalności przygotowującemu ofertę, aby zasponsorował gminne zawody sportowe odbywające się w tym samym okresie.

Co robić?

Należy zawsze zwracać uwagę na kontekst działań w zakresie mecenatu lub sponsoringu. Tego rodzaju działania są ściśle zabronione, jeżeli Pion działalności jest w trakcie negocjacji z gminą.

W razie wątpliwości należy skonsultować się z Menadżerem ds. zgodności lub z dyrekcją ds. prawnych Pionu działalności.

4. Konflikty interesów

Konflikt interesów występuje, gdy osobiste interesy członka kierownictwa lub pracownika są sprzeczne z interesami lub konkurencyjne wobec Podmiotu Grupy, w ramach którego wykonuje on swoją działalność zawodową.

Kodeks etyczny wymaga, aby każdy członek kierownictwa lub pracownik upewnił się, że nie prowadzi bezpośrednio lub pośrednio działalności, która postawiłaby go w sytuacji konfliktu interesów w stosunku do jego Podmiotu lub Pionu działalności. W przypadku, gdy członek kierownictwa lub pracownik znajdzie się w sytuacji potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, powinien powiadomić przełożonych, nie pomijając żadnych okoliczności.

Grupa przyjęła program zgodności dotyczący konfliktów interesów.

Zgłoszenie konfliktu interesów

Twoja bratowa jest dyrektorem generalnym przedsiębiorstwa, które chciałoby zostać nowym dostawcą Pionu działalności. W ramach pełnionych funkcji masz wpływ na proces wyboru dostawców.

Co robić?

Należy bezzwłocznie zgłosić konflikt do przełożonego w celu podjęcia, we współpracy z Menadżerem ds. zgodności lub dyrekcją ds. prawnych, stosownych środków działania (np. wykluczenie z udziału w postępowaniu przetargowym, środki zabezpieczające poufność dokumentacji itd.).

5. Korzystanie z pośredników

Definicja pośrednika

Pośrednik oznacza osobę prawną lub fizyczną, bez względu na jej status lub sektor działalności, wykonującą na rzecz Grupy, jej Pionu działalności lub Podmiotu, w ramach głównego przedmiotu działalności lub okazjonalnie, działanie polegające na ułatwieniu, wobec publicznego lub prywatnego podmiotu trzeciego, zawarcia umowy lub uzyskania zobowiązania, decyzji albo pozwolenia.

Osoba, której zadanie polega wyłącznie na świadczeniu usług doradztwa technicznego lub usług intelektualnych, bez świadczenia pośrednictwa, nie jest pośrednikiem w rozumieniu poprzedzającego ustępu. Ocena należy do członka kierownictwa lub do pracownika zlecającego zadanie danej osobie. W przypadku wątpliwości odnośnie charakteru planowanej usługi należy skonsultować się z dyrekcją ds. prawnych lub z Menadżerem ds. zgodności.

Stanowisko Grupy

Korzystanie z pośredników jest ściśle zabronione przez Grupę w sytuacji, gdy chodzi o przeprowadzenie przez nich działań, których Grupa, jej Piony działalności lub Podmiotu nie mają prawa wykonywać we własnym zakresie, lub jeżeli po zastosowaniu wszystkich środków ostrożności istnieją wątpliwości dotyczące ich uczciwości.

Korzystanie z pośredników może być rozważane w niektórych sytuacjach, przykładowo, gdy Podmioty pragną wejść na nowy rynek lub potrzebują pomocy lub udziału wykwalifikowanego specjalisty w celu przeprowadzenia negocjacji lub innych działań handlowych.

Niemniej jednak taka praktyka może stwarzać ryzyko, ponieważ osoba prawna, która zwróciła się o pomoc do pośrednika, może zostać skazana na surowe kary w przypadku popełnienia czynów korupcji przez pośrednika. Dlatego korzystanie z pośredników, gdy jest to konieczne, wymaga zachowania ostrożności.

Ponadto wybór pośrednika i wszelka współpraca z nim wymagają szczególnej czujności w przypadku, gdy:

- pośrednik podejmuje działania wobec funkcjonariuszy publicznych;
- pośrednik został zaproponowany /narzucony przez osobę trzecią (funkcjonariusza publicznego, klienta, itd.); lub
- prawo miejscowe wymaga korzystania z pośrednika w celu przeprowadzenia planowanego przedsięwzięcia.

