



# ETHIK BOOKLET

GM EQU 07 V04.1 DE

2024





**Dieses Booklet wurde übergeben an:**

(Name).....

**Von**

(Name).....

**Am**

(Datum).....

**Unterschrift:**




# VORWORT

Dieses Dokument enthält alle Ethik- und Compliance-Regeln und -Verfahren, die unter allen Umständen und in allen Ländern, in denen Equans präsent ist, für alle Equans-Einheit\* und ihre Mitarbeiter gelten.

Die Einhaltung dieser Regeln stellt eine gemeinsame Grundlage dar, die es allen Equans-Mitarbeitern ermöglicht, in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften, die in den verschiedenen Rechtsordnungen gelten, in denen sie tätig sind oder tätig werden könnten, zu handeln.

*In diesem Dokument gelten alle Geschlechter gleichermaßen als angesprochen, weshalb aus Gründen der leichteren Lesbarkeit auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet wird. Die im Dokument verwendeten Begriffe „Ethik“ und „ethisch“ sind stets im Sinne von „Compliance“ zu verstehen, also bezogen auf die Übereinstimmung mit gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen.*



\*„Einheit“ bedeutet jede Gesellschaft oder jedes Unternehmen nach französischem oder ausländischem Recht, das direkt oder indirekt von Equans SAS „kontrolliert“ wird.



# INHALT

<b>EDITORIAL.....</b>	<b>6</b>
-----------------------	----------

## **TEIL 1:**

<b>EINLEITUNG UND KONTROLLE.....</b>	<b>9</b>
--------------------------------------	----------

1. ETHIK & COMPLIANCE DOKUMENTATION (ECD).....	10
------------------------------------------------	----

2. ETHIK ORGANISATION INNERHALB EQUANS.....	12
---------------------------------------------	----

3. ENGAGEMENT DER ARBEITNEHMER.....	14
-------------------------------------	----

## **TEIL 2:**

<b>ETHISCHE REGELN IN DER PRAXIS.....</b>	<b>17</b>
-------------------------------------------	-----------

1. GESCHENKE UND EINLADUNGEN.....	18
-----------------------------------	----

2. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN.....	22
---------------------------------------------	----

3. WETTBEWERBSRECHT.....	25
--------------------------	----

4. SCHUTZ VON PERSONENBEZOGENEN DATEN.....	29
--------------------------------------------	----

5. MENSCHENRECHTE, NACHHALTIGE ENTWICKLUNG UND RESPEKT FÜR DIE UMWELT.....	32
-------------------------------------------------------------------------------	----

6. BEWERTUNG VON DRITTPARTEIEN (DUE DILIGENCE).....	36
-----------------------------------------------------	----

7. SPENDEN, MÄZENATENTUM UND SPONSORING.....	39
----------------------------------------------	----

8. UNTERNEHMENSBERATER.....	42
-----------------------------	----

9. INTERNATIONALE HANDELSBESCHRÄNKUNGEN.....	44
----------------------------------------------	----

10. DAS EQUANS-SYSTEM ZUR MELDUNG UND BEARBEITUNG VON ETHISCHEN VORFÄLLEN.....	46
-----------------------------------------------------------------------------------	----

11. INTERNE UNTERSUCHUNG.....	50
-------------------------------	----



# EDITORIAL

## Auszug aus dem Ethikkodex der Bouygues-Gruppe:

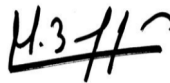
Der Erfolg und die Zukunft der Bouygues-Gruppe hängen von dem Vertrauen ab, das sie bei ihren Mitarbeitern, Aktionären, Partnern im öffentlichen und privaten Sektor und ganz allgemein bei allen ihren „Stakeholdern“ genießt.

Ein Schlüsselfaktor, der dazu beiträgt, dieses Vertrauen zu schaffen, ist die Einhaltung der für alle Geschäftsbereiche der Gruppe geltenden Verhaltensregeln, die im Ethikkodex niedergelegt sind. Dieser wurde erstmals 2006 erstellt und wird regelmäßig überarbeitet und entsprechend der rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklung aktualisiert.

Dieser Ethikkodex soll die Mitarbeiter über die gemeinsamen Grundwerte vereinen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig von den Umständen und dem Land vorherrschen müssen. Dieser Ethikkodex spiegelt somit die Werte der Gruppe wider: Respekt, Integrität und Verantwortung.

Dies sind die leitenden Grundsätze für Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter in ihrem täglichen Handeln. Es ist wichtig, dass Sie diesen Ethikkodex lesen, dafür sorgen, dass andere ihn lesen, und ihn im Rahmen Ihrer Tätigkeit gewissenhaft einhalten. Es liegt an jedem Einzelnen von Ihnen, den Ethikkodex zu befolgen, damit die gesamte Bouygues-Gruppe ihre Entwicklung fortsetzen kann.

**Martin Bouygues,**  
Chairman of the Board of Directors



**Olivier Roussat,**  
Group Chief Executive Officer





## Botschaft der Equans Geschäftsleitung

Equans verpflichtet sich, unter allen Umständen in Übereinstimmung mit den in den Ländern, in denen sie tätig ist, geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den ethischen Grundsätzen von Equans und der Bouygues-Gruppe zu handeln. Diese Verpflichtungen gelten für jeden von uns tagtäglich: bei den strategischen Entscheidungen unseres Managements und bei den verschiedenen beruflichen Praktiken unserer Mitarbeiter.

Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Funktion, trägt die persönliche Verantwortung für sein Verhalten und muss die Konsequenzen seiner Entscheidungen akzeptieren. Im Falle eines Verstoßes gegen die Ethikregeln von Equans können gegen den Mitarbeiter disziplinarische, administrative, zivil- und/oder strafrechtliche Sanktionen verhängt werden, je nach Sachlage.

Bei Equans ist ethisches Verhalten ein integraler Bestandteil unserer Strategie, unseres Managements und unserer beruflichen Praktiken.

