

PROGRAM DODRŽIAVANIA

# ZÁKONNOSTI V OBLASTI KONFLIKTU ZÁUJMOV



**BOUYGUES**

# OBSAH

1. Účel programu dodržiavania zákonnosti .....	2	7. Členovia štatutárnych orgánov a výkonného vedenia spoločnosti a konflikt záujmov .....	8
2. Konflikt záujmov v obchodnom styku – základné pravidlá .....	2	8. Zodpovednosť vedenia spoločnosti .....	8
3. Vzťahy s obchodnými partnermi (dodávateľmi, klientmi, poskytovateľmi služieb, atď.) .....	3	9. Funkcia poverenca pre oblasť dodržiavania zákonnosti .....	9
4. Dary, pozornosti, výhody .....	5	10. Oboznamovanie a školenie .....	9
5. Konflikt záujmov pri prijímaní a hodnotení zamestnancov .....	5	11. Audit dodržiavania zákonnosti .....	9
6. Konflikt záujmov a výkon činnosti mimo pracovného a funkčného zaradenia .....	6	12. Kontrola .....	9
		13. Sankcie za porušovanie zákazu konfliktu záujmov .....	9

# ÚVODNÉ SLOVO

Konflikt zájmov medzi zamestnancom alebo členom vedenia spoločnosti na jednej strane a skupinou na druhej strane vždy vytvára zložitú situáciu. Aj keď sa problémy konfliktu zájmov dajú vyriešiť v zmysle zdravého rozumu a profesionálneho svedomia, predseda len by som chcel predstaviť okrem etického kódexu skupiny aj program dodržiavania zákonnosti v oblasti konfliktu zájmov. Jeho účelom je predchádzať a riešiť situácie, v ktorých nastáva konflikt zájmov. Program bude slúžiť ako názorná a praktická príručka konania v obchodnom styku pre členov vedenia a zamestnancom našich spoločností.

Skupina je povinná rešpektovať súkromný život a slobodu svojich zamestnancov. Týmto programom chceme jednoduchou a zrozumiteľnou formou pripomenúť členom vedenia spoločností a ich zamestnancom, že počas trvania pracovného pomeru, resp. plnenia svojich pracovných povinností musia konať lojálne a bezúhonne voči spoločnosti a v prípade konfliktu zájmov musia ich osobné záujmy ustúpiť oprávneným záujmom skupiny.

Martin Bouygues,  
predseda predstavenstva a generálny riaditeľ

## 1 ÚČEL PROGRAMU DODRŽIAVANIA ZÁKONNOSTI

Program dodržiavania zákonnosti v oblasti konfliktu záujmov dopĺňa článok 5 etického kódexu skupiny<sup>1</sup>. Účelom programu je riešiť prípady konfliktu záujmov, do ktorého sa dostanú zamestnanci a členovia vedenia spoločností skupiny Bouygues počas trvania ich pracovného pomeru alebo výkonu riadiacej funkcie.

## 2 KONFLIKT ZÁUJMOV OBCHODNOM STYKU – ZÁKLADNÉ PRAVIDLÁ

### 2.1 Povinnosti zamestnancov

Na základe pracovnej zmluvy je zamestnanec povinný počas trvania pracovného pomeru zachovávať lojalnosť a bezúhonnosť voči spoločnosti. Nesmie vykonávať činnosti, ktoré by boli konkurenčnými voči činnosti zamestnávateľa, či už pre vlastnú spoločnosť alebo pre tretiu osobu.

### 2.2 Vymedzenie pojmu konflikt záujmov

Konflikt záujmov vzniká vtedy, keď sa osobné záujmy zamestnanca, člena vedenia spoločnosti alebo člena štatutárneho orgánu spoločnosti dostanú do konfliktu alebo stanú sa konkurenčnými vo vzťahu k záujmom zamestnávateľa.

