

ETHIKKODEX



ÜBERBLICK

PRÄAMBEL	2	16. Korruption	12
1. Einhaltung der Gesetze	4	17. Compliance-Programm/ Sorgfaltspflicht	13
2. Respekt gegenüber Anderen	4	18. Umsetzung des Ethikkodexes, der Compliance-Programme und des Wachsamkeitsplans	13
3. Übergeordnete Interessen des Bouygues-Konzerns	5	19. Whistleblowing	14
4. Beziehungen innerhalb des Konzerns	5	KONTAKT	17
5. Interessenkonflikte	5	ANHANG	18
6. Kommunikation und Information – Loyalität gegenüber den Aktionären	6	Whistleblowing-System: Verfahren und Regeln für die Erfassung und Bearbeitung von Hinweisen	18
7. Schutz der Vermögenswerte	7	Vorschriften des französischen Gesetzes 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 („Gesetz Sapin 2“) über Whistleblower	25
8. Finanztransaktionen – Buchhaltung	7	Commission nationale de l’informatique et des libertés (CNIL - nationale Datenschutzbehörde Frankreichs)	29
9. Interne Kontrolle	8	Ethikkodex: Das Wichtigste in Kürze ...	36
10. Qualität	9		
11. Nachhaltige Entwicklung	9		
12. Umweltschutz	10		
13. Förderung karitativer Projekte und Mäzenatentum	10		
14. Politische Aktivitäten	10		
15. Wirtschaftliches Handeln – Beziehungen zu Kunden und Lieferanten	11		

EDITORIAL

Die Effizienz und die Zukunft des Bouygues-Konzerns hängen vom Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre sowie unserer Partner aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor ab. Nur durch faires und aufrichtiges Handeln ihnen gegenüber können wir die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens sicherstellen.

Dieses Vertrauen entsteht nicht von selbst, sondern vor allem durch die Beachtung der Verhaltensregeln, die ich in den vergangenen Jahren häufig in Erinnerung gerufen habe. Nach Anhörung des Ethik-, CSR- und Mäzenatsausschusses des Verwaltungsrates von Bouygues habe ich 2006 beschlossen, diese Regeln in einem Ethikkodex zusammenzufassen, der an alle Mitarbeiter des Bouygues-Konzerns verteilt wird. Seitdem wird dieser Kodex regelmässig aktualisiert.

In diesem Ethikkodex verpflichtet sich der Konzern, sein Handeln im Geschäftsverkehr nach den höchsten professionellen Standards auszurichten. Er soll allen Organisationseinheiten Impulse geben und eine weitere Verbesserung unserer Verhaltensweisen ermöglichen. Das Ziel lautet, von unseren Managern und Mitarbeitern noch stärker als zuvor Unterstützung für unsere gemeinsamen Werte zu gewinnen.

Gesunder Menschenverstand und ein auf Verantwortungsbewusstsein und Respekt begründetes persönliches Ethikverständnis bilden für Sie die sichersten Grundlagen für die richtige Einstellung bzw. Haltung und sind durch nichts zu ersetzen. Der Ethikkodex spiegelt die Selbstverpflichtung des Bouygues-Konzerns wider, definiert klare, präzise Grundsätze und hilft dadurch den Mitarbeitern, sich in konkreten Situationen angemessen zu verhalten.

Die Einhaltung des Ethikkodexes ist eine Verpflichtung für uns alle. Er ist das Fundament für Fortschritt und Spitzenleistungen.

Nach entsprechender Empfehlung des Ethik-, CSR- und Mäzenatsausschusses habe ich beschlossen, Arnaud Van Eeckhout, Generalsekretär von Bouygues, zum Ethikverantwortlichen des Bouygues-Konzerns zu ernennen. Seine Aufgaben sind im vorliegenden Ethikkodex festgelegt.

Martin Bouygues,
Präsident des Verwaltungsrates und Vorstandsvorsitzender

PRÄAMBEL

Der Ethikkodex des Konzerns verlangt von allen Führungskräften und allen Mitarbeitern, im beruflichen Umfeld bestimmte Grundsätze einzuhalten, die in Form von „Handlungsgrundsätzen“ erläutert werden, an denen sich die Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit und in allen Ländern orientieren müssen.

Diese Handlungsgrundsätze sind nicht allein von moralischen Überlegungen oder gesetzlichen Vorschriften abgeleitet. Sie beschränken sich auch nicht darauf, die Einhaltung von Gesetzen anzumahnen. Ihr Ziel ist vielmehr die Förderung integren und vorbildlichen Verhaltens in allen Situationen des Geschäftslebens.

Einige als besonders wichtig eingestufte Themen werden in den Compliance-Programmen detailliert beschrieben.

Allerdings können die Ziele des Ethikkodexes nur durch das Mitdenken und das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen erreicht werden, da der Ethikkodex nicht alle bereits bestehenden Gesetze und Bestimmungen, internen Regeln und Handbücher aufgreifen oder ergänzen kann, denen die Geschäftstätigkeiten der Konzerneinheiten unterliegen und die das Verhalten der Mitarbeiter regeln. Desgleichen kann der Ethikkodex nicht alle Situationen abdecken, mit denen Führungskräfte oder Mitarbeiter im Alltag konfrontiert werden können.

In der Tat gibt es viele Situationen, die nicht von Gesetzen, Vorschriften und anderen internen oder externen Normen erfasst werden. In diesen Fällen muss das Verhalten jedes Einzelnen von Respekt, Fairness und Ehrlichkeit bestimmt sein. Dabei liegt es in der Verantwortung eines jeden, diese Situationen vor dem Hintergrund dieser Grundsätze zu beurteilen.

Jeder Mitarbeiter muss also mit Besonnenheit, gesundem Menschenverstand und gutem Urteilsvermögen handeln.

Es kann sein, dass das Unternehmen, in dem eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter beschäftigt ist, möglicherweise spezifische Regeln festgelegt hat, um zu gewährleisten, dass die für die Geschäftstätigkeit dieses Unternehmens geltenden Gesetze, Vorschriften und Auflagen besser eingehalten werden können. Der vorliegende Ethikkodex ersetzt diese Regeln nicht. Jedes Konzernunternehmen muss allerdings selbst interne Vorschriften festlegen, die sich an seiner jeweiligen Geschäftstätigkeit orientieren, und soweit erforderlich, die nachfolgend im Ethikkodex und in den Compliance-Programmen beschriebenen Grundsätze entsprechend umsetzen.

Sollte sich dieser Ethikkodex in bestimmten Situationen als unvollständig oder ungenau erweisen, oder wenn sich Mitarbeiter in einer bestimmten Situation in Bezug auf das

angemessene Verhalten unsicher sind oder Zweifel hegen, sollten sie sich zur Klärung dieser Fragen an ihren direkten Vorgesetzten und/oder die Rechts- oder HR-Abteilung oder aber an die für nachhaltige Entwicklung verantwortlichen Mitarbeiter wenden.

Die Mitarbeiter, die Rechts- oder HR-Abteilungen sowie die für nachhaltige Entwicklung verantwortlichen Mitarbeiter können sich bezüglich aller Situationen oder Fragen zur Ethik ausserdem an den Ethikverantwortlichen¹ des Geschäftsfelds oder, als letzte Möglichkeit, den Ethikverantwortlichen des Konzerns wenden. Die Ethikverantwortlichen sowohl auf der Ebene des Geschäftsfelds, als auch auf Gesamtkonzernebene unterbreiten dem Ethik-, CSR- und Mäzenatsausschuss des Verwaltungsrats allgemeine Leitlinien und Probleme zum Thema Ethik.

Die Ethikverantwortlichen sind darüber hinaus für das reibungslose Funktionieren des in diesem Ethikodex beschriebenen Whistleblowing-Verfahrens verantwortlich. Sie werden nach Beratung mit dem Ethik-, CSR- und Mäzenatsausschuss des Verwaltungsrats der jeweiligen Muttergesellschaft des Geschäftsfelds vom geschäftsführenden Leiter der Muttergesellschaft des Geschäftsfelds ernannt.

(1) In diesem Ethikodex bezeichnet der Begriff „Geschäftsfeld“ jede Tätigkeit, die vom Konzern ausgeübt wird, d.h. zum Zeitpunkt dieses Programms Hoch- und Tiefbau (Bouygues Construction), Immobilien (Bouygues Immobilier), Verkehrsinfrastrukturen (Colas), Medien (TF1) und Telekommunikation (Bouygues Telecom). Hinzu kommt das Geschäftsfeld der Muttergesellschaft (Bouygues SA).

1 EINHALTUNG DER GESETZE

Der Konzern und seine Mitarbeiter¹ befolgen in allen Ländern, in denen sie tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Vorschriften. Die Mitarbeiter vermeiden Handlungen und Verhaltensweisen, die sie selbst, andere Mitarbeiter, ihr Unternehmen oder den Konzern in rechtswidrige Praktiken verwickeln könnten.

Wir können nicht von jedem Mitarbeiter verlangen, ein Spezialist auf dem Gebiet der für seine berufliche Tätigkeit geltenden Gesetzgebung zu sein, doch sollte jeder einzelne Mitarbeiter ausreichende Kenntnisse über die für seine Tätigkeit relevanten Rechtsvorschriften erwerben, unabhängig davon, ob sie in Frankreich oder im Ausland gelten.

Mit diesen Mindestkenntnissen kann er dann einschätzen, wann er seinen Vorgesetzten, die Rechts- bzw. HR-Abteilung oder eventuell die externen Berater des Konzerns einschalten muss.

Die strikte Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung der Korruption, der Wettbewerbsgesetze, der Embargo-Vorschriften und der Vorschriften zum Wertpapierhandel ist von grösster Bedeutung. Dies gilt auch für die Achtung der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften, der Rechtsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes personenbezogener Daten und der Umweltschutzgesetze.

(1) In diesem Ethikkodex bezeichnet der Begriff „Mitarbeiter“ die Gesamtheit der Führungskräfte und Angestellten der Gesellschaften des Bouygues-Konzerns, der alle Gesellschaften umfasst, die direkt oder indirekt von der Gesellschaft Bouygues SA im Sinne der gemeinsamen Vorschriften der Artikel L. 233-3 und L. 233-16 des französischen Handelsgesetzbuchs kontrolliert werden.

2 RESPEKT GEGENÜBER ANDEREN

Das Personalmanagement, die Koordinierung der Konzernmitarbeiter sowie die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern beruhen auf den Grundsätzen gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dabei legen wir besonders viel Wert darauf, andere mit Würde zu behandeln.

Die Charta der HR-Abteilung des Konzerns bildet das Referenzdokument, das alle Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit leitet.

Der Konzern verpflichtet sich zu einer fairen, gesetzeskonformen HR-Politik. Er duldet insbesondere keinerlei Diskriminierung aufgrund gesetzeswidriger Motive.

Alle Formen des Zwangs, der Nötigung, der Belästigung und des Mobbings – psychologischen oder sexuellen Charakters – sind verboten.

Jeder Mitarbeiter befolgt die Gesetze bezüglich des Schutzes der Privatsphäre von Mitarbeitern, insbesondere die Datenschutzgesetze.

Jeder Einzelne ist stets bemüht, die Sicherheit der Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer täglichen Aufgaben zu gewährleisten und zu erhöhen.

Schliesslich fühlt sich der Konzern zur Einhaltung

- der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen;
- der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), insbesondere bezüglich Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie
- der Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet.

3 ÜBERGEORDNETE INTERESSEN DES BOUYGUES-KONZERNS

Die Mitarbeiter müssen sich unter allen Umständen gegenüber den Interessen des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind, sowie gegenüber den Interessen des Konzerns insgesamt loyal verhalten und ihr Verhalten von diesen Interessen leiten lassen. Das Image des Konzerns und der Ruf seiner Produkte und Leistungen sind von entscheidender Bedeutung für seine Geschäftsentwicklung und seinen Fortbestand. Die Mitarbeiter vermeiden jegliche herabwürdigende Verhaltensweisen gegenüber dem Unternehmen, bei dem sie beschäftigt sind, oder gegenüber dem Konzern.

Die Mitarbeiter des Konzerns sollten dem Schutz und der Rentabilität der Investitionen der Aktionäre der Konzernunternehmen besondere Aufmerksamkeit schenken.

Die Zufriedenheit der Kunden gehört zu den Kernzielen des Konzerns. Die Loyalität der Kunden lässt sich dadurch gewinnen und bewahren, dass jeder Einzelne die Rechte der Kunden respektiert und nur Verpflichtungen eingetht, denen er nachkommen kann.

