

ETICKÝ KODEX



OBSAH

| | | | |
|--|----|--|----|
| PŘEDMLUVA | 2 | 17. Compliance programy / povinnost bdělosti | 11 |
| 1. Dodržování zákona | 4 | 18. Implementace etického kodexu, compliance programů a plánu bdělosti | 12 |
| 2. Úcta k jednotlivcům | 4 | 19. Oznamování podezření z porušení pravidel (whistleblowing) | 12 |
| 3. Vyšší zájmy skupiny | 5 | KONTAKTY | 16 |
| 4. Vztahy uvnitř skupiny | 5 | PŘÍLOHY | 17 |
| 5. Střet zájmů | 5 | Mechanismus pro oznamování: postup a pravidla pro přijetí a zpracování oznámení | 17 |
| 6. Komunikace a informace – loajalita vůči akcionářům | 6 | Ustanovení zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 (zákon „Sapin II“) o whistleblowingu (zákon Francouzské republiky) | 23 |
| 7. Ochrana majetku | 6 | Commission Nationale de l'informatique et des Libertés – Cnil (Francouzský úřad pro ochranu osobních údajů) | 27 |
| 8. Finanční operace - účetnictví | 7 | Etický kodex: klíčové body | 33 |
| 9. Interní kontrola | 8 | | |
| 10. Kvalita | 8 | | |
| 11. Udržitelný rozvoj | 9 | | |
| 12. Úcta k životnímu prostředí | 9 | | |
| 13. Příspěvky na charitativní účely – sponzoring | 9 | | |
| 14. Politická činnost | 9 | | |
| 15. Obchodní činnost – vztahy se zákazníky a dodavateli | 10 | | |
| 16. Korupce | 11 | | |

ÚVODNÍ SLOVO

Efektivita a budoucnost skupiny Bouygues spočívají na důvěře, kterou vyvolává u svých zákazníků, spolupracovníků, akcionářů a partnerů ze soukromého či veřejného sektoru. Pouze spravedlivý a poctivý přístup k nim může zajistit náš rozvoj.

Tato důvěra vzniká zejména díky dodržování pravidel chování, která jsem v uplynulých letech opakovaně připomínal. Poté, co jsem se seznámil se stanoviskem Výboru pro etiku, sociální odpovědnost (CSR) a sponzoring představenstva společnosti Bouygues, jsem se v roce 2006 rozhodl spojit tato pravidla do etického kodexu, který je k dispozici všem zaměstnancům skupiny. Kodex je pravidelně aktualizován.

Kodexem se skupina zavazuje, že bude při svém podnikání dodržovat ty nejpřísnější normy. Tento kodex musí být mobilizačním faktorem pro naše organizace a napomáhat zlepšování našeho chování. Jeho cílem je ještě důrazněji semknout manažery i zaměstnance kolem zásadních společných hodnot.

Jistěže nic nemůže nahradit zdravý úsudek a osobní etický přístup založený na úctě a odpovědnosti. Právě tyto hodnoty Vás co nejjistěji povedou ke správnému přístupu, který máte zaujmout. Tím, že kodex vyjadřuje závazek skupiny, pomůže zaměstnancům prostřednictvím jasných a přesných zásad určit, jak se mají v konkrétních situacích chovat.

Dodržování tohoto kodexu musí být záležitostí všech a přednostní cestou k dosažení pokroku a vynikající práce.

Na základě stanoviska Výboru pro etiku, sociální odpovědnost a sponzoring jsem se rozhodl jmenovat do funkce pověřence skupiny pro etiku (Group Ethics Officer), jež je předmětem tohoto kodexu, Jeana-Françoise Guillemina, hlavního právníka skupiny.

Martin Bouygues
předseda představenstva a generální ředitel

PŘEDMLUVA

Etický kodex skupiny vyzývá všechny vedoucí pracovníky i ostatní zaměstnance, aby dodržovali pravidla profesní etiky vyhlášená v podobě „Zásad jednání a chování“, kterými se chování vedoucích pracovníků i ostatních zaměstnanců musí řídit za všech okolností a ve všech zemích.

Tyto zásady jednání a chování nevyplývají pouze z morálních hledisek nebo právních předpisů. Nemají jen připomínat, že je nutné dodržovat zákony. Snaží se podpořit výkon práce, který je za všech okolností čestný a příkladný.

Některé stěžejní otázky jsou dále rozvedeny v rámci compliance programů.

Cílů kodexu lze dosáhnout pouze rozumným přístupem a smyslem pro odpovědnost každého z nás. Kodex totiž nemůže připomínat nebo doplňovat všechny zákony a předpisy nebo interní nařízení a pokyny, které upravují činnost společností a zaměstnanců skupiny. Nemůže se rovněž zabývat všemi situacemi, se kterými se vedoucí pracovníci nebo ostatní zaměstnanci mohou v rámci své činnosti setkat.

Existuje řada situací, které zákon, předpisy ani jiné interní nebo externí směrnice neupravují. V takovém případě se musí chování všech řídit zásadami úcty, spravedlnosti a poctivosti. Je na každém zaměstnanci, aby takové situace posoudil ve světle těchto zásad.

Každý zaměstnanec tedy musí prokázat schopnost ohleduplnosti, zdravého rozumu a úsudku.

Společnost skupiny, ve které vedoucí pracovníci i ostatní zaměstnanci působí, může vydat specifická pravidla, která jim mají umožnit lépe se přizpůsobit zákonům, předpisům nebo povinnostem, které jejich činnost upravují. Tento kodex je nenahrazuje. Je však na každé společnosti skupiny, aby stanovila interní pravidla, která jsou přizpůsobena její činnosti, a podle potřeby převzala zásady definované v Etickém kodexu a v compliance programech.

Pokud se kodex v některých situacích projeví jako neúplný nebo nepřesný, pokud budou někteří zaměstnanci pociťovat nejistotu nebo pochybnosti, jak se zachovat v určité konkrétní situaci, musí se obrátit na příímé nadřízené, na právní oddělení nebo oddělení lidských zdrojů, či na osoby, které mají na starosti agendu udržitelného rozvoje.

Zaměstnanci, právní oddělení, oddělení lidských zdrojů nebo osoby pověřené agendou udržitelného rozvoje se mohou obrátit na pověřence pro etiku (Ethics Officer) v rámci jednotlivých obchodních segmentů¹, resp. v nejzazším případě na pověřence skupiny pro etiku (Group Ethics Officer), a požádat jej o konzultaci ve věci jakékoli situace nebo otázky týkající se etiky. Tento pověřenec, ať už na úrovni obchodního segmentu nebo celé

skupiny, předloží Výboru pro etiku, sociální odpovědnost a sponzoring představenstva příslušné společnosti nebo skupiny Bouygues hlavní směry a obecné otázky v oblasti etiky.

Pověřenec pro etiku má rovněž za úkol zajistit efektivní fungování procesu oznamování podezření z porušení

pravidel (whistleblowing), který je definován v tomto kodexu. Pověřence jmenuje předseda představenstva mateřské společnosti v rámci daného obchodního segmentu v souladu se stanoviskem Výboru pro etiku, sociální odpovědnost a sponzoring představenstva této mateřské společnosti.

(1) V tomto etickém kodexu se výrazem „obchodní segment“ rozumí každý z hlavních sektorů činnosti skupiny, tj. „stavebnictví“ (Bouygues Construction), „development“ (Bouygues Immobilier), „silnice“ (Colas), „médiá“ (TF1) a „telekomunikace“ (Bouygues Telecom), jakož i samotná mateřská společnost (Bouygues SA).

1 DODRŽOVÁNÍ ZÁKONA

Skupina a její zaměstnanci¹ dodržují zákony a předpisy ve všech zemích, ve kterých vykonávají svou činnost. Každý zaměstnanec se vyvaruje činností nebo chování, které by mohlo jeho samotného, dalšího zaměstnance, jeho společnost nebo skupinu zapojit do nezákonné činnosti.

Přestože nelze požadovat, aby se každý zaměstnanec detailně orientoval v právních předpisech vztahujících se k jeho pracovní činnosti, musí se v dostatečné míře seznámit s pravidly, která se týkají jeho činnosti, ať už je vykonávána ve Francii nebo v některé jiné zemi.

Tato minimální znalost mu umožní určit okamžik, kdy pro něj bude nezbytné poradit se s přímými nadřízenými, právním oddělením, oddělením lidských zdrojů, nebo případně s externími poradci skupiny.

Mimořádnou pozornost vyžaduje dodržování zákonů o boji proti korupci, ochraně hospodářské soustavy a zákazu obchodního styku (embargo), jakož i regulaci kapitálového trhu. Totéž platí i pro zákony týkající se základních lidských práv a svobod, práce, zaměstnanosti, bezpečnosti a ochrany zdraví, ochrany osobních údajů, jakož i ochrany životního prostředí, které vyžadují zvláštní pozornost.

2 ÚČTA K JEDNOTLIVCŮM

Řízení lidských zdrojů, koordinace zaměstnanců skupiny a vztahů mezi zaměstnanci je založeno na zásadách důvěry a vzájemné úcty, stejně jako důstojného jednání s ostatními.

Charta lidských zdrojů skupiny je referenčním dokumentem, kterým se každý zaměstnanec řídí ve své každodenní práci.

Skupina hodlá uplatňovat spravedlivou politiku lidských zdrojů, která je v souladu se zákony. Zejména zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na nezákonných důvodech.

Dále se zakazují všechny psychologické a sexuální formy obtěžování, nátlaku a šikany.

Musí být zajištěno dodržování zákonů týkajících se ochrany soukromí zaměstnanců, a to zejména těch, které upravují nakládání s elektronickými soubory.

Neustálou snahou je zajistit a posílit bezpečnost zaměstnanců při výkonu jejich činnosti.

Skupina rovněž hodlá dodržovat:

- zásady Všeobecné deklarace lidských práv OSN
- základní úmluvy Mezinárodní organizace práce, zejména pokud jde o nucenou nebo dětskou práci;
- zásady iniciativy Global Compact pod záštitou OSN.

(1) V tomto etickém kodexu se výrazem „zaměstnanec“ rozumí všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci společnosti skupiny Bouygues, tj. všechny společnosti ovládané přímo nebo nepřímo společností Bouygues SA v souladu s ustanoveními § L 233-3 a L 233-16 francouzského obchodního zákoníku.

3 VYŠŠÍ ZÁJMY SKUPINY

Zaměstnanci se za všech okolností musí chovat loajálně a řídit se zájmy společnosti, pro kterou pracují, i zájmy skupiny. Dobré jméno a pověst služeb či výrobků jsou podmínkami jejího rozvoje a stability. Zaměstnanci se musí zejména zdržet jakéhokoli očerňování společnosti, která je zaměstnává, nebo samotné skupiny.

Dále musí věnovat zvláštní pozornost ochraně a rentabilitě investic akcionářů skupiny.

Hlavním cílem skupiny je spokojenost zákazníků. Důvěra zákazníků se získává a uchovává díky respektování jejich práv a neustálé snaze brát na sebe jen ty závazky, které skupina může splnit.

