

# BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC



Làm cho tiến bộ trở thành hiện thực



# NỘI DUNG

LỜI TỰA .....	1
ĐỊNH NGHĨA.....	2
I. BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC: DÙNG ĐỂ LÀM GÌ? .....	3
II. BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC: ĐƯỢC DÀNH CHO AI?.....	4
III. QUẢN LÝ ĐẠO ĐỨC .....	5
IV. CHIA SẺ GIÁ TRỊ .....	6
1. Tôn trọng .....	6
2. Liêm chính .....	7
3. Trách nhiệm.....	8
V. NGUYÊN TẮC HÀNH ĐỘNG HÀNG NGÀY.....	10
1. Đạo đức nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao .....	10
2. Đạo đức các bên liên quan .....	13
VI. THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC.....	14
1. Thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức trong các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn .....	14
2. Ủy ban Đạo đức.....	14
3. Trao đổi và ngăn chặn .....	14
4. Chịu trách nhiệm cũng có nghĩa là cảnh báo.....	15
PHỤ LỤC: CƠ SỞ TỔ GIÁC - QUY TRÌNH NỘI BỘ ĐỐI VỚI VIỆC TIẾP NHẬN VÀ XỬ LÝ CẢNH BÁO TỔ GIÁC.....	16



## LỜI TỰA

Sự thành công và tương lai của tập đoàn Bouygues phụ thuộc vào niềm tin mà họ truyền nhân viên, cổ đông, đối tác khu vực công và tư nhân và nói chung là tất cả các "bên liên quan".

Một yếu tố quan trọng giúp tạo ra niềm tin này là sự tôn trọng các quy tắc ứng xử chung cho tất cả các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn được quy định trong Bộ Quy tắc Đạo đức soạn thảo lần đầu vào năm 2006 và thường xuyên được sửa đổi và cập nhật cho phù hợp với sự phát triển của pháp luật và xã hội.

Bộ Quy tắc Đạo đức nhằm mục đích tập hợp nhân viên xung quanh các giá trị chung cốt lõi phải tuân thủ khi kinh doanh, bất kể hoàn cảnh hay quốc gia nào.

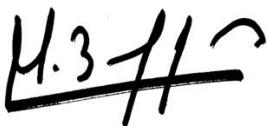
Do đó, Bộ Quy tắc Đạo đức này phản ánh các giá trị của Tập đoàn về các vấn đề tôn trọng, liêm chính và trách nhiệm.

Đây là những nguyên tắc chỉ dẫn các giám đốc điều hành, quản lý và nhân viên cấp cao trong các hành động hàng ngày của họ.

Điều quan trọng là bạn phải đọc Bộ Quy tắc Đạo đức này, đảm bảo rằng những người khác đọc nó và tuân thủ nó một cách cẩn thận trong quá trình làm việc của bạn.

Sự phát triển không ngừng của Tập đoàn Bouygues là tùy thuộc vào sự tuân thủ Bộ Quy tắc Đạo đức của mỗi người và tất cả mọi người trong số các bạn.

Martin Bouygues  
Chủ tịch Hội đồng quản trị Tập đoàn  
(Đã ký)



Olivier Roussat  
Tổng Giám Đốc  
(Đã ký)



## ĐỊNH NGHĨA

**Giám đốc điều hành cấp cao:** có nghĩa là các giám đốc và cán bộ điều hành của mỗi thực thể Tập đoàn.

**Thực thể:** là các công ty và pháp nhân của Pháp và nước ngoài do các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn "kiểm soát" trực tiếp hoặc gián tiếp.

**Tập Đoàn:** có nghĩa là Bouygues SA và tất cả các công ty và pháp nhân của Pháp và nước ngoài do Bouygues SA "kiểm soát" trực tiếp hoặc gián tiếp (bao gồm các liên doanh do Bouygues SA, các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn hoặc các thực thể của họ kiểm soát). "Kiểm soát" có ý nghĩa được đưa ra trong các điều khoản kết hợp của Điều L. 233-3 và L. 233-16 của Bộ quy tắc Thương mại Pháp (*Code de Commerce*) và do đó bao gồm cả *kiểm soát về mặt pháp lý và trên thực tế*.

**Quản lý:** mỗi doanh nghiệp thuộc Tập đoàn sẽ xác định khái niệm "người quản lý" áp dụng cho phạm vi của mình dựa trên các quy trình và hoạt động của mình.

**Doanh nghiệp thuộc Tập đoàn:** trong tài liệu này có nghĩa là Bouygues SA và từng doanh nghiệp thuộc Tập đoàn, tính đến hiện nay, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier và Colas (Doanh nghiệp xây dựng), TF1 (Truyền thông), Bouygues Telecom (Viễn thông) và Equans (Năng lượng và Dịch vụ).

**Cán bộ đạo đức và cán bộ tuân thủ:** mỗi doanh nghiệp thuộc Tập đoàn bổ nhiệm Cán bộ Đạo đức của riêng mình và một Cán bộ Đạo đức Tập Đoàn được bổ nhiệm trong Bouygues SA. Về nguyên tắc, Cán bộ đạo đức là Cố vấn chung của đơn vị có liên quan, chịu trách nhiệm triển khai và thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức, Quy tắc ứng xử chống tham nhũng và các chương trình chính, sách tuân thủ của Tập đoàn. Người đó có thể được hỗ trợ bởi một Cán bộ tuân thủ chịu trách nhiệm thực hiện hoạt động của những vấn đề này.

## I. BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC: DÙNG ĐỂ LÀM GÌ?

Danh tiếng và sức mạnh của tập đoàn Bouygues phụ thuộc vào niềm tin của các bên liên quan, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao, mà điều này xuất phát từ sự tôn trọng các giá trị cốt lõi được chia sẻ bao gồm sự tôn trọng, liêm chính và trách nhiệm. Những giá trị này nhằm hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn của chúng ta trong tất cả các giao dịch kinh doanh của họ.

Bộ Quy tắc Đạo đức này nhằm mục đích đảm bảo rằng mọi người đều thực hiện cách ứng xử thích hợp mọi lúc. Mục đích của nó là tập hợp các giám đốc điều hành cấp cao và nhân viên của Tập đoàn xung quanh các giá trị chung. Những giá trị này phải củng cố các quyết định mà chúng ta đưa ra hàng ngày, bất kể mức độ trách nhiệm của chúng ta là gì.

Vì thế, các nguyên tắc hành động được làm rõ trong Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng, một hướng dẫn thiết thực đặt ra cách ứng xử để áp dụng trong mọi tình huống có thể vi phạm các Bộ Quy tắc Đạo đức và do đó, các giá trị chung cốt lõi của chúng ta.

Hơn nữa, các chương trình tuân thủ<sup>1</sup> và chính sách<sup>2</sup> đã được soạn thảo để giải quyết cụ thể hơn một số vấn đề chính cho Tập đoàn.

Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng, các chương trình và chính sách tuân thủ là một phần không thể thiếu của Bộ Quy tắc Đạo đức và tạo thành hướng dẫn thực hiện.



Chúng có thể được bổ sung, khi cần thiết, theo các quy trình được soạn thảo bởi các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn.

(1) Kể từ ngày này, các chương trình tuân thủ này là "Cấm vận và Hạn chế xuất khẩu", "Cạnh tranh", "Thông tin tài chính và Giao dịch chứng khoán" và "Xung đột lợi ích".

(2) Kể từ ngày này, chính sách "Quà tặng và Lòng hiếu khách".

## II. BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC: ĐƯỢC DÀNH CHO AI?

Bộ Quy tắc Đạo đức này áp dụng cho tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao của Tập đoàn<sup>1</sup> trong quá trình làm việc của họ, bất kể thực thể, dự án hoặc quốc gia liên quan.

Nó sẽ được chia sẻ với tất cả các bên liên quan mà chúng ta tương tác. Chúng ta hy vọng họ tuân thủ nó hoặc áp dụng các tiêu chuẩn ít nhất cũng tương đương với các tiêu chuẩn được nêu ra trong Bộ Quy tắc Đạo đức của chúng ta.

Các giám đốc điều hành cấp cao của Tập đoàn có trách nhiệm đảm bảo rằng Bộ Quy tắc Đạo đức được áp dụng đầy đủ và đúng đắn. Họ được hỗ trợ trong việc này bởi các Cán bộ đạo đức, những người đảm bảo rằng nó được thực hiện hàng ngày và được mọi người hiểu và chấp nhận.

---

(1) Trong trường hợp một liên doanh được kiểm soát bởi một thực thể Tập đoàn và một đối tác mà không thể yêu cầu tuân thủ Bộ Quy tắc Đạo đức này, đối tác nên được yêu cầu thực hiện một cam kết hợp đồng để tôn trọng các tiêu chuẩn ít nhất tương đương với các tiêu chuẩn được quy định trong Bộ Quy tắc Đạo đức này.



### III. QUẢN LÝ ĐẠO ĐỨC

Tập đoàn tin rằng sự lãnh đạo gương mẫu sẽ xây lên nền tảng của bất kỳ cách tiếp cận đạo đức nào. Sự tham gia của nhân viên bắt nguồn từ sự tôn trọng và thể hiện các giá trị đạo đức và văn hóa của Tập đoàn.

Các giám đốc điều hành và quản lý cấp cao không chỉ phải tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất mà còn phải truyền tải thông điệp này cho nhân viên của họ.

Do đó, họ được mong đợi sẽ lãnh đạo bằng tấm gương và, đặc biệt:

- họ không được làm bất cứ điều gì trái với quy định của Bộ Quy tắc Đạo đức này;
- họ phải công bằng và từ chối dung thứ cho bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào, phải đối xử bình đẳng và công bằng với tất cả nhân viên;
- Họ phải coi lòng tự trọng và tôn trọng người khác là ưu tiên trong quản lý và từ chối tha thứ cho bất kỳ hình thức quấy rối nào, bao gồm tất cả các bình luận phân biệt giới tính hoặc xúc phạm và bất kỳ hành vi nào có thể đe dọa phẩm giá con người bằng cách tạo ra một môi trường đe dọa, thù địch, nhục mạ hoặc xúc phạm; và
- họ phải phản ứng ngay lập tức và thực hiện những biện pháp cần thiết để đối phó với các tình huống vi phạm đạo đức quản lý.

## IV. CHIA SẺ GIÁ TRỊ

### *Hành động với sự tôn trọng, liêm chính và trách nhiệm*

#### 1. Tôn trọng

Tôn trọng là một trong những giá trị chính của Tập đoàn và phải dẫn dắt mọi người trong hành vi cá nhân của họ, dù là về mặt nội bộ trong các cư xử với nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao của Tập đoàn, hay bên ngoài trong các cư xử với các bên liên quan và tất cả các bên thứ ba.

Tất cả các doanh nghiệp và thực thể thuộc Tập đoàn phải đảm bảo rằng tất cả mọi người mà họ tương tác đều được đối xử với sự tôn trọng và phẩm giá.

#### **Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao**

Tập đoàn luôn cố gắng áp dụng một chính sách nhân sự công bằng, không có sự phân biệt về giới tính, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, khuyết tật, tuổi tác, khuynh hướng tình dục hoặc quốc tịch. Nó thúc đẩy bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực (đào tạo, sắp xếp công việc, đề bạt, di chuyển công việc nội bộ, trả lương, v.v.) và sự đa dạng về nền tảng và trình độ.

Tập đoàn cũng nỗ lực tôn trọng cuộc sống riêng tư của nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao, bao gồm cả dữ liệu cá nhân của họ, đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của họ trong quá trình làm việc.

Đáp lại, Tập đoàn hy vọng nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao của mình thể hiện sự tôn trọng hàng ngày, dù là:

- **Trong nội bộ**, trong cư xử với đồng nghiệp, quản lý chuyên ngành và cấp dưới của họ; hoặc
- **Bên ngoài**, trong cư xử với các bên liên quan khác (chính quyền, khách hàng, nhà cung cấp, cổ đông, v.v.).



## Các bên liên quan

Tôn trọng là trung tâm của các mối quan hệ của Tập đoàn với các bên liên quan khác nhau (chính quyền, khách hàng, nhà cung cấp, cổ đông, v.v.). Do đó, Tập đoàn đảm bảo rằng tất cả các giao dịch của mình với họ được tiến hành một cách trung thực và công bằng, bất kể người liên hệ là ai.

Đáp lại, Tập đoàn hy vọng tất cả các bên liên quan của mình thể hiện sự tôn trọng lẫn nhau.



Cuối cùng, Tập đoàn thúc đẩy các cam kết của mình về tôn trọng nhân quyền bằng cách tuân thủ các nguyên tắc và thỏa thuận sau:

- Các nguyên tắc của Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền Liên Hợp Quốc;
- Các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (OIT), đặc biệt liên quan đến lao động cưỡng bức và lao động trẻ em;
- Các nguyên tắc của Hiệp ước toàn cầu của Liên Hợp Quốc.

## 2. Liêm chính

Tập đoàn đánh giá cao việc tuân thủ nghiêm ngặt pháp luật, quy định và tiêu chuẩn nội bộ, đặc biệt là liên quan đến cuộc chiến chống tham nhũng và hối lộ; luật cạnh tranh; quy định thị trường chứng khoán; chế tài kinh tế; phòng ngừa xung đột lợi ích; quyền con người; các quyền tự do cơ bản; bảo vệ môi trường; sức khỏe, an toàn và an ninh tại nơi làm việc; và bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Để đạt được điều đó, Tập đoàn đã xuất bản nhiều tài liệu khác nhau mô tả các quy tắc được áp dụng bởi các giám đốc điều hành cấp cao và nhân viên hàng ngày. Tất cả các quy tắc đó được quy định trong Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng và các chương trình tuân thủ khác nhau, nếu cần thiết có thể được bổ sung bởi các tài liệu khác như chính sách, quy trình hoặc khuyến nghị.