Korzystanie z osoby fizycznej w celu pośrednictwa jest zasadniczo zabronione. Jednakże od tej zasady mogą być stosowane wyjątki po uzyskaniu uprzedniej zgody dyrekcji ds. prawnych lub Menadżera ds. zgodności. Wyjątki wymagają uzasadnienia oraz muszą być ujęte w ramach procedury podlegającej zatwierdzeniu przez Menadżera ds. etycznych Pionu działalności lub Menadżera ds. etycznych Grupy.

Każdy Pion działalności ma możliwość zakazu lub ograniczenia korzystania z niektórych rodzajów pośrednictwa w oparciu o własną mapę zagrożeń.

Czynności sprawdzające przed skorzystaniem z pośrednika

Grupa wymaga, aby pracownik, który pragnie skorzystać z pośrednika, zwrócił się do dyrekcji ds. prawnych lub do Menadżera ds. zgodności w celu przeprowadzenia następujących czynności sprawdzających:

- Czy pośrednik jest osobą prawną?
- Czy pośrednik jest prawidłowo zarejestrowany i posiada rzeczywistą lokalizację?
- Czy ogłasza sprawozdania finansowe ?
- Kim są rzeczywisci beneficjenci?
- Czy pośrednik posiada wystarczające doświadczenie i renomę w swojej dziedzinie oraz środki proporcjonalne do usług, które oferuje (rzeczywiste prowadzenie działalności zostało potwierdzone, systematycznie wykonuje zadania pośrednictwa, posiada poważnych klientów, może wykazać się znajomością branży /kraju, itd.)?

Sygnaly ostrzegawcze

W ramach analizy zagrożeń należy zwrócić szczególną uwagę na:

- ewentualne konflikty interesów;
- osobiste i/lub zawodowe powiązania pomiędzy pośrednikiem a funkcjonariuszami publicznymi;
- trudności w pozyskaniu informacji niezbędnych do przeprowadzenia analizy zagrożeń;
- podejrzany lub trudny do wyjaśnienia charakter wymogów stawianych przez pośrednika (anonimowość, umowa na wyłączność z klientem itd.);
- ewentualne orzeczone kary z tytułu nieuczciwego postępowania pośrednika, jego członka kierownictwa lub akcjonariusza;
- warunki płatności proponowane przez pośrednika (płatność gotówkowa, płatność na rachunek bankowy prowadzony w raju podatkowym, lub na rachunek nienależący do pośrednika, itd.) kwotę żądanego wynagrodzenia; oraz
- odmowę podjęcia zobowiązania do przestrzegania przepisów antykorupcyjnych.

Decyzja o skorzystaniu z pośrednika jest podejmowana w zależności od ilości i wagi ujawnionych sygnałów, w porozumieniu z dyrekcją prawną, Menadżerem ds. zgodności lub Menadżerem ds. etycznych.

Umowa

Stosunki biznesowe z pośrednikiem muszą być obowiązkowo uregulowane w postaci umowy sporządzonej z udziałem dyrekcji ds. prawnych lub Menadżera ds. zgodności. Umowa jest podpisywana przez pełnomocnika Pionu działalności lub danego Podmiotu.

Umowa powinna określać świadczenia pośrednika oraz zawierać stosowny zapis antykorupcyjny.

Piony działalności mogą wprowadzać wyjątki od tych zasad podyktowane charakterem ich działalności. Wyjątki wymagają uzasadnienia oraz muszą być ujęte w ramach procedury podlegającej zatwierdzeniu przez Menadżera ds. etycznych Pionu działalności lub Menadżera ds. etycznych Grupy.

Aktualny wykaz umów zawartych z pośrednikami (wraz z aneksami) powinien być regularnie przedstawiany Menadżerowi ds. etycznych Pionu działalności.

Wynagrodzenie pośrednika

Podstawą określonego umownie wynagrodzenia pośrednika powinny być zawsze rzeczywiste i potwierdzone dowodami świadczenia usług pośrednictwa. Tym samym, wynagrodzenie powinno:

- być proporcjonalne do czasu trwania i stopnia złożoności zadania;
- obejmować obowiązkowo stałą, ryczałtową część, przy czym, jeżeli wynagrodzenie zawiera część zmienną zależną od powodzenia zadania (*success fee*), jej wartość nie może być wyższa od kwoty stałego wynagrodzenia. W przypadku *success fee*, struktura i warunki płatności wynagrodzenia pośrednika podlegają uprzedniemu zatwierdzeniu przez Menadżera ds. etycznych danego Pionu działalności;
- być wypłacane w miarę wykonywania zadania na podstawie faktur wystawianych przez pośrednika popartych stosownymi dokumentami (badania, dokumenty dotyczące wykonania umowy, raporty, sprawozdania z zebrań itd.); oraz
- być dokonywane na rachunek bankowy prowadzony w kraju, w którym jest realizowana inwestycja. W przypadku, gdy pośrednik nie jest narodowości kraju, w którym jest realizowana inwestycja, może otrzymać alternatywnie zapłatę w kraju siedziby jego głównej działalności.