Pojem osobné záujmy treba vnímať v najširšom zmysle slova. Patria sem bezprostredné záujmy osoby (materiálne alebo jednoducho morálne),

ale i záujmy spriaznenej osoby (osoby v bezprostredne blízkom vzťahu k zamestnancovi alebo záujmy spoločnosti, s ktorou je zamestnanec v priamom alebo nepriamom vzťahu).

### 2.3 Zásady

Členovia vedenia a zamestnanci spoločnosti sa musia vyhýbať situáciám, ktoré môžu vytvárať konflikt záujmov.

Ak nastane konflikt záujmov, zamestnanci alebo členovia vedenia spoločnosti nesmú za žiadnych okolností uprednostniť vlastné záujmy pred záujmami spoločnosti.

Členovia vedenia a zamestnanci spoločnosti, ktorí sa počas trvania svojho pracovného pomeru alebo výkonu funkcie úmyselne dostanú do situácie, v ktorej vzniká konflikt záujmov z dôvodu získania osobnej výhody alebo prospechu, sú vinní z úmyselného porušenia pracovnej disciplíny. Zároveň sa tým môžu aj dopustiť trestného konania, napr. pre zneužitie dôvery alebo spreneveru majetku spoločnosti.

Pokiaľ nie je možné zabrániť vzniku konfliktu záujmov, je potrebné starostlivo hľadať riešenie vzniknutej situácie, pretože príslušný zamestnanec už nie je schopný konať nezávisle a nestranne. Zamestnanci by sa mali chrániť pred vznikom konfliktu záujmov a vždy by mali dbať o ochranu záujmov spoločnosti.

Základné princípy konania vychádzajú z týchto hlavných povinností:

- povinnosť uplatňovať preventívne opatrenia zavedené v skupine;

(1) V tomto programe dodržiavania zákonnosti sa pojmom "skupina" alebo "skupina Bouygues" označuje spoločnosť Bouygues SA a všetky spoločnosti a subjekty, ktoré sa riadia francúzskym alebo cudzím právnym poriadkom a ktoré sú priamo alebo nepriamo "ovládané" spoločnosťou Bouygues SA. Definíciu pojmu "ovládanie" obsahujú ustanovenia článkov L. 233-3 a L. 233-16 Obchodného zákonníka Francúzskej republiky (Code de Commerce) a primerane označuje ovládanie "de jure" i "de facto". Princípy stanovené v tomto dokumente automaticky platia pre všetky spoločnosti a subjekty, ktoré sú "spoločne ovládané".

- povinnosť zachovávať transparentnosť;
- povinnosť zdržať sa konania.

### **3 VZŤAHY S OBCHODNÝMI PARTNERMI (DODÁVATEĽMI, KLIENTMI, POSKYTOVATEĽMI SLUŽIEB, ATĎ.)**

Konflikt záujmov môže ľahko vzniknúť vtedy, keď člen vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanec, príp. jeho spriaznená osoba, je vo vzťahu k spoločnosti obchodného partnera skupiny (napr. dodávateľa, poskytovateľa služieb, podzhotoviteľa, klienta) alebo konkurenčnej spoločnosti, príp. alebo má podiel v tejto spoločnosti.

#### **3.1 Preventívne opatrenia**

V prvom rade treba zabrániť vzniku situácií, ktoré by mohli vytvoriť konflikt záujmov.

##### **ZDRŽAŤ SA NADOBUDNUTIA OBCHODNÉHO PODIELU V SPOLOČNOSTI OBCHODNÉHO PARTNERA**

Členovia vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanci by nemali nadobúdať obchodné podiely v spoločnostiach obchodných partnerov alebo v konkurenčných spoločnostiach. Táto zásada sa nevzťahuje na nákup akcií spoločností, ktoré sú obchodovateľné na burze, v rámci bežnej agendy investičného manažmentu.