Các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn tổ chức đào tạo cho nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao để đảm bảo rằng họ không tham gia vào bất kỳ hành vi bất hợp pháp nào khiến họ hoặc các nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao khác, Thực thể, doanh nghiệp thuộc Tập đoàn và / hoặc Bouygues SA có thể phải chịu trách nhiệm.

Do đó, chúng ta hy vọng tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao sẽ:

- có kiến thức tối thiểu về các quy định áp dụng cho lĩnh vực hoạt động của mình;
- Thường xuyên đặt câu hỏi về tính hợp pháp của hành động của mình; và
- tìm kiếm lời khuyên khi cần thiết từ người quản lý trực tiếp, bộ phận pháp lý, Cán bộ tuân thủ hoặc Cán bộ đạo đức.

Việc không làm như vậy có thể dẫn đến các biện pháp trừng phạt nội bộ và / hoặc các biện pháp trừng phạt do các cơ quan pháp lý và hành chính có thẩm quyền áp đặt, do đó có thể tạo ra rủi ro về danh tiếng đáng kể.

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào về Bộ Quy tắc Đạo đức này hoặc về đạo đức nói chung, bạn nên liên hệ với người quản lý trực tiếp, bộ phận pháp lý, cán bộ tuân thủ hoặc cán bộ đạo đức để làm rõ thêm về các tiêu chuẩn này và các hành vi cần áp dụng.

### 3. Trách nhiệm

Tất cả các giám đốc điều hành cấp cao và nhân viên có nghĩa vụ tôn trọng đạo đức nghề nghiệp dựa trên các giá trị chung của Tập đoàn, các quy tắc và nguyên tắc hành động được quy định trong Bộ Quy tắc Đạo đức này, Bộ Quy tắc ứng xử chống tham nhũng, các chương trình và chính sách tuân thủ của Tập đoàn, cũng như các quy trình của doanh nghiệp thuộc Tập đoàn nếu có.

Các giám đốc điều hành cấp cao và quản lý cũng là đại sứ cho Bộ Quy tắc Đạo đức này. Do đó, họ chịu trách nhiệm khởi xướng các hoạt động phổ biến, nhận thức và đào tạo để giúp nhân viên nắm vững văn hóa đạo đức của Tập đoàn.

Trách nhiệm này càng quan trọng hơn một khi việc không tôn trọng các quy tắc đề ra trong Bộ Quy tắc Đạo đức này có thể khiến Tập đoàn phải thực hiện hành động dân sự đối với nhân viên hoặc giám đốc điều hành cấp cao cố tình vi phạm các quy tắc.

Hơn nữa, các hành động của Tập đoàn cũng bao gồm trách nhiệm xã hội, trong đó tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên nhận thức được.

Sự tăng trưởng trong kinh doanh của chúng ta phụ thuộc vào sự chấp nhận mạnh mẽ, vô điều kiện các tiêu chuẩn CSR quốc tế (Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp).

Điều lệ CSR cho các nhà cung cấp và nhà thầu phụ chính thức đưa ra các cam kết mà Tập đoàn các nhà cung cấp và nhà thầu phụ mong đợi về đạo đức, chống tham nhũng, tôn trọng nhân quyền và tiêu chuẩn làm việc, sức khỏe và an toàn của con người và bảo vệ môi trường.

Cuối cùng, nhận thức được các tác động xã hội và môi trường mà các hoạt động của nó có thể có, Tập đoàn thúc đẩy sự bảo trợ, đặc biệt là để tạo ra các liên kết lâu dài với các cộng đồng địa phương ở các quốc gia nơi nó hoạt động.

## V. NGUYÊN TẮC HÀNH ĐỘNG HÀNG NGÀY

### 1. Đạo đức nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao

Hiệu suất của Tập đoàn và các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn phụ thuộc vào đạo đức của nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao.

Chúng ta hy vọng tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao sẽ:

- **trung thành và tôn trọng lợi ích tối cao** của thực thể, doanh nghiệp thuộc Tập đoàn và Tập đoàn của mình;
- **thực hiện các cam kết của họ** trong nội bộ và đối với bên thứ ba;
- **không bôi nhọ** thực thể, doanh nghiệp thuộc Tập đoàn hoặc Tập đoàn của mình; và
- **thể hiện các giá trị chung của Tập đoàn** cả trong nội bộ và trong các giao dịch với các bên liên quan khác, đặc biệt liên quan đến:

#### TÔN TRỌNG NHÂN QUYỀN



Mỗi năm, Tập đoàn soạn thảo và công bố một kế hoạch cảnh giác trong Tài liệu đăng ký phổ quát của mình. Kế hoạch này đưa ra các biện pháp hợp lý cần thực hiện để xác định rủi ro và ngăn chặn các vi phạm nghiêm trọng quyền con người và các quyền tự do cơ bản gây ra bởi các hoạt động của Tập đoàn hoặc các nhà thầu phụ và nhà cung cấp mà tập đoàn đã thiết lập quan hệ kinh doanh. Các giám đốc điều hành cấp cao và nhân viên dự kiến sẽ đọc và tuân thủ kế hoạch cảnh giác, đặc biệt là liên quan đến nhân quyền, trong quá trình làm việc của họ.

#### TÔN TRỌNG MÔI TRƯỜNG



Tập đoàn có mục tiêu tuân thủ các thực tiễn tốt nhất để bảo vệ môi trường. Để đối phó với cuộc khủng hoảng khí hậu, Tập đoàn đã đưa ra các cam kết cụ thể để giảm phát thải khí nhà kính vào năm 2030 bằng cách đặt ra các mục tiêu tương thích với Thỏa thuận Paris. Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên nhận thức được vai trò của họ trong lĩnh vực này. Ở cấp độ riêng của họ, họ nên đảm bảo rằng các hoạt động của họ giảm thiểu tác động của chúng đối với môi trường bằng cách xem xét cách tốt nhất để bảo tồn đa dạng sinh học, bảo vệ tài nguyên thiên nhiên và quản lý chất thải.

#### SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN



Ngăn ngừa nguy cơ tai nạn và bệnh nghề nghiệp là điều tối quan trọng đối với Tập đoàn. Nó đòi hỏi mọi người phải tuân thủ tất cả các quy tắc về sức khỏe và an toàn một cách cẩn thận. Do đó, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên thường xuyên tham khảo các hướng dẫn đã phổ biến liên quan đến các hệ thống và kế hoạch an toàn của Tập đoàn.