4 BEZIEHUNGEN INNERHALB DES KONZERNS

Wenn mehrere Konzernunternehmen Geschäftsbeziehungen miteinander unterhalten, verhalten sie sich dabei ebenso loyal, wie es der Umgang mit Kunden, Lieferanten oder externen Partnern erfordert. Im Interesse des Konzerns ergreifen die Unternehmen alle notwendigen Massnahmen zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten. Lässt sich ein Rechtsstreit jedoch

nicht vermeiden, müssen die Parteien in einer an Transparenz, Aufrichtigkeit und Aussöhnung orientierten Haltung eine faire, gerechte Lösung suchen.

Generell ist sich jeder Mitarbeiter bewusst, dass er nicht nur die Interessen des Unternehmens wahr, in dem er tätig ist. Die übergeordneten Interessen des Konzerns erfordern es ebenfalls, dass sich jeder Einzelne bemüht, unabhängig vom jeweils betroffenen Bereich, die Qualität der konzerninternen Beziehungen zu wahren und reibungslose Geschäftsabläufe zu ermöglichen. Dies gilt für im Tagesgeschäft geschlossene Verträge, für geschäftliche bzw. finanzielle Beziehungen, aber auch und vor allem für den Bereich Personalmanagement (zum Beispiel die Mitarbeitermobilität innerhalb des Konzerns).

5 INTERESSENKONFLIKTE

In Anbetracht ihrer Loyalitätspflicht gegenüber dem Konzern verpflichten sich die Mitarbeiter, weder direkt noch indirekt Tätigkeiten auszuüben, noch Erklärungen abzugeben, die zu einem Konflikt zwischen ihren eigenen, persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens führen könnten.

In diesem Sinne dürfen die Mitarbeiter insbesondere keine Beteiligungen oder Anteile an einem Unternehmen halten, unabhängig davon, ob es sich um einen Kunden des Konzerns, einen Lieferanten oder einen Mitbewerber handelt, sofern diese Beteiligung oder diese Anteile ihr Verhalten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Konzern beeinflussen könnten.

Alle Mitarbeiter müssen vor Abschluss einer Transaktion mit einem Unterneh-

men, in dem der Mitarbeiter selbst oder ein Familienmitglied wichtiger Investor oder wichtige Führungskraft ist, eine schriftliche Erlaubnis der Geschäftsleitung einholen.

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, neben ihrer Arbeit für den Bouygues-Konzern Aufgaben oder Nebenbeschäftigungen für einen Lieferanten, einen Kunden oder einen Mitbewerber zu übernehmen, die ihre Leistung oder ihr Urteilsvermögen bezüglich der Erfüllung ihrer Aufgaben innerhalb des Konzerns beeinträchtigen könnten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre direkten Vorgesetzten über eventuelle berufliche Aufgaben und Nebenbeschäftigungen ausserhalb des Konzerns und generell über alle Interessenkonflikte zu informieren.

Mit gesundem Menschenverstand und dem persönlichen Gewissen jedes Einzelnen können Interessenkonflikte vermieden werden.

6 KOMMUNIKATION UND INFORMATION – LOYALITÄT GEGENÜBER DEN AKTIONÄREN

Der Konzern ist bestrebt, seine Kommunikation transparent und zuverlässig zu gestalten. Ziel ist es, externe Partner und Konzernmitarbeiter korrekt und umfassend über die Geschäftstätigkeiten zu informieren.

Der Bouygues-Konzern ist bemüht, insbesondere seinen Aktionären und den Finanzmärkten zuverlässige und hochwertige Informationen zu liefern.

Voraussetzung für eine gute Unternehmensführung ist, dass jeder einzelne Mitarbeiter, unabhängig von seiner Position im Konzern, grössten

Wert auf die Qualität und Korrektheit der Informationen legt, die er innerhalb des Konzerns weitergibt.

Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen, die sie aufgrund ihrer Funktion oder zufällig durch ihre Zugehörigkeit zum Konzern erhalten haben, nicht offen legen. Darüber hinaus dürfen sie solche vertraulichen Informationen nicht an Konzernmitarbeiter ohne Zugangsberechtigung für diese Informationen weitergeben. Besondere Wachsamkeit ist geboten in Bezug auf Unternehmensergebnisse, Prognosen und sonstige Finanzdaten sowie Informationen über Akquisitionen und Unternehmensverkäufe, neue Produkte, Know-how und Verfahren, Angebote sowie schliesslich Personalinformationen. Die Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Konzern weiter bestehen.

Das Verbot der Informationsweitergabe gilt insbesondere für bestimmte Informationen und Kommunikationsinitiativen: So sind beispielsweise Beziehungen zu den Medien, zu Investoren, Finanzanalysten, öffentlichen Institutionen und Regulierungsbehörden ausschliesslich einigen Führungskräften und Fachabteilungen sowie der Kommunikations-, der Finanz- und der Rechtsabteilung vorbehalten. Die Weitergabe dieser vertraulichen oder auch nicht vertraulichen Informationen sowie die Kommunikationsinitiativen dürfen nur von den dafür zuständigen Führungskräften, Mitarbeitern oder Abteilungen offen gelegt bzw. durchgeführt werden.

Die Führungskräfte, die aufgrund ihrer Funktion im Konzern strategisch wichtige Positionen bekleiden, sind dabei ganz besonders zu Diskretion und Zurückhaltung verpflichtet.

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE

Jeder Mitarbeiter ist für die Sicherung der Vermögenswerte des Bouygues-Konzerns verantwortlich. Dabei geht es nicht nur um das bewegliche Eigentum, die Immobilien und die immateriellen Vermögenswerte, die vom Gesetz anerkannt und definiert werden, sondern auch um die Ideen der Konzernmitarbeiter und das von ihnen erarbeitete Know-how. Zu den Vermögenswerten des Konzerns zählen darüber hinaus die Kunden-, Subunternehmer- und Lieferantenlisten, Informationen über Märkte, technische und geschäftsbezogene Verfahren, Angebote, technische Studien sowie sämtliche Daten und Informationen, zu denen die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Aufgaben Zugang haben. Diese Vermögenswerte sind geschützt und Mitarbeiter sind auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen weiterhin an ihre Schutzpflichten gebunden.

Mittel oder Vermögenswerte des Konzerns dürfen nicht für rechtswidrige Zwecke oder für Zwecke, die nicht mit den Konzernaktivitäten verbunden sind, verwendet werden. Unternehmenseinrichtungen, Ausrüstungsgegenstände, Finanzmittel, Leistungen und Vermögenswerte des Konzerns dürfen nicht zu persönlichen Zwecken verwendet werden. Mitarbeiter dürfen Konzerneigentum nicht für persönliche Zwecke nutzen und es Dritten nicht zugunsten einer anderen Partei als dem Konzern zur Verfügung stellen. Jegliche Verwendung von Konzernvermögen, die gegen diese Grundsätze verstößt, gilt als Missbrauch und ist daher strengstens verboten.

Insbesondere die Kommunikationssysteme und das Intranet sind Eigentum des Konzerns und werden nur zu beruflichen Zwecken genutzt. Die Nutzung zu persönlichen Zwecken ist in begrenztem Umfang gestattet, wenn dies einer optimalen Work-Life-Balance dient und wirklich notwendig ist. Die Nutzung dieser Systeme und Netze zu rechtswidrigen Zwecken, insbesondere zur Verbreitung von Nachrichten mit rassistischen, sexuellen oder beleidigenden Inhalten, ist verboten.

Den Mitarbeitern ist es ferner untersagt, illegale Kopien der im Konzern genutzten Softwareprodukte anzufertigen und diese Software unberechtigt zu nutzen.

Sämtliche Dokumente und Informationen, die zum geistigen, industriellen oder künstlerischen Eigentum gehören sowie das vom Konzern direkt oder indirekt entwickelte Know-how sind von allen Mitarbeitern, die Zugriff darauf haben, vertraulich zu behandeln. Mitarbeiter mit Zugriff auf diese vertraulichen Informationen dürfen sie der Öffentlichkeit gegenüber nicht offen legen und dürfen sie ausschliesslich zu dem vom Unternehmen genehmigten Zweck nutzen. Die IT-Charta des Konzerns behandelt einige dieser Grundsätze und entwickelt sie weiter.

FINANZTRANSAKTIONEN – BUCHHALTUNG

Die vom Bouygues-Konzern durchgeführten Geschäfte und Transaktionen sind entsprechend den geltenden Standards und betriebsinternen Verfahren genau und dokumentiert in den Abschlüssen der einzelnen Gesellschaften zu erfassen.

Insbesondere die Mitarbeiter in der Buchhaltungsabteilung sind zu einer genauen und korrekten Arbeitsweise verpflichtet und müssen sicherstellen, dass für jede Buchung auch die entsprechenden Belege vorliegen.

Alle Überweisungen erfordern eine ganz besondere Sorgfalt, insbesondere bezüglich der Identität des Empfängers und der Zahlungsgründe der Überweisung.

Die Offenlegung von Finanzinformationen und die von Mitarbeitern durchgeführten Börsengeschäfte mit Wertpapieren börsennotierter Unternehmen, unabhängig davon, ob diese Transaktionen im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben oder zu persönlichen Zwecken erfolgen, halten die für Finanzgeschäfte geltenden Gesetze und Vorschriften ein.

An dieser Stelle wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Weitergabe falscher Informationen, die Verbreitung und Nutzung von Insiderinformationen sowie Kursmanipulationen strafrechtlich verfolgt werden.

Jeder Mitarbeiter ist insbesondere verantwortlich dafür, alle nicht öffentlichen Informationen, die den Kurs der Bouygues-Aktien oder jeglicher börsennotierter Wertpapiere anderer Konzerngesellschaften beeinflussen könnten, bis zu ihrer Veröffentlichung durch die dafür zuständigen Personen vertraulich zu behandeln. Bis zur Veröffentlichung dieser Informationen dürfen Mitarbeiter keine Börsengeschäfte mit Bouygues-Aktien oder börsennotierten Wertpapieren anderer Konzerngesellschaften tätigen. Die unmittelbare oder mittelbare Nutzung dieser Informationen zum per-

sönlichen Vorteil oder mit dem Ziel, einem Dritten die Durchführung von Börsengeschäften zu ermöglichen, ist untersagt.

Bei diesbezüglichen Fragen oder Anliegen sollten sich Mitarbeiter, insbesondere wenn sie über Insiderinformationen verfügen, an den Ethikverantwortlichen des Konzerns wenden, um zu gewährleisten, dass sie bei allen Transaktionen mit von einer Konzerngesellschaft ausgegebenen börsennotierten Wertpapieren sowie bei der Ausübung von Aktienoptionen die entsprechenden ethischen Grundsätze und Vorschriften einhalten.

INTERNE KONTROLLE

Die Förderung ethisch einwandfreien Verhaltens, die Bekämpfung von Korruption und Betrug, die Einhaltung des Wettbewerbsrechts und der Embargo-Vorschriften sind wichtige Themenbereiche des internen Kontroll- und Risikomanagement-Handbuchs des Bouygues-Konzerns. Die kontinuierliche Überwachung der Umsetzung der internen Kontrollprinzipien auf dem Gebiet der Ethik wird in den Geschäftsfeldern und ihren Tochtergesellschaften durch die Einführung der im internen Kontrollhandbuch beschriebenen Selbstbewertung gewährleistet.

Im Rahmen von regelmässigen internen Audits oder bei Sonderprüfungen stellen die Abteilungen für Interne Revision des Konzerns sowie der Geschäftsfelder sicher, dass die Geschäfte des Konzerns in Übereinstimmung mit den Prinzipien dieses Ethikkodexes und des inter-

nen Kontrollhandbuchs des Konzerns geführt werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit den internen Auditabteilungen transparent und aufrichtig zusammen zu arbeiten, damit jederzeit erkennbare Mängel oder Schwachpunkte erkannt und abgestellt werden können.

Behinderungen der Arbeit der internen Auditabteilung, das Verschweigen relevanter Informationen sowie die absichtliche Weitergabe von Falschinformationen sind ein schwerer Verstoß gegen diesen Ethikkodex.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, im Rahmen seiner Aufgaben in gleicher Weise mit den Abschlussprüfern bzw. externen Revisionsstellen zusammen zu arbeiten.

10 QUALITÄT

Qualität ist eines der zentralen strategischen Anliegen des Bouygues-Konzerns.

Die Bouygues-Konzerngesellschaften sind verpflichtet, sich gegenüber ihren Kunden ehrlich und fair zu verhalten. Sie sind der Überzeugung, dass die Kundenzufriedenheit einen Schlüsselfaktor für den langfristigen Erfolg des Konzerns bildet. Die Mitarbeiter des Konzerns und der Konzerngesellschaften räumen der hohen Qualität ihrer Kundenbeziehungen höchste Priorität ein. Sie sorgen dafür, dass die Qualität der Produkte und Serviceleistungen kontinuierlich verbessert wird, und berücksichtigen beim Gebrauch der angebotenen Produkte ausserdem Gesundheits- und Sicherheitsaspekte.