4 VZTAHY UVNITŘ SKUPINY

Pokud má několik společností skupiny mezi sebou uzavřít obchodní dohody, musí vůči sobě zachovávat stejnou loajalitu jako vůči zákazníkům, dodavatelům nebo externím partnerům při zachování stejné míry obezřetnosti. Uplatní všechna opatření, která v zájmu skupiny umožní předcházet sporům. V případě, kdy není možno sporu předejít, se bude usilovat o spravedlivé řešení, přičemž každá ze stran jedná ve smírném duchu, transparentně a v dobré víře.

Obecně platí, že každý zaměstnanec má dbát na zájmy společnosti skupiny, kde vykonává svou činnost, a zároveň si je vědom toho, že nejvyšší zájem skupiny každému ukládá dbát na kvalitu a dobré interní vztahy, a to ve všech oblastech: smlouvy uzavřené

v rámci běžného rozsahu podnikání, obchodních nebo finančních vztahů, ale rovněž a zejména v oblasti lidských vztahů, pokud jde o mobilitu v rámci skupiny.

5 STŘET ZÁJMŮ

Vzhledem ke své povinnosti zachovat loajalitu vůči skupině dbá zaměstnanec na to, aby přímo či nepřímo nevykonával jinou činnost nebo se nevyjadřoval způsobem, který by ho přivedl do situace střetu zájmů ve vztahu ke společnosti.

Zaměstnanci zejména nesmí usilovat o to, aby získali podíly nebo investovali do jiné společnosti, ať už je tato společnost zákazníkem, dodavatelem nebo konkurentem skupiny, a to za předpokladu, že tato investice by mohla ovlivnit jejich chování při výkonu povinností v rámci skupiny.

Předtím, než provede transakci se společností, ve které on nebo některý člen jeho rodiny působí jako investor nebo vrcholový manažer, musí každý zaměstnanec získat písemný souhlas vedoucího pracovníka společnosti, ve které pracuje.

Žádný zaměstnanec nesmí přijmout úkol nebo práci, kterou mu mimo rámec společnosti nabídne dodavatel, zákazník nebo konkurent a která může ovlivnit jeho výkonnost nebo úsudek při výkonu jeho povinností v rámci skupiny.

Všichni zaměstnanci musí informovat své přímé nadřízené o každém úkolu nebo zaměstnání pracovní povahy, které vykonává mimo skupinu, a v obecnější rovině o jakémkoliv střetu zájmů.

Střetu zájmů lze předcházet díky rozumnému a uvědomělému osobnímu přístupu každého zaměstnance.

6 KOMUNIKACE A INFORMACE - LOAJALITA VŮČI AKCIONÁŘŮM

Skupina ve své komunikaci usiluje o transparentnost a spolehlivost. Cílem je zajistit pro partnery a zaměstnance informace o činnosti skupiny.

Skupina hodlá poskytovat spolehlivé a kvalitní informace, a to zejména svým akcionářům a finančním trhům.

Správné řízení skupiny vyžaduje od každého jedince na jakékoli úrovni, aby co nejlépe dbal na kvalitu a přesnost informací, které uvnitř skupiny předává.

Zaměstnanci nesmí šířit mimo rámec skupiny důvěrné informace, s nimiž se seznámili v souvislosti se svým pracovním zařazením nebo náhodně díky své příslušnosti ke skupině. Tyto důvěrné informace nesmí rovněž sdělovat zaměstnancům skupiny, kteří nejsou oprávněni být s nimi seznámeni. Zvláště opatrně se nakládá s informacemi, které se týkají finančních výsledků, prognóz a dalších finančních údajů, akvizic a prodeje majetku, nových výrobků, know-how nebo technologií, obchodních nabídek i informací o lidských zdrojích. Tato povinnost mlčenlivosti přetrvává i po odchodu zaměstnance ze skupiny.

Zákaz šíření se vztahuje zejména na některé informace a komunikaci: vztahy s médii, investory, finančními analytiky, veřejnými organizacemi a regulátory jsou vyhrazeny některým vedoucím pracovníkům a speciální-

zovaným útvarům, např. oddělením komunikace, finančním oddělením nebo oddělením, která mají na starosti problematiku regulace. Vedoucí pracovníci, zaměstnanci či útvary, které k tomu nemají pověření, nemohou zveřejňovat ani komunikovat žádné informace, ať už jsou důvěrné či nikoliv.

Střetu zájmů lze zabránit zdravým rozumem a osobním svědomím.

7 OCHRANA MAJETKU

Každý musí dbát na ochranu majetku skupiny. Těmi nejsou pouze věci movité, nemovité nebo nehmotné statky určené a definované zákonem, ale i myšlenky a know-how vytvářené zaměstnanci skupiny. Seznamy zákazníků a subdodavatelů nebo dodavatelů, informace o trzích, technických nebo obchodních postupech, obchodních nabídkách a technických studiích, veškeré údaje a informace, ke kterým mají zaměstnanci přístup při výkonu svých funkcí, jsou součástí majetku skupiny. Tyto údaje a informace jsou chráněny a zaměstnanci jsou vázáni povinností je chránit i po odchodu ze skupiny.

Žádné prostředky nebo majetek skupiny se nesmí použít k nezákonným účelům nebo k účelům, které nesouvisejí s činností skupiny. Zařízení, technika, prostředky, služby a v obecnější rovině majetek společnosti proto nesmí být používány k osobním účelům. Zaměstnanci si pro své osobní užití nesmí přisvojit žádný majetek skupiny, ani jej nesmí dát k dispozici třetím osobám, aby byl použit ve prospěch jiných subjektů, než je skupina. Jakékoli použití majetku skupiny v roz-

poru s těmito zásadami se považuje za podvodné jednání, a je tedy přísně zakázáno.

Zejména komunikační systémy a intranetové sítě jsou ve vlastnictví skupiny a mají být používány pouze k pracovním účelům. Použití k osobním účelům se povoluje pouze v rámci přiměřených mezí, je-li nutné k dosažení optimální rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, a pokud se skutečně ukáže jako nezbytné. Je zakázáno používat tyto systémy a sítě k nezákonným účelům, zejména k zasílání hanlivých a diskriminačních sdělení rasistické, sexuální nebo urážlivé povahy.

Zaměstnanci rovněž nesmí pořizovat nelegální kopie programů používaných skupinou, nebo toto programové vybavení neoprávněně používat.

Zaměstnanci, kteří mají přístup k písemnostem nebo informacím, které tvoří duševní, průmyslové a umělecké vlastnictví nebo know-how vyvinuté přímo či nepřímo v rámci skupiny, o nich musí zachovávat mlčenlivost. Zaměstnanci, kteří mají přístup k těmto důvěrným informacím, je nesmí zveřejnit ani použít za účelem, který nebyl společností schválen. IT směrnice skupiny se některým z těchto zásad věnuje podrobněji.

FINANČNÍ OPERACE - ÚČETNICTVÍ

Operace a transakce, které provádí skupina, musí být pravdivě a řádně evidovány na účtech každé společnosti skupiny, v souladu s platnou legislativou a interními postupy.

Zejména platí, že zaměstnanci, kteří provádějí evidenci účetních záznamů, musí postupovat přesně a poctivě

a ujišťovat se o tom, že ke každému záznamu existuje odpovídající dokumentace.

Všechny převody finančních prostředků musí být provedeny se zvláštní obezřetností, zejména s ohledem na totožnost příjemce a důvod převodu.

Zveřejnění finančních informací a burzovních transakcí s cennými papíry kótovaných společností skupiny, které zaměstnanci uskutečňují v rámci svých pracovních povinností nebo jako osobní transakce, musí být realizováno v souladu s právními normami a předpisy, které upravují finanční aktivity.

Zveřejnění nepřesných informací, sdělování a využívání citlivých a důvěrných informací, jakož i manipulace s cenami cenných papírů jsou trestnými činy.

Všichni zaměstnanci jsou odpovědní za zajištění důvěrnosti všech informací, které nejsou veřejné a které by mohly mít vliv na kurs akcií společnosti Bouygues nebo jakýchkoli jiných kótovaných cenných papírů společností skupiny, a to až do zveřejnění těchto informací oprávněnými osobami. Dokud nebudou tyto informace zveřejněny, nesmí zaměstnanci obchodovat s akcemi společnosti Bouygues ani s žádnými jinými kótovanými cennými papíry některé ze společností skupiny. Zaměstnanci nesmí tyto informace použít, ať už přímo či nepřímo, pro osobní zisk ani umožnit třetí straně, aby na jejich základě prováděla burzovní transakce.

Zaměstnanci, kteří mají pochybnosti nebo otázky, a to zejména ti, kteří přicházejí do styku s citlivými a

důvěrnými informacemi, se mohou poradit s pověřencem pro etiku, aby se ujistili, že dodržují etické zásady a platné předpisy upravující transakce s kótovanými cennými papíry vydanými některou ze společností skupiny a uplatňování opcí na akcie.

9 INTERNÍ KONTROLA

Podpora etického chování v rámci celé skupiny, boj proti korupci a podvodům a dodržování zákonů o ochraně hospodářské soutěže a předpisů o zákazu obchodního styku (embargu) jsou tři z hlavních témat zpracovaných v referenční příručce pro interní kontrolu a řízení rizik (*Internal Control and Risk Management Reference Manual*) skupiny Bouygues. Průběžný dohled nad uplatňováním zásad interní kontroly v oblasti etiky provádí obchodní segmenty a jejich dceřiné společnosti prostřednictvím sebehodnotících nástrojů stanovených referenční příručkou pro interní kontrolu.

V rámci pravidelných nebo zvláštních auditů kontrolují útvary interního auditu skupiny i obchodních segmentů, zda skupina provozuje svou činnost v souladu se zásadami tohoto etického kodexu a referenční příručky pro interní kontrolu. Všichni zaměstnanci spolupracují s útvary interního auditu ve snaze o zajištění transparentnosti a poctivosti, aby bylo možno identifikovat a napravit veškerá selhání nebo podstatné nedostatky.

Jakékoliv narušení plynulého průběhu interních auditů, jakož i zatajování informací nebo úmyslné sdělení nepřesných informací bude považováno za vážné porušení tohoto etického kodexu.

Zaměstnanci jsou povinni spolupracovat stejným způsobem i s externími auditory.

10 KVALITA

Kvalita je jedním ze strategických zájmů skupiny.

Společnosti skupiny Bouygues mají povinnost jednat se svými zákazníky čestně a spravedlivě, protože spokojenost zákazníků je z dlouhodobého hlediska pro budoucnost skupiny klíčová. Zaměstnanci a společnosti skupiny upřednostňují při kontaktu se zákazníky kvalitu a dbají na to, aby se kvalita výrobků a služeb neustále zlepšovala. Zároveň věnují zvláštní pozornost ochraně zdraví a bezpečnosti při používání nabízených výrobků.

Používané technologie a procesy zohledňují požadavky týkající se kvality, bezpečnosti, životního prostředí, a smluvních nebo regulačních opatření a podmínek.

Tyto požadavky se rovněž zohledňují při výběru dodavatelů a subdodavatelů.