### THAM GIA VÀO ĐỜI SỐNG CÔNG CỘNG VÀ TÍNH TRUNG LẬP CỦA CÔNG TY

Tập đoàn tôn trọng các cam kết của nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao tham gia vào cuộc sống cộng đồng. Không được phân biệt đối xử với nhân viên hoặc giám đốc điều hành cấp cao là ứng cử viên cho một cuộc bầu cử hoặc những người giữ một chức vụ chính trị. Tập đoàn tìm cách duy trì một lập trường chính trị trung lập. Do đó, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao có thể thực hiện quyền tự do ngôn luận và hoạt động chính trị của họ bên ngoài nơi làm việc, bằng chi phí riêng của họ và trên cơ sở hoàn toàn cá nhân. Họ không được liên quan đến Tập đoàn hoặc bất kỳ Thực thể nào của nó, đặc biệt là bằng cách tiết lộ mối quan hệ của họ với Tập đoàn. Để đạt được điều đó, tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên đảm bảo rằng họ tuân thủ Chương trình tuân thủ xung đột lợi ích.

Tập đoàn tôn trọng niềm tin của nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao khi nó được thể hiện dưới góc độ cá nhân. Nguyên tắc trung lập trong việc thể hiện niềm tin chính trị, tôn giáo hoặc triết học phải được tôn trọng và không có hình thức truyền đạo nào trong công ty được dung thứ.



### QUẢN LÝ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Với nghĩa vụ trung thành của họ, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên cẩn thận không đặt mình vào tình huống xung đột lợi ích, trực tiếp hoặc gián tiếp, với Thực thể, doanh nghiệp thuộc Tập đoàn của họ hoặc, có thể, là cả Tập đoàn. Theo yêu cầu của Chương trình Tuân thủ Xung đột Lợi ích, họ phải thông báo cho người quản lý chuyên ngành của họ về xung đột lợi ích có thể hoặc thực tế mà họ phải đối mặt mà không bỏ qua bất kỳ sự kiện nào. Trong tình huống như vậy, họ có thể không hành động hoặc can thiệp với tư cách là đại diện của công ty. Họ cũng phải tránh bất kỳ quá trình ra quyết định nào liên quan đến vấn đề xung đột lợi ích.



### KHÔNG KHOAN NHƯỢNG ĐỐI VỚI TẤT CẢ CÁC HÌNH THỨC THAM NHŨNG, HỐI LỘ VÀ GIAN LẬN

Tập đoàn đã áp dụng chính sách không khoan nhượng trong những vấn đề này. Do đó, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao dự kiến sẽ tránh bất kỳ hành vi nào có thể được coi là tham nhũng, hối lộ hoặc gian lận. Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng của Tập đoàn đưa ra các tiêu chuẩn và thực tiễn cần tuân thủ.



### TÔN TRỌNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ DỮ LIỆU CÁ NHÂN

Tập đoàn tuân thủ tất cả các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân, đặc biệt là GDPR. Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao dự kiến sẽ áp dụng các tiêu chuẩn liên quan trong vấn đề này và đảm bảo rằng tất cả dữ liệu cá nhân được thu thập trong quá trình làm việc của họ được xử lý phù hợp.



### **BÁO CÁO TÀI CHÍNH**

Tập đoàn phấn đấu để có tính minh bạch và đáng tin cậy trong báo cáo tài chính của mình. Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao không được tiết lộ bất kỳ thông tin tài chính nào họ nắm giữ vì nhiệm vụ của họ cho các bên bên ngoài Tập đoàn. Họ cũng không được chuyển thông tin đó cho nhân viên hoặc giám đốc điều hành cấp cao của Tập đoàn, những người không được phép biết nó.



### **NGĂN CHẶN GIAO DỊCH NỘI GIÁN**

Tập đoàn bao gồm một số công ty niêm yết. Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao nên hết sức cẩn thận khi giao dịch chứng khoán của một công ty niêm yết do Tập đoàn kiểm soát hoặc một công ty tham gia vào một giao dịch với Tập đoàn. Một chương trình tuân thủ đã được soạn thảo cho mục đích này.



### **TÔN TRỌNG LUẬT CẠNH TRANH**

Tập đoàn tuân thủ luật cạnh tranh (cấm thông đồng và lạm dụng vị trí thống trị, và tất cả các hành vi khác trái với luật cạnh tranh). Các hành vi cần áp dụng được quy định trong một chương trình tuân thủ cụ thể. Đặc biệt, nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao phải kiểm chế bất kỳ hành vi nào có mục đích hoặc có tác dụng cản trở, hạn chế hoặc bóp méo cạnh tranh trên thị trường.



### **CẤM VẬN, TRỪNG PHẠT KINH TẾ VÀ HẠN CHẾ XUẤT KHẨU**

Do phạm vi quốc tế và tính chất của các hoạt động kinh doanh của mình, Tập đoàn sẽ tuân thủ các quy định về cấm vận, trừng phạt kinh tế và kiểm soát xuất khẩu. Để đạt được điều đó, nó đã vạch ra một chương trình tuân thủ cụ thể, mà tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao phải tuân thủ.



### **BẢO VỆ TÀI SẢN**

Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao phải bảo vệ tính toàn vẹn của tài sản hữu hình và vô hình của Tập đoàn, bất kể nguồn gốc, bản chất hay mục đích của chúng. Điều này bao gồm ý tưởng hoặc bí quyết, khách hàng, thông tin thị trường, thực tiễn kỹ thuật hoặc thương mại, dữ liệu thống kê, tài sản di chuyển và tài sản cố định v.v. Nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao vẫn bị ràng buộc bởi nhiệm vụ này ngay cả sau khi rời khỏi Tập đoàn. Tài sản của Tập đoàn không được sử dụng cho các mục đích bất hợp pháp hoặc cho các mục đích không liên quan đến các hoạt động của mình (sử dụng cho mục đích cá nhân hoặc để cho các bên khác sử dụng). Tập đoàn đặc biệt coi trọng việc sử dụng kinh doanh các hệ thống truyền thông và mạng nội bộ. Sử dụng cho mục đích cá nhân chỉ được cho phép nếu hợp pháp, chính đáng, cần thiết và hợp lý.





## **ĐOÀN KẾT NỘI BỘ TẬP ĐOÀN**

Chúng ta đánh giá cao sự giàu có của các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn của chúng ta và chúng ta muốn duy trì một mối quan hệ đoàn kết nội bộ. Do đó, khi một số Thực thể Tập đoàn tạo dựng mối quan hệ kinh doanh giữa họ, họ đều được hướng dẫn bởi cùng một nghĩa vụ trung thành như họ có đối với khách hàng, nhà cung cấp hoặc đối tác bên ngoài. Tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao, mặc dù có nghĩa vụ trước hết phải bảo vệ lợi ích của Thực thể của chính họ, cũng cần đảm bảo rằng các mối quan hệ trong Tập đoàn là tuyệt vời và hoạt động trơn tru, bất kể lĩnh vực liên quan.

## **2. Đạo đức các bên liên quan**

Tập đoàn của chúng ta có được thành công nhờ sự tin tưởng và đạo đức của các bên liên quan.