##### **ZDRŽAŤ SA PRIJATIA FUNKCIE ČLENA ŠTATUTÁRNEHO ORGÁNU ALEBO VÝKONNÉHO VEDENIA SPOLOČNOSTI, KTORÁ NEPATRÍ DO SKUPINY**

Členovia vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanci by nemali prijímať funkcie členov štatutárnych orgánov alebo výkonného vedenia s opráv-

nením konať v mene spoločnosti obchodného partnera (klient, dodávateľ, podzhotoviteľ, atď.) alebo konkurenčnej spoločnosti.

##### **ZDRŽAŤ SA PREPÁJANIA OSOBNÝCH ZÁLEŽITOSTÍ SO SPOLOČNOSŤOU ALEBO UZATVÁRANIA VZŤAHOV S OBCHODNÝMI PARTNERMI SPOLOČNOSTI**

Členovia vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanci by mali predchádzať situáciám, v ktorých napr. podajú návrh, aby ich zamestnávateľ odkúpil, príp. prenajal časť alebo celý majetok, ktorý vlastní alebo ktorého vlastníkom je osoba s nimi rodinne spriaznená, osoba s priateľským vzťahom alebo inými väzbami na zamestnanca.

Počas trvania ich pracovného pomeru, príp. funkčného zaradenia v spoločnosti skupiny by sa nemali žiadnym spôsobom podieľať na činnosti obchodného partnera alebo konkurenčnej spoločnosti.

Platí zákaz využívať kontakty s dodávateľmi skupiny alebo iné obchodné vzťahy na účely predaja alebo kúpy osobného majetku.

#### **3.2 Opatrenia v prípade vzniku konfliktu záujmov**

Nastať však môžu okolnosti, pri ktorých sa nedá zabrániť vzniku konfliktu záujmov:

**3.2.1** Členovia vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanci, ktorí sa nachádzajú v konflikte záujmov, by mali systematicky informovať svojho nadriadeného a oddelenie ľudských zdrojov o všetkých súvisiacich skutočnostiach.

**3.2.2** Musia sa zdržať zastupovania, resp. účasti na zastupovaní spoloč-

nosti. Zároveň sa nesmú podieľať na rozhodovaní, ktoré sa týka konfliktu záujmov.

V prvom rade platí, že ku konfliktu záujmov treba pristupovať v zmysle zdravého rozumu. Nasledujúci príklad je ukážkou toho, ako treba posudzovať a rozhodovať o ďalšom postupe pri vzniku konfliktu záujmov.

Príklad: manželka zamestnanca (alebo rodinne spriaznená osoba) je zamestnaná v spoločnosti dodávateľa a zamestnanec pracuje na oddelení nákupu (príp. na oddelení poverenom riadením rokovaní s dodávateľom a/alebo plnením dodávateľskej zmluvy).

V uvedenom prípade:

- buď sa v rámci svojej pracovnej náplne zamestnanec vôbec, ani len nepriamo, nepodieľa na výbere dodávateľov, ani na príprave dodávateľských zmlúv alebo rokovaníach o zmluvách, preto na prvý pohľad nevzniká konflikt záujmov.

Preventívne by však zamestnanec mal o situácii informovať svojho nadriadeného a/alebo oddelenie ľudských zdrojov (príp. iného povereného zamestnanca obchodného segmentu<sup>1)</sup> a zachovávať povinnosť mlčanlivosti, ktorá mu zakazuje poskytovať informácie pracovného charakteru o spoločnosti, ktoré by mohli zaujímať príslušného obchodného partnera alebo klienta.

- alebo sa zamestnanec z titulu svojej pracovnej náplne, priamo alebo nepriamo, podieľa na obchodnom styku s partnerom a v takom prípade

zjavne môže vzniknúť konflikt záujmov. Aj keď sa zamestnanec snaží konať čestne a korektne v záujme spoločnosti a prísne dodržiava zásady stanovené skupinou alebo obchodným segmentom, vystavuje sa riziku, že nebude schopný konať nezávisle a nestranne, aj keď si to ani nemusí uvedomovať.