Certifikace našich systémů z hlediska kvality, bezpečnosti a životního prostředí prováděná nezávislou organizací posiluje důvěru našich zákazníků v naši schopnost plnit závazky.

Zaměstnanci se musí podílet na neustálém zlepšování interních mechanismů řízení rizik a napomáhat identifikaci prvotních příčin selhání.

11 UDRŽITELNÝ ROZVOJ

Udržitelný rozvoj je součástí strategie jednotlivých obchodních segmentů skupiny. V souladu se svou kulturou a hodnotami se skupina zavazuje sloužit svým zákazníkům, přičemž přebírá svou odpovědnost v sociální a environmentální oblasti.

Subjekty skupiny zohledňují ve své strategii a procesech, a to prostřednictvím uplatňování zásady neustálého zlepšování a realizace konkrétních kroků, ochranu životního prostředí a přírodních zdrojů, zlepšování životních podmínek, sdílení zkušeností a využívání nejlepších technologií, dialog se zainteresovanými stranami a jejich účast na rozhodnutích, která se jich přímo týkají.

Přistoupením k iniciativě Global Compact pod záštitou OSN skupina vyjadřuje svůj závazek neustále hledat inovativní řešení v oblasti lidských práv, pracovních norem, životního prostředí a boje proti korupci. Tento aktivní přístup je zakotven v kultuře a hodnotách skupiny a rozvíjí se v rámci spolupráce s občanskou společností a dalšími organizacemi.

12 ÚČTA K ŽIVOTNÍMU PROSTŘEDÍ

Skupina si klade za cíl dosáhnout nejlepších standardů v oblasti ochrany životního prostředí. Zaměstnanci musí zachovávat bezpečné pracovní prostředí, které chrání jejich zdraví. Rovněž jsou povinni předcházet dopadům své činnosti na životní prostředí a minimalizovat je. Předmětem společného zájmu pro všechny zaměstnance

skupiny je zejména ochrana přírody, zachování biologické rozmanitosti a ekosystémů, zabránění vyčerpání přírodních zdrojů nebo nakládání s odpady a toxickými látkami.

13 PŘÍSPĚVKY NA CHARITATIVNÍ ÚČELY – SPONZORING

Příspěvky na charitativní činnost a sponzoring jsou povoleny, pokud skutečně slouží obecnému zájmu a přispívají k občanskému působení definované skupinou nebo jejími subjekty. Poskytnutí příspěvku musí být předem písemně odsouhlaseno vedoucím pracovníkem zainteresované společnosti skupiny a všechny takové příspěvky musí být řádně zaúčtovány.

14 POLITICKÁ ČINNOST

Skupina respektuje závazky svých zaměstnanců, kteří se jako občané podílejí na veřejném životě.

V roce 2017 skupina zavedla systém, jehož cílem je odstranit překážky pro zaměstnance, kteří kandidují ve volbách nebo vykonávají politický mandát.

Skupina ovšem zachovává politicky neutrální postoj.

Všichni zaměstnanci proto musí uplatňovat svou názorovou svobodu a vykonávat politickou činnost mimo rámec své pracovní smlouvy, na své náklady a výlučně jako soukromá osoba. Pro politickou činnost nesmí být používán žádný majetek skupiny. Zaměstnanci nesmí skupinu nebo některý z jejích subjektů morálně zapojit do své politické činnosti, zejména se nepřípouští sdělování příslušnosti zaměstnance ke skupině.

Účast obchodních společností na financování politických stran nebo činnosti volených zástupců či kandidátů je ve Francii přísně zakázána.

V jiných zemích jsou takové příspěvky povoleny a / nebo upraveny zákonem. Obecně platí, že skupina přímo ani nepřímo nepřispívá na financování politických stran nebo jednotlivých politiků. Pokud v některé zemi společnost skupiny nemůže v občanské oblasti vystupovat jinak, než jak je všeobecně přípustné a v tamní praxi zavedené, musí být každý takový příspěvek poskytnut v souladu s místní legislativou, řádně zaúčtován a předem odsouhlasen vedoucím pracovníkem společnosti. V každém případě budou takové příspěvky omezeny na přiměřené částky, které jsou poskytovány v dané zemi, a společnost skupiny nebude jejich prostřednictvím usilovat o prosazení svého konkrétního zájmu.

Zaměstnanci podílející se v rámci své politické činnosti na rozhodnutích státu, veřejného orgánu nebo orgánů místní samosprávy musí věnovat zvýšenou pozornost riziku možného střetu zájmů a nesmí se podílet na rozhodnutích, které se týkají skupiny nebo některého z jejích subjektů.

15 OBCHODNÍ ČINNOST - VZTAHY SE ZÁKAZNÍKY A DODAVATELI

Společnosti skupiny musí se všemi svými zákazníky a dodavateli jednat poctivě a spravedlivě, bez ohledu na jejich velikost a postavení.

Obchodní činnost skupiny, ve Francii i na mezinárodním poli, probíhá v souladu s podmínkami stanovenými

v jednotlivých zemích, které musí každý zaměstnanec znát a dodržovat. Společnosti skupiny musí zejména dodržovat specifická pravidla, která se týkají veřejných zakázek, a to bez ohledu na to, ve které zemi společnost působí.

Společnosti skupiny mohou získat výhody pouze z poctivé a otevřené soutěže. Zaměstnanci a společnosti skupiny provádějí veškerou obchodní činnost a nákupy podle zásad spravedlivé hospodářské soutěže, nepripouštějí kartelové dohody nebo chování, které by mohlo být označeno za postupy v rozporu s hospodářskou soutěží, zejména v rámci veřejných soutěží nebo smluv uzavřených se státní správou nebo územně samosprávnými celky.

Zákony upravující hospodářskou soutěž jsou složité, neustále se mění a mohou vést k uložení správních, trestních a občanskoprávních postihů. Proto se zaměstnanci v případě pochybností nebo nejasností musí obrátit na příslušná právní oddělení.

Zaměstnanci nesmí připustit, aby třetím osobám byly nabízeny nebo poskytovány přednosti nebo výhody, ať už finančního nebo jiného druhu. Zejména jsou vyloučeny přísliby nebo poskytnutí darů či bezplatných služeb, s výjimkou případů, kdy jde o obvyklé zdvořilostní úkony nebo projevy pohostinnosti, či o symbolické nebo drobné dárky. Obecně vzato se v rámci obchodních jednání dodržují právní předpisy platné pro danou činnost a jsou při nich zachovávány meze zvyklostí v daném oboru nebo zemi, ve které jsou prováděny.

Podpora poskytovaná obchodními zástupci, konzultanty nebo zprostřed-

kovateli může být potřebná vzhledem k jejich odborným schopnostem nebo v případě oborů, ve kterých skupina působí jen v omezené míře. Využití těchto prostředníků je možné pouze v tomto rozsahu a jen tehdy, pokud jsou poskytovány služby skutečně nezbytné, autentické a v souladu se zákonem. Jejich odměna je vázána na tyto služby a úhrada odpovídá podmínkám uvedeným ve smlouvě uzavřené v souladu s interními postupy.

Vedoucí pracovníci zainteresovaných společností skupiny zajistí dohled nad poskytováním této podpory a kontrolují, zda jsou služby fakticky poskytnuté zprostředkovateli v souladu s místní legislativou.

Zaměstnanci nesmí přijmout přímo či nepřímo jakoukoli platbu, dar, půjčku, pohostění nebo výhodu, kterou by jim poskytl kdokoli, kdo je v obchodním vztahu se skupinou. Přijatelné jsou pouze obvyklé zdvořilostní dary nebo projevy pohostinnosti, pohostění za pracovním účelem nebo další akce odpovídající zvyklostem v dané zemi a oboru, jakož i jiné než peněžní dary, pokud je jejich hodnota nízká nebo pokud je takový postup v souladu s běžnou praxí. Každý zaměstnanec si musí položit otázku, zda je takový dar nebo výhoda v mezích zákona, zda může narušit jeho působení v rámci skupiny a zda se bude dárcе domnívat, že se zaměstnanec přijetím daru nebo výhody kompromitoval. Příímí nadřízení musí být informováni o veškerých nabídkách konkrétních výhod určených zaměstnancům.

V neposlední řadě je nepřijatelné jakékoli podvodné jednání, které porušuje hodnoty skupiny - tj. čin nebo opomenutí či nekonání s úmyslem okla-

mat (padělání, zatajování skutečností, poskytování nepravdivých informací apod.) - a to jak uvnitř společnosti, tak i navenek. Všichni zaměstnanci musí za všech okolností dodržovat nejvyšší standardy čestnosti, poctivosti a bezúhonnosti ve vztahu ke smluvním partnerům a zákazníkům, a to zejména co se týče povahy, kvality, množství a složení nabízených produktů a služeb.

16 KORUPCE

Korupční jednání představuje porušení etických zásad a hodnot skupiny.

Sjednávání a plnění smluv nesmí za žádných okolností vést k chování nebo činům, které by bylo možné označit za aktivní nebo pasivní korupci vůči veřejným nebo soukromým subjektům nebo jménem těchto subjektů nebo za spoluúčast na zneužití vlivu nebo za zvýhodňování. Je třeba si uvědomit, že trestné činy spáchané zprostředkovateli, obchodními zástupci nebo konzultanty by mohly vést k tomu, že osoba, která je najala, by se vystavila přísnému postihu stejně jako přímý pachatel.

V souladu s Úmluvou OECD o boji proti korupci ze 17. listopadu 1997 jsou rovněž zakázány všechny formy korupce zahraničních veřejných činitelů.

17 COMPLIANCE PROGRAMY/POVINNOST BDĚLOSTI

Zásady jednání a chování v oblastech, které jsou pro skupinu stěžejní, jsou detailně zpracovány v compliance programech. Představenstvo společnosti Bouygues schválilo pět compliance programů (program boje proti korupci, program v oblasti hos-

podářské soutěže, program týkající se střetu zájmů, program v oblasti finančních informací a obchodování s cennými papíry a program týkající se zákazu obchodního styku) a v případě potřeby si vyhrazuje právo schválit další programy.

Tyto compliance programy, které doplňují etický kodex, stanovují a vysvětlují pro každé z obsažených témat hlavní pravidla, stanovisko skupiny a hlavní zásady, kterými se vedoucí pracovníci a zaměstnanci musí důsledně řídit. Rovněž stanovují nejvhodnější zásady chování a jednání i opatření pro každou z dotčených oblastí. Účelem těchto opatření je zabránit vzniku obtížných situací, kterým by zaměstnanci nebo společnosti skupiny případně museli čelit.

Zákon ze dne 27. března 2017 společnosti Bouygues ukládá zpracovat plán bdělosti pro celou skupinu, který stanoví přiměřená opatření s cílem identifikovat rizika a zabránit závažnému porušování základních lidských práv a svobod a ohrožení zdraví a bezpečnosti lidí a životního prostředí v důsledku činností skupiny nebo jejích subdodavatelů či dodavatelů.

18 IMPLEMENTACE ETICKÉHO KODEXU, COMPLIANCE PROGRAMŮ A PLÁNU BDĚLOSTI

Každý obchodní segment ve skupině má povinnost zavést tento etický kodex a compliance programy a v případě potřeby je doplnit o skutečnosti, které jsou pro jeho činnost specifické.