Auf jedem Fall gilt eine Botschaft: „Profit ist wichtig, aber nicht um jeden Preis.“

**Jérôme Stubler,**  
Equans CEO und Vorstandsvorsitzender







TEIL

1

# EINLEITUNG UND KONTROLLE



# 1.

## ETHIK & COMPLIANCE DOKUMENTATION (ECD)



Bouygues SA hat eine Reihe von Dokumenten zum Thema Ethik veröffentlicht, die für Mitarbeiter und Unternehmen der Bouygues-Gruppe, zu der Equans gehört, gelten („**Bouygues-Regeln**“). Diese Referenzdokumente gelten direkt für die Mitarbeiter von Equans und/oder sind in den hier beschriebenen Equans-spezifischen Richtlinien enthalten und/oder ergänzen diese (die Bouygues-Regeln und die Equans-Richtlinien bilden zusammen die Equans-Ethik- und Compliance-Dokumentation, „**ECD**“). Die Methoden der Anwendung der ECD sind in der folgenden Tabelle aufgelistet, in der alle ECD von Equans aufgeführt sind:



Die gesamte Equans ECD, einschließlich dieser Ethik-Broschüre und aller Anhänge, finden Sie unter  
<https://equans.sharepoint.com/sites/ethics-compliance>



REFERENZ DOKUMENT	INHABER	ANWENDBUNGSBEREICH	QUELLE
<b>Ethik-Kodex</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>ANHANG 1</b>
<b>Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>ANHANG 2</b>
<b>Compliance-Programm Wettbewerb</b>		Die Grundsätze sind in Kapitel 3 ausführlich beschrieben und gelten für alle Mitarbeiter. Die vollständige Fassung gilt für die wichtigsten Manager und Führungskräfte von Equans.	<b>ANHANG 3</b>
<b>Compliance-Programm Interessenkonflikte</b>		Die in Kapitel 2 beschriebenen Equans-Regeln gelten für alle Mitarbeiter. Die vollständige Fassung gilt für die wichtigsten Manager und Führungskräfte von Equans.	<b>ANHANG 4</b>
<b>Compliance-Programm Finanzinformationen und Börsengeschäfte</b>		Gilt für die wichtigsten Führungskräfte und Manager von Equans sowie für Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Aufgaben Zugang zu Insiderinformationen haben.	<b>ANHANG 5</b>
<b>Compliance-Programm Embargos und Ausfuhrbeschränkungen</b>		Die Grundsätze werden in Kapitel 9 näher erläutert und gelten für alle Mitarbeiter. Die vollständige Fassung gilt für Equans-Manager und -Mitarbeiter, die international tätig sind oder mit dem Ausland Handel treiben (Exporttätigkeiten), wie in Anhang 6 dargelegt.	<b>ANHANG 6</b>
<b>Interne Untersuchungscharta</b>		Die Equans-Regeln sind in Kapitel 11 beschrieben und gelten für alle Mitarbeiter.	<b>KAPITEL 11</b>
<b>CSR und Lieferanten-Charta</b>		Die Regeln sind in Kapitel 5 beschrieben und gelten für alle Mitarbeiter. Die vollständige Fassung gilt für die Lieferanten, Unterauftragnehmer, Partner und Dienstleister von Equans und ist in Anhang 7 aufgeführt.	<b>ANHANG 7</b> <b>ANHANG 8</b>
<b>Richtlinie für Geschenke und Einladungen</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 1</b>
<b>Grundsätze in Bezug auf Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 7</b>
<b>Grundsätze zu Unternehmensberatern</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 8</b>
<b>Grundsätze zum Schutz personenbezogener Daten</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 4</b>
<b>Grundsätze für die Beurteilung Dritter</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 6</b>
<b>Verfahren zur Meldung und Behandlung von Ethik-Vorfällen</b>		Gilt für alle Equans-Mitarbeiter	<b>KAPITEL 10</b>

# 2.

## ETHIK ORGANISATION INNERHALB EQUANS

### A. Equans-Ausschuss für Ethik, soziale Verantwortung der Unternehmen und Sponsoring

Der Verwaltungsrat von Equans tritt über seinen Ausschuss für Ethik, soziale Verantwortung der Unternehmen („CSR“) und Sponsoring regelmäßig zusammen, um ethische Fragen im Zusammenhang mit den Aktivitäten und Mitarbeitern von Equans zu prüfen. Dieser Ausschuss trägt zur korrekten Anwendung der Ethikregeln und -verfahren bei, von denen sich das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter leiten lassen muss. Der Ausschuss bewertet auch die Leistungsfähigkeit der Systeme zur Verhütung und Aufdeckung ethischer Risiken.

### B. Equans Group Legal, Ethics, Compliance & Privacy Department („Group LECPD“)

Der Leiter der Rechtsabteilung und Ethik-Beauftragte der Equans-Gruppe leitet die LECPD-Abteilung der Gruppe. Er oder sie wird von dem Leiter der Abteilung für Ethik, Compliance und Datenschutz der Equans-Gruppe unterstützt, der ihm/ihr direkt unterstellt ist. Gemeinsam sind sie verantwortlich für:

- die Entwicklung von Ethikrichtlinien und -verfahren und die Organisation von Programmen für Ethikschulungen;
- Leitung und Koordinierung des Equans-Ethikbeauftragten-Netzwerks;
- Entgegennahme und Management von Ethik-Warnungen, die über die spezielle Plattform oder anderweitig eingehen;
- Verwaltung ethischer Vorfälle und interner Untersuchungen;
- Koordinierung des Ethik-, CSR- und Sponsoring-Ausschusses.

Die Abteilungen für Recht, Ethik, Compliance und Datenschutz („LECPD“) der MBU, der Länder und der Einheiten **sind verantwortlich für:**

- die Umsetzung der ECD und die Entwicklung lokaler Richtlinien, wo nötig;
- die Leitung und Koordinierung der jeweiligen Ethik-Beauftragten und des Netzwerks der Ethik-Korrespondenten;
- Organisation und Koordinierung von Ethik-Schulungen für Mitarbeiter;

- Entgegennahme und Verwaltung von Ethik-Warnungen, die über die spezielle Plattform oder anderweitig eingehen;
- Management von ethischen Vorfällen, einschließlich interner Untersuchungen.