Piony działalności mogą wprowadzać wyjątki od tych zasad podyktowane charakterem ich działalności. Wyjątki wymagają uzasadnienia oraz muszą być ujęte w ramach procedury podlegającej zatwierdzeniu przez Menadżera ds. etycznych Pionu działalności lub Menadżera ds. etycznych Grupy.

6. Finansowanie działalności politycznej

We Francji finansowanie działalności partii politycznych, jak również kariery lub kandydatury polityka jest objęte ścisłym zakazem obowiązującym osoby prawne. Podobny zakaz obowiązuje w wielu innych krajach.

Ogólna polityka Grupy ustanawia zakaz finansowania partii lub polityków, bezpośrednio lub pośrednio poprzez stowarzyszenia, *think tanki*, fundacje itd.

7. Reprezentowanie interesów i lobbying

Grupa prowadzi działania lobbyngu¹, aby jej działalność była lepiej znana i spotykała się z większym zrozumieniem. Członkowie kierownictwa Grupy i poszczególnych Pionów działalności określają i przyjmują cele i tryb realizacji działań lobbyngowych, które powinny być zgodne z obowiązującymi przepisami oraz z wartościami Grupy.

Członek kierownictwa lub pracownik prowadzący działania lobbyngowe

Członek kierownictwa lub pracownik prowadzący działania lobbyngowe jest zobowiązany do przestrzegania zasad uczciwości, w poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa, Kodeksu etycznego i niniejszego kodeksu postępowania.

We Francji każdy Pion działalności odpowiada za wpisanie na listę, przekazywanie i aktualizowanie urzędowi ds. jawności życia publicznego (*Haute Autorité de la transparence de la vie publique*) (HATVP) informacji dotyczących podległych mu przedsiębiorstw, członków kierownictwa i pracowników prowadzących działalność lobbyngową.

Każdy członek kierownictwa lub pracownik biorący udział w działaniach lobbyngowych powinien:

- przestrzegać zakazu praktyk korupcyjnych jak również praktyk nieuczciwej konkurencji, i szczególnie nie powinien oferować zakazanych korzyści w celu wywarcia wpływu na decyzję decydenta;
- przestrzegać obowiązków jawności i składania sprawozdań do urzędu ds. jawności życia publicznego HATVP;
- sprawdzać, czy jednostka dopełnia obowiązków rejestracji oraz przestrzega szczegółowych przepisów dotyczących planowanych działań lobbyngowych;
- powstrzymać się od nakłaniania jakichkolwiek osób do naruszenia obowiązujących zasad deontologii;
- powstrzymać się od działań mających na celu uzyskanie informacji lub decyzji w drodze oszustwa;
- przestrzegać zakazu wykorzystywania do celów handlowych lub reklamowych informacji uzyskanych w ramach prowadzonej działalności;
- odmawiać sprzedaży osobom trzecim kopii dokumentów pochodzących z rządu, władz administracyjnych lub publicznych;
- upewnić się, że organizacje zawodowe oraz *think tanki*, których członkami są przedstawiciele Grupy, przestrzegają przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji.

Skorzystanie z osoby trzeciej dla prowadzenia działań lobbyngowych

Postanowienia niniejszego kodeksu dotyczące pośredników w zakresie analizy ryzyka, wynagrodzenia oraz zawierania umów mają zastosowanie do przedstawicieli interesów.

Osoba trzecia występująca w charakterze przedstawiciela interesów musi zobowiązać się do przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji.

(1) Lobbyng jest rozumiany jako udział w debatach na temat opracowywania lub stosowania ustaw i przepisów wykonawczych, a także polityki publicznej w drodze opiniowania lub wydawania ekspertyz technicznych.