Etický kodex a compliance programy jsou k dispozici na intranetu. Všichni vedoucí pracovníci a noví zaměst-

nanci některé ze společností skupiny, mohou etický kodex obdržet i v tištěné podobě.

Dodržování a uplatňování pravidel uvedených v etickém kodexu, compliance programech a plánu bdělosti platí pro všechny zaměstnance podle jejich funkcí a odpovědnosti. Za tímto účelem se musí každý zaměstnanec aktivně podílet na jejich uplatňování a být bdělý nejen ve vztahu k sobě samému, ale také ke svému okolí, v rámci svého pracovního týmu či vůči osobám, které podléhají jeho odpovědnosti.

19 OZNAMOVÁNÍ PODEZŘENÍ Z PORUŠENÍ PRAVIDEL (WHISTLEBLOWING)

Pokud se některý zaměstnanec setká s problémem spojeným s pracovní etikou, oznámí to svému přímému nadřízenému nebo vedoucímu pracovníkovi společnosti, v níž vykonává svou činnost, a to ve lhůtě, která těmto pracovníkům umožní poskytnout mu odpovídající radu nebo přijmout náležité rozhodnutí.

Přímý nadřízený i vedoucí pracovníci společnosti mají povinnost pomoci zaměstnanci řešit nesnáze, se kterými se může setkat. V případě pochybností je provedena konzultace s právním oddělením, s oddělením lidských zdrojů, případně s externími poradci.

Zaměstnanci, který nezištně a v dobré víře oznámil podezření z porušení pravidel tohoto kodexu, nemůže hrozit žádný postih.

Zaměstnanec může rovněž použít mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel (whistleblowing facility) platný v rámci

skupiny, aby nezištně a v dobré víře ohlásil skutečnosti nebo události, kterých byl přímým svědkem nebo o kterých se dozvěděl z důvěryhodného zdroje a na které se působnost tohoto mechanismu vztahuje. Mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel se řídí následujícími pravidly:

Rozsah mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel (Group whistleblowing facility)

Rozsah tohoto mechanismu byl v roce 2017 rozšířen. Zahrnuje následující skutečnosti:

- jakýkoli trestný čin nebo přečin;
- jakékoli závažné a očividné porušení zákona nebo nařízení, mezinárodní smlouvy nebo úmluvy ratifikované nebo schválené Francií (včetně jednostranných opatření přijatých mezinárodními organizacemi na základě mezinárodní smlouvy nebo úmluvy ratifikované nebo schválené Francií);
- závažné ohrožení nebo poškození veřejného zájmu.

Týká se rovněž těchto oblastí:

- korupce a zneužití vlivu (zejména jakékoliv chování nebo situace, která porušuje pravidla stanovená v Compliance programu proti korupci);
- nesrovnalostí v účetnictví;
- nesrovnalostí týkající se obchodování na akciovém trhu;
- porušování pravidel a norem týkajících se ochrany hospodářské soutěže a zákazu obchodního styku (embarga);

- existence rizik souvisejících se závažným porušováním základních lidských práv a svobod, ohrožením zdraví a bezpečnosti lidí a životního prostředí v důsledku činností skupiny nebo jejích subdodavatelů či dodavatelů.

Skutečnosti, informace nebo dokumenty, na které se vztahuje státní tajemství, lékařské tajemství nebo advokátní mlčenlivost, jsou bez ohledu na jejich podobu nebo prostředky sdělování výslovně vyloučeny z mechanismu pro oznamování platného v rámci skupiny. Ve výjimečných případech však lze akceptovat porušení těchto pravidel pro utajované nebo důvěrné skutečnosti prostřednictvím mechanismu pro oznamování, a to pouze za předpokladu, že zveřejnění takových informací je nezbytné a přiměřené k ochraně daných zájmů, že je provedeno prostřednictvím mechanismu pro oznamování a že osoba, která oznamování provádí, splňuje všechna nezbytná kritéria definice oznamovatele (whistleblower).

Osoby, kterých se mechanismus pro oznamování porušení týká

Mechanismus pro oznamování může použít každý zaměstnanec ve skupině. Je rovněž k dispozici externím nebo příležitostným zaměstnancům (např. dočasným pracovníkům, stážistům, zaměstnancům subdodavatele nebo poskytovateli služeb) s výjimkou oznamování chování nebo situací, které jsou v rozporu s Compliance programem proti korupci⁽¹⁾, který je omezen na zaměstnance společností skupiny.

(1) Compliance program proti korupci je založen na kodexu chování uvedeném v § 17 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016, též známý jako zákon „Sapin 2“.

Každý zaměstnanec může být předmětem oznámení. Je však pravděpodobnější, že se oznámení bude týkat spíše některých zaměstnanců v následujících oblastech:

- **Korupce:**
Vedoucí pracovníci, manažeři a zaměstnanci oddělení nákupu, projektů a realizace prací, správy majetku, IT, prodeje a marketingu.
- **Nesrovnalosti v účetnictví:**
Vedoucí pracovníci, manažeři a zaměstnanci oddělení konsolidace, účetnictví, pokladního oddělení a financí.
- **Nesrovnalosti týkající se obchodování na akciovém trhu:**
Vedoucí pracovníci, manažeři a zaměstnanci pokladního oddělení, oddělení financí a v obecnější rovině pak všichni zaměstnanci, kteří by mohli být držiteli citlivých a důvěrných informací.
- **Nesrovnalosti týkající se ochrany hospodářské soutěže:**
Vedoucí pracovníci, manažeři a zaměstnanci oddělení nákupu, prodeje, projektů a realizace prací.
- **Základní lidská práva a svobody:**
Stavbyvedoucí, zejména na mezinárodních trzích, oddělení lidských zdrojů provozních jednotek, zejména na mezinárodních trzích, zaměstnanci IT oddělení a manažeři.

Spuštění mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel

Použití mechanismu pro oznamování je nepovinné. Mechanismus může být

spuštěn pouze při dodržení platných zákonů a předpisů a za předpokladu, že oznamovatel jedná nezištně a v dobré víře a byl přímým svědkem ohlašované skutečnosti nebo události nebo se o ní dozvěděl z důvěryhodného zdroje.

V případě, že se zaměstnanec rozhodne nepoužít mechanismu pro oznamování, nelze z toho pro něj vyvozovat dodatečné důsledky.

Použití mechanismu řádným způsobem, a to i v případě, že se později ukáže, že uvedené skutečnosti byly nepřesné nebo se neprokázaly, nemá žádné diskriminační důsledky a nevystavuje oznamovatele žádnému disciplinárnímu postihu. Zneužití mechanismu však vystavuje oznamovatele disciplinárnímu postihu, jakož i případnému soudnímu řízení.

Příjemce(i) oznámení

Údaje a informace musí být předány oznamovatelem pouze pověřenci pro etiku daného obchodního segmentu¹. Za tímto účelem podléhá tento pověřenec pro etiku přísnější povinnosti zachování mlčenlivosti

Ve výjimečných případech se však zaměstnanec, který se domnívá, že situace přesahuje rámec obchodního segmentu, může obrátit na pověřence skupiny pro etiku², pro kterého rovněž platí zvýšená povinnost zachování mlčenlivosti.

Příjem a zpracování oznámení

Postup přijímání a zpracování oznámení o porušení pravidel je uveden v Příloze 1 k tomuto etickému kodexu.

(1) Určený příjemce („le référént“) oznámení uvedený v příslušných směrnících.

(2) Určený příjemce („le référént“) oznámení uvedený v příslušných směrnících.

Tento postup byl vypracován po konzultaci s registrovanou odborovou organizací společnosti Bouygues.

Práva osob, na které oznámení upozorňuje

Každou osobu, na kterou upozorní oznámení, informuje příjemce oznámení ihned po zaevidování údajů, které se jí týkají, v elektronické nebo jiné podobě. K údajům bude mít přístup a může požádat o jejich opravu nebo vymazání, pokud jsou nepřesné, nejednoznačné nebo zastaralé.

Pokud je nutné přijmout ochranná opatření, zejména proto, aby se předešlo zničení důkazů týkajících se oznámení, bude osoba, na kterou oznámení upozorňuje, informována až po přijetí těchto opatření.

Každé osobě, na kterou oznámení upozorní, budou poskytnuty zejména následující informace:

- kopie těchto pravidel, která upravují postup oznamování v rámci skupiny a kopii právních předpisů týkajících se oznamování (whistleblowing);
- skutečnosti, které jí jsou vytykány;
- seznam útvarů, kterým bylo oznámení zasláno;
- podmínky výkonu jejich práv na přístup k informacím a jejich opravu.

Osoba, na kterou oznámení upozorňuje, nesmí v žádném případě získat informace o totožnosti oznamovatele.

KONTAKTY

Pověřenec skupiny pro etiku

Jean-François Guillemin

Hlavní právník společnosti Bouygues
Email: jfgn@bouygues.com

Arnauld Van Eeckhout

Zástupce hlavního právníka společnosti Bouygues
Email: avet@bouygues.com

PŘÍLOHY

MECHANISMUS PRO OZNAMOVÁNÍ PODEZŘENÍ Z PORUŠENÍ PRAVIDEL: POSTUP A PRAVIDLA PRO PŘIJETÍ A ZPRACOVÁNÍ OZNÁMENÍ

1 OZNAMOVÁNÍ PODEZŘENÍ Z PORUŠENÍ PRAVIDEL: UPOZORNĚNÍ

Oznámení o podezření z porušení pravidel lze podat pouze nezištně a v dobré víře. Oznamovatel musí být přímým svědkem ohlašované skutečnosti nebo události nebo se o ní musí dozvědět z důvěryhodného zdroje.

2 KAM ZASLAT OZNÁMENÍ

Oznámení musí být zasláno pověřenci pro etiku (Ethics Officer) daného obchodního segmentu, který je v příslušných směrnících uveden jako určený příjemce oznámení („*référént désigné*“).

Pokud se oznamovatel domnívá, že situace přesahuje rámec obchodního segmentu, může ve výjimečných případech zaslat oznámení přímo pověřenci Skupiny pro etiku namísto pověřence pro etiku daného obchodního segmentu.

3 JAK PODAT OZNÁMENÍ

Všechna oznámení učiněná v rámci mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel musí splňovat následující kritéria:

- **Způsob:** oznámení by mělo být zasláno poštou, zabezpečenou (šifrovanou) e-mailovou komunikací nebo

prostřednictvím vyhrazené platformy¹ k rukám příjemce oznámení (viz tabulka na straně 18).

Pokud však oznamovatel oznámení učiní telefonicky nebo během soukromého rozhovoru s určeným příjemcem oznámení, musí být takové oznámení, pokud je to možné, písemně potvrzeno.

Z důvodu zachování mlčenlivosti musí být všechna oznámení učiněná prostřednictvím e-mailové komunikace v souladu s pokyny uvedenými v tabulce na straně 18.