## C. Equans' Ethik-Beauftragte und Ethik-Korrespondenten

Der Ethik-Beauftragte der Equans-Gruppe wird vom CEO von Equans ernannt. Die Ethik-Beauftragten der MBUs werden von den CEOs der entsprechenden MBUs ernannt, während die Ethik-Beauftragten der Länder vom CEO des jeweiligen Landes ernannt werden, jeweils mit Zustimmung des Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe. Ihre Aufgabe ist es, innerhalb ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs:

- ethische Risiken zu erkennen und zu verhindern;
- das Bewusstsein für ethische Fragen zu fördern und zu schärfen;
- ihr Netz von Ethik-Korrespondenten zu betreiben und deren Aufgaben zu definieren;
- praktische Beratung des operativen Personals in ethischen Fragen;
- Berichterstattung an das Equans LECPD über verschiedene ethische Fragen, die ihnen bekannt sind;
- Organisation und Moderation von Ethik-schulungen.

„**Ethik-Korrespondenten**“ werden von den Ethik-Beauftragten der MBU für jedes Land und/oder jede Einheit innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs ernannt. Die Ethik-Korrespondenten müssen eine spezielle Ethik-Schulung erhalten, um den Ethik-Beauftragten zumindest in folgenden Bereichen unterstützen zu können: 1.) Aufdeckung ethischer Risiken 2.) Förderung der Ethik-Kultur von Equans (der Aktionsplan ist mit jedem Ethik-Beauftragten der MBU festzulegen) 3.) Unterstützung bei der Untersuchung von Vorfällen (sofern sie für diesen Zweck geschult

wurden). Das Netz der Ethik-Korrespondenten richtet sich nach der Höhe der Risiken, die für ein bestimmtes Land und/oder eine bestimmte MBU im Rahmen der für diese MBU und/oder dieses Land durchgeführten Risikokartierung ermittelt wurden.

## D. Der Equans Wachsamkeitsausschuss

Der Zweck dieses Ad-hoc-Ausschusses besteht darin, einen jährlichen Wachsamkeitsbericht für Equans als gemeinsame Anstrengung des LECPD der Equans-Gruppe und der Personal- und CSR-Abteilungen der Equans-Gruppe zu formulieren, was zur Verbreitung des jährlichen Wachsamkeitsplans von Equans in der gesamten Equans-Gruppe führt. Equans stellt auch sicher, dass ein aktuelles Ethik-Risiko-Mapping durchgeführt wird, um spezifische Risiken sowie diesbezügliche Präventiv- und Korrekturmaßnahmen zu ermitteln. Der Wachsamkeitsplan von Equans, der von Equans im Rahmen ihrer Wachsamkeitspflicht erstellt wurde, ist Teil des umfassenderen Wachsamkeitsplans der Bouygues-Gruppe. Er stützt sich auf die Identifizierung und das Management der Risiken von Equans, die für jede Aktivität, jedes Thema und jeden Bereich der Wachsamkeit spezifisch sind, und zwar in Bezug auf:

- Menschenrechte;
- die Umwelt;
- Gesundheit und Sicherheit.

Der Wachsamkeitsplan von Equans stützt sich auch auf funktionsübergreifende Prozesse wie die Identifizierung und das Management von Risiken, die mit den Aktivitäten von Equans verbunden sind, insbesondere die ethische Sorgfaltspflicht und die Anwendung der Ethik-klausel. Diese Ethik-Klausel „**Ethik-Klausel**“ sollte in alle Verträge aufgenommen werden, wie sie in der LECPD der Gruppe definiert sind, und gegebenenfalls an die spezifischen Bedürfnisse des Vertrags und die der Vertragspartei angepasst werden.

# 3.

## ENGAGEMENT DER ARBEITNEHMER



### A. Grundsätze

Alle Mitarbeiter von Equans müssen die in dieser Ethikbroschüre beschriebenen ethischen Regeln einhalten. Der Zweck dieser Regeln ist es, das beispielhafte Verhalten zu definieren, das von den Mitarbeitern von Equans bei der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten erwartet wird.

Bei der Anwendung dieser ethischen Regeln muss jeder den gesunden Menschenverstand walten lassen und nach Treu und Glauben handeln, wobei die drei Grundwerte der Bouygues-Gruppe - Respekt, Integrität und Verantwortung - stets zu beachten sind.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie über ausreichende Kenntnisse der rechtlichen und ethischen Regeln verfügen, die für ihre Tätigkeit gelten, unabhängig davon, in welchem Land sie tätig sind, damit sie entscheiden können, wann es notwendig ist, ihre Rechtsabteilung, Ethik-Beauftragten oder Ethik-Korrespondenten zu Rate zu ziehen.

## B. Formalisierung der Mitarbeiterverpflichtung

Die Verpflichtung zur Einhaltung der Equans ECD wurde mit der Personalabteilung der Equans-Gruppe vereinbart und wird verschriftlicht, wenn jeder Equans-Mitarbeiter seinen Arbeitsvertrag unterschreibt.

Von Führungskräften und Managern wird ein noch höherer Standard an ethischem Verhalten erwartet. Sie müssen nicht nur die höchsten ethischen Standards einhalten, sondern diese auch an ihre Mitarbeiter weitergeben. Aus diesem Grund müssen alle Führungskräfte und Manager sowie Mitarbeiter in bestimmten sensiblen Positionen ein spezielles, an ihren Vorgesetzten gerichtetes Compliance-Schreiben „**Compliance Letter**“ unterzeichnen. Diese Verpflichtungserklärung muss speziell von folgenden Personen unterzeichnet werden

- 100 % der leitenden Angestellten einer Equans-Einheit, einschließlich der Direktoren, MBU-Manager, Niederlassungsleiter, Projektmanager und Kundenbetreuer;
- alle Personen, die eine Position mit kaufmännischer Verantwortung innehaben, insbesondere in den Bereichen Geschäftsentwicklung, Einkauf, Recht, Vertrieb, Materialwirtschaft, Finanzen, Innenrevision, interne Überprüfung und anderen Funktionen; und
- alle Personen, denen Handlungsvollmacht übertragen wurde.