Die eingesetzten Technologien und

Prozesse tragen sowohl den Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltschutzanforderungen Rechnung, als auch den vertraglichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Bei der Auswahl der Lieferanten und Subunternehmer werden diese Anforderungen ebenfalls berücksichtigt.

Die Zertifizierung unserer Managementsysteme in den Bereichen Qualität, Sicherheit und Umwelt durch eine unabhängige Organisation verstärkt das Vertrauen unserer Kunden in unsere Fähigkeit, die von uns eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten.

Jeder Mitarbeiter leistet einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung der internen Risikomanagementsysteme und unterstützt jegliche Ermittlung der Hauptursachen von Störungen oder Ausfällen.

11 NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Nachhaltige Entwicklung ist Bestandteil der Strategie der verschiedenen Geschäftsfelder des Bouygues-Konzerns. Entsprechend seiner Unternehmenskultur und seinen Werten verpflichtet sich der Konzern, seinen Kunden zu dienen und gleichzeitig Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt zu übernehmen.

Durch die Anwendung des Prinzips der kontinuierlichen Verbesserung und auf der Grundlage konkreter Massnahmen berücksichtigen die Konzerneinheiten den Umweltschutz, den Erhalt natürlicher Ressourcen, die Verbesserung der Lebensbedingungen,

den Austausch von Erfahrungen, den Einsatz der besten Technologien, den Dialog mit und die Einbeziehung von Stakeholdern bei den für sie relevanten Entscheidungen und ihren Strategien und Prozessen.

Mit dem Beitritt zur Initiative Global Compact der Vereinten Nationen bekräftigt der Bouygues-Konzern, dass er ständig auf der Suche nach innovativen Lösungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Bekämpfung der Korruption ist. Dieser aktive Ansatz ist von zentraler Bedeutung für die Unternehmenskultur und die Werte des Konzerns und wird in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und zahlreichen anderen Organisationen konkret umgesetzt.

12 UMWELTSCHUTZ

Der Bouygues-Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, in Bezug auf den Umweltschutz die höchsten Standards zu erreichen. Jeder einzelne Mitarbeiter verpflichtet sich, alles für ein sicheres, für die Gesundheit unbedenkliches Arbeitsumfeld zu tun. Ausserdem ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, negative Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die Umwelt zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten. Ganz besondere Aufmerksamkeit schenken die Mitarbeiter des Konzerns dem Umweltschutz, der Bewahrung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme, der Schonung der natürlichen Ressourcen sowie dem Abfall- und Schadstoffmanagement.

13 FÖRDERUNG KARITATIVER PROJEKTE UND MÄZENATENTUM

Die Förderung karitativer Tätigkeiten und Mäzenatentum ist nur erlaubt, wenn sie tatsächlich dem allgemeinen Interesse dienen und einen Beitrag zu den vom Konzern und den Konzerneinheiten festgelegten Initiativen zur Förderung der Zivilgesellschaft leisten. Initiativen dieser Art bedürfen einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Leitung der betroffenen Gesellschaft und sind in den Geschäftsbüchern ordnungsgemäss zu erfassen.

14 POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Der Bouygues-Konzern respektiert das Engagement seiner Mitarbeiter, die als Bürger am politischen Leben teilnehmen.

2017 hat der Konzern ein Instrumentarium eingeführt, das gewährleistet, dass Mitarbeiter, die für eine Wahl kandidieren oder ein politisches Mandat ausüben, keine Nachteile zu gewärtigen haben.

Der Konzern verhält sich allerdings grundsätzlich neutral zu politischen Fragen.

Die Mitarbeiter üben demnach ihre Meinungsfreiheit und ihr politisches Engagement ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses auf eigene Kosten und ausschliesslich als Privatperson aus. Die Vermögenswerte des Konzerns dürfen nicht zu politischen Zwecken verwendet werden. Den Mitarbeitern ist streng untersagt, den Konzern oder eine Konzerneinheit in politische Aktivitäten einzubeziehen. Insbesondere ist es ihnen nicht gestattet, in einem politischen Zusammenhang ihre Zugehörigkeit zum Bouygues-Konzern zu kommunizieren.

In Frankreich ist die Finanzierung von politischen Parteien oder Abgeordneten bzw. Kandidaten durch ein Unternehmen streng verboten.

In anderen Ländern sind derartige Finanzierungen erlaubt und/oder gesetzlich geregelt. Die allgemeine Haltung des Konzerns ist es, weder Parteien noch Politiker bzw. Politikerinnen zu finanzieren. Wenn sich für ein bestimmtes Land herausstellt, dass sich ein Unternehmen nur entsprechend den dort üblichen Gepflogenheiten in der Gesellschaft verhalten kann, sind eventuelle finanzielle Zuwendungen vorab schriftlich von der betreffenden Unternehmensleitung zu genehmigen. Darüber hinaus sind die lokalen Gesetze einzuhalten und die Zuwendungen ordnungsgemäss zu verbuchen. In jedem Fall orientieren sich diese Zuwendungen an den in dem betreffenden Land üblicherweise gewährten Beträgen. Mit den Zuwendungen werden keine bestimmten Ziele verfolgt.

Mitarbeiter, die im Rahmen ihres politischen Engagements an den Entscheidungen eines Staates, einer Behörde oder einer Kommune beteiligt sind, müssen der Gefahr eventueller Interessenkonflikte besondere Aufmerksamkeit widmen und dürfen sich nicht an Entscheidungen beteiligen, die den Konzern oder eine Konzerneinheit betreffen.

15 WIRTSCHAFTLICHES HANDELN – BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die Konzerngesellschaften behandeln ihre Kunden und Lieferanten, unabhängig von ihrer Grösse und ihrer Marktstellung, aufrichtig und fair.

Sowohl in Frankreich als auch in allen anderen Ländern übt der Bouygues-Konzern seine Geschäftstätigkeiten jederzeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben aus, die jeder Mitarbeiter einhält und kennt. Die Konzerngesellschaften halten, unabhängig davon, in welchem Land sie geschäftlich aktiv sind, insbesondere die besonderen für öffentliche Aufträge geltenden Vorschriften ein.

Ein fairer, offener Wettbewerb liegt ganz im Interesse der Konzerngesellschaften. Die Mitarbeiter und die Konzerngesellschaften wickeln alle Geschäfte und Einkäufe nach dem Prinzip des fairen Wettbewerbs ab. Sie treffen keine Absprachen und stimmen keine Massnahmen ab, die als wettbewerbswidrig eingestuft werden könnten. Das gilt insbesondere im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen und bei Vertragsabschlüssen mit Staaten oder Kommunen.

Da das Wettbewerbsrecht äusserst komplex ist, sich ständig weiterentwickelt und administrative, straf- oder zivilrechtliche Sanktionen vorsieht, müssen sich die Mitarbeiter im Zweifelsfall oder bei Fragen an die Rechtsabteilungen wenden.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, Dritten keine Gefälligkeiten oder Vorteile finanzieller oder sonstiger Art anzubieten oder zu gewähren. Untersagt sind insbesondere das Versprechen oder die Übergabe von Geschenken oder die Erbringung kostenloser Leistungen, es sei denn, es handelt sich um kleine Aufmerksamkeiten, die sich an der marktüblichen Praxis orientieren, oder um kleine, eher symbolische Geschenke. Ganz generell entsprechen die Geschäftstätigkeiten den für die Branche geltenden gesetzlichen Vorschriften und bleiben stets im Rah-

men der in der betreffenden Branche oder im betreffenden Land üblichen und angemessenen Gepflogenheiten.

Die Unterstützung der Geschäftstätigkeit durch Vertreter, Berater oder Vermittler kann in Bereichen erforderlich sein, in denen der Konzern nicht hinreichend gut etabliert ist oder nicht über das gesamte notwendige technische Know-how verfügt. Nur in solchen Fällen ist die Hinzuziehung solcher Vermittler gerechtfertigt, und dies auch nur, wenn eine tatsächliche, rechtmässige und notwendige Leistung erbracht wird. Die Vergütung richtet sich nach der erbrachten Leistung und erfolgt entsprechend den nach internen Verfahrensvorschriften geschlossenen Verträgen.

Die Geschäftsführung der betroffenen Unternehmen ist verpflichtet, diese lokale Unterstützung zu kontrollieren und die tatsächliche Erbringung der Leistungen dieser Vermittler unter strikter Einhaltung der lokalen Vorschriften entsprechend zu überwachen.

Die Mitarbeiter dürfen von niemandem, der mit dem Konzern Geschäftsbeziehungen unterhält, direkt oder indirekt Geldbeträge, Geschenke, Darlehen oder Einladungen annehmen oder sich sonstige Vorteile verschaffen. Akzeptabel sind kleine marktübliche Aufmerksamkeiten, sofern derartige Einladungen im Rahmen eines in der betreffenden Branche oder dem betreffenden Land üblichen und angemessenen Umfangs bleiben. Geschenke, bei denen es sich nicht um Geldgeschenke handelt, dürfen angenommen werden, sofern sie nicht besonders wertvoll sind und derartige Gesten den jeweiligen Gepflogenheiten entsprechen. Jeder Mitarbeiter muss sich in jedem

Einzelfall fragen, ob die Annahme eines Geschenks oder eines Vorteils zulässig ist, ob sie sich darauf auswirkt, wie er sich im Konzern verhält und ob damit nicht der Anschein der Bestechlichkeit erweckt wird. Der direkte Vorgesetzte muss über alle Anfragen und Angebote von Vorteilen informiert werden, die einem Mitarbeiter vorgelegt werden.

Schliesslich gilt, dass Betrug, also jede Handlung oder jedes Unterlassen mit Täuschungsabsicht (Fälschung, Verheimlichung, Lügen usw.), sowohl innerhalb als auch ausserhalb des Konzerns, nicht geduldet wird und gegen die Werte des Konzerns verstösst. Alle Mitarbeiter müssen unter allen Umständen bei ihren Beziehungen zu Subunternehmern und Kunden die höchsten Standards der Ehrlichkeit und Integrität wahren. Das gilt insbesondere bezüglich der Art, der Qualität, der Menge und der Zusammensetzung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen.

16 KORRUPTION

Korruption verstösst gegen die ethischen Grundsätze und Werte des Konzerns.

Vertragsverhandlungen und die Ausführung von Verträgen dürfen unter keinen Umständen zu Verhaltensweisen bzw. Handlungen führen, die als aktive oder passive Korruption gegenüber oder für öffentliche(n) oder private(n) Einrichtungen, als Beteiligung an einer unerlaubten Einflussnahme oder als sogenannte Vetternwirtschaft angesehen werden können. Dabei ist festzuhalten, dass bei von Vermittlern, Vertretern oder

Beratern begangenen Verstößen, die Auftrag gebende Person genauso schwer bestraft werden kann, wie der eigentliche Täter selbst.

Gemäss der OECD-Konvention gegen die Bestechung im internationalen Geschäftsverkehr (17. Dezember 1997) ist insbesondere jede Art von Bestechung ausländischer Amtsträger verboten.

17 COMPLIANCE-PROGRAMME/ SORGFALTPFLICHT

Bestimmte Prinzipien, die für Handlungen in geschäftsentscheidenden Bereichen gelten, werden in den Compliance-Programmen behandelt. Der Verwaltungsrat von Bouygues hat fünf Compliance-Programme genehmigt (Korruptionsbekämpfung, Wettbewerb, Interessenkonflikte, Finanzinformationen und Wertpapierhandel, Embargos und Exportbeschränkungen). Er behält sich das Recht vor, gegebenenfalls weitere entsprechende Programme zu verabschieden.

Diese Compliance-Programme sind eine Ergänzung des Ethikkodexes. Sie beschreiben und erläutern für jeden der behandelten Themenbereiche die wichtigsten geltenden Vorschriften, die Position des Konzerns und die wichtigsten Grundsätze, die Führungskräfte und Mitarbeiter gewissenhaft einhalten müssen. Ausserdem enthalten sie die Verhaltensregeln und Vorsichtsmassnahmen für die betroffenen Bereiche, so dass unter allen Umständen verhindert wird, dass eine Person oder der Konzern in eine schwierige Situation gerät.