- **Předmět oznámení:** v předmětu oznámení učiněného dopisem nebo e-mailem musí být jasně uvedeno, že se jedná o oznámení provedené na základě mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel.
- **Totožnost oznamovatele:** oznámení musí obsahovat podrobnosti o totožnosti oznamovatele a také kontaktní údaje pro komunikaci mezi oznamovatelem a určeným příjemcem oznámení (jméno, příjmení, zaměstnavatel, pracovní pozice, adresa bydliště, e-mailová adresa, telefonní čísla atd.).

4 POPIS SKUTEČNOSTÍ NEBO UDÁLOSTÍ

Oznamovatel musí jasným a nestranným způsobem popsat skutečnosti a informace, které jsou předmětem jeho oznámení. Z textace oznámení musí být

(1) Vyhrazená platforma bude k dispozici online v roce 2018 na adrese <https://alertegroupe.bouygues.com>.

jasně patrné, že se v případě oznamovaných skutečností nebo událostí jedná o domněnky.

Určený příjemce oznámení se bude zabývat pouze takovými informacemi, které se přímo týkají oblastí, na něž se mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel vztahuje a které jsou zároveň naprosto nezbytné k prošetření tvrzených skutečností. Jakékoli informace, které tyto požadavky nesplňují, budou odstraněny.

Pokud oznamovatel považuje za vhodné upozornit ve svém oznámení na jednu nebo více osob, měl by dodržet níže popsaný postup, aby ochránil totožnost osoby nebo osob, na které ve svém oznámení upozorňuje:

- pokud oznamovatel zasílá oznámení e-mailem, měl by pro tento účel použít pouze šifrovanou e-mailovou komunikaci nebo vyhrazenou platformu;
- oznamovatel nesmí nikdy sdělit (zveřejnit) skutečnost, že provedl oznámení (výjimkou je pouze zpracování podaného oznámení), ani jeho obsah nebo jména osob, na které oznámení upozorňuje.

5 DŮKAZY – DOKUMENTACE

Oznamovatel by měl svá tvrzení podložit dokumenty nebo informacemi, a to v jakémkoli formátu nebo na jakémkoli médiu / nosiči.

Lze je jednoduše vyjmenovat v úvodním (oznamovacím) dopisu nebo e-mailu a pak je okamžitě poskytnout určenému příjemci oznámení.

Jakékoli informace uvedené v oznámení, na které se mechanismus pro oznamování podezření z porušení

pravidel nevztahuje, budou okamžitě odstraněny nebo archivovány určeným příjemcem oznámení, pokud tím nedojde k ohrožení důležitých zájmů společnosti nebo tělesná či morální integrita jejích zaměstnanců.

6 POTVRZENÍ PŘIJETÍ OZNÁMENÍ

Jakmile dojde k přijetí oznámení, určený příjemce oznámení na něj odpoví doporučeným dopisem nebo prostřednictvím zabezpečené e-mailové komunikace či vyhrazené platformy; tato odpověď bude obsahovat následující:

- potvrzení o přijetí oznámení;
- případně jakékoli další informace potřebné ke zpracování oznámení;
- předpokládanou dobu potřebnou pro zpracování oznámení;
- způsob, jakým budou oznamovateli komunikována (dopisem, prostřednictvím zabezpečené e-mailové komunikace či vyhrazené platformy) opatření přijatá v důsledku jeho oznámení. Tyto informace oznamovatel obdrží před uplynutím výše uvedené doby.

Oznamovatel bude okamžitě informován v případě, že určený příjemce nebude považovat podmínky pro zpracování oznámení za splněné.

7 ZÁRUKA DŮVĚRNOSTI

Určený příjemce oznámení učiní veškerá nezbytná opatření k zabezpečení a ochraně důvěrnosti všech poskytnutých informací, a to jak při přijetí oznámení, tak i v průběhu šetření, a to za předpokladu, že tyto informace budou uchovávány.

Přístup k údajům bude umožněn pouze prostřednictvím přihlášení přes individuální uživatelské jméno a heslo, které se musí pravidelně měnit, nebo na základě jiného způsobu autentizace. Přístup k údajům se zaznamenává a kontroluje. Určený příjemce oznámení je vázán přísnější smluvní ochranou důvěrnosti.

Oznámení se přijímají a zpracovávají způsobem, který zachová v přísné důvěrnosti:

- totožnost oznamovatele;
- totožnost osob, na které oznámení upozorňuje;
- informaci obsaženou v oznámení.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci oznamovatele, smí být poskytnuty bez předchozího souhlasu oznamovatele pouze orgánům činným v trestním řízení.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci osob, na které oznámení upozorňuje, smí být poskytnuty pouze orgánům činným v trestním řízení, dokud nedojde k prokázání skutkových tvrzení.

Platí proto následující postup:

- pro podání oznámení e-mailem lze použít pouze zabezpečenou (šifrovanou) e-mailovou komunikaci nebo vyhrazenou platformu¹, ke které má přístup pouze určený příjemce oznámení. Určený příjemce oznámení je o podání oznámení informován e-mailem;
- potvrzení o přijetí oznámení bude zasláno doručeným dopisem, zabezpečeným (šifrovaným) e-mailem nebo prostřednictvím vyhrazené platformy¹;

- při zpracovávání oznámení smí určený příjemce oznámení sdělit jméno osoby, na kterou oznámení upozorňuje, pouze: (i) přímému nebo nepřímému nadřízenému takové osoby, je-li to nezbytné pro účely interního šetření, a to v souladu s platnými právními předpisy, (ii) pověřenci Skupiny pro etiku nebo (iii) orgánům činným v trestním řízení. Určený příjemce oznámení rovněž nesmí sdělit nebo poskytnout žádné informace, které by umožnily identifikaci osoby, na kterou oznámení upozorňuje. Přímý nebo nepřímý nadřízený osoby, na kterou oznámení upozorňuje, a pověřenec Skupiny pro etiku jsou vázáni stejně přísnou smluvní ochranou důvěrnosti jako určený příjemce oznámení.

PRÁVA OSOB, NA KTERÉ OZNÁMENÍ UPOZORŇUJE – OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Osoba, na kterou oznámení upozorňuje, je informována určeným příjemcem oznámení ihned po zaevidování jejich osobních údajů v elektronické nebo jiné podobě. Tato osoba má právo na přístup k těmto údajům i právo požádat o jejich opravu nebo odstranění, pokud jsou nesprávné, nejasné nebo zastaralé. Toto právo může osoba, na kterou oznámení upozorňuje, uplatnit tím, že se obrátí na určeného příjemce oznámení v rámci svého obchodního segmentu na adrese uvedené v tabulce na straně 18.

Pokud je nezbytné přijmout ochranná opatření, zejména proto, aby se předešlo zničení důkazů týkajících se oznámení, bude osoba, na kterou oznámení upozorňuje, informována až po přijetí těchto opatření.

(1) Vyhrazená platforma bude k dispozici online v roce 2018 na adrese <https://alertegroupe.bouygues.com>.

Určený příjemce oznámení informuje osobu, na kterou oznámení upozorňuje, o skutečnostech, které jsou jí vytykány.

Každé osobě, na kterou oznámení upozorňuje, budou na požádání poskytnuty následující informace:

- tato pravidla, která upravují postup oznamování porušení pravidel v rámci Skupiny;
- právní předpisy týkajících se oznamování (whistleblowing) podle francouzského práva.

Osoba, na kterou oznámení upozorňuje, nesmí v žádném případě získat informace o totožnosti oznamovatele.

JAK SE OZNÁMENÍ ZPRACOVÁVÁ

V rámci předběžného přezkoumání oznámení se pověřenec pro etiku nejprve přesvědčí, že oznamovatel postupoval s ohledem na mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel a v souladu s platnými předpisy. Pokud se pověřenec pro etiku domnívá, že tomu tak nebylo, ihned o tom oznamovatele informuje. Určený příjemce oznámení může oznamovatele požádat o poskytnutí dodatečných informací před zahájením šetření skutkové podstaty oznámení. V průběhu zpracování oznámení musí být z formulace jakéhokoli textu jasně patrné, že se v případě oznamovaných skutečností nebo událostí jedná o domněnky.

Určený příjemce oznámení může v rámci zpracování oznámení provádět jakákoli šetření, která považuje za vhodná a náležitá k posouzení skutkové podstaty oznámení. Do průběhu šetření může rovněž zapojit přímého

nadřízeného osoby, na kterou oznámení upozorňuje (za předpokladu, že nadřízený pracovník není sám předmětem oznámení), nebo jakéhokoli zaměstnance, jehož zapojení je považováno za nezbytné v rámci zpracování oznámení. Vždy je třeba zachovat co nejpřísnější mlčenlivost.

Určený příjemce oznámení může také informovat pověřence Skupiny pro etiku nebo příslušný výbor pro etiku a vyžádat si jeho stanovisko. Určený příjemce oznámení může rovněž požádat oznamovatele o poskytnutí dalších informací.

V rámci šetření oznámení může být pověřen i externí poskytovatel služeb, který musí v rámci vykonávaných činností zachovávat co nejpřísnější mlčenlivost.

Pokud určený příjemce oznámení má za to, že šetření oznámení bude trvat déle, než se původně očekávalo, musí být oznamovatel o této skutečnosti informován a musí mu být sděleny (podle potřeby) důvody pro nutnost prodloužení šetření a rovněž informace o aktuálním stavu šetření.

Přijímání a zpracování oznámení se vždy provádí takovým způsobem, aby bylo všem zúčastněným stranám umožněno vznést argumenty a reagovat na jakákoli tvrzení obsažená v oznámení nebo učiněná v průběhu šetření (zásada projednací / kontraktornosti) a v souladu s pracovními předpisy.

Oznamovatelé nemají v žádném případě nárok na jakoukoli finanční kompenzaci či odměnu za podání oznámení; ze strany oznamovatele musí jít o přísně objektivní, nezištné jednání.

10 OPATŘENÍ PŘIJATÁ V DŮSLEDKU OZNÁMENÍ – UZAVŘENÍ ŠETŘENÍ

Po skončení šetření následuje rozhodnutí o přijetí příslušných opatření; může se jednat o disciplinární opatření proti osobě (osobám), která se dopustila protiprávního jednání nebo se na něm podílela, resp. o postoupení věci správním orgánům nebo orgánům činným v trestním řízení.

Oznamovatel je o opatřeních přijatých v důsledku podaného oznámení informován dopisem, šifrovaným e-mailem nebo prostřednictvím vyhrazené platformy. Oznamovatel i osoby, na které oznámení upozorňuje, jsou o uzavření šetření rovněž informováni.

Pokud po skončení šetření nedojde k uložení disciplinárních opatření nebo podniknutí právních kroků, musí být informace obsažené v oznámení, které umožňují identifikaci oznamovatele nebo osob, na které oznámení upozorňuje, okamžitě odstraněny nebo archivovány (a to do dvou měsíců od skončení šetření).

Informace budou odstraněny bez ohledu na médium / nosič, na kterém jsou uloženy, a to včetně elektronických dat.

11 ZPŘÍSTUPNĚNÍ POSTUPU PRO OZNAMOVÁNÍ

Tento postup pro přijetí a zpracování oznámení je přílohou Etického kodexu Skupiny. Zaměstnancům musí být zpřístupněn vhodným způsobem:

- všem novým zaměstnancům bude poskytnuta tištěná kopie Etického kodexu;

- Etický kodex bude dále zveřejněn na webových stránkách a intranetu společnosti Bouygues i jejich obchodních segmentů;
- a vyvěšen na firemních nástěnkách.

