

# CODE D'ÉTHIQUE



# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>04</b>		
1. Respect de la loi	<b>06</b>	11. Le développement durable	<b>11</b>
2. Respect des personnes		12. Respect de l'environnement	
3. Intérêts supérieurs du Groupe	<b>07</b>	13. Contributions aux activités caritatives - Mécénat	
4. Relations intra Groupe		14. Activité politique	
5. Conflit d'intérêts		15. Action commerciale - Relations avec les clients et fournisseurs	<b>12</b>
6. Communication et information - Loyauté à l'égard des actionnaires	<b>08</b>	16. Corruption	<b>13</b>
7. Protection des actifs		17. Programmes de conformité	<b>14</b>
8. Transactions financières - Comptabilité	<b>09</b>	18. Mise en œuvre du code d'éthique et des Programmes de conformité	
9. Contrôle interne	<b>10</b>	19. Alerte	
10. Qualité			

# INTRODUCTION

---

L'efficacité et l'avenir du Groupe Bouygues reposent sur la confiance que celui-ci inspire à ses clients, à ses collaborateurs, à ses actionnaires et à ses partenaires privés ou publics. Notre développement ne sera assuré que par une attitude équitable et honnête envers eux.

Cette confiance naît notamment du respect des règles de conduite que j'ai fréquemment rappelées au cours des dernières années. Après avoir pris l'avis du Comité de l'éthique et du mécénat du conseil d'administration de Bouygues, j'ai décidé de les rassembler dans un code d'éthique qui est remis à chacun des collaborateurs du Groupe.

La diffusion de ce code ne relève pas d'une stratégie de communication, ce que j'ai appelé la « markéthique ». Il ne peut s'agir aussi de réécrire la loi. Je soutiens depuis longtemps ces positions. J'ai rencontré au cours de ces dernières années beaucoup de collaborateurs ou managers pour leur parler de notre éthique. A l'occasion de ces rencontres j'ai compris qu'il était possible d'adopter un code sans que lui soit donnée la signification que je cherche à éviter, c'est-à-dire un acte hypocrite. Bien au contraire, cette publication s'inscrit dans notre démarche de progrès continu.

Par ce code, le Groupe s'engage à respecter les normes les plus strictes pour la conduite des affaires. Ce code doit être un facteur de mobilisation de nos organisations et d'amélioration de nos comportements. Son objectif est de rassembler encore plus fortement les managers et collaborateurs autour de valeurs communes essentielles.

Certes, rien ne peut remplacer le bon sens et la recherche d'une éthique personnelle fondée sur le respect et la responsabilité. Ce sont ces valeurs qui vous guideront le plus sûrement vers la bonne attitude à adopter. Mais en exprimant l'engagement du Groupe, ce code aidera les collaborateurs à déterminer leur comportement en face de situations concrètes, par référence à des principes clairs et précis.

Le respect de ce code doit être l'affaire de tous et une voie prioritaire de progrès et d'excellence.

Après avis du Comité de l'éthique et du mécénat, j'ai décidé de confier à Jean-François Guillemin, secrétaire général de Bouygues, la mission de Responsable de l'éthique du Groupe telle que définie dans ce code.

Martin Bouygues,  
président-directeur général

## PRÉAMBULE

Le code d'éthique du Groupe appelle chaque collaborateur, à respecter une éthique professionnelle énoncée sous la forme de « principes d'actions » qui doivent en toutes circonstances et dans tous les pays inspirer le comportement du collaborateur.

Ces principes d'actions ne résultent pas uniquement de considérations morales ou des règles de droit. Ils ne se limitent pas au rappel de la nécessité de respecter la loi. Ils cherchent à promouvoir un comportement professionnel intègre et exemplaire en toutes circonstances.

Certains thèmes considérés comme majeurs sont détaillés dans des Programmes de conformité.

Les objectifs du code ne seront cependant atteints que grâce à la réflexion et au sens des responsabilités de chacun. Le code ne peut en effet rappeler ou compléter l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent les activités des entreprises et des collaborateurs du Groupe. Il ne peut également aborder toutes les situations auxquelles les collaborateurs peuvent être confrontés dans le cadre de leurs activités.