Dieses Schreiben wird in einer hierarchischen Reihenfolge umgesetzt, wobei jeder Manager seine ihm direkt unterstellten Mitarbeiter, die in die oben genannten Kategorien fallen, auffordert, dieses Schreiben zu unterzeichnen.

Mit der Unterzeichnung dieses Compliance Letter bestätigt er oder sie i. dass er oder sie die in

der Equans ECD beschriebenen Regeln gelesen, verstanden und akzeptiert hat, und ii. sich persönlich verpflichtet, die Werte von Equans und die Equans ECD zu fördern und zu respektieren. Bei Fragen sollten sich die Mitarbeiter und/oder Manager an ihren Vorgesetzten, ihren Ethik-Beauftragten und/oder den LECPD ihrer Einheit oder der Equans-Gruppe wenden.

In einigen Ländern, wie z. B. Frankreich, gelten besondere Anforderungen für Mitarbeiter, die als Interessenvertreter im Sinne der lokalen Gesetzgebung tätig sind. Solche Interessenvertreter und ihre Handlungen müssen dem Ethik-Beauftragten der betreffenden MBU offengelegt werden, der anschließend ein Protokoll führen muss, das möglicherweise den zuständigen Behörden offengelegt werden muss.





TEIL

2

# ETHISCHE REGELN IN DER PRAXIS



# 1. GESCHENKE UND EINLADUNGEN

## Ziel dieses Kapitels ist es:

- die allgemeinen Grundsätze festzulegen, die bei der Gewährung und Annahme von Geschenken und Einladungen zu beachten sind;
- die Transparenz der Praxis zu gewährleisten, indem eine Verpflichtung zur vorherigen Information und/oder Genehmigung eingeführt wird;
- die Rückverfolgbarkeit des Prozesses zu gewährleisten.

Die MBUs oder Länder der Equans-Gruppe können eine spezifische Politik für Geschenke und Bewirtung einführen, die strenger ist als die hier beschriebene Politik, um die lokalen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, wobei die hier beschriebenen Grundsätze in vollem Umfang eingehalten werden müssen, und in jedem Fall nur mit Genehmigung des Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe.

## A. Grundsätze

### Halten Sie sich an das Gesetz

#### Einen professionellen Zweck haben:

Geschenke und Bewirtung müssen einen professionellen Zweck haben, d.h. sie müssen darauf abzielen den Namen und die Aktivitäten der Equans-Gruppe oder ihrer Marken und Unternehmen (im Folgenden "Equans" oder "Gruppe") zu fördern und die Qualität der beruflichen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern der Gruppe und ihren Partnern zu stärken.

#### Sie müssen von angemessenem Wert sein:

Geschenke und Einladungen müssen von angemessenem Wert sein, wobei die Angemessenheit im Hinblick auf Folgendes beurteilt wird:

- Gegenseitigkeit, d.h. die Möglichkeit, ein Geschenk oder eine Einladung von gleichem Wert zu erwidern (um jedes Risiko einer Abhängigkeit zu vermeiden);
- die Art der Funktionen und Zuständigkeiten, die der Schenkende und der Beschenkte ausüben;

- das kulturelle Umfeld, die örtlichen Gepflogenheiten und Höflichkeiten, die im Land und im Wirtschaftszweig des Empfängers des Geschenks oder der Einladung üblich sind;
- Häufigkeit, d. h. im Falle von Bewirtungen eine Häufigkeit, die im Rahmen normaler beruflicher Beziehungen erforderlich ist, und im Falle von Geschenken, im Sinne der Richtlinie für Geschenke und Einladungen der jeweiligen MBU oder Einheit.

#### In gutem Glauben gewährt werden:

d. h. ohne die Absicht, einen Vorteil zu erlangen oder zu beschaffen oder eine geschäftliche Entscheidung oder die Vergabe eines Auftrags zu beeinflussen. Dies schließt insbesondere Geschenke oder Einladungen aus, die als Bedingung oder mit dem Ziel, einen Auftrag zu erhalten oder zu vergeben, erbeten werden.

**Sie dürfen niemals während eines sensiblen Zeitraums vergeben oder angenommen werden:**

Unter einem sensiblen Zeitraum ist der Zeitraum zu verstehen, der (I.) der Veröffentlichung einer bekannten Ausschreibung oder der Ankündigung eines Verfahrens zur Vorbereitung der Vergabe eines neuen Auftrags unmittelbar vorausgeht, (II.) in dem das Ausschreibungsverfahren läuft und (III.) der unmittelbar auf die Entscheidung über die Vergabe oder den Abschluss des Vertrags folgt, mit Ausnahme von Arbeitssitzungen oder Start-/Teambildungssitzungen nach der Unterzeichnung des Vertrags.

**Vermeiden Sie die Aufnahme von Sponsoring-Aktivitäten**

mit Institutionen oder Einrichtungen, die eine Ausschreibung organisieren oder die Vergabe eines neuen Vertrags vorbereiten, an dem die Gruppe beteiligt ist.

**Nur für Personen, mit denen wir eine Geschäftsbeziehung unterhalten:**

Geschenke und Einladungen werden nur an Personen vergeben, mit denen die Gruppe in einer Geschäftsbeziehung steht. Die Vergabe von Geschenken an Ehepartner und enge Verwandte ist grundsätzlich verboten.

**Untergraben Sie nicht Ihre Unparteilichkeit:**

Die erhaltenen Geschenke und Einladungen dürfen nicht geeignet sein, die Unparteilichkeit oder Integrität der Mitarbeiter der Gruppe zu untergraben oder sie in einen Interessenkonflikt zu bringen. Geschenke müssen sich insbesondere auf Geschenke von geringem Wert beschränken, die in der Regel zum Jahresende aus Höflichkeit gewährt werden, sowie auf Werbegeschenke oder Markenartikel des Unternehmens.

**Geschenke und Einladungen müssen genau und fair aufgezeichnet werden**, wie in Abschnitt III unten definiert, unter Verwendung des Gifts & Hospitality-Tools, das im Falle einer internen oder externen Prüfung zur Verfügung steht.