Postup pro přijetí a zpracování oznámení musí být k dispozici všem zaměstnancům včetně externích a dočasných pracovníků.

12 UPOZORNĚNÍ NA PLATNOU LEGISLATIVU

Pokud zaměstnanec, který podal oznámení, jednal nezištně a v dobré víře, nelze mu uložit žádné disciplinární opatření nebo vůči němu podniknout jiné právní kroky, pokud postupoval s ohledem na mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel a v souladu s postupem pro přijetí a zpracování oznámení.

Každý zaměstnanec, který by naopak tento mechanismus zneužil nebo jednal se zlým úmyslem, se vystavuje disciplinárnímu a případně i soudnímu stíhání. Trestněprávní postihy uvedené v § 226-10 francouzského trestního zákoníku se mohou vztahovat na kohokoli, kdo jiného křivě / falešně obviní.

13 SUBJEKT ODPOVĚDNÝ ZA MECHANISMUS PRO OZNAMOVÁNÍ PODEZŘENÍ Z PORUŠENÍ PRAVIDEL

Subjekt odpovědný za mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel je buď příslušný obchodní segment nebo společnost Bouygues SA¹. Tyto subjekty jsou uvedeny v následující tabulce (viz strana 18).

(1) Pokud je příjemcem oznámení pověřenec Skupiny pro etiku nebo společnost Bouygues SA (bez ohledu na příslušný obchodní segment).

Seznam pověřenců pro etiku (pověřenec Skupiny pro etiku, pověřenec pro etiku příslušného obchodního segmentu)

| Obchodní segment | Jméno | Kontaktní údaje (Francie) |
|----------------------------------|---|---|
| Skupina anebo Bouygues SA | Jean-François GUILLEMIN Arnauld VAN EECKHOUT | E-mail: alerte@bouygues.com Adresa: 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Tel.: +33 (0)1 44 20 10 19 |
| Bouygues Construction | Jean-Marc KIVIATKOWSKI | E-mail: alerte_ethique@bouygues-construction.com Adresa: 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt Tel.: +33 (0)1 30 60 26 48 |
| Bouygues Immobilier | Charlotte LAVEDRINE | E-mail: alerteprofessionnelle@bouygues-immobilier.com Adresa: 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Tel.: +33 (0)1 55 38 26 24 |
| Colas | Ronan RAFFRAY | E-mail: alertethics@colas.com Adresa: 7 place René Clair 92100 Boulogne-Billancourt Tel.: +33 (0)1 47 61 73 61 |
| TF1 | Jean-Michel COUNILLON | E-mail: alerteprofessionnelle@tf1.fr Adresa: 1 quai du Point du jour 92100 Boulogne-Billancourt Tel.: +33 (0)1 41 41 22 67 |
| Bouygues Telecom | Anne FRIANT | E-mail: alerte@bouyguetelecom.fr Adresa: 37-39 rue Boissière 75116 Paris Tel.: +33 (0)1 39 45 33 66 |

USTANOVENÍ ZÁKONA Č. 2016-1691 ZE DNE 9. PROSINCE 2016 („ZÁKON SAPIN 2“) O WHISTLEBLOWINGU (ZÁKON FRANCOUZSKÉ REPUBLIKY)

Odmítnutí odpovědnosti: Jedná se o neoficiální překlad francouzského zákona pouze pro informativní účely. Francouzská verze tohoto textu zveřejněná v „Journal Officiel de la République Française“ (Úřední věstník Francouzské republiky) je jedinou právně závaznou verzí.

[...]

ODDÍL II: OCHRANA OZNAMOVATELŮ

§ 6

Oznamovatelem je osoba, která odhalí nebo nahlásí, nezištně a v dobré víře, trestný čin nebo přestupek, vážné a zjevné porušení mezinárodního závazku ratifikovaného nebo schváleného Francií nebo jednostranného opatření přijatého mezinárodní organizací na základě takového závazku, nebo porušení zákona nebo nařízení / předpisu nebo závažné ohrožení nebo poškození obecného zájmu, kterého byl přímým svědkem nebo o kterém se dozvěděl z důvěryhodného zdroje.

Skutečnosti, informace nebo dokumenty, na které se vztahuje státní tajemství, lékařské tajemství nebo advokátní mlčenlivost, jsou bez ohledu na jejich podobu nebo prostředky sdělování výslovně vyloučeny z ustanovení o oznamování (whistleblowing) stanovených tímto oddílem.

§ 7

Hlava I, Díl II, Oddíl II trestního zákona se doplňuje o § 122-9 následovně:

„§ 122-9. Osoba, která zveřejní utajované informace chráněné zákonem, není trestně odpovědná, pokud je takové zveřejnění nezbytné a přiměřené k ochraně dotčených zájmů, je prováděno v souladu se zákonem stanovenými postupy oznamování a za předpokladu, že taková osoba splňuje definici oznamovatele stanovenou v § 6 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky.“

§ 8

I. - Oznámení musí být podáno prostřednictvím přímého nebo nepřímého nadřízeného nebo příjemce oznámení („référént“), kterého určí zaměstnavatel.

Pokud tato osoba (jak je uvedena v prvním odstavci oddílu I výše) nepodnikne v přiměřené lhůtě žádné kroky, může oznamovatel postoupit své oznámení orgánům činným v trestním řízení, správním orgánům nebo příslušné profesní instituci.

Pokud tyto orgány nebo subjekty nepodniknou do tří měsíců žádné kroky (jak je uvedeno v druhém

odstavci oddílu I výše), může být oznámení v nejzazším případě i zveřejněno.

II. - V případě vážného a bezprostředně hrozícího nebezpečí nebo rizika vzniku nevratných škod může být oznámení podáno přímo orgánům nebo subjektům uvedeným v druhém odstavci oddílu I výše. Oznámení může rovněž být zveřejněno.

III. - zavedení příslušného mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel včetně postupů pro přijímání oznámení podaného zaměstnanci nebo externími či dočasnými pracovníky je povinné pro společnosti působící ve veřejném nebo soukromém sektoru s alespoň padesáti zaměstnanci, orgány státní správy, obce s více než 10 000 obyvateli a také orgány / instituce (samostatné daňové subjekty) vytvořené za účelem vzájemné spolupráce na úrovni těchto obcí, a (francouzské) départements a regiony; tato povinnost je stanovena vyhláškou Conseil d'État [francouzský Nejvyšší správní soud (Státní rada)].

IV. - Pokud panují nejasnosti ohledně toho, komu oznámení podat a jakým způsobem, vždy je možné se v této věci obrátit na francouzského veřejného ochránce práv.

§ 9

I. - Postupy pro oznamování podezření z porušení pravidel zavedené v souladu s § 8 zaručují přísné zachování mlčenlivosti s ohledem na totožnost oznamovatele, totožnost osob, na které oznámení upozorňuje, a informace poskytnuté všem příjemcům oznámení.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci oznamovatele, smí

být poskytnuty bez předchozího souhlasu oznamovatele pouze orgánům činným v trestním řízení.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci osob, na které oznámení upozorňuje, smí být poskytnuty pouze orgánům činným v trestním řízení, dokud nedojde k prokázání skutkových tvrzení.

II. - Za zveřejnění důvěrných informací uvedených v oddíle I výše je možné uložit trest odnětí svobody na 2 roky a pokutu ve výši 30 000 EUR.

§ 10

I. - § L 1132-3-3 francouzského zákoníku práce se nahrazuje následujícím zněním:

1. Za první odstavec se vkládá následující nový odstavec:

„Nikdo nemůže být vyloučen z výběrového řízení, ani mu nemůže být znemožněno absolvovat stáž či odbornou přípravu, ani nesmí být vůči žádnému zaměstnanci uplatněna disciplinární opatření, nesmí být propuštěn nebo vystaven přímým či nepřímým diskriminačním opatřením, která se týkají zejména odměňování, jak je definováno v § L 3221-3, rozdělení podílů na zisku, výcviku / školení, opětovného nástupu zaměstnance, přidělení zaměstnance na jinou pozici, kvalifikace, povýšení, interních přesunů nebo prodloužení smlouvy, za to, že podal oznámení o podezření z porušení pravidel v souladu s § 6 až 8 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky“;

2. První věta druhého odstavce se nahrazuje následujícím zněním:

„V případě žaloby vznesené na základě prvního a druhého odstavce výše, tj. pokud daná osoba předloží důkazy, které povedou k domněnce, že tato osoba v dobré víře nahlásila skutečnosti, které naplňují skutkovou podstatu trestného činu nebo přečinu, nebo o takových skutečnostech podala svědectví nebo podala oznámení o podezření z porušení pravidel v souladu s § 6 až 8 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016, leží důkazní břemeno na straně žalovaného, který s ohledem na tyto skutečnosti musí prokázat, že jeho rozhodnutí bylo učiněno na základě objektivních důkazů, které nemají žádnou souvislost s prohlášením nebo svědectvím žalobce.“

II. - § 6 ter A zákona č. 83-634 ze dne 13. července 1983 o právech a povinnostech státních zaměstnanců se nahrazuje následujícím zněním:

1. Za první odstavec se vkládá následující nový odstavec:

„Státním úředníkům nesmí být uloženo disciplinární opatření nebo jiná přímá či nepřímá diskriminační opatření za to, že podali oznámení o podezření z porušení pravidel v souladu s § 6 až 8 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky“;

2. První věta předposledního odstavce se nahrazuje následujícím zněním:

a) Slovo „tři“ se nahrazuje slovem „čtyři“;

b) Slova „nebo střetu zájmů“ se nahrazují slovy „nebo střetu zájmů či oznámení o podezření z porušení pravidel podaném v souladu s § 6 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016“;

3. Poslední odstavec se nahrazuje následujícím zněním:

„Státní úředník, který nahlásí střet zájmu nebo jakoukoli událost, která může mít za následek disciplinární řízení, nebo o takové situaci či události podá svědectví, jedná se zlým úmyslem nebo alespoň s vědomím, že některé ze zveřejněných nebo sdělených informací jsou nepravdivé, se vystavuje trestněprávním sankcím stanoveným v odstavci 1 § 226-10 francouzského trestního zákoníku.“

§ 11

Za § L 911-1 francouzského soudního řádu správního se vkládá § L 911-1-1 v následujícím znění:

„§ L 911-1-1. - Pokud se použije § L 911-1, může soud nařídit opětovné přijetí zaměstnance, který byl propuštěn nebo mu nebyla prodloužena smlouva nebo byla tato smlouva ukončena v rozporu s odstavcem 2 § L. 4122-4 zákona o národní obraně, odstavcem 2 § L 1132-3-3 francouzského zákoníku práce nebo odstavcem 2 § 6 ter A zákona č. 83-634 ze dne 13. července 1983 o právech a povinnostech státních zaměstnanců, a to i v případě, že tato osoba měla s veřejným subjektem nebo soukromou organizací odpovědnou za řízení veřejné služby uzavřenou smlouvu na dobu určitou.“

§ 12

Pokud je pracovní smlouva ukončena v důsledku toho, že zaměstnanec podá oznámení o podezření z porušení pravidel ve smyslu § 6, může se zaměstnanec obrátit na soud řešící pracovněprávní spory (*Conseil des Prud'hommes*) v souladu s podmínkami uvedenými v Hlavě IV, Díl V, Oddíl V v první části francouzského zákoníku práce.