Preto je dôležité, aby zamestnanec okamžite o tejto skutočnosti informoval svojho nadriadeného a/alebo oddelenie ľudských zdrojov (príp. iného povereného zamestnanca obchodného segmentu), ktorý situáciu posúdi a prijme rozhodnutie v záujme spoločnosti a v zmysle platných postupov obchodného segmentu. Na základe tohto rozhodnutia sa zamestnancovi uloží povinnosť nepodieľať sa na rozhodovaní, úkonoch alebo rokovaníach a povinnosť urobiť primerané opatrenia na zachovanie nevyhnutnej mlčanlivosti v obchodnom vzťahu.

**3.2.3** Po konzultácii s výborom pre etiku, spoločenskú zodpovednosť a patronát všetky obchodné segmenty zavedú pravidlá a postupy pre nákup vlastných výrobkov alebo služieb zo strany členov vedenia spoločností, ktoré tieto výrobky alebo služby dodávajú. Pokiaľ bude členom vedenia spoločnosti a jej zamestnancom umožnené vlastné výrobky a služby spoločnosti nakupovať a ak obchodný segment rozhodne o stanovení primerane výhodných podmienok týchto transakcií, potom bude povinnosťou obchodného segmentu (i) stanoviť všeobecné pravidlá, ktoré

(1) V tomto dokumente sa pojmom "obchodný segment" označujú hlavné činnosti skupiny, ktoré sú ku dňu spracovania tohto dokumentu nasledovné: "Stavebníctvo" (Bouygues Construction), "Nehnutelnosti" (Bouygues Immobilier), "Cestné staviteľstvo" (Colas), "Médiá" (TF1) a "Telekomunikácie" (Bouygues Telecom).

budú platiť pre všetkých rovnako, (ii) určiť výrobky a služby, ako i povolený objem nákupu, (iii) zabezpečiť, aby cenu a podmienky predaja nemohla jednostranne stanoviť jedna osoba alebo malá skupina osôb a (iv) plošne zakázať postupy, resp. možnosti, aby členovia vedenia spoločnosti alebo jej zamestnanci mali prospech, či už priamy alebo nepriamy, zo svojho funkčného zaradenia alebo udelených oprávnení a mohli podporovať svoje vlastné osobné záujmy, či už priamo alebo nepriamo. Napríklad, nákup nehnuteľnosti členom vedenia alebo zamestnancom, ktorý je vo vzťahu s developerom alebo zhotoviteľom projektu, by mal byť zakázaný alebo by sa mal riadiť prísnyimi pravidlami.

**3.2.4** Zamestnanci oddelení nákupu musia byť obzvlášť obozretní a nekompromisne dodržiavať ustanovenia etického kódexu, programu dodržiavania zákonnosti v oblasti konfliktu záujmov a referenčnej príručky vnútornej kontroly s názvom "Nezávislosť nákupcu a pravidlá konania v obchodnom styku". Obchodné segmenty by mali pre svoje vlastné oddelenia nákupu vypracovať osobitné zásady, ktorých obsah by bol v súlade s týmto programom a zároveň by bol doplnený, objasnený alebo rozšírený tak, aby zohľadňoval špecifiká príslušného obchodného segmentu. Cieľom programu je dôsledne oboznámiť zamestnancov nákupu s možnými hrozbami.

## **4 DARY, POZORNOSTI, VÝHODY**

Túto problematiku upravuje program dodržiavania zákonnosti v oblasti boja proti korupcii.

## **5 KONFLIKT ZÁUJMOV PRI PRIJÍMANÍ A HODNOTENÍ ZAMESTNANCA**

**5.1** V procese prijímania zamestnancov je povinnosťou náborového pracovníka a oddelenia ľudských zdrojov overiť, či:

- nie je v platnosti ustanovenie o zákaze konkurencie, ktoré by bolo prekážkou prijatia uchádzača do zamestnania, čím by sa zbytočne vytvoril konflikt záujmov možným zavinením spoločnosti;
- neexistuje riziko vzniku závažného konfliktu záujmov kvôli záujmom a činnostiam uchádzača mimo činnosti skupiny.