Nombreuses sont en effet les situations qui n'ont pas été appréhendées par les lois, réglementations ou autres normes externes ou internes. Dans ce cas, les principes de respect, d'équité et d'hon-

nêteté doivent gouverner la conduite de chacun. Il incombe à chaque collaborateur d'examiner ces situations à la lumière de ces principes.

Chaque collaborateur doit donc faire preuve de réflexion, de bon sens et de jugement.

L'entreprise dans laquelle un collaborateur exerce son activité peut avoir édicté des règles spécifiques pour mieux se conformer aux lois, réglementations ou obligations qui régissent son activité. Le présent code ne les remplace pas. Mais il appartient à chaque entreprise du Groupe d'élaborer des règles internes adaptant à son activité et transposant autant que de besoin les principes définis dans le code d'éthique et les Programmes de conformité.

Si le présent code s'avère incomplet ou imprécis dans certaines situations, si un collaborateur ressent une incertitude ou un doute sur la conduite à tenir en face de situations particulières, celui-ci est invité à consulter sa hiérarchie et/ou les services juridiques ou des ressources humaines, ou les personnes en charge du développement durable.

Les collaborateurs, les services juridiques ou des ressources humaines, ou les personnes en charge du développement durable, peuvent également saisir et consulter, à propos de toute situation ou question relative à l'éthique, le Res-

Responsable de l'éthique du Métier<sup>1</sup> ou en dernier ressort du Groupe. Par ailleurs, chaque Responsable de l'éthique, qu'il se situe au niveau du Groupe ou du Métier, soumettra au Comité de l'éthique et du mécénat de son conseil d'administration les orientations et questions générales dans le domaine de l'éthique. Les Res-

ponsables de l'éthique ont également pour mission d'assurer le bon fonctionnement de la procédure d'alerte définie par le présent code. Ils sont nommés par le président de la société mère du Métier après avis du Comité de l'éthique et du mécénat du conseil d'administration de la société mère du Métier.

*[1] Dans le présent code d'éthique, le terme « Métier » désigne chacun des métiers exercés par le Groupe, à savoir, à la date du présent code d'éthique, le BTP (Bouygues Construction), l'immobilier (Bouygues Immobilier), la route (Colas), les médias (TF1) et les télécoms (Bouygues Telecom).*

## 1. RESPECT DE LA LOI

Le Groupe et ses collaborateurs respectent les lois et règlements dans tous les pays où ils exercent leurs activités. Chaque collaborateur évite les activités et comportements pouvant entraîner lui-même, d'autres collaborateurs, son entreprise ou le Groupe dans une pratique illicite.

S'il ne peut être demandé à chacun d'être un spécialiste de la législation s'appliquant à son activité professionnelle, chaque collaborateur acquiert une connaissance suffisante des règles de droit applicables à ses activités, qu'elles soient situées en France ou dans un pays étranger.

Cette connaissance minimale lui permet de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès de la hiérarchie, des services juridiques, des ressources humaines ainsi qu'éventuellement auprès des conseils du Groupe.

Le strict respect des règles de droit en matière de corruption, de concurrence et de réglementation boursière est absolument essentiel. Il en va de même pour celles relatives au travail et à l'emploi, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la protection de l'environnement qui requièrent une vigilance particulière.

## 2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs du Groupe, ainsi que les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

La Charte des Ressources Humaines du Groupe est la référence qui guide chaque collaborateur dans son action quotidienne.

Le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e).

Chacun respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente.

Le Groupe entend également se conformer :

- aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies ;
- aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants ;
- aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

### 3. INTÉRÊTS SUPÉRIEURS DU GROUPE

En toutes circonstances, la conduite des collaborateurs est loyale et inspirée par l'intérêt de l'entreprise pour laquelle il travaille et par l'intérêt du Groupe. La qualité de son image et la réputation de ses prestations ou produits sont les conditions de son développement et de sa pérennité. Chacun s'abstient notamment de tout acte de dénigrement vis-à-vis de l'entreprise qui l'emploie ou du Groupe.