In Übereinstimmung mit dem Gesetz vom 27. März 2017 erlässt Bouygues einen sogenannten „Wachsamkeits-

plan der Gruppe“, der angemessene Massnahmen in Bezug auf die Wachsamkeit hinsichtlich der Identifizierung von Risiken und der Verhütung schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und des Umweltschutzes aufgrund der Aktivitäten des Konzerns, seiner Subunternehmer oder Lieferanten, mit denen eine Wirtschaftsbeziehung besteht, beinhaltet.

18 UMSETZUNG DES ETHIKKODEXES, DER COMPLIANCE-PROGRAMME UND DES WACHSAMKEITSPANS

Jedes Geschäftsfeld ist für die Umsetzung dieses Ethikkodexes und der Compliance-Programme verantwortlich. Darüber hinaus trägt jedes Geschäftsfeld die Verantwortung dafür, diese gegebenenfalls entsprechend den Besonderheiten ihrer jeweiligen Geschäftstätigkeiten zu ergänzen.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter erhalten bei ihrer Einstellung in einer der Konzerneinheiten eine Kopie des Ethikkodexes oder über das Intranet des Konzerns Zugang zu diesem Ethikkodex und zu den Compliance-Programmen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die in diesem Ethikkodex, in den Compliance-Programmen und im Wachsamkeitsplan enthaltenen Vorschriften entsprechend ihren Aufgaben und Zuständigkeiten einzuhalten und anzuwenden. Aus diesem Grund müssen sich die Mitarbeiter aktiv an ihrer Umsetzung beteiligen und sich selbst, ihre Kontakten, ihre Teams und die Mitarbeiter, für die sie verantwortlich sind, aufmerksam beobachten.

19 WHISTLEBLOWING

Werden Mitarbeiter mit einem ethischen Problem konfrontiert, müssen sie ihren direkten oder indirekten Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung der Gesellschaft, in der sie beschäftigt sind, darüber entsprechend informieren. Dabei lassen sie ihrem Vorgesetzten genügend Zeit, um diesbezüglich Rat zu erteilen oder entsprechende Massnahmen zu treffen.

Zur Verantwortung der Vorgesetzten und der Führungskräfte eines Unternehmens gehört es, Mitarbeitern, die sich in schwierigen Situationen befinden, bei der Lösungsfindung zu helfen. Im Zweifelsfalls sollten die Rechts- bzw. Personalabteilung oder eventuell ein externer Berater hinzugezogen werden.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben und uneigennützig einen Verstoss gegen die Regeln dieses Ethikkodexes melden, müssen nicht mit Sanktionen rechnen.

Die Mitarbeiter können auch das Whistleblowing-Verfahren des Bouygues-Konzerns nutzen, um uneigennützig und in gutem Glauben Tatsachen und Vorkommnisse zu melden, über die sie persönlich Kenntnis haben und die in den Geltungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens des Konzerns fallen. Die nachfolgend aufgeführten Vorschriften gelten für das Whistleblowing-Verfahren des Konzerns:

Anwendungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens des Bouygues-Konzerns:

Der Anwendungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens wurde 2017 erweitert und umfasst nunmehr:

- alle Verbrechen und Vergehen;

- alle schwerwiegenden und klaren Verstösse gegen das Gesetz oder eine Vorschrift, einen internationalen Vertrag oder ein internationales Übereinkommen, der bzw. das durch Frankreich ratifiziert oder genehmigt wurde. Dabei kann es sich um eine einseitige Entscheidung einer internationalen Organisation handeln, die auf der Grundlage eines internationalen Vertrags oder eines internationalen Übereinkommens getroffen wurde, der bzw. das durch Frankreich ratifiziert oder genehmigt wurde;
- eine Bedrohung oder ein schwerwiegender Schaden für das öffentliche Interesse.

Das Verfahren deckt insbesondere folgende Bereiche ab:

- Korruption und unerlaubte Einflussnahme (insbesondere alle Verhaltensweisen und Situationen, die gegen die im Compliance-Programm „Korruptionsbekämpfung“ aufgeführten Vorschriften verstossen);
- Unregelmässigkeiten bei der Rechnungslegung;
- Unregelmässigkeiten bei Börsengeschäften;
- Verstösse gegen Vorschriften und Normen in den Bereichen Wettbewerb und Embargos;
- die Existenz oder die Realisierung von Risiken im Zusammenhang mit schwerwiegenden Verletzungen der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, der Gesundheit und Sicherheit von Personen und des Umweltschutzes aufgrund der Aktivitäten des Konzerns oder seiner Subunternehmer oder Lieferanten, mit denen eine Geschäftsbeziehung besteht.

Unabhängig von ihrer Form oder ihrem Trägermedium sind Sachverhalte, Informationen und Dokumente, die dem nationalen Verteidigungsgeheimnis, dem Arztgeheimnis oder dem Anwaltsgeheimnis unterliegen, vom Whistleblowing-Verfahren des Konzerns ausgeschlossen. Allerdings kann in Ausnahmefällen in Betracht gezogen werden, einen gesetzlichen Geheimnisschutz aufgrund von Hinweisen aus dem Whistleblowing-Verfahren anzutasten. Dies jedoch nur soweit, als die Aufdeckung erforderlich und im Hinblick auf die in Frage stehenden Interessen verhältnismässig ist, sie im Rahmen des dafür vorgesehenen Whistleblowing-Verfahrens erfolgt und der Hinweisgeber alle Definitionskriterien für Whistleblower erfüllt.

Die vom Whistleblowing-Verfahren des Konzerns betroffenen Personen

Alle Mitarbeiter einer Konzerngesellschaft können das Whistleblowing-Verfahren des Konzerns verwenden. Auch externe Mitarbeiter oder gelegentlich Beschäftigte (zum Beispiel Zeitarbeiter, Praktikanten, Beschäftigte eines Subunternehmers oder Dienstleisters) haben das Recht, Warnhinweise zu geben. Ausgenommen sind hier lediglich Hinweise zu Verhaltensweisen und Situationen, die gegen das Compliance-Programm „Korruptionsbekämpfung“⁽¹⁾ verstossen. Hinweise dieser Art sind ausschliesslich Mitarbeitern der Konzerngesellschaften vorbehalten.

Alle Mitarbeiter können Gegenstand eines Hinweises sein. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, Gegenstand von Hinweisen zu sein, bei bestimmten Mitarbeitern der folgenden Bereiche besonders hoch:

- **Korruption:**
Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter der Einkaufsabteilungen, der verschiedenen Projekte, der Bauausführung, der allgemeinen Dienstleistungen, der Informatik-, Vertriebs- und Marketingabteilungen.
- **Unregelmässigkeiten bei der Rechnungslegung:**
Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter der Konsolidierungsabteilungen, der Buchhaltung, der Cash-Management-Abteilungen und der Finanzabteilung.
- **Unregelmässigkeiten bei Börsengeschäften:**
Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter der Cash-Management-Abteilungen, der Finanzabteilungen und ganz generell alle Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen.
- **Unregelmässigkeiten im Bereich Wettbewerb:**
Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter der Einkaufs-, Vertriebs-, Bauausführungs- und Projektabteilungen.
- **Menschenrechte und Grundfreiheiten:**
Baustellenleiter, insbesondere bei internationalen Baustellen, Personalabteilungen von operativen Einheiten, insbesondere im internationalen Kontext, und Mitarbeiter und Leiter der IT-Abteilungen.

Die Verwendung des Whistleblowing-Verfahrens des Konzerns

Die Beanspruchung des Whistleblowing-Verfahrens ist fakultativ. Das System darf nur unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften ausgelöst werden; sowie unter der Voraussetzung, dass der Hinweis-

(1) Das Compliance-Programm Korruptionsbekämpfung bildet gemäss Artikel 17 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016, genannt Gesetz „Sapin 2“, den Verhaltenskodex.

geber uneigennützig und in gutem Glauben handelt und er persönlich Kenntnis des beanstandeten Sachverhaltens erlangt hatte.

Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter auf die Nutzung des Whistleblowing-Verfahrens verzichtet, darf für ihn keinerlei Konsequenzen haben.

Die bestimmungsgemässe Nutzung des Systems hat für einen Mitarbeiter, der das Whistleblowing-Verfahren nutzt, keine disziplinarischen Folgen, selbst wenn sich der Sachverhalt als substanzlos oder als nicht nachweisbar erweist. Allerdings werden bei einem Missbrauch des Verfahrens gegen den Whistleblower disziplinarische Massnahmen und gegebenenfalls auch rechtliche Schritte eingeleitet.

Der (die) Empfänger der Hinweise aus dem Whistleblowing-Verfahren

Der Whistleblower übermittelt die Daten und Informationen an den Ethikverantwortlichen des betroffenen Geschäftsfelds¹. Für den Ethikverantwortlichen des Geschäftsfelds besteht in diesem Zusammenhang eine erhöhte Vertraulichkeitspflicht.

Wird der Mitarbeiter allerdings mit einer Situation konfrontiert, die nach seiner Auffassung über den Rahmen des Geschäftsfelds hinausgeht, kann er sich ausnahmsweise an den Ethikverantwortlichen des Konzerns² wenden, der ebenfalls einer erhöhten Vertraulichkeitspflicht unterliegt.

Erfassung und Bearbeitung von Hinweisen

Die Verfahren für die Erfassung und Bearbeitung von Hinweisen sind in Anhang 1 dieses Ethikkodexes aufgeführt und wur-

den gemeinsam mit den im Bouygues-Konzern vertretenen Gewerkschaftsorganisationen erarbeitet.

Die Rechte der Person, auf die sich ein Hinweis bezieht

Jeder, der von einem Hinweis durch das Whistleblowing-Verfahren betroffen ist, wird vom Empfänger des Hinweises informiert, sobald seine personenbezogenen Daten elektronisch oder auf andere Weise erfasst wurden. Der Betroffene hat Zugang zu diesen Daten und kann bei fehlerhaften, missverständlichen oder überholten Daten deren Richtigstellung bzw. Vernichtung beantragen.

Sollten besondere Schutzmassnahmen für die Aufbewahrung der Daten erforderlich sein, insbesondere um die Vernichtung von Beweisen für die Hinweise zu verhindern, wird die vom Hinweis betroffene Person erst informiert, nachdem diese Massnahmen ergriffen wurden.

Alle in ein Whistleblowing-Verfahren verwickelten Personen erhalten folgende Informationen:

- eine Kopie der vorliegenden Regeln, die das Whistleblowing-Verfahren des Konzerns regeln, eine Kopie der gesetzlichen Vorschriften für Whistleblowing-Verfahren;
- die gegen sie erhobenen Vorwürfe;
- eine Liste der Empfänger des Hinweises;
- die Bedingungen bezüglich Ausübung ihres Rechts auf Zugang und Berichtigung.

Die von einem Hinweis betroffenen Personen erhalten keinerlei Informationen über die Identität des Hinweisgebers.

(1) Er ist der in den anwendbaren Vorschriften benannte Referent (référént).

(2) Er ist in diesem Fall der in den anwendbaren Vorschriften benannte Referent (référént).

KONTAKT

Ethikverantwortlicher des Bouygues-Konzerns

Arnauld Van Eeckhout

Generalsekretär von Bouygues

E-Mail: avet@bouygues.com

ANHANG

WHISTLEBLOWING-SYSTEM: VERFAHREN UND REGELN FÜR DIE ERFASSUNG UND BEARBEITUNG VON HINWEISEN

1 VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE NUTZUNG DES WHISTLEBLOWING-VERFAHRENS: ERINNERUNG

Alle Hinweise im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens müssen uneigennützig und in gutem Glauben erfolgen. Der Whistleblower muss persönlich Kenntnis von den Sachverhalten oder Verhaltensweisen erlangt haben, die er im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens anzeigt oder aufdeckt.

2 WER IST EMPFÄNGER DER HINWEISE

Empfänger des Hinweises ist der Ethikverantwortliche des betroffenen Geschäftsfelds. Er ist der in den geltenden Vorschriften benannte Referent (*référént désigné*).

Wenn die Situation nach Auffassung des Whistleblowers über den Rahmen des Geschäftsfelds hinausgeht, kann er ausnahmsweise den Hinweis statt an den Ethikverantwortlichen des betroffenen Geschäftsfelds an den Ethikverantwortlichen des Konzern richten.

3 WIE BEANSPRUCHT MAN DAS WHISTLEBLOWING-VERFAHREN

Für alle Hinweise gelten die folgenden Bedingungen:

- **Form:** Der Hinweis muss grundsätzlich auf dem Postweg, als sichere, verschlüsselte E-Mail oder über die speziell dafür errichtete Plattform¹ ausschliesslich an den Empfänger der Hinweise übermittelt werden. (siehe Tabelle im Anhang).