**5.2** Zamestnávanie bývalých štátnych zamestnancov alebo zamestnancov verejnej správy sa riadi platnými predpismi a obmedzeniami, ktoré z nich vyplývajú. Poverenec pre oblasť dodržiavania zákonnosti je povinný poskytnúť informácie o osobitnej úprave zamestnávania týchto osôb. Oddelenie ľudských zdrojov a/alebo zamestnanec, ktorý vedie proces prijímania zamestnancov, by mali spolupracovať s poverencom pre oblasť dodržiavania zákonnosti, aby do zamestnania nebol prijatý uchádzač, u ktorého by mohla existovať potenciálna nezlúčiteľnosť jeho predchádzajúcich funkcií alebo vzťahov, ktoré mohli existovať so skupinou Bouygues v čase trvania týchto funkcií a vzťahov.

V zmysle francúzskej legislatívy nie je možné prijať do zamestnania bývalého štátneho zamestnanca alebo verejného činiteľa skôr než po uplynutí troch rokov od ukončenia funkcie, v rámci ktorej riadil alebo vykonával

dohľad, príp. podieľal sa na zmluvných vzťahoch so spoločnosťou budúceho zamestnávateľa. V zmysle všeobecne platnej zásady obozretnosti platí vo všetkých krajinách povinnosť za každých okolností prísne dodržiavať príslušné predpisy a uplatňuje sa primerane dlhá čakacia lehota medzi ukončením výkonu verejnej funkcie uchádzača a jeho prijatím do zamestnania (ibaže súčasťou výkonu funkcie uchádzača nebol priamy či nepriamy vzťah s činnosťou skupiny).

**5.3** Konflikt záujmov môže vzniknúť pri prijímaní zamestnanca, ako i pri jeho hodnotení, resp. určovaní jeho odmeňovania. Uvedené rozhodnutia nesmú byť za žiadnych okolností ovplyvnené, ani len nevedome, osobnými motívmi, či sledovaním iných než pracovných záujmov.

Vedenie spoločnosti i jej zamestnanci by sa nemali podieľať na procese prijímania, hodnotenia alebo určovaní odmeňovania osoby, s ktorou sú v rodinnom alebo inom blízkom vzťahu.

V prípade, že takáto situácia nastane, príslušný člen vedenia spoločnosti alebo zamestnanec je povinný o tejto skutočnosti informovať svojho nadriadeného a oddelenie ľudských zdrojov, ktorí zabezpečia zodpovedajúci postup a bezpodmienečnú objektivnosť a nestrannosť procesu rozhodovania a prijatého rozhodnutia. Príslušný člen vedenia spoločnosti, príp. zamestnanec sa nebude podieľať na procese prijímania, hodnotenia, resp. určovania odmeňovania osoby, s ktorou je v rodinnom alebo inom blízkom vzťahu.

## **6 KONFLIKT ZÁUJMOV A ČINNOSŤ VYKONÁVANÁ MIMO PRACOVNÉHO A FUNKČNÉHO ZARADENIA**

### **6.1 Podieľanie sa na obchodnej činnosti partnera alebo konkurenta – Vykonávanie vlastnej konkurenčnej činnosti**

Členovia vedenia spoločnosti a jej zamestnanci sa nesmú podieľať na obchodnej činnosti, ani vlastnej ani pre tretiu osobu, ktorá je svojou povahou konkurenčná alebo podobná činnosti, ktorú vykonáva ich zamestnávateľ.