### **Khách hàng của Tập đoàn**

Sự đa dạng của khách hàng của chúng ta (cá nhân, các công ty công hoặc tư nhân của Pháp hoặc nước ngoài, chính phủ, ...v.v.....) là một tài sản cho Tập đoàn. Sự hài lòng của khách hàng là chìa khóa cho tương lai và thành công lâu dài của chúng ta.

Do đó, chất lượng là một trong những mối quan tâm chiến lược của chúng ta. Chúng ta kêu gọi tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao phấn đấu để cải thiện liên tục về chất lượng, đồng thời tuân thủ các tiêu chuẩn hiện hành về sức khỏe, an toàn, đạo đức và môi trường.

### **Nhà cung cấp và nhà thầu phụ**

Chúng ta tôn trọng các nhà cung cấp và nhà thầu phụ của chúng ta và chúng ta cố gắng đảm bảo rằng các mối quan hệ kinh doanh của chúng ta là công bằng và chuyên nghiệp. Do đó, chúng ta kêu gọi tất cả nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao:

- Tìm cách tạo ra một khuôn khổ công bằng cho các cuộc đàm phán trong mọi hoàn cảnh; và
- điều chỉnh mối quan hệ với bên thứ ba thông qua một hợp đồng rõ ràng.

Đổi lại, chúng ta hy vọng các nhà cung cấp và nhà thầu phụ của chúng ta tuân thủ các nguyên tắc ít nhất bằng với các nguyên tắc được quy định trong Bộ Quy tắc Đạo đức và Điều lệ CSR cho các nhà cung cấp và nhà thầu phụ. Họ phải nỗ lực cao nhất để đảm bảo rằng các nhà cung cấp và nhà thầu phụ của họ cũng làm như vậy.

### **Cổ đông tập đoàn**

Niềm tin của cổ đông là một yếu tố quan trọng trong sự thành công của tập đoàn Bouygues. Điều này đạt được thông qua đối thoại mang tính xây dựng đang diễn ra và cung cấp thường xuyên thông tin chính xác, chất lượng cao.

Chúng ta cam kết đảm bảo rằng tất cả các hoạt động và giao dịch của Tập đoàn tuân thủ các quy định của thị trường chứng khoán. Các hoạt động và giao dịch này được ghi lại chính xác và công bằng trong tài khoản của từng Thực thể, phù hợp với các quy định hiện hành và các thủ tục nội bộ.

## VI. THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ĐẠO ĐỨC

***Tập đoàn cung cấp cho mọi người những phương tiện thiết thực để thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức.***

### 1. Thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức trong các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn

Các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn chịu trách nhiệm thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức này, cũng như Bộ quy tắc ứng xử chống tham nhũng và các chương trình tuân thủ và các chính sách liên quan của Tập đoàn.

Tập đoàn có thể bổ sung chúng khi cần thiết theo các yêu cầu pháp lý, thực tế hoặc địa lý của các hoạt động của tập đoàn. Tuy nhiên, bất kỳ bổ sung nào như vậy không được vi phạm các giá trị và nguyên tắc được quy định trong Bộ Quy tắc Đạo đức này. Chúng phải được chấp thuận bởi cán bộ đạo đức Tập đoàn.

Để dễ dàng thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức, các chương trình tuân thủ và các chính sách liên quan luôn có sẵn cho nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao của Tập đoàn trên mạng nội bộ của họ. Các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn cũng có thể cung cấp các tài liệu này cho nhân viên và giám đốc điều hành cấp cao của họ bằng bất kỳ phương tiện nào khác.

### 2. Ủy ban Đạo đức

Mỗi doanh nghiệp thuộc Tập đoàn có một Ủy ban Đạo đức báo cáo cho Hội đồng quản trị. Họ họp thường xuyên để giải quyết tất cả các vấn đề đạo đức. Họ góp phần xác định các quy tắc và kế hoạch hành động làm nền tảng cho hành vi của các giám đốc điều hành cấp cao và nhân viên. Ủy ban Đạo đức đánh giá các cơ chế đang hoạt động để ngăn chặn và phát hiện tham nhũng.

### 3. Trao đổi và ngăn chặn

Ưu tiên của chúng ta là tạo ra một bầu không khí đối thoại trong Tập đoàn. Chúng ta nhận thức được rằng không phải lúc nào cũng dễ dàng thực hiện Bộ Quy tắc Đạo đức một cách thường xuyên và có thể đặt ra câu hỏi. Chúng tôi muốn mọi người có thể bày tỏ ý kiến và mối quan tâm của họ về Bộ Quy tắc Đạo đức với niềm tin vững chắc rằng họ sẽ được lắng nghe và hỗ trợ bởi các nhà quản lý chuyên ngành của họ.

Trong trường hợp nghi ngờ hoặc không chắc chắn, nhân viên hoặc giám đốc điều hành cấp cao nên liên hệ với người quản lý trực tiếp, bộ phận pháp lý, Cán bộ tuân thủ hoặc Cán bộ đạo đức của họ.

Chúng ta cũng mời các bên liên quan của chúng ta liên hệ với Cán bộ Đạo đức doanh nghiệp thuộc Tập đoàn và / hoặc Cán bộ Đạo đức Tập đoàn nếu họ có bất kỳ câu hỏi nào về việc áp dụng đúng Bộ Quy tắc Đạo đức và phương thức tuân thủ.

#### 4. Chịu trách nhiệm cũng có nghĩa là cảnh báo

Chúng ta khuyến khích nhân viên (bao gồm cả nhân viên bên ngoài hoặc nhân viên thời vụ) và giám đốc điều hành cấp cao cảnh báo bất kỳ vấn đề đạo đức nào cho người quản lý trực tiếp hoặc gián tiếp của họ, bộ phận pháp lý của họ, Cán bộ đạo đức tuân thủ, Cán bộ đạo đức doanh nghiệp thuộc Tập đoàn và / hoặc Cán bộ đạo đức Tập đoàn, quản lý nhân sự hoặc giám đốc điều hành cấp cao của Thực thể, cho phép đủ thời gian để họ đưa ra lời khuyên có liên quan hoặc đưa ra quyết định phù hợp.

Họ cũng có thể sử dụng nền tảng tố giác (<https://alertegroupe.bouygues.com>) do Tập đoàn thiết lập theo các quy định hiện hành.

Cơ sở tố giác đảm bảo rằng danh tính của cả người tố giác và người liên quan sẽ được giữ bí mật tuyệt đối. Trong mọi trường hợp, người nhận được cảnh báo được yêu cầu thực hiện các biện pháp để bảo vệ danh tính của cả người tố giác và người liên quan khi tiếp nhận, xử lý và lưu giữ cảnh báo.

Một người tố giác có thiện chí và không có động cơ tài chính trực tiếp sẽ không phải chịu các biện pháp phân biệt đối xử hoặc kỷ luật dưới bất kỳ hình thức nào. Quy trình xử lý các cảnh báo được nêu ra qua cơ sở tố giác được mô tả trong phụ lục của Bộ Quy tắc Đạo đức này có tên “Cơ sở Tố giác: quy trình nội bộ đối với việc tiếp nhận và xử lý cảnh báo tố giác”.