Wenn die Hinweise allerdings telefonisch oder während eines vertraulichen Gesprächs mit dem Empfänger des Hinweises übermittelt werden, müssen sie, soweit nichts entgegensteht, schriftlich bestätigt werden.

Aus Gründen der Geheimhaltung müssen alle Hinweise, die per E-Mail übermittelt werden, die in der Tabelle im Anhang aufgeführten Vorschriften einhalten.

- **Betreffzeile:** In der Betreffzeile des Briefes oder der E-Mail muss eindeutig angezeigt werden, dass es sich um einen Hinweis im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens handelt.
- **Identität des Whistleblowers:** Der Hinweis (Brief, E-Mail usw.) muss die Koordinaten des Whistleblowers enthalten, welche seine Identifikation wie auch einen Informationsaustausch zwischen dem Whistleblower und dem Hinweisempfänger ermöglichen (Name, Vorname, Arbeitgeber, Funktion, Privatadresse, E-Mail, Telefonnummer usw.).

(1) Die für das Whistleblowing vorgesehene Plattform wird 2018 online gestellt und ist unter der folgenden URL-Adresse zugänglich: <https://alertegroupe.bouygues.com>

4 INHALT DES HINWEISES: BESCHREIBUNG DES SACHVERHALTS

Der Whistleblower muss den Sachverhalt und die Informationen, die er meldet, präzise und objektiv schildern. Aus den für die Beschreibung der gemeldeten Sachverhalte verwendeten Formulierungen muss ersichtlich sein, dass es sich um Mutmassungen handelt.

Der Empfänger der Hinweise berücksichtigt nur Informationen, die unmittelbar in den Geltungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens fallen und für die Überprüfung der Vorwürfe zwingend erforderlich sind. Informationen, die diese Kriterien nicht erfüllen, werden vernichtet.

Falls der Whistleblower im Rahmen des Whistleblowings auf eine oder mehrere Personen hinweisen möchte, verfährt er zum Schutz der Identität der vom Hinweis betroffenen Person(en) wie folgt:

- Wenn er den Hinweis per E-Mail übermittelt, versendet er diese als sichere E-Mail oder nutzt die dafür vorgesehene Plattform¹;
- Der Whistleblower gibt auf keinen Fall zu erkennen, dass er den Hinweis gegeben hat (ausser im Rahmen der Bearbeitung des Hinweises). Er bewahrt insbesondere Stillschweigen über den Inhalt des Hinweises und die vom Hinweis betroffene(n) Person(en).

5 BEWEISMITTEL- DOKUMENTATION

Der Whistleblower legt alle ihm zur Verfügung stehenden Dokumente und Informationen zur Stützung seines Vorbringens, unabhängig von ihrer Form und ihrem materiellen Träger, vor.

Er kann diese Unterlagen in seinem Schreiben oder in seiner E-Mail lediglich aufführen und sie dem Empfänger des Hinweises dann innerhalb kurzer Frist zur Verfügung stellen.

Alle Informationen, die im Rahmen des Whistleblowing-Systems übermittelt werden, jedoch nicht in den Geltungsbereich des Whistleblowing-Systems fallen, werden vom Empfänger des Hinweises umgehend vernichtet oder archiviert, ausser wenn wesentliche Interessen des betroffenen Unternehmens oder die körperliche oder seelische Unversehrtheit dessen Mitarbeiter auf dem Spiel stehen.

6 EMPFANGSBESTÄTIGUNG

Sobald der Hinweis bei ihm eingegangen ist, benachrichtigt der Empfänger des Hinweises den Whistleblower per Einschreiben mit Rückschein, durch sichere E-Mail oder über die dafür vorgesehene Plattform,

- dass er den Hinweis erhalten hat;
- dass gegebenenfalls noch weitere Informationen erforderlich sind, bevor mit der Bearbeitung begonnen werden kann;
- über die angemessene und voraussichtliche Bearbeitungszeit des Hinweises;
- wie der Whistleblower über die Massnahmen, die in Folge seines Hinweises ergriffen werden, informiert werden soll (Brief, sichere E-Mail oder über die dafür vorgesehene Plattform). Dabei sollte diese Information normalerweise vor Ablauf der oben genannten Bearbeitungsfrist erfolgen.

(1) Die für das Whistleblowing vorgesehene Plattform wird 2018 online gestellt und ist unter der folgenden URL-Adresse zugänglich: <https://alertegroupe.bouygues.com>

Der Whistleblower wird umgehend informiert, wenn der Empfänger des Hinweises zur Auffassung gelangt, dass die Voraussetzungen für eine sachliche Überprüfung des Hinweises im Rahmen des Whistleblowing-Systems nicht gegeben sind.

7 VERSCHWIEGENHEITS- GARANTIE

Der Empfänger des Hinweises ergreift alle Massnahmen, die für den Schutz und die Geheimhaltung der Informationen erforderlich sind. Das gilt sowohl für den Empfang, die Bearbeitung und auch die Aufbewahrung der Informationen.

Der Zugang zu den Daten erfolgt ausschliesslich mit einem Benutzernamen und einem individuellen Passwort, die in regelmässigen Abständen erneuert werden, oder durch andere Möglichkeiten der Authentifizierung. Der Zugriff auf die Daten wird erfasst und die Häufigkeit der Zugriffe überwacht. Der Empfänger des Hinweises ist durch eine erhöhte vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung gebunden.

Der Empfang und die Bearbeitung der Hinweise ist so organisiert, dass eine strenge Vertraulichkeit folgender Daten garantiert ist:

- Identität des Whistleblowers;
- Identität der Person(en), auf die sich der Hinweis bezieht;
- Informationen, die im Rahmen des Whistleblowings übermittelt werden.

Informationen, die auf die Identität des Whistleblowers hinweisen könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn der Whistleblower der Offenlegung zustimmt.

Informationen, die auf die Identität der von einem Hinweis betroffenen Personen hinweisen könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn festgestellt wurde, dass die Vorwürfe begründet sind.

Dazu wird folgendermassen verfahren:

- Alle Hinweise, die per E-Mail übermittelt werden, müssen systematisch als sichere E-Mail oder über die dafür vorgesehene Plattform¹ übermittelt werden, auf die nur der Empfänger des Hinweises Zugriff hat. Der Empfänger des Hinweises wird per E-Mail über den Eingang eines Hinweises informiert;
- Die Empfangsbestätigung für den Hinweis erfolgt per Einschreiben mit Rückschein, durch sichere E-Mail oder über die dafür vorgesehene Plattform¹;
- Bei der Bearbeitung eines Hinweises im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens nennt der Empfänger des Hinweises auf keinen Fall den Namen der Person(en), auf die sich der Hinweis bezieht, gegebenenfalls vorbehaltlich der nachfolgend aufgeführten Fälle: (i) Er informiert den direkten oder indirekten Vorgesetzten, wenn dies für die interne Überprüfung erforderlich ist und dabei die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden; (ii) er informiert den Ethikverantwortlichen des Konzerns sowie (iii) die Justizbehörden. Der Empfänger des Hinweises stellt ausserdem keinerlei Informationen zur Verfügung, anhand derer die Person(en) identifiziert werden könnte(n), auf die sich der Hinweis bezieht. Der direkte oder indirekte Vorgesetzte der vom Hinweis betroffenen Person(en) und der Ethikverantwortliche des

(1) Die für das Whistleblowing vorgesehene Plattform wird 2018 online gestellt und ist unter der folgenden URL-Adresse zugänglich: <https://alertegroupe.bouygues.com>

Konzerns sind wie der Empfänger des Hinweises an strenge Verschwiegenheitsverpflichtungen gebunden.

DIE RECHTE DER PERSONEN, AUF DIE SICH EIN HINWEIS BEZIEHT – DATENSCHUTZ

Jeder, der von einem Hinweis durch das Whistleblowing-Verfahren betroffen ist, wird vom Empfänger des Hinweises informiert, sobald seine personenbezogenen Daten elektronisch oder auf andere Weise erfasst wurden. Der Betroffene hat das Recht auf Zugang zu diesen Daten und kann bei fehlerhaften, missverständlichen oder überholten Daten deren Richtigstellung bzw. Vernichtung beantragen. Der Betroffene kann seine Rechte ausüben, indem er den Empfänger des Hinweises in seinem Geschäftsfeld kontaktiert. Die Kontaktdaten und Ansprechpartner finden Sie in der nachstehenden Tabelle.

Sollten besondere Schutzmassnahmen für die Aufbewahrung der Daten erforderlich sein, insbesondere um die Vernichtung von Beweisen für den Hinweis zu verhindern, wird die vom Hinweis betroffene Person erst informiert, nachdem diese Massnahmen ergriffen wurden.

Der Empfänger des Hinweises informiert die von einem Hinweis betroffene(n) Person(en) über die gegen sie erhobenen Vorwürfe.

Alle Betroffenen erhalten auf Anforderung unter anderem folgende Informationen:

- eine Kopie der vorliegenden Regeln, die das Whistleblowing-Verfahren des Konzerns regeln;

- eine Kopie der gesetzlichen Vorschriften für das Whistleblowing-Verfahren.

Die Person(-en), auf die sich der Hinweis bezieht, erhält (erhalten) keinerlei Informationen über die Identität des Whistleblowers.

BEARBEITUNG VON HINWEISEN

Der Ethikverantwortliche stellt zunächst im Rahmen einer Voruntersuchung sicher, dass der Whistleblower effektiv im Rahmen des Geltungsbereichs des Whistleblowing-Verfahrens gehandelt und die dafür geltenden Bestimmungen eingehalten hat. Sollte dies nach Auffassung des Ethikverantwortlichen nicht der Fall sein, informiert er den Whistleblower unverzüglich darüber. Der Empfänger des Hinweises kann den Whistleblower gegebenenfalls auffordern, ergänzende Informationen zur Verfügung zu stellen, bevor er mit der Überprüfung des Hinweises beginnt. Bei der Bearbeitung des Hinweises muss aus den für die Beschreibung der gemeldeten Sachverhalte verwendeten Formulierungen ersichtlich sein, dass es sich um Mutmassungen handelt.

Bei der Bearbeitung des Hinweises kann der Empfänger des Hinweises alle Untersuchungen durchführen, die er für erforderlich hält, um zu ermitteln, ob der Hinweis begründet ist oder nicht. Er kann zu diesem Zweck insbesondere Vorgesetzte (nicht jedoch, wenn dieser vom Hinweis betroffen ist) oder aber Mitarbeiter einbeziehen, die seiner Auffassung nach für die Überprüfung oder die Bearbeitung des Hinweises notwendig sind. Dabei achtet er auf die strikte Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht.

Er kann auch den Ethikverantwortlichen oder den zuständigen Ethikausschuss informieren und um Stellungnahmen bitten. Der Empfänger des Hinweises kann zudem vom Whistleblower ergänzende Erläuterungen einverlangen.

Der Empfänger des Hinweises kann, sofern er dies als notwendig erachtet, externe Berater in die Ermittlungen einbeziehen. Diese sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet.

Ist der Empfänger des Hinweises der Auffassung, dass er für die Ermittlungen mehr Zeit als vorgesehen benötigt, muss er den Whistleblower darüber informieren, ihm gegebenenfalls die Gründe für die zusätzlich benötigte Zeit darlegen und ihn über den aktuellen Bearbeitungsstatus informieren.

Bei der Erfassung und Bearbeitung des Hinweises werden der Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens und arbeitsrechtliche Vorschriften eingehalten.

Der Hinweis darf nicht Anlass einer Vergütung oder einer Belohnung bilden: Er verfolgt ausschliesslich einen uneigennützigen Zweck.

10 FOLGEGEBUNG – ABSCHLUSS DER BEARBEITUNG

Nach Abschluss der Untersuchung des Hinweises wird entschieden, welche Folgen allfällig festgestellte Verstösse haben. Bei diesen Massnahmen kann es sich um disziplinarische Sanktionen gegenüber Personen handeln, die die unerlaubten Handlungen begangen haben oder an ihnen beteiligt waren, gegebenenfalls können jedoch auch

die Verwaltungs- oder Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden.

Der Whistleblower wird per Brief, mit sicherer E-Mail oder über die dafür vorgesehene Plattform über die Folgegebung in Bezug auf seinen Hinweis informiert. Darüber hinaus werden der Whistleblower und die vom Hinweis betroffenen Personen über den Abschluss der Untersuchungen des Hinweises informiert.

Sollten nach Abschluss der Untersuchungen des Hinweises keine disziplinarischen oder rechtlichen Massnahmen ergriffen werden, werden die Informationen, die die Identifizierung des Whistleblowers und der vom Hinweis betroffenen Person(en) möglich machen, baldmöglichst vernichtet oder archiviert (jedoch bis spätestens zwei Monate nach Abschluss der Überprüfungshandlungen).