Les collaborateurs du Groupe veillent particulièrement à la protection et à la rentabilité des investissements effectués par les actionnaires des entreprises du Groupe.

La satisfaction des clients est un objectif primordial du Groupe. La confiance du client s'acquiert et se maintient grâce au respect de ses droits et au souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être respectés.

### 4. RELATIONS INTRA GROUPE

Lorsque plusieurs entreprises du Groupe sont conduites à nouer entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs. Dans l'intérêt du Groupe elles mettent en place toute mesure permettant de prévenir les litiges. Dans le cas où un litige n'aurait pas pu être évité, une solution juste est recherchée, chacun étant animé par un esprit de conciliation, de transparence et de bonne foi.

Plus généralement, tout collaborateur, s'il est tenu de veiller aux intérêts de l'entreprise où il exerce son activité, a également conscience que l'intérêt supérieur du Groupe commande à chacun de veiller à la qualité et au bon déroulement des relations internes, quel que soit le domaine concerné : contrats conclus dans le cours normal des affaires, relations commerciales ou financières, mais aussi et particulièrement dans le domaine des ressources humaines, par exemple la mobilité intra Groupe.

### 5. CONFLIT D'INTÉRÊTS

Eu égard à son devoir de loyauté vis-à-vis du Groupe, le collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir des propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec l'entreprise.

Notamment un collaborateur ne cherche pas à détenir un intérêt ou à investir dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Tout collaborateur s'assure par écrit de l'autorisation du dirigeant de son entreprise avant d'entreprendre une transaction avec une société dont lui ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important.

Aucun collaborateur n'accepte une mission ou un travail extérieur proposé par un fournisseur, client ou concurrent

pouvant affecter ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions dans le Groupe.

Tout collaborateur informe sa hiérarchie de toute mission ou emploi extérieur de nature professionnelle, et plus généralement de tout conflit d'intérêt.

C'est grâce au bon sens de chacun et à sa conscience personnelle que les conflits d'intérêts sont évités.

## 6. COMMUNICATION ET INFORMATION - LOYAUTÉ À L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES

La communication du Groupe recherche la transparence et la fiabilité. Elle a pour but de permettre aux partenaires et aux collaborateurs du Groupe d'être informés des activités du Groupe avec rigueur.

Le Groupe entend fournir notamment à ses actionnaires et aux marchés financiers une information sincère et de qualité.

La bonne gestion du Groupe requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du Groupe.

Un collaborateur ne divulgue pas, à l'extérieur du Groupe, les informations confidentielles qu'il détient en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe. Il ne peut également communiquer de telles informations confidentielles à des collaborateurs du Groupe qui ne sont pas ha-

bilités à en prendre connaissance. Une particulière vigilance est apportée aux informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux nouveaux produits, savoir-faire ou techniques, aux offres commerciales, ainsi qu'aux informations relatives aux ressources humaines. Ce devoir de confidentialité subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

L'interdiction de divulgation s'étend particulièrement à certaines informations ou actions de communication : les relations avec les médias, les investisseurs, les analystes financiers, les organismes publics et les régulateurs sont réservées à certains dirigeants et à des services spécialisés, directions de la communication, directions financières, directions en charge des activités réglementaires. Toutes informations, qu'elles soient ou non confidentielles, et les actions de communication ne peuvent être divulguées ou menées par un dirigeant, un collaborateur ou un service qui n'est pas investi de cette responsabilité.

La notoriété que confère l'exercice de certaines fonctions dans le Groupe impose d'observer particulièrement ces devoirs de réserve et de retenue.

## 7. PROTECTION DES ACTIFS

Chacun veille à l'intégrité des actifs du Groupe. Ceux-ci ne sont pas uniquement les meubles, les immeubles ou les biens incorporels identifiés et définis par la loi. Ils comprennent aussi les idées ou les savoir-faire élaborés



par les collaborateurs du Groupe. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres commerciales et études techniques, toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions font également partie du patrimoine du Groupe. Ces éléments font l'objet d'une protection. Ce devoir subsiste nonobstant le départ du collaborateur.