Diese Richtlinie gilt nicht für Geschenke zwischen Mitarbeitern der Gruppe und Equans-Unternehmen (insbesondere Geschenke zum Ruhestand) oder für Einladungen zu internen Veranstaltungen (Seminare, Kongresse usw.).

**B. Geschenke und Einladungen die unter allen Umständen verboten sind:**

**Die folgenden Geschenke/Einladungen sind unter allen Umständen verboten:**

- Durchführung oder Übernahme von Arbeiten (Bau, Reparatur, Verschönerung, Dekoration einer Immobilie) im persönlichen Besitz des Empfängers;
- das Anbieten oder Entgegennehmen von materiellen Gütern wie Autos, Fernsehgeräten, Computern, Mobiltelefonen und dergleichen;
- die unentgeltliche Nutzung von Einrichtungen wie Unterkünfte, Flugzeuge, Boote oder Ähnlichem;
- Rabatte, Provisionen oder jegliche Form von Anerkennung, die als persönlicher Vorteil gewährt oder angeboten werden;
- Bargeld oder Bargeldäquivalente (z. B. Geschenkkarten, Gutscheine);
- Darlehen, Vorschüsse und Schuldenerlass;
- Anteile am Kapital eines Unternehmens oder börsennotierte Wertpapiere;
- ungerechtfertigte Angebote für kostenlose Dienstleistungen wie Versicherungen, Transport, Schulgeld oder andere persönliche Vorzugsbehandlungen;
- Arbeitsangebote außerhalb des üblichen Auswahl- und Einstellungsverfahrens;
- Stipendien oder Praktika, die außerhalb des normalen Auswahl- und Vergabeverfahrens vergeben werden.

**Wenn Sie Zweifel an der Auslegung dieser Grundsätze haben, können Sie sich an Ihren Ethik-Korrespondenten oder den Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe wenden.**

## C. Geschenke und Einladungen müssen den folgenden Genehmigungs- und Meldepflichten entsprechen

### I. Die allgemeinen Grundsätze bezüglich der Offenlegungs- und Genehmigungsschwellen sind:

- **Der Schwellenwert „A“ für die Meldepflicht im Register** ist auf 50 EUR pro Person und Geschenk oder Einladung festgelegt und stellt einen Höchstwert dar. Dieser Schwellenwert kann von den MBUs oder Einheiten herabgesetzt werden.
- **Der Schwellenwert „B“ für die Verpflichtung, die Genehmigung des Vorgesetzten und des Ethik-Beauftragten einzuholen** (sofern vorhanden), beträgt 150 EUR für die Genehmigung eines Geschenks oder einer Einladung. Dieser Schwellenwert kann von den MBUs oder den Einheiten herabgesetzt werden. Eine angemessene Anhebung dieses Schwellenwerts kann gemäß Ziffer (II.) beantragt werden.
- **Der Schwellenwert „C“ für die Genehmigung durch den CEO der MBU und den CEO des Landes oder den Ethik-Beauftragten der MBU oder des Landes** beträgt 500 EUR.
- **Die Schwellenwerte in dieser Richtlinie sind in Euro angegeben und enthalten die Mehrwertsteuer.** Jedes Land kann sie in seine Landeswährung umrechnen.
- **Meldungen und / oder Anfragen auf Befreiung müssen über die dafür vorgesehene Meldeplattform offengelegt werden.**

### II. Ausnahmeregelungen:

- **Die Verdoppelung der Schwellenwerte für die Genehmigungspflicht für „B“ und „C“:** CEOs von Profitcentern (z. B. CEOs von Unternehmen) können die Genehmigung zur Verdoppelung der Schwellenwerte für eine begrenzte Anzahl von Managern mit erheblicher Verantwortung innerhalb ihrer Organisation beantragen, wenn sie dies gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten und dem Ethik-Beauftragten der MBU begründen.

- **Eine angemessene Erhöhung der Schwellenwerte „B“ und „C“ für die Genehmigung in bestimmten Ländern kann vom CEO der MBU oder dem CEO des Landes** (je nach Fall) zur Genehmigung durch den Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe vorgelegt werden, wenn dies durch die Lebenshaltungskosten gerechtfertigt ist.
- **Was die zulässige Häufigkeit für jeden Mitarbeiter betrifft:**
  - (i.) Es darf nur ein Geschenk pro Jahr an dieselbe Person vergeben werden;
  - (ii.) Es darf nur ein Geschenk pro Jahr von ein und derselben Person angenommen werden;
  - (iii.) Nur eine Restauranteinladung pro Monat, die den Schwellenwert A überschreitet, darf ein und derselben Person angeboten oder von ihr angenommen werden.
- **Eine angemessene Erhöhung der Häufigkeit der angebotenen oder erhaltenen Restauranteinladungen** kann ausnahmsweise vom CEO der ihm unterstellten Einheit genehmigt werden, wenn die Einladungen im Zusammenhang mit Arbeitssitzungen (Abschlüsse, Baustellenbesuche oder Ähnliches) erfolgen.
- **Werbe-/Markenartikel von geringem Wert,** insbesondere solche, die auf Messen oder bei Besuchen von Baustellen oder Regierungsstellen angeboten oder verschenkt werden, fallen nicht unter diese Politik.

Die **obligatorischen Melde- und Genehmigungspflichten** bei Vergabe und Annahme von Geschenken und Einladungen (Schwellenwerte, Häufigkeit usw.) **sind der für Ihre MBU oder Einheit geltenden Richtlinie für Geschenke und Einladungen zu entnehmen.** Diese ist im Intranet Ihrer MBU und/oder Einheit verfügbar bzw. können Sie sich an Ihren Ethikbeauftragten oder Ethik-Korrespondenten wenden.





# 2.

## VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

**Der Zweck dieses Kapitels ist es, Equans-Mitarbeiter zu leiten, um:**

- jeden Zweifel zu vermeiden, der aus einer Entscheidung oder Handlung eines Equans-Mitarbeiters hinsichtlich seiner Unparteilichkeit oder seiner Loyalität gegenüber Equans bei der Ausübung seiner Pflichten entstehen könnte, und
- im Falle eines nachgewiesenen Interessenkonflikts, angemessene und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß gegen die Integrität und allgemeiner gegen die ethischen Regeln der Equans zu vermeiden.