## PHỤ LỤC: CƠ SỞ TỔ GIÁC - QUY TRÌNH NỘI BỘ ĐỐI VỚI VIỆC TIẾP NHẬN VÀ XỬ LÝ CẢNH BÁO TỔ GIÁC

### ĐỊNH NGHĨA

**Người nhận được chỉ định:** về nguyên tắc, người nhận được chỉ định là Cán bộ Đạo đức của doanh nghiệp thuộc Tập đoàn có liên quan hoặc Giám đốc Đạo đức Tập đoàn. Nó cũng có thể là người quản lý trực tiếp của người tố giác, trưởng bộ phận nhân sự, cán bộ tuân thủ hoặc giám đốc bộ phận pháp lý của Thực thể hoặc Doanh nghiệp thuộc Tập đoàn có liên quan. Trong trường hợp này, người nhận được chỉ định có chức năng, thẩm quyền và các nguồn lực đầy đủ để tiếp nhận và xử lý các cảnh báo tố giác một cách công bằng.

**Người hỗ trợ:** có nghĩa là bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức phi lợi nhuận tư nhân nào hỗ trợ người tố giác nêu lên mối quan tâm hoặc báo cáo vi phạm.

**Người tố giác:** có nghĩa là bất kỳ người nào báo cáo hoặc tiết lộ, với thiện chí và không có động cơ tài chính trực tiếp, thông tin về tội phạm, hành vi phạm tội, mối đe dọa hoặc tổn hại đến lợi ích chung, vi phạm hoặc cố gắng che giấu sự vi phạm cam kết quốc tế được Pháp phê chuẩn hoặc phê duyệt hợp lệ, một hành động đơn phương của một tổ chức quốc tế được thực hiện trên cơ sở cam kết đó, luật pháp hoặc các luật và quy định của châu Âu.

**Nền tảng tố giác:** là nền tảng do Tập đoàn thiết lập để nhận và xử lý tất cả các cảnh báo tố giác. Nền tảng này có thể được truy cập tại <https://alertegroupe.bouygues.com>



## 1 ĐƯA RA CẢNH BÁO TỔ GIÁC

Một cảnh báo phải được đưa ra với thiện chí và không có động cơ tài chính trực tiếp.

Khi người tố giác không thu được thông tin minh chứng cho cảnh báo trong quá trình làm việc của mình, người tố giác phải tận mắt chứng kiến các sự kiện được báo cáo.

## 2 CẢNH BÁO TẬP ĐOÀN

Nếu người tố giác tin rằng tình hình vượt ra ngoài phạm vi của doanh nghiệp thuộc Tập đoàn, họ có thể báo cáo cảnh báo cho Cán bộ Đạo đức Tập đoàn thay vì Cán bộ Đạo đức Doanh nghiệp thuộc Tập đoàn. Tương tự như vậy, Cán bộ Đạo đức doanh nghiệp thuộc Tập đoàn có thể chuyển cảnh báo cho Cán bộ đạo đức Tập đoàn nếu họ tin rằng tình hình vượt ra ngoài phạm vi của doanh nghiệp thuộc Tập đoàn.

## 3 LÀM THẾ NÀO ĐỂ ĐƯA RA CẢNH BÁO

- **Phương pháp:** người tố giác có thể đưa ra cảnh báo bằng văn bản hoặc lời nói như tuy nhiên chúng tôi khuyến khích sử dụng nền tảng tố giác bí mật và an toàn này. Cảnh báo bằng văn bản cũng có thể được gửi qua bưu điện hoặc e-mail, tốt nhất là được mã hóa. Một cảnh báo bằng lời nói có thể được nêu ra qua điện thoại, thư thoại hoặc, theo yêu cầu của người tố giác, qua hội nghị truyền hình hoặc trong một cuộc họp trực tiếp được tổ chức không chậm hơn hai mươi ngày làm việc sau khi nhận được yêu cầu. Những cảnh báo bằng lời nói được đăng ký hoặc bằng cách ghi lại cuộc trao đổi qua điện thoại trên một phương tiện lâu bền có thể truy xuất lại với sự đồng ý của người tố giác, hoặc bằng một bản chép lại

đầy đủ của cuộc trò chuyện, hoặc lập một báo cáo đầy đủ về những gì đã nói. Người tố giác có quyền kiểm tra, sửa chữa và phê duyệt bản chép lại hoặc báo cáo bằng cách ký tên vào những tài liệu đó. Trong bất kỳ trường hợp nào, những bản ghi âm, ghi hình, chép lại và báo cáo chỉ được lưu giữ trong thời gian thực sự cần thiết và phù hợp để xử lý cảnh báo và bảo vệ người tố giác, người liên quan và bất kỳ bên thứ ba nào được đề cập.

- Ngoài ra, nếu cảnh báo không được đưa ra trên nền tảng tố giác, nó có thể được chuyển sang nền tảng này với điều kiện phải thông báo cho người tố giác và đảm bảo sự ẩn danh của họ nếu được yêu cầu.
- **Tiêu đề chủ đề:** tiêu đề chủ đề hoặc nội dung của thư hoặc e-mail phải chỉ rõ rằng một cảnh báo đang được đưa ra qua cơ sở tố giác.
- **Danh tính của người tố giác:** người tố giác có thể cung cấp tất cả thông tin về danh tính của mình (Họ, tên, Thực thể, chức năng, e-mail, số điện thoại, v.v.). Cảnh báo cũng có thể được ra ẩn danh. Sử dụng nền tảng tố giác đảm bảo tính ẩn danh của người tố giác. Trong mọi trường hợp, người tố giác muốn ẩn danh cần cung cấp cho người nhận được chỉ định phương tiện để liên hệ với anh ta hoặc cô ta để tạo điều kiện cho việc điều tra các sự kiện được báo cáo. Nếu người tố giác sử dụng nền tảng tố giác, thì họ có thể truy cập cảnh báo đã nêu bằng một ID người dùng cá nhân.
- **Hỗ trợ:** người tố giác có thể được hỗ trợ bởi người hướng dẫn khi đưa ra cảnh báo hoặc tiết lộ vi phạm. Người hướng dẫn sẽ được bảo vệ theo cách tương tự như người tố giác.

## 4 NỘI DUNG CẢNH BÁO –MÔ TẢ THỰC TẾ HOẶC SỰ KIỆN

Người tố giác phải cung cấp một mô tả rõ ràng, vô tư về các sự kiện và thông tin được báo cáo. Người nhận được chỉ định sẽ chỉ xem xét thông tin nằm trong phạm vi xử lý của cơ sở tố giác và điều này là rất cần thiết để xác minh nội dung của báo cáo và điều tra các cáo buộc.

Người tố giác, trong mọi trường hợp, phải đối xử với báo cáo và danh tính của người liên quan một cách nghiêm túc nhất.