Alle Informationen, unabhängig des Trägermediums, auf dem sie gespeichert sind, werden vernichtet, insbesondere Daten auf elektronischen Datenträgern.

11 VERBREITUNG DES VERFAHRENS

Dieses Verfahren bildet den Anhang des Ethikkodexes des Konzerns. Er wird über alle geeigneten Kanäle an die Mitarbeiter verbreitet:

- Übergabe eines Exemplars des Ethikkodexes an möglichst alle neuen Mitarbeiter;
- Veröffentlichung auf der Website und im Intranet von Bouygues und den Geschäftsfeldern von Bouygues;

- Aushang an den für diesen Zweck vorgesehenen Hinweistafeln des Unternehmens.

Das Verfahren muss für alle Mitarbeiter und auch für externe Mitarbeiter und gelegentlich Beschäftigte zugänglich sein.

12 ERINNERUNG AN GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Mitarbeiter, die in gutem Glauben und uneigennützig im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens unter Einhaltung der Verfahrensvorschriften einen Verstoß gegen die Regeln dieses Ethikkodexes melden, müssen nicht mit Sanktionen rechnen.

Demgegenüber setzt der Missbrauch oder die Nutzung des Whistleblowing-Verfahrens in böswilliger Absicht den Hinweisgeber sowohl disziplinarische als auch strafrechtliche Folgen aus. Falsche Anschuldigungen werden mit den in Artikel 226-10 des französischen Strafgesetzbuchs aufgeführten strafrechtlichen Sanktionen geahndet.

13 FÜR DAS WHISTLEBLOWING- VERFAHREN ZUSTÄNDIGE UNTERNEHMENSEINHEIT

Die für das Whistleblowing-Verfahren zuständige Einheit ist entweder das betroffene Geschäftsfeld oder Bouygues SA¹. Diese Einheiten sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

(1) wenn der Ethikverantwortliche des Konzerns eingeschaltet wird und für Bouygues SA

Verzeichnis der Ethikverantwortlichen (Konzern, Geschäftsfeld)

Geschäftsfeld	Name	Kontaktdaten (Frankreich)
Konzern und/oder Bouygues SA	Herr Arnaud VAN EECKHOUT	E-Mail: alerte@bouygues.com Adresse: 32 avenue Hoche 75378 Paris Cedex 08 Tel.: +33 (0)1 44 20 10 18
Bouygues Construction	Herr Jean-Marc KIVIATKOWSKI	E-Mail: alerte_ethique@bouygues-construction.com Adresse: 1 avenue Eugène Freyssinet 78280 Guyancourt Tel.: +33 (0)1 30 60 26 48
Bouygues Immobilier	Frau Charlotte LAVEDRINE	E-Mail: alerteprofessionnelle@bouygues-immobilier.com Adresse: 3 boulevard Gallieni 92130 Issy-les-Moulineaux Tel.: +33 (0)1 55 38 26 24
Colas	Herr Ronan RAFFRAY	E-Mail: alertethics@colas.com Adresse: 7 place René Clair 92100 Boulogne-Billancourt Tel.: +33 (0)1 47 61 73 61
TF1	Herr Jean-Michel COUNILLON	E-Mail: alerteprofessionnelle@tf1.fr Adresse: 1 quai du Point du jour 92100 Boulogne-Billancourt Tel.: +33 (0)1 41 41 22 67
Bouygues Telecom	Frau Anne FRIANT	E-Mail: alerte@bouyguetelecom.fr Adresse: 37-39 rue Boissière 75116 Paris Tel.: +33 (0)1 39 45 33 66

VORSCHRIFTEN DES FRANZÖSISCHEN GESETZES 2016-1691 VOM 9. DEZEMBER 2016 („GESETZ SAPIN 2“) IN BEZUG AUF WHISTLEBLOWER

[...]

KAPITEL II DER SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Artikel 6

Ein Whistleblower ist eine natürliche Person, die uneigennützig und gutgläubig ein Verbrechen oder ein Vergehen, eine schwerwiegende und offensichtliche Verletzung eines internationalen Abkommens, das von Frankreich ordnungsgemäss ratifiziert oder unterzeichnet wurde, einen Verstoß gegen eine einseitige Entscheidung einer internationalen Organisation, die auf Grundlage eines der oben bezeichneten Abkommens, eines Gesetzes oder einer Verordnung getroffen wurde, oder eine schwerwiegende Bedrohung oder einen schwerwiegenden Schaden für das öffentliche Interesse, von denen dieser persönlich Kenntnis erlangt hat, aufdeckt oder mitteilt.

Tatsachen, Informationen und Dokumente, unabhängig von ihrer Form oder ihrem Trägermedium, die dem nationalen Verteidigungsgeheimnis, dem Arztgeheimnis oder dem Anwaltsgeheimnis unterliegen, werden von dem in diesem Kapitel definierten Whistleblowing-Verfahren nicht erfasst.

Artikel 7

Kapitel II des Titels II des 1. Buches des Strafgesetzbuches wurde durch Artikel 122-9 wie folgt ergänzt:

„Art. 122-9. Strafrechtlich nicht verantwortlich ist eine Person, die Umstände aufgedeckt hat, die Gegenstand einer gesetzlichen Geheimhaltungspflicht oder eines gesetzlich geschützten Geschäftsgeheimnisses sind, wenn die Aufdeckung notwendig und im Hinblick auf die in Frage stehenden Interessen verhältnismässig war und die Person das für die Aufdeckung gesetzlich vorgesehene Verfahren eingehalten hat und wenn die Person die in Artikel 6 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens für die Qualifikation als Whistleblower vorgesehenen Kriterien erfüllt.“

Artikel 8

I. Der Hinweis erfolgt an den direkten oder indirekten Vorgesetzten, den Arbeitgeber oder einen vom Arbeitgeber benannten Referenten.

Wenn dieser im vorstehenden Absatz genannte zunächst zu informierende Ansprechpartner nicht innerhalb einer angemessenen Frist hinreichende Massnahmen zur Prüfung der Begründetheit des Hinweises ergreift, ist der Whistleblower berechtigt, sich an die jeweiligen zuständigen Justiz- oder Verwaltungsbehörden oder Berufskammern zu wenden.

Als letztes Mittel kann der Whistleblower die Öffentlichkeit informieren,

wenn die im vorstehenden zweiten Absatz genannten Behörden oder Kammern den Hinweis nicht innerhalb von drei Monaten bearbeitet haben.

II. Ein Whistleblower ist nur im Fall einer schwerwiegenden und unmittelbaren Gefahr oder des Risikos irreparabler Schäden berechtigt, direkt die im zweiten Absatz von Abschnitt I hiervor genannten zuständigen Behörden anzurufen oder die Öffentlichkeit zu informieren.

III. Juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts mit mindestens fünfzig Arbeitnehmern, die staatliche Verwaltung, Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sowie die öffentlichen Träger der interkommunalen Zusammenarbeit mit eigenen Steuereinnahmen, denen sie angehören, die Departements und die Regionen führen entsprechend der Verfügung des Staatsrats (*Conseil d'État*) angemessene Whistleblowing-Systeme für Hinweise von Mitarbeitern, externen Mitarbeitern und gelegentlich Beschäftigten ein.

IV. Whistleblower können sich auch an den Bürgerrechts- und Gleichstellungsbeauftragten wenden, um zu erfahren, an welche Stelle sie ihre Mitteilung zu richten haben.

Artikel 9

I. Die Whistleblowing-Verfahren, die entsprechend den in Artikel 8 genannten Bestimmungen bereitgestellt werden, müssen eine strenge Vertraulichkeit im Hinblick auf die Identität des Whistleblowers, der Personen, auf die sich der Hinweis bezieht, und der Informationen, die dem Empfänger des Hinweises übermittelt werden, gewährleisten.

Informationen, die auf die Identität des Whistleblowers hinweisen könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn der Whistleblower der Offenlegung zustimmt.

Informationen, die auf die Identität der betroffenen Personen hinweisen könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn die Begründetheit des Hinweises nachgewiesen ist.

II. Die Offenlegung von in Abschnitt I beschriebenen Informationen wird mit einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren und einer Geldstrafe von 30 000 Euro bestraft.

Artikel 10

I. Artikel L. 1132-3-3 des französischen Arbeitsgesetzbuchs (*Code du travail*) wird wie folgt geändert:

1. Nach dem ersten Absatz wird der folgende Absatz eingefügt:

„Eine Person bzw. ein Arbeitnehmer, der nach Artikel 6 bis 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens als Whistleblower zu qualifizieren ist, darf aufgrund eines erfolgten Hinweises weder von einem Bewerbungsverfahren, einem Praktikum oder einer Weiterbildung ausgeschlossen werden, noch anderweitig direkt oder indirekt sanktioniert, gekündigt oder diskriminiert werden, insbesondere in den Bereichen Entlohnung, im Sinne von Artikel L. 3221-3, Massnahmen in Bezug auf Gewinnbeteiligung oder Zuteilung von Aktien, Ausbildung, Neueinstufung, Zuordnung, Weiterbeschäftigung, Qualifikation, Einstu-

fung, Beförderung, Versetzung und Verlängerung des Arbeitsvertrages.“;

2. Der erste Satz des zweiten Absatzes lautet wie folgt:

„Bei Rechtsstreitigkeiten in Bezug auf die Anwendung des ersten und zweiten Absatzes gilt, dass, sofern die Person Umstände darlegt, aus denen hervorgeht, dass sie gutgläubig den Sachverhalt, der ein Vergehen oder ein Verbrechen darstellt, gemeldet oder bezeugt hat oder dass sie nach den vorgenannten Artikeln 6 bis 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 einen Hinweis gegeben hat, es der beklagten Partei obliegt, in Anbetracht der Umstände zu beweisen, dass ihre Entscheidung durch sachliche Umstände gerechtfertigt ist, die in keinem Zusammenhang mit dem Hinweis oder dem Zeugnis der anzeigenden Person stehen.“

II. Artikel 6 ter A des Gesetzes Nr. 83-634 vom 13. Juli 1983 über die Rechte und Pflichten von Beamten wird wie folgt geändert:

1. Nach dem ersten Absatz wird der folgende Absatz eingefügt:

„Kein Beamter darf direkt oder indirekt sanktioniert oder diskriminiert werden, wenn er unter Beachtung der Artikel 6 bis 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens einen Hinweis gegeben hat.“;

2. Der erste Satz des vorletzten Absatzes wird wie folgt geändert:

a) Das Wort: „drei“ wird ersetzt durch das Wort: „vier“;

b) Die Wörter: „oder ein Interessenkonflikt“ werden ersetzt durch die Wörter: „ein Interessenkonflikt oder ein Hinweis im Sinne von Artikel 6 des vorgenannten Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016“;

3. Der letzte Absatz lautet wie folgt:

„Ein Beamter, der in böswilliger Absicht Tatsachen über einen Interessenkonflikt oder Tatsachen, die disziplinarische Sanktionen nach sich ziehen können, mit der Absicht, jemandem zu schaden oder mit dem Wissen, dass die gemeldeten oder öffentlich gemachten Tatsachen zumindest in Teilen unrichtig sind, meldet oder bezeugt, wird mit den in Artikel 226-10 Absatz 1 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Strafen bestraft.“

Artikel 11

Nach Artikel L. 911-1 des Verwaltungsgesetzes wird ein Artikel L. 911-1-1 wie folgt eingefügt:

„Art. L. 911-1-1. - Bei Anwendung von Artikel L. 911-1 kann das Gericht die Wiedereinstellung der Person anordnen, der entgegen Artikel L. 4122-4 Absatz 2 des Verteidigungsgesetzes, Artikel L. 1132-3-3 Absatz 2 des Arbeitsgesetzes oder Artikel 6ter A Abs. 2 des Gesetzes Nr. 83-634 vom 13. Juli 1983 über die Rechte und Pflichten von Beamten gekündigt wurde, deren Vertrag nicht verlängert wurde oder die aus dem Amt abberufen wurde, auch wenn diese Person durch ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der juristischen Person des öffentlichen Rechts oder mit der mit der Verwaltung öffentlicher Dienste betrauten privatrechtlichen juristischen Person verbunden ist.“

Artikel 12

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber infolge eines Whistleblowings des Arbeitnehmers im Sinne von Artikel 6, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht unter den in Kapitel V Titel V Buch IV des ersten Abschnittes des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Bedingungen anrufen.