Aucun fonds, aucun bien du Groupe, n'est utilisé à des fins illicites ou sans rapport avec les activités du Groupe. Ainsi les installations, matériels, fonds, prestations et, d'une façon générale, les actifs de la société, ne sont pas utilisés à des fins personnelles. Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque du Groupe, ni ne le met à la disposition de tiers, pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que le Groupe.

Notamment les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle reste dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et se révèle vraiment nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites notamment pour transmettre des messages diffamatoires, discriminatoires, à caractère racial, sexuel ou injurieux.

Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels

utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée desdits logiciels.

Tous les documents ou informations qui relèvent de la propriété intellectuelle, industrielle et artistique, ou des savoir-faire développés directement ou indirectement par le Groupe doivent être tenus pour confidentiels par le collaborateur qui y accède et qui s'interdit de les divulguer au public et d'en faire un usage autre que celui autorisé par l'entreprise. La Charte Informatique du Groupe reprend et développe certains de ces principes.

## 8. TRANSACTIONS FINANCIÈRES - COMPTABILITÉ

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Notamment tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

La diffusion des informations financières et les transactions que les collaborateurs effectuent sur les marchés

boursiers, qu'il s'agisse de transactions réalisées en raison de leurs fonctions ou de transactions personnelles sur les titres cotés du Groupe, respectent les lois et règlements qui régissent les activités financières. Il est rappelé que la diffusion d'informations inexactes, la communication et l'utilisation d'informations privilégiées ainsi que la manipulation de cours, font l'objet de sanctions pénales.

Il appartient notamment à tout collaborateur de veiller à la confidentialité de toute information non publique qui pourrait influencer le cours de l'action Bouygues, ou de tout autre titre coté du Groupe, jusqu'à sa publication par les personnes habilitées. Il s'abstient aussi d'effectuer des opérations sur l'action Bouygues ou autre titre coté du Groupe tant que cette information n'a pas été rendue publique. Le fait d'utiliser ces informations pour réaliser un profit personnel directement ou indirectement, ou pour permettre à un tiers d'effectuer une opération boursière est interdit.

En cas de doute ou d'interrogation, chacun, en particulier les détenteurs d'informations privilégiées, peut consulter le Responsable de l'éthique pour s'assurer de la conformité à l'éthique et aux règles en vigueur de tout exercice de stock-options ou de toute transaction sur des titres cotés émis par une société du Groupe.

## 9. CONTRÔLE INTERNE

Chacun contribue aux contrôles et audits internes avec un souci de transparence et d'honnêteté afin que toute déficience ou faiblesse importante puisse être identifiée et corrigée.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ainsi que toute dissimulation d'information ou transmission volontaire d'informations inexactes dans ce cadre sont interdites et constituent des manquements graves au présent code d'éthique.

## 10. QUALITÉ

La qualité est une préoccupation stratégique du Groupe.

Les entreprises du Groupe Bouygues se doivent de traiter leurs clients avec honnêteté et équité. Elles sont convaincues que la satisfaction du client assure la pérennité de l'entreprise. Les collaborateurs et chacune des entreprises du Groupe privilégient un contact de qualité et veillent à l'amélioration constante de la qualité des produits et services en étant attentifs à la santé et à la sécurité dans l'usage des produits proposés.

Les technologies et les processus mis en œuvre prennent en compte les exigences portant sur la qualité, la sécurité, l'environnement, les contrats et la réglementation.

La certification « qualité-sécurité-environnement » par un organisme indépendant de nos systèmes de management, renforce la confiance de nos clients dans notre capacité à respecter nos engagements.

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue des dispositifs internes de maîtrise des risques et facilite l'identification des causes primaires des dysfonctionnements.

## 11. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable est intégré dans la stratégie des différents métiers du Groupe. En cohérence avec sa culture et ses valeurs, le Groupe s'engage à servir ses clients, tout en assumant sa responsabilité sociale et environnementale.