§ 13

I. - Osobám, které jakýmkoli způsobem brání podání oznámení příslušným osobám nebo organizacím uvedeným v prvních dvou odstavcích § 8. I, může být uložen trest odnětí svobody v délce jednoho roku a pokuta ve výši 15 000 EUR.

II. - Je-li oznamovatel zároveň žalovnou stranou v řízení ve věci ochrany osobnosti, občanskoprávní sankce uložená soudem v souladu s ustanoveními § 177-2 a 212-2 francouzského trestního řádu, se může zvýšit až na 30 000 EUR.

§ 14

[Rozhodnutím *Conseil Constitutionnel* (francouzský ústavní soud) č. 2016-741 DC ze dne 8. prosince 2016 byla tato ustanovení zrušena].

§ 15

I. - Za první odstavce § L 4122-4 francouzského zákona o národní obraně se vkládá nový odstavce v následujícím znění:

„Příslušníkům armádních složek nesmí být uloženo disciplinární opatření nebo jiná přímá či nepřímá diskriminační opatření za to, že podali oznámení o podezření z porušení pravidel v souladu s § 6, 7 a 8.1 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky.“

II. - § L 1351-1 a L 5312-4-2 francouzského zákona o veřejném zdraví se zrušují.

III. - § L 1161-1 a L 4133-5 francouzského zákoníku práce se zrušují.

IV. - § 1, bod 3 a 4 § 2 a § 12 zákona č. 2013-316 ze dne 16. dubna 2013 o nezávislosti odborníků na ochranu zdraví a životního prostředí a o ochraně oznamovatelů se zrušují.

V. - § 25 zákona č. 2013-907 ze dne 11. října 2013 o transparentnosti veřejného života se zrušuje.

VI. - [Rozhodnutím *Conseil Constitutionnel* (francouzský ústavní soud) č. 2016-741 DC ze dne 8. prosince 2016 byla tato ustanovení zrušena].

[...]

Odkaz na zákon Sapin 2: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000033558528 & dateTexte = & categoryLi = id>

COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS - CNIL

(Národní komise pro informatiku a svobody - francouzský úřad pro ochranu osobních údajů)

Rozhodnutí č. 2017-191 ze dne 22. června 2017, kterým se mění rozhodnutí č. 2005-305 ze dne 8. prosince 2005 o jednotném povolení k automatickému zpracování osobních údajů získaných prostřednictvím korporátních/firemních mechanismů pro oznamování podezření z porušení pravidel (AU-004)

Odmítnutí odpovědnosti: Jedná se o neoficiální překlad francouzského právního předpisu pouze pro informativní účely. Francouzská verze tohoto textu zveřejněná v „Journal Officiel de la République Française“ (Úřední věstník Francouzské republiky) je jedinou právně závaznou verzí.

NOR (č. rozhodnutí): CNIL1721434X

Cnil (francouzský úřad pro ochranu osobních údajů)

S ohledem na Úmluvu Rady Evropy č. 108 o ochraně osob se žetelem na automatické zpracování osobních údajů;

S ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů;

S ohledem na zákon č. 78-17 ze dne 6. ledna 1978 o ochraně osobních údajů, spisů a soukromí ve znění zákona č. 2004-801 ze dne 6. srpna 2004 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, a zejména § 25-1-3°, 25-1-4° a 25-II;

S ohledem na zákon č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky;

S ohledem na vyhlášku č. 2017-564 ze dne 19. dubna 2017 o postupech oznamování ve veřejných nebo soukromých společnostech a státní správě;

S ohledem na rozhodnutí č. 2005-305 ze dne 8. prosince 2005 o jednotném povolení k automatickému zpracování osobních údajů získaných prostřednictvím mechanismů pro oznamování podezření z porušení pravidel;

S ohledem na rozhodnutí č. 2010-369 ze dne 14. října 2010, kterým se mění jednotné povolení č. 2005-305 ze dne 8. prosince 2005 č. AU-004;

S ohledem na rozhodnutí č. 2014-042 ze dne 30. ledna 2014, kterým se mění jednotné povolení č. 2010-369 ze dne 14. října 2010 č. AU-004;

S ohledem na pokyny pro oznamování přijaté Cnil dne 10. listopadu 2005, které jsou přílohou tohoto rozhodnutí;

S ohledem na zprávu paní Marie-France Mazarsové, členky Cnil, a zjištění paní Nacimy Belkacemové, vládního zmocněnce pro Cnil,

vydává následující stanovisko:
Mechanismus pro oznamování podezření z porušení pravidel je systém, který veřejné nebo soukromé organizace vytváří pro své zaměstnance

a externí i dočasné pracovníky jako doplnění standardních postupů pro hlášení incidentů nebo problémů, aby tyto zaměstnance motivovaly k oznamování jakékoliv chování, kterého byli přímými svědky nebo o kterém se dozvěděli z důvěryhodného zdroje a které považují za porušení platných pravidel, a nastavily pravidla pro prošetření oznámení o podezření z porušení pravidel, které prostřednictvím tohoto interního mechanismu obdrží.

Mechanismy pro oznamování podezření z porušení pravidel na pracovišti mohou mít podobu automatizovaného zpracování osobních údajů, které může vzhledem k jejich rozsahu v případě neexistence příslušné legislativní nebo regulatorní ochrany zaměstnance připravit o výhody vyplývající z jejich pracovní smlouvy, a zároveň mohou tyto údaje obsahovat informace týkající se trestných činů nebo přestupků.

Tyto mechanismy (systémy) tedy představují zpracování osobních údajů v souladu s § 25-I 3^o a § 25-I-4^o zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů, a musí být proto schváleny Cnil.

Podle § 25-II zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů může Cnil udělit jednotné povolení pro zpracování osobních údajů pro identický konečný účel, který se týká shodných kategorií údajů i kategorií příjemců.

Správce osobních údajů odpovědný za mechanismus pro oznamování zašle Cnil v souladu s tímto rozhodnutím prohlášení o splnění podmínek jednotného povolení.

Cnil vydá rozhodnutí o tom, že správcové osobních údajů, kteří Cnil zaslali

prohlášení o splnění podmínek pro zpracování osobních údajů stanovených v jednotném povolení, jsou oprávněni toto zpracování osobních údajů provádět.

Čl. 1 - Účel zpracování údajů

Automatické zpracování osobních údajů veřejnými nebo soukromými organizacemi za účelem podání a zpracování oznámení o podezření z porušení pravidel učiněných fyzickými osobami prostřednictvím mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel může podléhat prohlášení o splnění podmínek jednotného povolení, pokud se takové oznámení týká:

- trestného činu nebo přestupku;
- vážného a očividného porušení mezinárodního závazku řádně ratifikovaného nebo schváleného Francií;
- vážného a očividného porušení jednostranných opatření přijatých mezinárodními organizacemi na základě mezinárodního závazku řádně ratifikovaného Francií;
- závažné a očividné porušení zákona nebo nařízení;
- nebo závažného ohrožení nebo poškození veřejného zájmu, jehož byl oznamovatel přímým svědkem nebo o kterých se dozvěděl z důvěryhodného zdroje.

Toto jednotné povolení rovněž zahrnuje automatické zpracování osobních údajů prováděných organizacemi pro účely přijetí oznámení podaných zaměstnanci prostřednictvím mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel, pokud se taková oznámení týkají povinností stanovených v evropských předpisech a ve francouzském měnovém a finančním

zákoníku nebo v obecném nařízení orgánu pro regulaci cenných papírů, jejichž dodržování dozorují *Autorité des Marchés Financiers* (orgán pro regulaci cenných papírů) nebo *Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution* (orgán pro dohled nad obezřetným podnikáním).

Toto jednotné povolení rovněž zahrnuje automatické zpracování osobních údajů získaných organizacemi od svých zaměstnanců v rámci mechanismu pro oznamování podezření z porušení pravidel, pokud se taková oznámení týkají existence chování / jednání nebo situací, které jsou v rozporu s pravidly Etického kodexu společnosti v oblasti korupce nebo zneužití vlivu,

a to v případě, že je takové zpracování osobních údajů provedeno na základě zákonného požadavku nebo spadá do oprávněných zájmů správce osobních údajů.

Oznámení však nesmí obsahovat informace, na které se vztahuje státní tajemství, lékařské tajemství nebo advokátní mlčenlivost.

Čl. 2 - Zpracování údajů o totožnosti oznamovatele a osoby, na kterou oznámení upozorňuje

Oznamovatel musí uvést svou totožnost, kterou musí organizace odpovědná za správu oznámení uchovat v tajnosti.

Organizace nesmí podporovat anonymní podávání oznámení s výjimkou následujících případů, kdy je možné, aby oznamovatel zůstal anonymní:

1. je prokázána závažnost oznamovaných skutečností nebo událostí a poskytnuté faktické informace jsou dostatečně podrobné;

2. v průběhu zpracování oznámení jsou přijata zvláštní opatření, jako je předběžné přezkoumání oznámení určeným příjemcem, který stanoví, zda se oznámení bude dále zpracovávat.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci oznamovatele, smí být poskytnuty bez předchozího souhlasu oznamovatele pouze orgánům činným v trestním řízení.

Veškeré informace, které by mohly umožnit identifikaci osob, na které oznámení upozorňuje, smí být poskytnuty pouze orgánům činným v trestním řízení, dokud nedojde k prokázání skutkových tvrzení.

§ 3 - Kategorie osobních údajů, které mohou být zpracovány

Pouze následující kategorie osobních údajů lze zpracovávat:

- totožnost oznamovatele, jeho pracovní pozice / funkce a kontaktní údaje;
- totožnost osob, na které oznámení upozorňuje, jejich pracovní pozice / funkce a kontaktní údaje;
- totožnost osob, které se podílejí na přijetí nebo zpracování oznámení, jejich pracovní pozice / funkce a kontaktní údaje; oznamované skutečnosti nebo události;
- informace získané během šetření oznamovaných skutečností nebo událostí; zprávu o průběhu šetření; přijatá opatření.

Lze zpracovávat pouze takové informace o oznamovaných skutečnostech a událostech, na které se vztahuje mechanismus pro oznamování. Zohledněny mohou být pouze takové informace a údaje, které jsou oznámeny

nezjištně, na které se přímo vztahuje mechanismus pro oznamování a které jsou zároveň naprosto nezbytné k prošetření tvrzených skutečností. Z textace oznámení musí být jasně patrné, že se v případě oznamovaných skutečností nebo událostí jedná o domněnky.