Artikel 13

I. Jeder, der die Übermittlung eines Whistleblowing-Hinweises an die in den beiden ersten Absätzen des Abschnittes I des Artikels 8 genannten Personen oder Einrichtungen in irgendeiner Weise behindert, wird mit einer Gefängnisstrafe von bis zu einem Jahr und mit einer Geldstrafe von bis zu 15 000 Euro bestraft.

II. Wird beim Untersuchungsrichter oder bei der Ermittlungskammer (*Chambre de l'instruction*) Verleumdungsklage (*plainte pour diffamation*) gegen einen Whistleblower erhoben, kann gegen den Anzeigenerstatter gemäss den Artikeln 177-2 und 212-2 der Strafprozessordnung (*Code de procédure pénale*) eine Geldstrafe von bis zu 30 000 Euro verhängt werden.

Artikel 14

[Diese Vorschriften wurden vom Verfassungsgerichtshof mit Entscheid Nr. 2016-741 DC vom 8. Dezember 2016 für verfassungswidrig erklärt.]

Artikel 15

I. Nach dem ersten Absatz von Artikel L. 4122-4 des Verteidigungsgesetzes wird folgender Absatz eingefügt:

„Kein Armeeingehöriger darf direkt oder indirekt sanktioniert oder diskriminiert werden, wenn er unter Beachtung des Gesetzes Nr. 2016-1691 Art. 6 und 7 sowie Ziffer I Art. 8 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens einen Hinweis gegeben hat.“

II. Die Artikel L. 1351-1 und L. 5312-4-2 des Gesetzes über das öffentliche Gesundheitswesen sind aufgehoben.

III. Die Artikel L. 1161-1 und L. 4133-5 des Arbeitsgesetzes sind aufgehoben.

IV. Artikel 1, Ziffer 3 und 4 von Artikel 2 und Artikel 12 des Gesetzes Nr. 2013-316 vom 16. April 2013 über die Unabhängigkeit von Gutachen in Fragen von Gesundheit und Umwelt und des Schutzes von Whistleblowern sind aufgehoben.

V. Artikel 25 des Gesetzes Nr. 2013-907 vom 11. Oktober 2013 über die Transparenz im öffentlichen Leben ist aufgehoben.

VI. [Diese Vorschriften wurden vom Verfassungsgerichtshof mit Entscheid Nr. 2016-741 DC vom 8. Dezember 2016 für verfassungswidrig erklärt.]

[...]

Link zum Gesetz Sapin 2:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000033558528&dateTexte=&categorieLien=id>

COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS (CNIL - nationale Datenschutzbehörde Frankreichs)

Beschluss Nr. 2017-191 vom 22. Juni 2017 zur Änderung des Beschlusses Nr. 2005-305 vom 8. Dezember 2005 über die einheitliche Genehmigung der automatischen Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen von Whistleblowing-Verfahren (AU-004).

Haftungsausschluss: Dies ist keine offizielle Übersetzung einer französischen Rechtsnorm. Die Übersetzung dient lediglich Informationszwecken. Die französische Fassung des Textes wurde im „Journal Officiel de la République Française“ (Offizielles Amtsblatt) veröffentlicht. Sie ist die einzig rechtsverbindliche Fassung.

NOR : CNIL1721434X

Die nationale Datenschutzbehörde Frankreichs (CNIL) gibt,

in Anbetracht des Übereinkommens Nr. 108 des Europarates zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten;

in Anbetracht der Richtlinie 95/46/ EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr; in Anbetracht des Gesetzes Nr. 78-17 vom 6. Januar 1978 zu Datenschutz, Dateien und Freiheitsrechten, geändert durch das Gesetz Nr. 2004-801 vom 6. August 2004 über den Schutz natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten, hier insbesondere dessen Artikel 25-I-3, 25-I-4 und 25-II;

in Anbetracht des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die

Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens;

in Anbetracht der Verfügung Nr. 2017-564 vom 19. April 2017 über Whistleblowing-Verfahren bei juristischen Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts oder der staatlichen Verwaltungen;

in Anbetracht des Beschlusses Nr. 2005-305 vom 8. Dezember 2005 über die Genehmigung der automatischen Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen von Whistleblowing-Verfahren;

in Anbetracht des Beschlusses Nr. 2010-369 vom 14. Oktober 2010 zur Änderung der Genehmigung Nr. 2005-305 vom 8. Dezember 2005 Nr. AU-004 ;

in Anbetracht des Beschlusses Nr. 2014-042 vom 30. Januar 2014 zur Änderung der Genehmigung Nr. 2010-369 vom 14. Oktober 2010 Nr. AU-004 ;

in Anbetracht des von der Kommission am 10. November 2005 angenommenen Grundsatzpapiers über Whistleblowing-Verfahren, das diesem Beschluss beigefügt ist;

nach Anhörung des Berichts von Frau Marie-France MAZARS, Mitglied der Kommission, und der Beobachtungen von Frau Nacima BELKACEM, Regierungsvertreterin in der Kommission,

folgende Stellungnahme ab:

Ein Whistleblowing-Verfahren ist ein System, das von öffentlichen oder privaten Einrichtungen zusätzlich zu den normalen Kanälen für die Meldung von Vorfällen oder Problemen für ihre Mitarbeiter oder für externe Mitarbeiter oder gelegentlich Beschäftigte errichtet wird, um diese zu ermutigen, Verhaltensweisen zu melden, über die sie persönlich Kenntnis erlangt haben und die ihrer Auffassung nach gegen die geltenden Vorschriften verstossen, sowie um die Überprüfung der in der jeweiligen Einrichtung eingegangenen Hinweise zu organisieren.

Stellt fest, dass am Arbeitsplatz eingerichtete Whistleblowing-Verfahren mit der automatischen Verarbeitung von personenbezogenen Daten verbunden sein können, was zur Folge haben könnte, dass Personen bei nicht vorhandenen gesetzlichen Vorschriften oder verordnungsrechtlichem Schutz die ihnen durch ihren Arbeitsvertrag gewährten Vorteile verlieren und darüber hinaus Daten über die Verstösse enthalten könnten.

Daher stellen solche Verfahren eine unter Artikel 25-I 3 wie auch Artikel 25-I-4 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 fallende Verarbeitung dar und müssen aus diesem Grund von der CNIL genehmigt werden.

Gemäss Artikel 25-II des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 kann die CNIL eine Entscheidung über die Genehmigung der Verarbeitung personenbezogener Daten mit dem gleichen Zweck für identische Kategorien von Daten und identische Kategorien von Empfängern einführen.

Der für das Whistleblowing-Verfahren zuständige Datenverantwortliche übersendet der CNIL unter Einhaltung der Vorgaben für diese Genehmigung eine Erklärung, dass das Verfahren den Bedingungen der Genehmigung entspricht.

Entscheidet, dass die Datenverantwortlichen, die der CNIL eine Erklärung übermittelt haben, in der sie die Einhaltung der Bedingungen für die Verarbeitung personenbezogener in der Genehmigung aufgeführten Daten bestätigen, berechtigt sind, diese Verfahren zu implementieren.

Art. 1 – Zwecke der Datenverarbeitung

Für die automatische Verarbeitung personenbezogener Daten, die in öffentlichen oder privaten Einrichtungen durchgeführt wird und deren Zweck die Meldung und Behandlung von Whistleblowing-Hinweisen einer natürlichen Person ist, kann eine Erklärung erforderlich sein, mit der die Einhaltung der Bedingungen der Genehmigung bestätigt wird, wenn der Hinweis sich auf folgende Umstände bezieht:

- ein Verbrechen oder ein Vergehen;
- eine schwerwiegende und offensichtliche Verletzung eines internationalen Abkommens, das von Frankreich ordnungsgemäss ratifiziert oder unterzeichnet wurde,

- einen Verstoß gegen eine einseitige Entscheidung einer internationalen Organisation, die auf Grundlage eines ordnungsgemäss ratifizierten internationalen Abkommens getroffen wurde;
- ein schwerwiegender und offensichtlicher Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Verordnung;
- oder eine schwerwiegende Bedrohung oder einen schwerwiegenden Schaden für das öffentliche Interesse, von denen der Whistleblower persönlich Kenntnis erlangt hat.

Auch die automatische Verarbeitung personenbezogener Daten, die in öffentlichen oder privaten Einrichtungen im Rahmen eines Whistleblowing-Verfahrens für von deren Mitarbeitern eingereichte Hinweise erfolgt, die sich auf die durch die europäischen Vorschriften und das Währungs- und Finanzgesetz oder die allgemeinen Bestimmungen der französischen Aufsichtsbehörde für die Finanzmärkte (*Autorité des marchés financiers* - AMF) definierten Verpflichtungen beziehen, die von der AMF und der französischen Banken- und Versicherungsaufsicht (*Autorité de contrôle prudentiel et de résolution* - ACPR) überwacht werden, fällt ebenfalls in den Geltungsbereich der vorliegenden Genehmigung.

Die automatische Verarbeitung personenbezogener Daten, die in öffentlichen oder privaten Einrichtungen im Rahmen eines Whistleblowing-Verfahrens für Hinweise erfolgt, die sich auf Verhaltensweisen oder Situationen beziehen, die im Widerspruch zum Verhaltenskodex der Gesellschaft stehen und korrupte Praktiken oder

unerlaubte Einflussnahme betreffen, fällt ebenfalls in den Geltungsbereich der vorliegenden Genehmigung.

Und dies, solange die Durchführung dieser Datenverarbeitung aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift erfolgt oder einem berechtigten Interesse des Datenverantwortlichen entspricht.

Der Hinweis darf sich jedoch nicht auf Informationen beziehen, die dem nationalen Verteidigungsgeheimnis, dem Arztgeheimnis oder dem Anwaltsgeheimnis unterliegen.

Art. 2 – Umgang mit der Identität des Whistleblowers und der Person, auf die sich der Hinweis bezieht

Der Whistleblower muss sich identifizieren, seine Identität wird jedoch von der Organisation, die für das Management von Hinweisen zuständig ist, vertraulich behandelt.

Die Organisation darf den Personen, die das Whistleblowing-Verfahren nutzen möchten, keinen Anreiz dazu geben, dies anonym zu tun.

Ausnahmsweise kann der Hinweis einer Person, die anonym bleiben möchte, unter den nachfolgend aufgeführten Bedingungen bearbeitet werden:

1. Die Schwere des gemeldeten Sachverhaltes ist erstellt und die sachlichen Elemente sind hinreichend detailliert;
2. Es werden bei der Bearbeitung solcher Hinweise besondere Vorsichtsmassnahmen ergriffen. So führt beispielsweise der Erstempfänger eine Voruntersuchung durch, um festzustellen, ob der Hinweis weiter verfolgt werden sollte oder nicht.

Informationen, die auf die Identität des Whistleblowers hinweisen könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn die betroffene Person der Offenlegung zustimmt.

Informationen, die auf die Identität der von einem Hinweis betroffenen Person hindeuten könnten, dürfen, ausser gegenüber den Justizbehörden, nur dann offen gelegt werden, wenn die Begründetheit des Hinweises nachgewiesen ist.

Art. 3 – Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden dürfen

Nur die folgenden Kategorien von Daten dürfen verarbeitet werden:

- Identität, Funktionen und Koordinaten des Whistleblowers;
- Identität, Funktionen und Koordinaten der Personen, auf die sich der Hinweis bezieht;
- Identität, Funktionen und Koordinaten der Personen, die die Hinweise sammeln und diese bearbeiten; mitgeteilter Sachverhalt;
- Im Rahmen der Überprüfung der mitgeteilten Hinweise gesammelte Informationen; Bericht zu den getätigten Überprüfungshandlungen; wie wird den Hinweisen Folge gegeben.

Die gesammelten Sachverhaltsfeststellungen sind strikt auf die vom Whistleblowing-Verfahren abgedeckten Umstände beschränkt. Die Daten dürfen nur dann berücksichtigt werden, wenn sie objektiv formuliert werden, wenn sie in direktem Zusammenhang mit dem Geltungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens stehen und für die Überprüfung der Vorwürfe zwingend

notwendig sind. Aus den Formulierungen, die für die Beschreibung der gemeldeten Sachverhalte verwendet werden, muss ersichtlich sein, dass es sich um Mutmassungen handelt.

Art. 4 – Empfänger der personenbezogenen Daten

Ohne anders lautende gesetzliche Bestimmungen oder Vorschriften werden die Hinweise dem direkten oder indirekten Vorgesetzten, dem Arbeitgeber oder einem von diesem benannten Referenten übermittelt. Diese erhalten die Gesamtheit oder Teile der Daten gemäss Artikel 4 nur in dem Umfang, als diese Daten für die Erfüllung deren Aufgaben notwendig sind.