En appliquant le principe de l'amélioration continue et sur la base d'actions concrètes, les entités du Groupe prennent en compte, dans leur stratégie et leurs processus, la préservation de l'environnement et des ressources naturelles, l'amélioration des conditions de vie, le partage des expériences et l'utilisation des meilleures technologies, le dialogue et la participation des parties prenantes aux décisions qui les concernent.

Par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe marque son engagement dans la recherche permanente de solutions innovantes dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Cette approche volontaire est ancrée dans la culture et les valeurs du Groupe et elle est déployée en partenariat avec la société civile et d'autres organisations.

## 12. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe a pour objectif d'atteindre les meilleurs standards en matière de protection de l'environnement. Chaque collaborateur s'efforce de maintenir un environnement de travail sûr, proté-

geant la santé. Il s'efforce également de prévenir ou de minimiser les conséquences de son activité sur l'environnement. Notamment la protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, l'épuisement des ressources naturelles, la gestion des déchets et des substances toxiques sont des sujets de préoccupation communs à tous les collaborateurs du Groupe.

## 13. CONTRIBUTIONS AUX ACTIVITÉS CARITATIVES - MÉCÉNAT

Les contributions aux activités caritatives et les actions de mécénat sont autorisées si elles servent effectivement une cause d'intérêt général et contribuent à l'action citoyenne définie par le Groupe ou ses entités. Elles sont l'objet d'une approbation écrite préalable par le dirigeant de l'entreprise concernée et sont dûment comptabilisées.

## 14. ACTIVITÉ POLITIQUE

Le Groupe respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Mais il entend conserver une attitude de neutralité politique.

Tout collaborateur exerce donc sa liberté d'opinion et d'activité politique en dehors de son contrat de travail, à ses frais et à titre exclusivement personnel. Aucun actif du Groupe ne peut servir à des activités politiques. Tout collaborateur doit s'abstenir d'engager moralement le Groupe ou l'une de ses

entités dans ces activités, notamment il s'interdit de communiquer sur son appartenance au Groupe.

La participation d'une entreprise au financement des partis politiques ou de l'activité des élus ou candidats est strictement interdite en France.

Dans d'autres pays de telles contributions sont autorisées et / ou soumises à une législation. La politique générale du Groupe est de ne pas contribuer directement ou indirectement au financement des partis ou des hommes ou femmes politiques. Si dans un pays il apparaît qu'une entreprise ne peut adopter un comportement citoyen différent de celui qui est généralement admis et pratiqué, toute contribution respecte la législation locale, est comptabilisée et recueille l'accord écrit préalable du dirigeant de l'entreprise donatrice. En tout état de cause, elle se limite aux montants les plus raisonnables pratiqués dans le pays et elle ne cherche pas à promouvoir un intérêt particulier.

Tout collaborateur participant dans le cadre de ses activités politiques aux décisions d'un Etat, d'une autorité publique ou d'une collectivité locale s'abstient de prendre part à une décision intéressant le Groupe ou l'une de ses entités.

## **15. ACTION COMMERCIALE - RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET FOURNISSEURS**

Les entreprises du Groupe traitent avec honnêteté et équité tous leurs clients et fournisseurs quelles que soient leur taille et leurs conditions.

L'action commerciale du Groupe, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect du cadre propre à chaque pays, que tout collaborateur s'applique à connaître. Notamment les entreprises du Groupe respectent les règles spécifiques qui régissent les marchés publics, quel que soit le pays où elles exercent leurs activités.

Les entreprises du Groupe ne peuvent retirer que des avantages d'une compétition loyale et ouverte. Les collaborateurs et entreprises du Groupe mènent toute action commerciale ou tout achat en suivant le principe de concurrence loyale, et en s'interdisant les ententes ou comportements qui pourraient être qualifiés de pratiques anticoncurrentielles, notamment dans le cadre des consultations publiques ou des contrats conclus avec les Etats ou collectivités locales.

Le droit de la concurrence étant complexe et évolutif, des sanctions administratives, pénales et civiles pouvant être infligées, les collaborateurs sollicitent les directions juridiques en cas de doute ou d'interrogation.