### **6.2 Výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a výkonného riaditeľa s oprávnením konať v mene spoločnosti**

Členovia vedenia spoločnosti a zamestnanci, ktorí dostanú ponuku vykonávať funkciu člena štatutárneho orgánu alebo výkonného riaditeľa v organizácii, ktorá nepatrí do skupiny (napr. člena predstavenstva, člena dozornej rady, atď.) by mali o tejto skutočnosti najprv informovať svojho nadriadeného a oddelenie ľudských zdrojov. Zároveň by mali informovať aj druhú stranu o svojej funkcii v skupine Bouygues. Zákaz uvedený v bode 6.1 sa vzťahuje na výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a výkonného riaditeľa s oprávnením konať v mene spoločnosti v konkurenčnej organizácii. Výkon funkcie člena štatutárneho orgánu alebo výkonného vedenia spoločnosti s oprávnením konať v mene spoločnosti musí byť vždy zlučiteľný s pracovnou zmluvou zamestnanca. Všeobecne platí, že všetci členovia vedenia a zamestnanci spoločnosti sú povinní informovať svojho nadria-



deného o vykonávaní funkcie člena štatárneho orgánu alebo výkonného vedenia spoločnosti v organizácii, ktorá nepatrí do skupiny.

### 6.3 Pedagogická činnosť

Zamestnanec, ktorý má v úmysle využívať svoje zručnosti v oblasti obchodného styku a venovať sa pedagogickej činnosti, má povinnosť zabrániť tomu, aby jeho pedagogická činnosť zasahovala do jeho pracovných povinností. Preto by mal o tejto skutočnosti najprv informovať svojho nadriadeného, ktorý preverí zlučiteľnosť plánovanej aktivity s pracovnou zmluvou zamestnanca.

Ak obsah pedagogickej činnosti vychádza z práce člena vedenia spoločnosti alebo zamestnanca vykonávanej v skupine alebo súvisí s jej náplňou, platí zákaz poskytovania informácií alebo vyjadrení, ktoré by mohli umožniť tretej osobe poškodiť záujmy spoločnosti alebo poškodiť spoločnosť.

### 6.4 Verejnoprospešná činnosť (politická činnosť, dobročinná činnosť, atď.)

Skupina Bouygues rešpektuje osobné záujmy a mimopracovné záväzky svojich zamestnancov (politické<sup>1)</sup>, náboženské, dobročinné alebo iné), avšak aj zamestnanci sú povinní v práci zachovávať absolútnu nestrannosť, pokiaľ ide o ich osobné záujmy.

Mimopracovné záujmy preto nesmú zasahovať do činnosti skupiny alebo pracovných povinností zamestnancov:

- členovia vedenia spoločnosti a zamestnanci nesmú v žiadnom prípade uvádzať názov spoločnosti do spojitosti so svojimi osobnými mimopracovnými aktivitami. Za žiadnych okolností nesmú počas vykonávania svojich osobných aktivít využívať majetok skupiny alebo odvolávať sa na skupinu. Svoje aktivity nesmú vykonávať počas pracovnej doby alebo s použitím firemných zdrojov alebo priestorov;
- členovia vedenia spoločnosti a zamestnanci, ktorí pri výkone svojej pracovnej činnosti v skupine spolupracujú s orgánmi miestnej správy alebo inými inštitúciami by sa mali vyhýbať vykonávaniu funkcií pre daný orgán miestnej správy, resp. inštitúcie, ak by tým mohlo dôjsť k vzniku konfliktu záujmov (napr. zamestnanec spoločnosti Bouygues Immobilier by nemal vykonávať funkciu zástupcu starostu pre oblasť mestského rozvoja);
- členovia vedenia spoločnosti a zamestnanci, ktorí sa môžu dostať alebo sa dostali do konfliktu záujmov v dôsledku funkcií, ktoré vykonávajú mimo svojho pracovného pomeru (funkčného zaradenia) v skupine (napr. volený zástupca, predseda občianskeho združenia, atď.) by mal o tejto skutočnosti informovať oddelenie ľudských zdrojov a svojho nadriadeného; pri vykonávaní činnosti mimo svojho pracovného pomeru (funkčného zaradenia) v spoločnosti by sa zamestnanci nemali podieľať na rozhodovaní, ktoré má vplyv na činnosť skupiny;

(1) Ďalšie informácie o politickej činnosti zamestnancov nájdete v osobitnom programe z roku 2017, ktorý umožňuje vykonávanie verejnej funkcie.