## 5 BẢNG CHỨNG – TƯ LIỆU

Người tố giác phải cung cấp mọi tài liệu, thông tin hoặc dữ liệu mà mình có để hỗ trợ các cáo buộc, bất kể định dạng hoặc phương tiện nào. Mọi tài liệu, thông tin hoặc dữ liệu được đưa ra trong báo cáo không thuộc phạm vi xử lý của cơ sở tố giác sẽ bị người nhận được chỉ định hủy hoặc lưu trữ ngay lập tức, trừ khi lợi ích sống còn của Thực thể có liên quan hoặc sức khỏe thể chất hoặc tinh thần của nhân viên bị đe dọa.

## 6 THÔNG TIN XÁC NHẬN VỚI NGƯỜI TỐ GIÁC

Sau khi nhận được cảnh báo, người tố giác sẽ nhận được các thông tin sau bằng văn bản:

- xác nhận đã tiếp nhận không chậm hơn bảy ngày;
- nếu cần, một yêu cầu cung cấp thêm bất kỳ thông tin nào khác cần thiết để xử lý cảnh báo;
- Trong vòng không vượt quá ba tháng, người tố giác cũng sẽ nhận được thông tin về những hành động xử lý dự kiến hoặc được thực hiện như thế nào;
- đánh giá mức độ chính xác của các cáo buộc; và

- biện pháp khắc phục vấn đề đã nêu trong cảnh báo đó.

## 7 ĐẢM BẢO TÍNH BẢO MẬT

Cảnh báo được nhận và xử lý theo cách đảm bảo tính bảo mật nghiêm ngặt đối với:

- danh tính của người tố giác;
- danh tính của (những) người có liên quan;
- danh tính của bất kỳ ai khác được nêu trong cảnh báo;
- tài liệu, thông tin hoặc dữ liệu được cung cấp trong báo cáo.

Người nhận được chỉ định sẽ thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để đảm bảo an toàn và tính bảo mật của những tài liệu, thông tin hoặc dữ liệu được cung cấp, không chỉ khi nhận được cảnh báo lần đầu tiên mà còn trong cả quá trình điều tra và chùng nào mà những thông tin đó còn được giữ lại. Bất cứ ai biết về cảnh báo và nội dung của nó, đặc biệt là trong quá trình điều tra, đều có nghĩa vụ bảo mật nghiêm ngặt tương tự.

Cụ thể hơn, nền tảng tố giác chỉ có thể được truy cập thông qua ID người dùng và mật khẩu cá nhân, được thay đổi thường xuyên, hoặc bằng bất kỳ phương tiện xác thực nào khác. Quyền truy cập vào dữ liệu được ghi lại và sự phù hợp của quyền truy cập đó được kiểm soát. Người nhận được chỉ định và bất kỳ ai khác biết về cảnh báo và nội dung của nó bị ràng buộc bởi một cam kết bảo mật cao bằng văn bản.

Mọi thông tin có khả năng xác định người tố giác có thể không được tiết lộ (trừ cho các cơ quan tư pháp) mà không có sự đồng ý trước của người tố giác.

Mọi thông tin có khả năng xác định những người liên quan đến cảnh báo có thể không được tiết lộ (trừ cho các cơ quan tư pháp) cho

đến khi mọi sự thật về cáo buộc đã được thiết lập.

Do đó, thủ tục sau đây sẽ được áp dụng:

- cảnh báo có thể được đưa ra bằng bất kỳ phương tiện nào nhưng tốt nhất là thông qua nền tảng tố giác vì nó đảm bảo tính bảo mật hoàn toàn;
- khi xử lý cảnh báo, người nhận được chỉ định sẽ không bao giờ đề cập đến tên người có liên quan, hoặc bất cứ điều gì có thể xác định được người đó, ngoại trừ, nếu cần phải, (i) cho người quản lý chuyên ngành trực tiếp hoặc gián tiếp của mình để phục vụ cho mục đích điều tra nội bộ, phù hợp với các quy định pháp lý hiện hành, (ii) cho Cán bộ đạo đức Tập đoàn hoặc doanh nghiệp thuộc Tập đoàn hoặc (iii) cho các cơ quan tư pháp. Người quản lý chuyên ngành trực tiếp hoặc gián tiếp và doanh nghiệp thuộc Tập đoàn hoặc Cán bộ đạo đức Tập đoàn bị ràng buộc bởi cùng một cam kết bảo mật nghiêm ngặt như người nhận được chỉ định.

## 8 QUYỀN CỦA NHỮNG NGƯỜI LIÊN QUAN ĐẾN CẢNH BÁO TỐ GIÁC

Một người liên quan đến cảnh báo tố giác sẽ được người nhận được chỉ định thông báo ngay sau khi dữ liệu cá nhân của họ đã được đăng nhập, bằng điện tử hoặc cách khác. Người đó có quyền truy cập dữ liệu, yêu cầu sửa chữa hoặc xóa dữ liệu nếu nó không chính xác, không rõ ràng hoặc lỗi thời. Những quyền này có thể được thực hiện bằng cách liên hệ với người nhận được chỉ định.

Khi các biện pháp bảo vệ là cần thiết, đặc biệt là để tránh thủ tiêu bằng chứng về cảnh báo được nêu ra, người liên quan sẽ chỉ được thông báo khi các biện pháp đó đã được thực hiện.

Người nhận được chỉ định sẽ thông báo cho người liên quan đến các cáo buộc chống lại anh

ta hoặc cô ta. Người liên quan có thể có được các thông tin sau đây theo yêu cầu:

- bản sao các quy tắc quản lý cơ sở tổ giác của Tập đoàn;
- bản sao các quy định pháp luật hiện hành về tổ giác.

Người liên quan trong mọi trường hợp không được tiết lộ danh tính của Người tố giác.

## 9 CÁCH XỬ LÝ MỘT CẢNH BÁO TỔ GIÁC

Người nhận được chỉ định, nếu không phải là Cán bộ Đạo đức doanh nghiệp thuộc Tập đoàn, phải thông báo và xin ý kiến của Cán bộ Đạo đức doanh nghiệp thuộc Tập đoàn. Người nhận được chỉ định cũng có thể thông báo và lấy ý kiến của Cán bộ Đạo đức Tập đoàn hoặc Ủy ban Đạo đức có thẩm quyền.

Là một phần của cuộc điều tra sơ bộ, người nhận được chỉ định trước tiên phải đảm bảo rằng người tố giác đã hành động trong phạm vi xử lý của cơ sở tổ giác và phù hợp với các quy định hiện hành. Nếu anh ta tin rằng việc tố giác này không phải như vậy, người tố giác sẽ được thông báo kịp thời về lý do tại sao cảnh báo này không được tiếp nhận. Người nhận được chỉ định có thể yêu cầu người tố giác cung cấp thêm thông tin trước khi bắt đầu điều tra đầy đủ về giá trị của cảnh báo.