Les collaborateurs s'interdisent de proposer ou d'octroyer à des tiers des actes de complaisance, des faveurs ou des avantages, pécuniaires ou autres. Notamment, la promesse ou la remise de cadeaux ou de services gratuits sont exclus, sauf s'il s'agit d'actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, ou de cadeaux symboliques ou minimes. Plus généralement les démarches commerciales respectent la législation applicable à l'activité concernée et restent dans les limites des usages les plus

raisonnables de la profession ou du pays où elles s'exercent.

L'appui donné par des agents, consultants ou intermédiaires en matière commerciale peut être nécessaire dans les secteurs où l'implantation du Groupe est réduite ou en raison de leurs compétences techniques. L'utilisation de ces intermédiaires ne se justifie que dans ce cadre et seulement si les prestations fournies sont réelles. Leur rémunération est en rapport avec ces prestations et le paiement conforme aux conditions de leur contrat, conclu dans le respect des procédures internes.

Les dirigeants des entreprises concernées veillent à encadrer cet appui local et à assurer un suivi des prestations effectivement réalisées par les intermédiaires dans le respect des règles locales.

Les collaborateurs n'acceptent de recevoir directement ou indirectement aucun paiement, cadeau, prêt, divertissement ou avantage de quiconque engagé dans une relation d'affaires avec le Groupe. Seuls sont acceptables des actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, des repas d'affaires ou autres manifestations correspondant aux usages les plus raisonnables du pays ou de la profession, ainsi que les cadeaux autres que pécuniaires si leur valeur est faible et si une telle pratique est conforme aux usages. Chacun se demande si un tel cadeau ou avantage est licite, s'il est susceptible d'affecter son action au sein du Groupe et si l'offrant va penser que le collaborateur s'est compromis. La hiérarchie est informée de toute sollicitation ou offre d'avantages particuliers dont un collaborateur est l'objet.

Enfin, la fraude, à savoir toute action ou omission commise dans l'intention de tromper (falsification, dissimulation, mensonge...) tant en interne que vis-à-vis des tiers, est inacceptable et totalement contraire aux valeurs du Groupe. Chaque collaborateur respecte en toutes circonstances les plus hauts standards d'honnêteté et de sincérité vis-à-vis de ses cocontractants et de ses clients, en particulier sur la nature, la qualité, la quantité et la composition des produits et services proposés.

## 16. CORRUPTION

Les actes de corruption sont totalement contraires aux valeurs du Groupe et aux principes éthiques auxquels il adhère.

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent en aucun cas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive envers ou de la part d'entités publiques ou privées, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme. Il est rappelé que la commission de ces infractions par le fait d'intermédiaires, d'agents commerciaux ou de consultants peut entraîner la responsabilité de celui qui l'a missionné avec la même sévérité que pour des faits qu'il aurait accompli directement.

Conformément à la Convention OCDE sur la lutte contre la corruption du 17 décembre 1997 la corruption d'agents publics étrangers, sous toutes ses formes, est interdite.

## 17. PROGRAMMES DE CONFORMITÉ

Certains principes d'actions dans des domaines considérés comme majeurs sont développés dans des Programmes de conformité. Le conseil d'administration de Bouygues a adopté en janvier 2014 quatre Programmes de conformité (anti-corruption, concurrence, conflit d'intérêts, information financière et opérations boursières) et se réserve le droit, le cas échéant, d'adopter d'autres programmes.

Ces Programmes de conformité qui complètent le présent code d'éthique explicitent et détaillent, pour chacun des sujets traités, les principales règles applicables, la position du Groupe et les principes essentiels que les dirigeants et collaborateurs doivent respecter de la façon la plus stricte. Ils précisent en outre les meilleurs comportements à adopter et les précautions à prendre dans chacun des domaines concernés afin d'éviter en toutes circonstances d'être mis ou de mettre l'entreprise en difficulté.

## 18. MISE EN ŒUVRE DU CODE D'ÉTHIQUE ET DES PROGRAMMES DE CONFORMITÉ

Chaque entité du Groupe a la responsabilité de mettre en œuvre le présent code d'éthique et les Programmes de conformité en fonction des contraintes et spécificités de son activité ou de son implantation géographique.