Interessenkonflikte sind in erster Linie eine Frage der Berufsethik. Dennoch können viele der Situationen, die sie umfassen oder zu denen sie führen können, auch strafrechtlich geahndet werden, wenn sie nicht angemessen verhindert oder gehandhabt werden (Einflussnahme, illegaler Interessenkonflikt, strafbare Günstlingswirtschaft, Korruption, Insiderhandel, Untreue, Missbrauch von Unternehmensvermögen usw.).

**Das Vorhandensein persönlicher Interessen ist an sich nicht unvereinbar mit der Verfolgung der Interessen von Equans.** Nur im Falle einer nachgewiesenen oder offensichtlichen Überschneidung zwischen persönlichen Interessen und den Interessen von Equans entsteht ein Interessenkonflikt sowie das Risiko, dass die betreffende Person ihren persönlichen Interessen Vorrang vor denen von Equans einräumt. Im Laufe seiner beruflichen Laufbahn kann jeder Mitarbeiter in eine Situation geraten, in der seine privaten Interessen oder die Interessen von natürlichen oder juristischen Personen, mit denen er verbunden ist oder denen er nahe steht, mit den Interessen der Equans-Einheit, der er unterstellt ist, und somit mit den Interessen der Equans als Ganzes in Konflikt geraten können.

Interessenkonflikte können auch ein Risiko für das Image und den Ruf der Gruppe darstellen, mit erheblichen negativen Folgen. Aus diesem Grund kann dieses Thema nicht auf die individuelle Ethik eines jeden Mitarbeiters reduziert werden. Wenn nämlich ein potenzieller Interessenkonflikt im privaten Bereich auftritt, kann er Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen haben.

### A. Grundsätze

#### **Loyalität und Integrität der Mitarbeiter**

Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses müssen sich die Mitarbeiter stets loyal (im Interesse von Equans) und integer (in gutem Glauben) gegenüber dem Unternehmen verhalten. Sie müssen sich auch jeglicher Tätigkeit enthalten, die mit

den geschäftlichen Aktivitäten oder Interessen ihres Arbeitgebers konkurriert, sei es in ihrem eigenen Namen oder für einen Dritten.

#### **Die Interessen des Unternehmens in den Vordergrund stellen**

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen es vermeiden, sich in einen Interessenkonflikt zu



begeben. In einem Interessenkonflikt darf ein Angestellter oder Geschäftsführer unter keinen Umständen seine eigenen Interessen über die des Unternehmens stellen. Führungskräfte oder Mitarbeiter, die sich absichtlich in einen Interessenkonflikt begeben, indem sie versuchen, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einen persönlichen Vorteil zu erlangen, können eine Straftat begehen, für die sie strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden können (z. B. wegen Untreue oder Missbrauchs von Unternehmensvermögen). Die Mitarbeiter müssen sich selbst schützen und vor allem darauf achten, dass die Interessen des Unternehmens stets gewahrt bleiben.

### Transparenz

Jeder Manager oder Mitarbeiter, der sich in einem Interessenkonflikt befindet, muss diesen systematisch offenlegen. Sie müssen diese Informationen ihrem direkten Vorgesetzten, ihrer Personalabteilung und ihrem Ethik-Beauftragten mit ausreichender Ausführlichkeit zur Verfügung stellen, wobei jedoch auch ihr Recht auf Privatsphäre zu berücksichtigen ist.

### Enthaltung im Falle eines nachgewiesenen Interessenkonflikts

Eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter, der sich in einem Interessenkonflikt befindet, muss sich von der Teilnahme an dem Entscheidungsprozess, aus dem der Interessenkonflikt resultiert, zurückziehen und seinen Ethik-Beauftragten und seinen Vorgesetzten informieren.

## B. Zu beachtende Präventivmaßnahmen

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, **haben die Mitarbeiter ohne vorherige Genehmigung ihres Ethik-Beauftragten und ihres Vorgesetzten Folgendes zu unterlassen:**

- Erwerb einer Beteiligung an einem Partner, Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten von Equans (mit Ausnahme des Erwerbs von Anteilen an einem börsennotierten Unternehmen im Rahmen der laufenden

Verwaltung eines Wertpapierportfolios); für einen Partner, Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten von Equans zu arbeiten, während man gleichzeitig ein Mitarbeiter von Equans ist;

- die Annahme einer Position als Direktor und/oder Mitglied der Geschäftsführung oder der Aufsichtsorgane (mit Ausnahme von nicht geschäftsführenden Direktorenposten, sofern dies nach den örtlichen Rechtsvorschriften zulässig ist) bei einem Partner, Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber, während man gleichzeitig Mitarbeiter von Equans ist oder solche Positionen in einem Unternehmen von Equans innehat;
- es Equans zu ermöglichen oder zu erleichtern, einen Vertrag oder eine Vereinbarung mit einem Unternehmen abzuschließen, bei dem sie oder ihre nahen Verwandten Anteilseigner, Geschäftsführer oder Mitarbeiter sind;
- Beteiligung an der Einstellung, Beurteilung oder Vergütung einer Person, mit der sie verwandt sind oder der sie nahe stehen, ohne ihren Personalleiter und ihren Ethik-Beauftragten darüber zu informieren.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, **müssen die Mitarbeiter es grundsätzlich unterlassen:**

- die Kontakte, die sie zu Lieferanten haben, mit denen sie im Namen von Equans Geschäfte machen, für persönliche Einkaufs- oder Verkaufszwecke zu nutzen (mit Ausnahme von Vorzugstarifen für Mitarbeiter, die das Unternehmen mit einem Lieferanten ausgehandelt hat)
- in eigenem Namen oder im Namen eines Dritten Geschäfte zu tätigen, die mit denen des Unternehmens der Gruppe, bei dem sie beschäftigt sind, konkurrieren oder ihnen ähnlich sind.