Rekrutacja lub korzystanie z usług dawnych polityków lub posłów (ministrów, osób kierujących terytorialnymi organami wykonawczymi, itd.) lub dawnych urzędników instytucji krajowych albo międzynarodowych może nastąpić pod warunkiem przestrzegania zasad regulujących ich status (np. obowiązek upływu określonego terminu od momentu ustania funkcji itd.). Niezależnie od sytuacji nie można korzystać z usług tych osób do prowadzenia działań lobbingsowych obejmujących dziedziny wchodzące w zakres ich poprzednich funkcji przed upływem terminu określonego przepisami od momentu zaprzestania funkcji.

Korzystanie z usług podmiotu prowadzącego działalność lobbingsową: na co należy zwrócić uwagę

Nie należy korzystać z usług lobbysty, który:

- nie jest w stanie wykazać, że posiada doświadczenie i środki do wykonywania powierzonego mu zadania.
- odmawia podpisania obowiązkowych klauzul, które muszą być zawarte w jego pisemnej umowie.
- odmawia wpisu do oficjalnych rejestrów (np. do rejestru przedstawicieli interesów urzędu ds. jawności życia publicznego (*Haute Autorité pour la transparence de la vie publique*) (HATVP) we Francji, do europejskiego rejestru służącego przejrzystości).
- był w przeszłości karany, w szczególności za czyny korupcyjne lub pokrewne.

ZAŁĄCZNIK 1

USTAWA SAPIN 2: NASILENIE WALKI Z KORUPCJĄ

Ustawa Sapin 2 wprowadziła liczne rozwiązania mające na celu wykrywanie i zapobieganie czynom korupcyjnym w przedsiębiorstwie. Dzięki przyjęciu tych przepisów ustawodawstwo francuskie zbliżyło się w znacznym stopniu do ustawodawstwa w innych krajach.

Wdrażanie programu zgodności

Ustawa stanowi, że przedsiębiorstwa powyżej określonego progu wdrażają program zgodności obejmujący osiem filarów:

- przyjęcie kodeksu postępowania;
- wewnętrzny system zgłaszania naruszeń umożliwiający przyjmowanie zawiadomień od pracowników dotyczących występowania sytuacji sprzecznych z kodeksem postępowania spółki;
- mapę zagrożeń ;
- procedury oceny sytuacji klientów, głównych dostawców i pośredników z punktu widzenia mapy zagrożeń;
- procedury wewnętrznej i zewnętrznej kontroli księgowej;
- system szkoleń przeznaczony dla kadry kierowniczej i pracowników najbardziej narażonych na ryzyko korupcji i handlu wpływami;
- system kar umożliwiający karanie pracowników spółki w przypadku naruszenia kodeksu postępowania;
- wewnętrzny system kontroli i oceny podjętych środków.

Utworzenie francuskiej agencji antykorupcyjnej [fr. *Agence française anti-corruption*] (AFA)

Zadaniem francuskiej agencji antykorupcyjnej AFA jest wspieranie właściwych władz w zapobieganiu i wykrywaniu czynów korupcyjnych i powiązanych z nimi przestępstw. Agencja ma uprawnienia kontrolne oraz może nakładać kary.

Agencja kontroluje przestrzeganie środków i procedur, które powinny być stosowane przez największe przedsiębiorstwa w celu zapobiegania i wykrywania korupcji. Funkcjonariusze agencji mogą przeprowadzać czynności sprawdzające na miejscu w przedsiębiorstwie. Po przeprowadzeniu kontroli agencja może skierować ostrzeżenie do spółki lub zwrócić się do komisji ds. sankcji. Komisja ds. sankcji może nakazać spółce i jej przedstawicielom dostosowanie wewnętrznych procedur zgodności oraz ewentualnie nałożyć karę pieniężną na przedsiębiorstwo oraz na członków kierownictwa, którzy dopuścili się uchybienia.

Agencja zawiadamia również prokuratora Republiki lub prokuratora ds. finansowych o czynach, które wskazują na popełnienie przestępstwa lub czynu niedozwolonego.

Wprowadzenie porozumienia o dobrowolnym poddaniu się karze

Na wzór instytucji prawnej *Deferred Prosecution Agreement* (DPA) obowiązującej w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii, ustawa Sapin 2 wprowadziła możliwość zawarcia przez przedsiębiorstwo oskarżone o korupcję „porozumienia o dobrowolnym poddaniu się karze”.