Chaque dirigeant ou collaborateur qui rejoint l'une des entités du Groupe

Bouygues se voit remettre un exemplaire du code d'éthique ou y a accès sur l'intranet de l'entreprise.

Le respect et l'application des règles figurant dans le présent code d'éthique et les Programmes de conformité s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités. A cet effet chacun doit être vigilant en ce qui le concerne, mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

## 19. ALERTE

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème de déontologie, il en fait part à son responsable hiérarchique direct ou au dirigeant de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, dans un délai permettant à ces derniers de donner un conseil pertinent ou de prendre la décision appropriée.

Il est de la responsabilité d'un supérieur hiérarchique et des dirigeants d'une entreprise d'aider les collaborateurs à résoudre les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés. En cas de doute, les services juridiques ou des ressources humaines ainsi qu'éventuellement des conseils externes, sont consultés.

Aucune mesure de sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un manquement aux règles du présent code.

Le collaborateur peut également utiliser le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe. Conformément à l'autorisa-

tion unique délivrée par la CNIL par délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 (modifiée par la délibération n° 2010-369 du 14 octobre 2010), le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe est régi par les règles qui suivent :

### **Champ du dispositif d'alerte du Groupe**

Le champ du dispositif d'alerte est restreint aux domaines suivants :

- la corruption,
- les irrégularités en matière comptable,
- les irrégularités en matière boursière,
- les violations des règles et normes en matière de concurrence.

Il appartient à chacune des principales filiales du Groupe de mettre en place son propre dispositif d'alerte et de porter à la connaissance de ses salariés le nom du Responsable de l'éthique désigné pour le Métier.

### **Les personnes concernées par le dispositif d'alerte du Groupe**

Les collaborateurs susceptibles de faire l'objet d'une alerte sont les suivants :

- Corruption :  
les dirigeants, les responsables et collaborateurs des directions achats, projets, travaux, services généraux, informatiques, commerciales, marketing.
- Irrégularités comptables :  
les dirigeants, les responsables et collaborateurs des directions consolidation, comptabilité, trésorerie et finances.

- Irrégularités boursières :  
les dirigeants, les responsables et collaborateurs des directions trésorerie, finances et, plus généralement, tous les collaborateurs susceptibles d'être en possession d'une information privilégiée.

- Irrégularités dans le domaine de la concurrence :  
les dirigeants, les responsables et collaborateurs des directions achats, des directions commerciales, des directions travaux ou « projets ».

### **Le déclenchement de l'alerte professionnelle du Groupe**

L'usage du dispositif d'alerte est facultatif. Il ne doit être déclenché que dans le respect des lois et règlements applicables et dans les cas exceptionnels où le canal hiérarchique, les dispositifs d'alerte institués par la loi, ou encore les dispositifs de contrôle existant au sein du Groupe ou de l'entreprise concernée, pourraient ne pas fonctionner. Le fait pour un salarié de s'abstenir d'utiliser le dispositif d'alerte ne saurait entraîner aucune conséquence à son encontre.

L'émetteur de l'alerte professionnelle s'identifie. Son identité est traitée de façon strictement confidentielle.

L'utilisation abusive du dispositif expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires. Inversement, l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire.

### **Les destinataires de l'alerte professionnelle du Groupe**

Les données et informations sont transmises par l'émetteur de l'alerte au Responsable de l'éthique du Métier ou du Groupe et seulement à lui. A cet effet, le Responsable de l'éthique est astreint à une obligation renforcée de confidentialité.

Tout en préservant la confidentialité de l'identité de l'émetteur de l'alerte, le Responsable de l'éthique veillera lors de l'enregistrement de l'alerte puis lors de son traitement à ne communiquer que les données et informations nécessaires à la vérification et au traitement de l'alerte.