- členovia vedenia spoločnosti a jej zamestnanci by sa zároveň nemali počas výkonu svojej práce v skupine podieľať na prijímaní rozhodnutí, ktoré majú vplyv na cudziu organizáciu, pre ktorú vykonávali činnosť ako súkromná osoba (napr. osoba, ktorá je starostom mesta, s ktorým skupina spolupracuje, sa nemôže podieľať na obchodnom vzťahu medzi skupinou a mestom).

## 7 ČLENOVIA ŠTATUTÁRNYCH ORGÁNOV A VÝKONNÉHO VEDENIA SPOLOČNOSTI A KONFLIKT ZÁUJMOV

Členovia štatutárnych orgánov a výkonní riaditelia s oprávnením konať v mene spoločnosti sú vo všetkých organizáciách skupiny povinní venovať osobitnú pozornosť a starostlivosť oblasti konfliktu záujmov.

**7.1** Osobitné predpisy upravujú tzv. regulované dohody, ktoré riešia konflikty záujmov medzi spoločnosťou a členom jej vedenia (generálny riaditeľ, zástupca generálneho riaditeľa, člen a predseda predstavenstva jednoduchej spoločnosti na akcie (*Société par Actions Simplifiée* – SAS), atď.) alebo medzi spoločnosťou a akcionárom s podielom viac než 10 % hlasovacích práv (alebo organizáciu, ktorá riadi takého akcionára) z titulu (i) dohody medzi osobou a spoločnosťou; (ii) dohody, v ktorej môže mať člen vedenia spoločnosti nepriamo záujem alebo (iii) dohody medzi dvomi spoločnosťami so spoločným vedením.

Tieto predpisy sa musia v skupine bezvýhradne dodržiavať. Je povinnosťou právneho úseku zabezpečiť, aby sa pravidlá, ktoré upravujú tzv. regulované dohody a chartu skupiny Bouygues o regulovaných dohodách, bezvýhradne dodržiavali.

**7.2** Členovia štatutárnych orgánov a výkonní riaditelia s oprávnením konať v mene spoločnosti sú povinní informovať predstavenstvo spoločnosti o každom prípade konfliktu záujmov, čo i len potenciálneho, ktorý sa vytvoril medzi ich povinnosťou voči spoločnosti a ich súkromnými záujmami. Predseda predstavenstva má právo kedykoľvek žiadať riadnych členov predstavenstva a členov bez hlasovacieho práva, aby predložili písomné vyhlásenie o tom, že u nich nedochádza ku konfliktu záujmov.

**7.3** Členovia štatutárnych orgánov sú povinní zdržať sa hlasovania o predmete, ktorý sa ich priamo alebo nepriamo týka. V niektorých prípadoch z tejto povinnosti zdržať sa hlasovania môže vyplývať, že sa príslušná osoba nemôže zúčastňovať pracovných stretnutí a nahliadať do písomností o danom predmete.

**7.4** Členovia štatutárnych orgánov a výkonní riaditelia s oprávnením konať v mene spoločnosti nesmú vykonávať činnosť, ktorá by ich vystavila možnému konfliktu záujmov a nesmú vlastniť obchodný podiel v spoločnosti zákazníka, dodávateľa alebo konkurenta, pokiaľ by táto investícia mohla ovplyvniť plnenie ich povinností voči spoločnosti.

## ZODPOVEDNOSŤ VEDENIA SPOLOČNOSTI

Členovia vedenia každej spoločnosti skupiny sú zodpovední za uplatňovanie, presadzovanie a kontrolu vykonávania programu dodržiavania zákonnosti formou informačných, preventívnych a kontrolných opatrení, ako i primeraných sankcií v prípade porušenia povinností.