Čl. 4 - Příjemci osobních údajů

Pokud zákony a předpisy nestanoví jinak, musí oznamovatel zaslat oznámení přímému nebo nepřímému nadřízenému, zaměstnavateli nebo příjemci oznámení určenému zaměstnavatelem. Tito příjemci obdrží údaje uvedené v Článku 4 jako celek nebo pouze jejich část v rozsahu, který je nezbytný pro plnění jejich povinností.

Tyto údaje mohou být postoupeny osobám se specifickou odpovědností za správu mechanismu pro oznamování v rámci skupiny společností, které je organizace členem, pokud je to nezbytné výhradně za účelem ověření nebo zpracování oznámení.

Pokud organizace k přijetí a zpracování oznámení používá institut určeného příjemce oznámení nebo externího poskytovatele služeb, musí mít osoby s konkrétní odpovědností za tuto funkci v rámci organizace přístup pouze k údajům uvedeným v Článku 3 v rozsahu nezbytném pro plnění svých povinností. Určený příjemce oznámení nebo externí poskytovatel služeb pověřený správou mechanismu pro oznamování jako celku nebo jeho části se smluvně zaváže, že získané údaje nepoužije k nepovoleným účelům, zachová o nich mlčenlivost, dodrží omezení pro dobu jejich uchování a odstraní nebo vrátí veškeré tištěné podklady nebo elektronické média / nosiče obsahující osobní údaje po splnění svých výše uvedených povinností.

Počet osob pověřených přijímáním a zpracováváním oznámení musí být omezen; tyto osoby absolvují za tímto účelem speciální školení a platí pro ně přísnější pravidla pro zachování mlčenlivosti.

Čl. 5 - Předávání osobních údajů mimo Evropskou unii

Tento článek se použije v případech, kdy mají být údaje uvedené v Článku 4 předány právnické osobě v zemi, která není členským státem Evropské unie a neposkytuje přiměřenou ochranu ve smyslu § 68 zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů.

V takových případech musí být osobní údaje předány striktně v souladu s konkrétními ustanoveními zákona ze dne 6. ledna 1978 o mezinárodním předávání osobních údajů zejména § 69 odst. 8.

Tato ustanovení se považují za splněná, pokud je právnická osoba, pro kterou příjemce osobních údajů pracuje, přihlášená v programu Privacy Shield („štit soukromí“ - zvláštní nástroj / systém k zajištění ochrany osobních údajů při jejich předávání do USA), a to za předpokladu, že se taková americká společnost výslovně rozhodla zahrnout údaje o lidských zdrojích do tohoto systému (programu).

Tato ustanovení se rovněž považují za splněná, pokud příjemce uzavřel smlouvu o předání údajů na základě standardních smluvních doložek vydaných Evropskou komisí v rozhodnutích ze dne 15. června 2001 a 27. prosince 2004 nebo pokud skupina, jejíž jsou příslušné právnické osoby součástí, přijala interní pravidla, která předtím Cnil výslovně uznal jako záruku dostatečné úrovně ochrany soukromí a základních lidských práv. Jsou-li tyto podmínky

splněny a zpracování údajů, na jehož základě k jejich předání dochází, je rovněž v souladu se všemi ostatními ustanoveními tohoto rozhodnutí, představuje toto rozhodnutí zároveň povolení k předání osobních údajů podle § 69 odst. 8 zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 6 - Doba uchování osobních údajů

Pokud se správce osobních údajů domnívá, že se mechanismus pro oznamování na osobní údaje obsažené v oznámení nevztahuje, musí být tyto údaje okamžitě odstraněny nebo archivovány.

Pokud není v důsledku oznámení udělen disciplinární postih nebo zahájeno soudní řízení, musí být osobní údaje obsažené v oznámení do dvou měsíců od skončení šetření odstraněny nebo archivovány organizací odpovědnou za správu oznámení.

Pokud je osobě, na kterou oznámení upozorňuje, nebo oznamovateli jednajícímu se zlým úmyslem uložen disciplinární postih nebo je proti němu zahájeno soudní řízení, musí být osobní údaje obsažené v oznámení uchovány organizací odpovědnou za mechanismus pro oznamování, dokud soudní řízení neskončí.

Osobní údaje, které byly archivovány, musí být uchovávány v samostatném informačním systému s omezeným přístupem po dobu, která nepřesáhne dobu trvání soudního nebo disciplinárního řízení.

Čl. 7 - Bezpečnostní opatření

Správce osobních údajů přijme veškerá bezpečnostní opatření k jejich ochraně, a to nejen při jejich přijímání, ale i předávání nebo ukládání.

Přístup k údajům je umožněn pouze prostřednictvím přihlášení přes individuální uživatelské jméno a heslo, které se musí pravidelně měnit, nebo na základě jiného způsobu autentizace. Přístup k údajům je zaznamenáván a kontrolován.

O totožnosti oznamovatele a osob, na které oznámení upozorňuje, jakož i informacích získaných všemi příjemci oznámení musí být zachována co nejvyšší mlčenlivost.

Čl. 8 - Informace, které mají být poskytnuty potenciálním uživatelům mechanismu pro oznamování

Všem potenciálním uživatelům mechanismu pro oznamování musí být poskytnuty jasné a úplné informace. Potenciální uživatelé zahrnují nejen zaměstnance organizace, ale i externí a dočasné pracovníky.

Kromě kolektivních a individuálních informací stanovených francouzským zákoníkem práce musí v souladu s § 32 zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů poskytnuté informace obsahovat totožnost subjektu odpovědného za mechanismus pro oznamování, jeho cíle a oblasti, na něž se vztahuje, skutečnost, že použití mechanismu je nepovinné, že jeho případné nepoužití nesmí mít nepříznivé důsledky, že osobní údaje mohou být případně předány do jiné země, která není členským státem Evropské unie, a že osoby identifikované prostřednictvím mechanismu pro oznamování mají právo na přístup k těmto svým osobním údajům, na jejich opravu a na protest proti nim.

Tyto informace musí rovněž popisovat kroky schématu pro oznámení, včetně

toho, jak a komu zaslat oznámení v souladu s ustanoveními § 8 zákona č. 2016-1691 ze dne 9. prosince 2016 o transparentnosti, boji proti korupci a modernizaci ekonomiky.

Zneužití mechanismu pro oznamování může vést k udělení disciplinárního postihu nebo zahájení soudního řízení. Pokud je však tento mechanismus použit v dobré víře, nehrozí oznamovateli žádný postih, a to ani tehdy, pokud se zjistí, že tvrzené skutečnosti byly nesprávné, nebo pokud následně nejsou podniknuty žádné kroky.

Čl. 9 - Informace, které mají být poskytnuty osobě, na kterou oznámení upozorňuje

V souladu s § 6 a 32 zákona ze dne 6. ledna 1978 musí osoba, která za mechanismus pro oznamování odpovídá, informovat osobu, na kterou oznámení upozorňuje, jakmile jsou osobní údaje zaznamenány elektronicky nebo jiným způsobem, aby tato osoba mohla proti zpracování svých osobních údajů vznést námítky.

Pokud je nezbytné přijmout ochranná opatření, zejména proto, aby se předešlo zničení důkazů týkajících se oznámení, bude osoba, na kterou oznámení upozorňuje, informována až po přijetí těchto opatření.

Tyto informace budou osobě, na kterou oznámení upozorňuje, sděleny jakýmkoli způsobem, který zajistí řádné doručení. Budou obsahovat sdělení o tom, který subjekt je za mechanismus pro oznamování odpovědný, výčet tvrzených skutečností, které jsou jí vytykány, seznam oddělení, která oznámení obdržela, a postup pro uplatnění práva na přístup a opravu obdržených osobních údajů.

Osoba, na kterou oznámení upozorňuje, musí rovněž být informována podle Článku 8 tohoto rozhodnutí, pokud tak ještě nebylo učiněno.

Čl. 10 - Dodržování práva na přístup a opravu osobních údajů

V souladu s § 39 a 40 zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů musí osoba odpovědná za mechanismus pro oznamování zajistit, aby měl každý, koho je možné na základě údajů obsažených v oznámení identifikovat, právo na přístup ke svým osobním údajům a, pokud jsou některé z těchto údajů nesprávné, neúplné, nejasné nebo zastaralé, má právo požádat o jejich opravu nebo odstranění.

Osoba, na kterou oznámení upozorňuje, nemůže v žádném případě na základě tohoto práva na přístup k osobním údajům získat od správce osobních údajů informace o totožnosti oznamovatele.

Čl. 11 - Pokud není jakýkoli mechanismus pro oznamování, jehož součástí je zpracování osobních údajů, v souladu s výše uvedenými ustanoveními, musí být na základě žádosti povolen Cnil, a to ve formě stanovené § 25-I-3°, 25-I-4° a 30 zákona ze dne 6. ledna 1978 ve znění pozdějších předpisů.

Toto rozhodnutí zrušuje a nahrazuje rozhodnutí č. 2005-305 ze dne 8. prosince 2005 ve znění pozdějších předpisů ze dne 30. ledna 2014 a bude zveřejněno v Úředním věstníku francouzské republiky („*Journal Officiel de la République Française*“).

Prezidentka Cnil,
I. Falque-Pierrotin

ETICKÝ KODEX: KLÍČOVÉ BODY

V etickém kodexu společnost Bouygues deklaruje základní hodnoty, které hodlá zachovávat vzhledem k odpovědnosti vůči svým zákazníkům, zaměstnancům, akcionářům, veřejným nebo soukromým partnerům, a obecněji vzato vůči občanské společnosti.

Bouygues očekává, že všichni zaměstnanci ve skupině ve svém pracovním životě budou dodržovat následující základní hodnoty:

- 1** **přísné dodržování zákonů, předpisů a interních norem**, zejména v oblasti ochrany zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí;
- 2** **úcta ke spolupracovníkům**, zejména podle Všeobecné deklarace lidských práv a základních úmluv Mezinárodní organizace práce;
- 3** **poctivost, spravedlnost a transparentnost** vůči zákazníkům, akcionářům a partnerům;
- 4** **pravdivost a spolehlivost** interní kontroly, účtů a finančních informací;
- 5** **dodržování pravidel zajišťujících svobodnou hospodářskou soutěž a odmítání** korupce ve všech jejích podobách, zejména těch, které zakazuje OECD;
- 6** **loajalita vůči společnosti**, představovaná zejména předcházením střetu zájmů, neporušováním zásad mlčenlivosti, jakož i vyvarováním se veškerých zakázaných burzovních operací s cennými papíry skupiny;
- 7** **týmový duch** ve vztazích uvnitř skupiny;
- 8** **ochrana majetku skupiny**, zejména zdržením se jakéhokoli osobního obohacení;
- 9** **neustálá snaha o zajištění kvality a udržitelného rozvoje**;
- 10** **politická neutralita společnosti**, zejména vyhýbání se jakémukoli financování politického života.

SKUPINA BOUYGUES

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



2006 • Aktualizováno: září 2017

Etický kodex Skupiny Bouygues a Compliance programy (program boje proti korupci, program v oblasti hospodářské soutěže, program týkající se střetu zájmů, program v oblasti finančních informací a obchodování s cennými papíry a program týkající se zákazu obchodního styku) jsou k dispozici na intranetu Skupiny (ByLink).

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

BOUYGUES