Diese Daten können Personen mit besonderer Verantwortung für das Hinweismanagement innerhalb der Unternehmensgruppe, der die Organisation angehört, übermittelt werden, wenn dies für den ausschliesslichen Zweck der Überprüfung oder der Bearbeitung des Hinweises erforderlich ist.

Werden für die Erfassung oder Bearbeitung von Hinweisen ein Referent oder ein Dienstleister eingesetzt, haben die Personen, die innerhalb der Organisation eine besondere Verantwortung für diese Aufgaben tragen, nur im Rahmen ihres jeweiligen Aufgabenbereichs erforderlichen Umfang Zugriff auf die in Artikel 3 genannten Daten. Der zum Management des gesamten oder von Teilen des Verfahrens bestimmte Referent oder Dienstleister verpflichtet sich vertraglich dazu, die erhaltenen Daten nicht missbräuchlich zu verwenden, sie streng vertraulich zu behandeln, die begrenzten Aufbewahrungsfristen der Daten einzuhalten und die Vernichtung oder

Rückgabe aller manuellen oder elektronischen Träger von personenbezogenen Daten nach Beendigung seiner Leistungserbringung zu veranlassen.

In jedem Fall ist die Zahl der Personen, die für die Erfassung und die Bearbeitung von Hinweisen zuständig sind, begrenzt, sie werden speziell geschult und unterliegen einer verschärften vertraglich festgelegten Vertraulichkeitspflicht.

Art. 5 – Übertragung der personenbezogenen Daten in Länder ausserhalb der Europäischen Union

Dieser Artikel findet in den Fällen Anwendung, in denen die in Artikel 4 vorgesehene Übermittlung von Daten an eine juristische Person mit Sitz in einem Land erfolgt, das kein Mitgliedstaat der Europäischen Union ist und im Sinne von Artikel 68 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 keinen hinreichenden Schutz gewährleistet.

In diesen Fällen muss die Übermittlung personenbezogener Daten entsprechend den spezifischen Bestimmungen des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 über die internationale Übertragung von Daten, insbesondere gemäss Artikel 69 Absatz 8, erfolgen.

Diese Bedingungen gelten als erfüllt, wenn die juristische Person, bei der der Empfänger der Daten beschäftigt ist, dem EU-US-Datenschutzabkommen „*Privacy Shield*“ beigetreten ist und die betroffene US-amerikanische Gesellschaft sich ausdrücklich dafür entschieden hat, die Personaldaten dem Geltungsbereich dieses Abkommens zu unterstellen.

Diese Bedingungen gelten ebenfalls als erfüllt, wenn der Empfänger einen Übertragungsvertrag abge-

schlossen hat, der auf den von der Europäischen Kommission mit den Entscheidungen vom 15. Juni 2001 und vom 27. Dezember 2004 festgelegten Standardklauseln für die Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer basiert, oder wenn die Gruppe, der die betroffenen Einheiten angehören, interne Verfahrensregeln eingeführt hat, die von der CNIL ausdrücklich vorab anerkannt wurden und einen hinreichenden Schutz der Privatsphäre und der Grundrechte der Personen gewährleisten. Sind diese Voraussetzungen erfüllt und erfüllt auch die Verarbeitung, die zu der Übertragung führt, alle sonstigen Vorschriften dieses Beschlusses, enthält dieser Beschluss auch die Erlaubnis der geplanten Übertragung gemäss Artikel 69, Absatz 8 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978.

Art. 6 – Aufbewahrungsfrist für personenbezogene Daten

Wenn der Datenverantwortliche der Auffassung ist, dass die personenbezogenen Daten, die in einem Warnhinweis enthalten sind, nicht in den Geltungsbereich des Whistleblowing-Verfahrens fallen, werden diese Daten unverzüglich vernichtet oder archiviert.

Führt das Whistleblowing-Verfahren nicht zu einem Disziplinarverfahren oder zu einem Gerichtsverfahren, werden die mit dem Hinweis verbundenen Daten von der Organisation, die für das Management der Warnhinweise verantwortlich ist, spätestens zwei Monate nach Abschluss der Überprüfung vernichtet oder archiviert.

Wenn gegen die Person, auf die sich der Hinweis bezieht, oder wenn gegen die Person, die das Whistleblowing-Verfahren missbräuchlich genutzt

hat, ein Disziplinarverfahren oder ein Gerichtsverfahren eingeleitet wird, werden die mit dem Hinweis zusammenhängenden Daten von der Organisation, die für das Management der Warnhinweise verantwortlich ist, bis zum Abschluss des jeweiligen Verfahrens aufbewahrt.

Personenbezogene Daten, die archiviert wurden, sind in einem gesonderten System mit eingeschränktem Zugang für einen Zeitraum aufzubewahren, der die Dauer der Disziplinar- oder Gerichtsverfahren nicht überschreitet.

Art. 7 – Sicherheitsmassnahmen

Der Datenverantwortliche ergreift alle zum Schutz der Datensicherheit erforderlichen Massnahmen. Das gilt sowohl für die Erfassung als auch für die Kommunikation und die Aufbewahrung der Daten.

Insbesondere darf nur mit einem individuellen Benutzernamen und einem Passwort, die regelmässig erneuert werden, oder mit anderen Authentifizierungsmitteln auf die Daten zugegriffen werden. Der Zugriff auf die Daten wird registriert und es wird kontrolliert, ob der Zugriff regelkonform erfolgt.

Die Identität des Whistleblowers und der Personen, auf die sich der Hinweis bezieht, sowie die Informationen, die der Empfänger der Whistleblowing-Hinweise erhält, werden vertraulich behandelt.

Art. 8 – Information potenzieller Nutzer des Whistleblowing-Verfahrens

Alle potenziellen Nutzer des Whistleblowing-Verfahrens müssen umfassend und klar über das Verfahren informiert werden. Diese Informationen

werden nicht nur an die Mitarbeiter des Unternehmens, sondern auch an externe Mitarbeiter und gelegentlich Beschäftigte übermittelt.

Über das vom Arbeitsgesetz vorgesehene Recht auf kollektive und individuelle Information hinaus und gemäss Artikel 32 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 enthalten diese Informationen insbesondere Angaben über die Identifizierung der für das Whistleblowing-Verfahren verantwortlichen Einheit, die Ziele des Whistleblowing-Verfahrens und die vom Verfahren abgedeckten Bereiche, den fakultativen Charakter des Verfahrens, die Tatsache, dass Mitarbeitern, die das Verfahren nicht nutzen, keine negativen Konsequenzen drohen; darüber, dass personenbezogene Daten gegebenenfalls in ein Land, das kein Mitgliedstaat der Europäischen Union ist, übertragen werden können und dass Personen, die von Whistleblowing-Verfahren betroffen sind, ein Zugangs- und Berichtigungsrecht sowie das Recht haben, sich der Bearbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu widersetzen.

Die Informationen beschreiben ausserdem die verschiedenen Stufen des Whistleblowing-Verfahrens und insbesondere wie ein Hinweis gemäss den Vorschriften von Artikel 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, zum Kampf gegen die Korruption und zur Modernisierung des Wirtschaftslebens gemeldet wird und an wen er zu richten ist.

Die Informationen weisen unmissverständlich darauf hin, dass der Missbrauch des Verfahrens für den Whistleblower sowohl mit disziplinarischen Sanktionen als auch mit einer Rechtsverfolgung verbunden

sein kann, dass aber demgegenüber die gutgläubige Nutzung des Verfahrens keine Folgen haben wird, selbst wenn sich der Sachverhalt später als substanzlos oder nicht nachweisbar erweist und keine Folgemaassnahmen ergriffen werden.

Art. 9 – Information der von einem Hinweis betroffenen Person

Die Person, auf die sich ein Hinweis bezieht, wird gemäss den Artikeln 6 und 32 des Gesetzes vom 6. Januar 1978 vom Verantwortlichen des Whistleblowing-Verfahrens informiert, sobald die Daten auf elektronischem Wege oder anderweitig erfasst werden, damit diese Widerspruch gegen die Bearbeitung der personenbezogenen Daten einlegen kann.

Sollten besondere Sicherungsmassnahmen in Bezug auf Daten erforderlich sein, insbesondere um die Vernichtung von Beweisen in Verbindung mit dem Hinweis zu verhindern, wird die vom Hinweis betroffene Person erst nach Ergreifen dieser Massnahmen informiert.

Diese Mitteilung muss so übermittelt werden, dass gewährleistet ist, dass die betroffene Person sie ordnungsgemäss empfängt. Sie enthält insbesondere Angaben über die für das Verfahren verantwortliche Einheit, die Sachverhalte, die der Person vorgeworfen werden, die Abteilungen, bei denen der Hinweis eingegangen ist, und Einzelheiten über die Ausübung des Rechts auf Zugang und auf Berichtigung. Sollten der betroffenen Person diese Informationen nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt zugegangen sein, erhält sie auch die in Artikel 8 dieses Beschlusses aufgeführten Informationen.

Art. 10 – Achtung der Rechte auf Zugang und auf Berichtigung

Gemäss den Artikeln 39 und 40 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 gewährt der Verantwortliche für das Whistleblowing-Verfahren jeder vom Whistleblowing-Verfahren betroffenen Person das Recht auf Zugang zu den sie betreffenden personenbezogenen Daten sowie das Recht, diese Daten, falls sie unrichtig, unvollständig, missverständlich oder veraltet sind, zu berichtigen oder zu löschen.

Die Person, auf die sich ein Hinweis bezieht, darf dieses Recht auf Zugang auf keinen Fall dazu nutzen, um vom Datenverantwortlichen Informationen über die Identität des Whistleblowers zu erlangen.

Art. 11 – Alle Whistleblowing-Verfahren, bei denen die Bearbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt, die nicht den vorstehenden Vorschriften entspricht, müssen der CNIL zur Bewilligung unterbreitet und von der CNIL genehmigt werden. Das Gesuch hat gemäss der in den Artikeln 25-I-3, 25-I-4 und 30 des abgeänderten Gesetzes vom 6. Januar 1978 vorgesehenen Weise zu erfolgen.

Dieser Beschluss ändert den Beschluss Nr. 2005-305 vom 8. Dezember 2005, der letztmals am 30. Januar 2014 geändert wurde und wird im offiziellen Amtsblatt der Französischen Republik (*Journal officiel de la République française*) der Republik Frankreich veröffentlicht.

Die Präsidentin
I. Falque-Pierrotin

ETHIKKODEX: DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

In seinem Ethikkodex beschreibt der Bouygues-Konzern die zentralen Werte, an denen er aufgrund seiner Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären, Partnern aus dem privaten oder öffentlichen Sektor und ganz generell gegenüber der Zivilgesellschaft sein Handeln ausrichten will.

Der Bouygues-Konzern erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie diese Werte am Arbeitsplatz jederzeit einhalten:

- 1** **Konsequente Anwendung aller Gesetze, Vorschriften und internen Normen**, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt;
- 2** **Respekt gegenüber den Mitarbeitern**, insbesondere durch die Einhaltung der Prinzipien der Allgemeinen Menschenrechtserklärung und der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO);
- 3** **Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz** gegenüber Kunden, Aktionären und Partnern;
- 4** **Korrektheit und Zuverlässigkeit** der internen Kontrollen, Abschlüsse und Finanzinformationen;
- 5** **Einhaltung der Regeln des freien Wettbewerbs und Ablehnung von Korruption** in jeglicher Form, insbesondere der von der OECD verbotenen Formen;
- 6** **Loyalität dem Unternehmen gegenüber**, insbesondere durch die Vermeidung von Interessenkonflikten, Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht sowie durch die Unterlassung von verbotenen Börsengeschäften mit börsennotierten Wertpapieren des Konzerns;
- 7** **Teamgeist** in den Beziehungen innerhalb des Konzerns;
- 8** **Schutz der Vermögenswerte des Konzerns**, insbesondere durch den Verzicht auf persönliche Aneignung ;
- 9** **Konstantes Streben nach Qualität und nachhaltiger Entwicklung**;
- 10** **Wahrung der politischen Neutralität des Unternehmens**, grundsätzliches Verbot jeglicher Zuwendungen im politischen Raum.

BOUYGUES-KONZERN

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

bouygues.com

Twitter: @GroupeBouygues



2006 • Aktualisiert: Im September 2017

Der Ethikkodex und die Compliance-Programme des Bouygues-Konzerns (Wettbewerb, Korruptionsbekämpfung, Finanzinformationen und Börse, Interessenkonflikt, Embargos und Exportbeschränkungen) sind auf den Intranetseiten des Konzerns verfügbar (ByLink).

Übersetzung:

Bouygues Übersetzungsdienst,
Kerstin Schick, Bernhard Lorenz,
Sabine Hellmann