## **9 FUNKCIA POVERENCA PRE OBLASŤ DODRŽIAVANIA ZÁKONNOSTI**

Poverenec pre etiku na úrovni obchodného segmentu skupiny je menovaný do funkcie poverenca pre oblasť dodržiavania zákonnosti s poverením uskutočňovať program dodržiavania zákonnosti. Poverenec pre oblasť dodržiavania zákonnosti je osobou prvého kontaktu pre oddelenie ľudských zdrojov a hlavné vedenie spoločnosti, ako i zamestnancov, resp. členov vedenia spoločnosti, ktorí sa dostali do konfliktu záujmov. Poverenec pre oblasť dodržiavania zákonnosti je zodpovedný za riešenie, ktoré je najvhodnejším pre vzniknutú situáciu. Nemá právo zmeniť základnú koncepciu programu, jeho obsah však môže v opodstatnených prípadoch doplniť, objasniť alebo rozšíriť tak, aby zohľadňoval špecifiká obchodného segmentu a zvyšoval efektívnosť programu.

## **10 OBOZNAMOVANIE A ŠKOLENIE**

Poverenec pre oblasť dodržiavania zákonnosti zabezpečí oboznámenie členov vedenia spoločnosti a zamestnancov obchodného segmentu s vypracovaným programom dodržiavania zákonnosti. Oboznámené osoby následne zabezpečia zodpovedajúce školenie pre zamestnancov úseku nákupu a predaja.

## **11 AUDIT DODRŽIAVANIA ZÁKONNOSTI**

Previerka pravidiel a rizík, ktoré sa vzťahujú na obchodný segment v súvislosti s konfliktom záujmov, sa musí

vykonávať pravidelne a prioritne na najviac ohrozených úsekoch činnosti spoločnosti (nákup, predaj, atď.) Spôsob výkonu previerky by mal vymedziť obchodný segment v spolupráci s poverencom pre oblasť dodržiavania zákonnosti.

## **12 KONTROLA**

V priebehu plnenia úloh plánovaných alebo mimoriadnych interných previerok sa úsekom kontroly obchodného segmentu a/alebo skupiny v spolupráci s poverencom pre oblasť dodržiavania zákonnosti overí, či prevádzky obchodného segmentu a/alebo skupiny vykonávajú svoju činnosť v súlade s princípmi programu dodržiavania zákonnosti.

## **13 SANKCIE ZA PORUŠOVANIE ZÁKAZU KONFLIKTU ZÁUJMOV**

Členovia vedenia spoločnosti a zamestnanci, ktorí porušujú pravidlá stanovené programom dodržiavania zákonnosti, sa podľa povahy a závažnosti porušenia potrestajú sankciou, ktorou môže byť napomenutie až ukončenie výkonu funkcie vo vedení spoločnosti alebo uloženie disciplinárneho trestu (vrátane rozviazania pracovného pomeru) za vážnejšie porušenie pracovnej disciplíny.

V prípade dôkazu o spáchaní trestného činu (korupcie, sprenevery majetku spoločnosti, atď.), je spoločnosť oprávnená vec so svojimi poradcami posúdiť a následne podať žalobu a/alebo žiadať náhradu spôsobenej škody v občianskom súdnom konaní.

## **BOUYGUES GROUP**

32 avenue Hoche

F-75378 Paris cedex 08

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

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

Twitter : @GroupeBouygues



### **UYLÚČENIE PRÁVNEJ ZODPOVEDNOSTI**

Tento dokument obsahuje právne normy, ktoré platia na území Francúzskej republiky 1. júna 2017.

Aktualizované vydania budú sprístupnené výhradne na intranete skupiny.

2014 • Aktualizované vydanie:  
september 2017

Etický kódex skupiny Bouygues a programy dodržiavania zákonnosti v oblasti hospodárskej súťaže, boja proti korupcii, finančných informácií a obchodovania s cennými papiermi, konfliktu záujmov a zákazu obchodovania a obmedzenia vývozu) sú dostupné na intranete skupiny (ByLink).

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

**BOUYGUES**