To nowe rozwiązanie umożliwia przedsiębiorstwu „zawarcie ugody” z prokuratorem zamiast długiego procesu o trudnym do przewidzenia wyroku końcowym. W tym celu przedsiębiorstwo musi zapłacić grzywnę na rzecz Skarbu Państwa wynoszącą do 30 % jej średnich rocznych obrotów z trzech ostatnich lat. Może też zostać zobowiązane do przeprowadzenia programu naprawczego przez maksymalny okres 3 lat pod kontrolą AFA.

Rozszerzenie właściwości francuskiego sądu karnego

Na mocy ustawy Sapin 2 została potwierdzona i rozszerzona właściwość eksterytorialna francuskiego sądu, która obejmuje obecnie przestępstwa popełnione przez osobę prawną lub fizyczną, niezależnie od jej obywatelstwa, mającą stałe miejsce zamieszkania we Francji lub prowadzącą we Francji przynajmniej część swojej działalności gospodarczej.

Ponadto nowa ustawa zniósła część przeszkód, które poprzednio hamowały ściganie i karanie przestępstw przez francuski sąd. Obecnie jest on właściwy:

- nawet jeżeli zarzucany czyn nie jest karalny w świetle przepisów kraju, w którym został popełniony;
- bez konieczności składania zawiadomienia o przestępstwie przez osobę poszkodowaną w kraju popełnienia czynu; oraz
- bez wymogu podejmowania ścigania przez prokuraturę.

Sąd francuski, na wzór sądów angielskich i amerykańskich, posiada obecnie rozszerzoną właściwość umożliwiającą ściganie i karanie czynów korupcyjnych zagranicą.

Zwiększenie kar wobec osób fizycznych

Od momentu wejścia w życie ustawy Sapin 2, polityka karna rządu została ukierunkowana na systematyczne zwiększenie kar wobec osób fizycznych popełniających czyny korupcyjne. Niezależnie od zawarcia przez przedsiębiorstwo porozumienia o dobrowolnym poddaniu się karze, członkowie kierownictwa i pracownicy uczestniczący w przestępstwie są ścigani przed sądem na podstawie oskarżenia wnoszonego przez prokuraturę.

Ochrona sygnalistów

Ustawa Sapin 2 przyznaje ochronę sygnalistom i zwalnia ich z odpowiedzialności karnej, jeżeli w związku z zawiadomieniem zdradzają tajemnicę chronioną prawem.

Przyznaje także sygnalistom prawo do zawiadamiania bezpośrednio organów śledczych lub administracyjnych w przypadku poważnego zagrożenia lub w obliczu nieodwracalnych szkód.

Ustawa wymaga od przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej pięćdziesięciu pracowników stosowania procedur zbierania zawiadomień o naruszeniach od pracowników lub też zewnętrznych i doraźnych współpracowników przedsiębiorstwa.

ZAŁĄCZNIK 2 PRZYDATNE LINKI I DOKUMENTY ŹRÓDŁOWE

Francja: Francuska Agencja Antykorupcyjna (AFA)

Zalecenia AFA

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

Konflikty interesów

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

Praktyczny poradnik: menadżer ds. zgodności w zakresie przeciwdziałania korupcji w przedsiębiorstwie

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

Praktyczny poradnik: czynności sprawdzające w zakresie przeciwdziałania korupcji w ramach fuzji i nabywania spółek

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

Praktyczny poradnik: polityka dotycząca prezentów i zaproszeń w przedsiębiorstwach, publicznych spółkach przemysłowych i handlowych, stowarzyszeniach i fundacjach

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

Stany Zjednoczone

FCPA A Resource Guide to the US Foreign Corruption Practices Act

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

FCPA Guidance (juin 2020)

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

Wielka Brytania

The Bribery Act 2010: Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing

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

Transparency International

Indeks percepcji korupcji (IPC)

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

GRUPA BOUYGUES

32 avenue Hoche

F-75378 Paris Cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



UWAGA

Niniejszy dokument odzwierciedla stan obowiązujących przepisów na dzień 30 stycznia 2022 roku i podlega ewentualnej aktualizacji wyłącznie za pośrednictwem Intranetu i bouygues.com.

2014 •Aktualizacja : styczeń 2022

Kodeks etyczny kodeks przeciwdziałania korupcji i Programy zgodności grupy Bouygues (konkurencja, informacja finansowa i operacje giełdowe konflikty interesów, embarga, sankcje gospodarcze i ograniczenia eksportowe) są dostępne za pośrednictwem Intranetu Grupy (ByLink).

The Bouygues logo, consisting of the word "BOUYGUES" in white capital letters inside a red rounded rectangle.

BOUYGUES