Plus généralement, toute personne en charge de recueillir et / ou de traiter une alerte professionnelle s'engage à respecter une obligation renforcée de confidentialité, à ne pas utiliser les données et informations à des fins détournées, à respecter leur durée de conservation limitée et à procéder à leur destruction et à leur restitution conformément aux présentes règles.

### **Le contenu de l'alerte professionnelle du Groupe**

Seuls seront pris en compte les faits, données et informations formulés de manière objective, en rapport direct avec les domaines qui rentrent dans le champ du dispositif d'alerte (corruption - irrégularités comptables et boursières - concurrence), et strictement nécessaires aux opérations de vérification.

Dans toute communication, le Responsable de l'éthique fait apparaître le caractère présumé des faits, informations ou données et de toute qualification nécessaire à la description.

### **Les droits des personnes visées par une alerte du Groupe**

Toute personne visée par une alerte est informée dès l'enregistrement, informatisé ou non, de données la concernant. Elle peut y accéder et en demander la rectification ou la suppression si elles sont inexactes, équivoques ou périmées.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de la personne visée par une alerte intervient après l'adoption de ces mesures.

Les informations suivantes sont notamment fournies à toute personne visée :

- une copie des présentes règles qui régissent la procédure d'alerte du Groupe,
- les faits qui lui sont reprochés,
- la liste des services éventuellement destinataires de l'alerte,
- les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

La personne visée par une alerte ne pourra en aucun cas obtenir communication de l'identité de l'émetteur de l'alerte.

### **Les suites données à l'alerte professionnelle du Groupe**

Après examen de l'alerte, le Responsable de l'éthique informe les hiérarchies concernées. Celles-ci procèdent aux investigations appropriées et décident des suites à donner aux éventuels manquements constatés, telles que sanctions disciplinaires ou saisine des autorités administratives ou judiciaires.



Toute donnée communiquée dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'alerte mais ne rentrant pas dans les domaines définis ci-dessus, sera détruite par le Responsable de l'éthique sauf si l'intérêt vital de l'entreprise concernée ou l'intégrité physique ou morale de ses collaborateurs est en jeu. Dans ce dernier cas, il pourra décider d'alerter la hiérarchie et / ou les autorités concernées.

### **Durée de conservation des données à caractère personnel**

Toute donnée ayant fait l'objet d'une vérification sera détruite par le Responsable de l'éthique dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification, sauf dans le cas où une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée ou de l'auteur d'une alerte abusive. Dans ce dernier cas, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

## **Responsable de l'éthique du Groupe**

**Jean-François Guillemin**

Secrétaire général de Bouygues

Mail : [jfgn@bouygues.com](mailto:jfgn@bouygues.com)



## Code d'éthique : ce qu'il faut retenir

Dans ce code d'éthique, Bouygues affirme les valeurs essentielles qu'il entend respecter compte tenu de ses responsabilités vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, actionnaires, partenaires publics ou privés, et plus généralement vis-à-vis de la société civile.

Bouygues attend que tous les collaborateurs du Groupe respectent dans leur vie professionnelle des valeurs essentielles :

- 1 application rigoureuse des lois, règlements et normes internes**, notamment en matière de protection de la santé, de sécurité et de préservation de l'environnement ;
- 2 respect des collaborateurs**, notamment en se conformant à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ;
- 3 honnêteté, équité et transparence** vis-à-vis des clients, des actionnaires et des partenaires ;
- 4 sincérité et fiabilité** du contrôle interne, des comptes et de l'information financière ;
- 5 respect des règles de la libre concurrence et rejet de la corruption** sous toutes ses formes, notamment celles prohibées par l'OCDE ;
- 6 loyauté vis-à-vis de l'entreprise**, notamment en évitant les conflits d'intérêts, les manquements à la confidentialité, ainsi que toute opération boursière prohibée sur les titres cotés du Groupe ;
- 7 esprit de solidarité** dans les relations intra Groupe ;
- 8 protection des actifs du Groupe**, notamment en s'interdisant toute appropriation personnelle ;
- 9 souci permanent de la qualité et du développement durable** ;
- 10 neutralité politique de l'entreprise**, notamment en évitant de contribuer au financement de la vie politique.

BOUYGUES