**Wenn sich ein Interessenkonflikt nicht vermeiden lässt, müssen alle Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte:**

- ihren direkten Vorgesetzten und den Ethik-Beauftragten über die Situation informieren, damit diese gehandhabt werden kann, was zu Anweisungen für eine Enthaltung oder einen Verzicht führen kann;
- keine Informationen preisgeben, die einen Dritten begünstigen würden;
- nicht als Vertreter eines Equans-Unternehmens zu handeln oder zu intervenieren, z. B. nicht an einem Entscheidungsprozess teilzunehmen, der einen Partner betrifft, an dem sie selbst oder eine ihnen nahestehende Person ein Interesse haben.

**Bei Interessenkonflikten sollte jeder seinen gesunden Menschenverstand walten lassen. Wenn Sie Zweifel an der Auslegung dieser Grundsätze oder an einer bestimmten Situation eines nachgewiesenen oder potenziellen Interessenkonflikts haben, müssen Sie sich an Ihren Ethik-Beauftragten oder den Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe wenden.**

## C. Praktische Beispiele

### Beispiel A:

**SCENARIO: Jemand, der mir nahe steht, arbeitet für einen Lieferanten und bittet mich um Informationen über die Praktiken meines Equans Unternehmens, die ihm einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz verschaffen und ihm helfen würden, einen Vertrag mit meinem Unternehmen abzuschließen. Habe ich das Recht, darauf zu antworten und/oder solche Informationen zu geben?**



**ANTWORT:** Ich darf ihm antworten, aber nur Informationen weitergeben, die öffentlich sind. Ich bin jedoch nicht befugt, vertrauliche Informationen an Personen außerhalb meines Unternehmens weiterzugeben, da dies per definitionem eine Bevorzugung darstellen würde. Falls der Lieferant auf das Angebot antwortet, sollte ich diesen Interessenkonflikt auch meinem

Ethik-Beauftragten mitteilen, damit wir mit der Situation richtig umgehen können.

### Beispiel B:

**SCENARIO: Während eines Bewerbungsprozesses, stellt sich heraus, dass der Bewerber, den ich als ideal für die Stelle befinde, der Sohn eines Gemeinderatsmitgliedes einer Stadt ist, mit der Equans in einer Geschäftsbeziehung steht. Das Profil des Bewerbers passt perfekt auf die Stellenausschreibung. Kann ich den Bewerber anstellen?**



**ANTWORT:** Zunächst einmal muss ich mich vergewissern, dass ich mich nicht in einem „sensiblen Zeitraum“ befinde, d. h. in einem Zeitraum, in dem eine Entscheidung getroffen wird oder getroffen werden soll, die für meine Equans Einheit von Vorteil sein könnte (Verhandlung oder Neuverhandlung von Verträgen, Ausschreibung, Antrag auf Erteilung einer Verwaltungsgenehmigung usw.). **Wenn dies der Fall ist, kann ich diese Anstellung nicht genehmigen, da sie sowohl einen Interessenkonflikt als auch in einigen Fällen Korruption darstellen kann.** Außerhalb eines solchen sensiblen Zeitraums wäre eine solche Einstellung zulässig, sofern per Gesetz erlaubt und solange ich sicherstellen kann, dass (I.) diese Einstellung nicht zu einem Interessenkonflikt führt oder die Entscheidungen des Gemeinderatsmitglieds in seinen Beziehungen zu meinem Unternehmen in irgendeiner Weise beeinflusst und (II.) ich mich beim Ethik Beauftragten vergewissert habe, dass keine Bedenken gemäß nationalem Recht bestehen und (III.) dass der Bewerber aufgrund seiner eigenen Qualifikationen auf eine offene und seinen Qualifikationen entsprechende Stelle eingestellt wird. Ich werde die Personalabteilung informieren, bevor ich eine Entscheidung treffe.

# 3.

## WETTBEWERBSRECHT

**Zweck dieses Kapitels ist es, die Mitarbeiter von Equans über die Regeln zu informieren, die in Fragen des Wettbewerbsrechts zu beachten sind.**

### A. Grundsätze

**Wettbewerbswidrige Praktiken betreffen hauptsächlich:**

#### **Absprachen**

Das heißt, Vereinbarungen zwischen Unternehmen oder organisierte Praktiken, die darauf abzielen oder zur Folge haben, den Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verfälschen, wie zum Beispiel:

- Absprachen oder Vereinbarungen über Preise, Preispolitik, Marktanteile und Absatzmengen;
- Aufteilung und gemeinsame Nutzung von geografischen Gebieten, Märkten oder Kunden;
- Austausch von wirtschaftlich sensiblen und/oder strategischen Informationen, insbesondere über Preise, Geschäftsvolumen, Kunden und Unternehmensstrategie.

#### **Missbräuchliche Ausnutzung einer beherrschenden Stellung**

Mit anderen Worten, wenn ein Unternehmen in beherrschender Stellung seine Position ausnutzt, um diskriminierende oder ungerechtfertigte Bedingungen aufzuerlegen, indem es sich so verhält, dass es alle tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerber ausschaltet, einschränkt oder davon abhält, in den Markt oder einen zugehörigen Markt einzutreten oder dort zu bleiben, und so den freien Wettbewerb verfälscht.

**Wettbewerbswidrige Praktiken können verschiedene Formen annehmen**, von förmlichen Verträgen über stillschweigende oder mündliche Vereinbarungen bis hin zu einfachen Gesprächen oder Äußerungen in der Presse. **Die Folgen solcher Praktiken sind vielfältig:**

#### **Für Equans:**

- Geldbußen können bis zu 10 % des konsolidierten Umsatzes der Bouygues-Gruppe betragen;
- Die Geschädigten (unsere Kunden, Konkurrenten, Geschäftspartner oder andere) können Schadensersatzansprüche mit Zinsen geltend machen;
- Das Image des Unternehmens kann ernsthaft geschädigt werden, was langfristige Auswirkungen hat, die die Zukunft des Unternehmens bedrohen können, indem sie beispielsweise die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen verhindern oder die Behörden dazu veranlassen, Maßnahmen zur weiteren Regulierung des Marktes und der damit verbundenen Tätigkeiten zu ergreifen.

#### **Für jeden von uns persönlich:**

Einzelne Personen können mit Geld- und Gefängnisstrafen belegt werden; Sie können von der Ausübung bestimmter beruflicher Mandate oder Verantwortlichkeiten ausgeschlossen werden; Sie können mit Disziplinarmaßnahmen und Entlassung bedroht werden.