Khi xử lý cảnh báo, người nhận được chỉ định có thể thực hiện bất kỳ yêu cầu nào mà anh ta cho là phù hợp để đánh giá giá trị của cảnh báo. Anh ta có thể liên hệ đến các nhà quản lý chuyên ngành của những người liên quan (miễn là họ không liên quan) hoặc bất kỳ nhân viên nào có dính líu mà anh ta tin rằng nó cần thiết để xử lý cảnh báo, luôn luôn bằng tất cả sự nghiêm túc nhất.

Là một phần của cuộc điều tra của mình, anh ta có thể kêu gọi bất kỳ nhà cung cấp dịch vụ bên ngoài nào, những người sẽ hành động một cách tự tin nhất.

Nếu cần thiết, anh ta cũng có thể yêu cầu người tố giác làm rõ thêm.

Nếu người nhận được chỉ định tin rằng quá trình điều tra sẽ mất nhiều thời gian hơn dự kiến ban đầu, anh ta phải thông báo cho người tố giác, nếu thích hợp, đưa ra lý do cho thời gian thêm cần thiết và tình trạng liên tục của các cuộc điều tra.

Việc tiếp nhận và xử lý cảnh báo tố giác sẽ luôn được tiến hành trên cơ sở quyền trả lời (nguyên tắc quy trình đối nghịch) và phù hợp với các quy định của luật lao động.

Người tố giác có thể không nhận được bất kỳ động lực tài chính trực tiếp nào khi đưa ra cảnh báo.

## 10 HÀNH ĐỘNG ĐƯỢC THỰC HIỆN SAU CẢNH BÁO – KẾT THÚC QUY TRÌNH

Sau khi các cuộc điều tra hoàn tất, quyết định sẽ được đưa ra về hành động tiếp theo, có thể bao gồm kỷ luật đối với người đã vi phạm hoặc tham gia vào hành vi sai trái và / hoặc, như trường hợp có thể, đưa vấn đề đến các cơ quan hành chính hoặc tư pháp.

Người tố giác sẽ được thông báo về hành động được thực hiện sau cảnh báo thông qua nền tảng tố giác hoặc bằng thư hoặc email an toàn. Người tố giác và những người liên quan cũng sẽ được thông báo rằng quy trình tố giác đã kết thúc.

Nếu, một khi các cuộc điều tra hoàn tất, không có hành động nào được thực hiện, thông tin có trong cảnh báo ban đầu xác định người tố giác và những người liên quan sẽ bị tiêu hủy hoặc lưu trữ nhanh chóng (và không quá hai tháng sau khi cuộc điều tra kết thúc).

Thông tin sẽ bị tiêu hủy bất kể phương tiện mà nó được lưu trữ, bao gồm cả dữ liệu điện tử.



## 11 HỆ QUẢ CỦA CẢNH BÁO

Theo [luật hiện hành](#), không có biện pháp trả đũa, đe dọa, cố gắng trả thù hoặc trừng phạt, bao gồm cả hành động kỷ luật, có thể được thực hiện đối với người tố giác hoặc người hỗ trợ có thiện chí và không có động cơ tài chính trực tiếp, miễn là cảnh báo được nêu ra nằm trong phạm vi xử lý và tuân thủ các quy định của quy trình này. Người tố giác cũng sẽ không chịu bất kỳ biện pháp trừng phạt dân sự nào nếu cảnh báo hoặc tiết lộ là cần thiết để bảo vệ lợi ích được đề cập.

Ngược lại, bất cứ ai lạm dụng hệ thống hoặc hành động với ý định xấu sẽ phải chịu hình thức kỷ luật và, có khả năng, thủ tục tố tụng pháp lý.

## 12 LƯU HÀNH QUY TRÌNH

Quy trình này là một phụ lục của Bộ Quy tắc Đạo đức Tập đoàn. Nó sẽ được cung cấp cho nhân viên bằng những phương tiện thích hợp:

- bất cứ khi nào có thể, một bản sao của Bộ Quy tắc Đạo đức sẽ được trao cho tất cả nhân viên mới;
- xuất bản trên các trang web và các trang web nội bộ của Bouygues và các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn; và
- hiển thị trên bảng thông báo của công ty.

## 13 QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

Theo quy định của pháp luật hiện hành, người tố giác có thể nêu cảnh báo với các cơ quan có thẩm quyền bên ngoài.

Quy trình này có thể được sửa đổi, khi cần thiết, nếu các quy định của pháp luật nghiêm khắc hơn.







## DANH SÁCH CÁN BỘ ĐẠO ĐỨC (TẬP ĐOÀN, DOANH NGHIỆP THUỘC TẬP ĐOÀN)

Doanh nghiệp	Tên	Chi tiết liên hệ (Pháp)
<b>Tập đoàn và/hoặc Bouygues SA</b>	Didier Casas	Địa chỉ: 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Điện thoại: +33 (0)1 44 20 10 18
<b>Bouygues construction</b>	Isabelle Balestra	Địa chỉ: 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt Điện thoại: +33 (0)1 30 60 26 48
<b>Bouygues Immobilier</b>	Pascale Neyret	Địa chỉ: 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Điện thoại: +33 (0)1 55 38 26 24
<b>Equans</b>	Ivana Zovko	Địa chỉ: 49 rue Louis Blanc 92400 Courbevoie
<b>Colas</b>	Emmanuel Rollin	Địa chỉ: 1 rue du Colonel Pierre Avia 75015 Paris Điện thoại: +33 (0)1 47 61 74 74
<b>TF1</b>	Julie Burguburu	Địa chỉ: 1 quai du Point du Jour 92100 Boulogne-Billancourt Điện thoại: +33 (0)1 41 41 18 54
<b>Bouygues Telecom</b>	Juliette Lallemand-Victor	Địa chỉ: 37-39 rue Boissière 75116 Paris Điện thoại: +33 (0)1 39 45 33 66



32 đại lộ Hoche

F-75378 Paris cedex 08

Điện thoại: +33 (0)1 44 20 10 00

[bouygues.com](http://bouygues.com)

Twitter: @GroupeBouygues



#### THÔNG BÁO QUAN TRỌNG

Tài liệu này cung cấp một cái nhìn tổng quan về các quy tắc có hiệu lực vào tháng Mười Hai năm 2022. Nó sẽ được sửa đổi khi cần thiết và các sửa đổi sẽ chỉ được đăng trên mạng nội bộ và trên [bouygues.com](http://bouygues.com).

2014 • Bản sửa đổi: tháng Mười Hai năm 2022  
Bộ Quy tắc Đạo đức, Bộ Quy tắc Ứng xử Chống Tham nhũng và các Chương trình Tuân thủ của Tập đoàn Bouygues (Cạnh tranh, Thông tin Tài chính và Giao dịch Chứng khoán, Các Lệnh cấm Xung đột Lợi ích, và Hạn chế Xuất khẩu) có thể truy cập được trên mạng nội bộ của Tập đoàn (ByLink).

**BOUYGUES**