Darüber hinaus gilt für Partnerschaften oder Joint Ventures jeglicher Art, unabhängig davon, ob sie nur vertraglich oder durch eine juristische Person formalisiert sind, dass immer ein vertraglich definierter, klarer und begründeter Bedarf für eine solche Partnerschaft bestehen muss (kommerzielles Interesse, spezifisches Projekt, Technologieentwicklung oder anderes). Solche Partnerschaften sollten niemals für den Austausch kommerziell sensibler Informationen oder für irgendeine andere Form wettbewerbswidrigen Verhaltens genutzt werden.

## B. Zu ergreifende präventive Maßnahmen

Die Mitarbeiter müssen im Umgang mit Wettbewerbern besonders wachsam sein. Unter dem Gesichtspunkt des Wettbewerbsrechts müssen sie es jederzeit unterlassen, sensible oder vertrauliche Informationen mit Wettbewerbern zu besprechen oder auszutauschen:

- Unterlassen Sie die **Erörterung oder den Austausch** von wettbewerbssensiblen und vertraulichen Informationen mit Wettbewerbern, wie z. B.:
  - (i.) Preise, Preispolitik, Marktanteile, Verkaufsmengen, Rabatte, Gewinnspannen, Geschäftspläne und ähnliche Informationen;
  - (ii.) Verkaufs- und Einkaufsbedingungen, Produktions-, Standort- und Investitionskosten;
  - (iii.) Aufteilung und Verteilung von geografischen Gebieten, Märkten oder Kunden;
  - (iv.) alle sonstigen strategischen Informationen, die als vertraulich gelten oder das Verhalten anderer Wettbewerber auf dem Markt beeinflussen könnten.
- Verzicht auf die **Einholung von Informationen über Wettbewerber**, die nicht aus

öffentlichen Quellen stammen;

- Unterlassen Sie es, **Informationen** mit Wettbewerbern **auszutauschen**, die auf **dieselbe Ausschreibung antworten**;
- Unterlassen Sie den **Abschluss von Vereinbarungen zum Boykott** von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden;
- **Seien Sie wachsam bei Interaktionen mit Wettbewerbern**, zum Beispiel im Rahmen von Verhandlungsprojekten mit Betreibern oder in Berufsverbänden.
- **Jede Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in einer Berufsorganisation, sei es auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, die mit seiner Tätigkeit in Verbindung steht oder nicht**, muss (I.) einer vorherigen Analyse durch den Rechtsberater des Unternehmens und (II.) einer Erklärung gegenüber dem Ethik-Beauftragten des Mitarbeiters unterzogen werden. Zweck der Analyse durch einen Rechtsberater ist es, die satzungsgemäßen Dokumente (Satzungen, Vereinbarungen, interne Regelungen) sowie die Organisation, die Funktionsweise und den Inhalt der Tätigkeiten des Berufsverbands zu überprüfen, insbesondere im Hinblick auf die Sensibilisierung der Mitglieder für die Notwendigkeit der Einhaltung des Wettbewerbsrechts.

## C. Chinese Wall Verfahren

Im Rahmen ihrer Tätigkeit können verschiedene Unternehmen der Equans-Gruppe bei denselben öffentlichen oder privaten Ausschreibungen miteinander oder mit anderen Unternehmen der Bouygues-Gruppe konkurrieren. In diesem Zusammenhang ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Angebote, die im Rahmen laufender und künftiger Ausschreibungen eingereicht werden, (I.) den in den jeweiligen Ausschreibungsvorschriften festgelegten Regeln, die von Land zu Land unterschiedlich sein können, sowie (II.) den unten beschriebenen „Chinese Walls“-Prinzipien entsprechen.

Grundsätzlich sind konkurrierende Angebote zwischen Unternehmen derselben Gruppe zwar zulässig, sofern sie nach den Gesetzen des jeweiligen Landes oder des jeweiligen Ausschreibungsverfahrens zulässig sind, doch ist es nach wie vor unerlässlich, dass unsere Unternehmen in völliger geschäftlicher Unabhängigkeit handeln und spezielle „Chinese Wall“-Verfahren anwenden, um diese Unabhängigkeit und die Einhaltung strenger Vertraulichkeitsregeln zu gewährleisten.

Im Falle eines internen Wettbewerbs zwischen Unternehmen der Equans oder zwischen Unternehmen der Equans und der Bouygues-Gruppe ist die Anwendung spezifischer „Chinese Wall“-Verfahren zwingend vorgeschrieben, und diese Verfahren müssen es jedem betroffenen Unternehmen ermöglichen:

- ihre rechtliche und kommerzielle Autonomie zu bewahren, so dass sie ihr eigenes unabhängiges Governance-Verfahren für ihr Angebot entwickeln kann;
- eigene Teams zu bilden, um die Unabhängigkeit in der Vorbereitungsphase der Bewerbungen und Angebote zu gewährleisten, wobei strenge Vertraulichkeitsregeln einzuhalten sind. Wenn zwei interne Teams, die an ein und demselben Ausschreibungsverfahren beteiligt sind, sich an ein einziges zentrales Team oder Fachzentrum von Equans und/oder der Bouygues-Gruppe wenden, ist dies zwar nicht verboten, doch muss dieses zentrale Team oder Fachzentrum unverzüglich über das Vorhandensein einer „chinesischen Mauer“ informiert werden und eine vollständig und absolut getrennte Behandlung und einen getrennten Informationsaustausch in Bezug auf die beiden konkurrierenden Angebote gewährleisten;
- den Austausch vertraulicher Geschäftsinformationen zwischen den von den konkurrierenden Angeboten betroffenen Stellen verbieten. Diese vertraulichen Informationen betreffen: (I.) die Politik

der Angebotsauswahl; (II.) die erzielten/erwarteten Einnahmen und Gewinnspannen; (III.) alle kommerziellen/strategischen Informationen, die den freien Wettbewerb einschränken könnten; (IV.) die Hauptmerkmale der vorbereiteten und eingereichten Bewerbungs-/Angebotsunterlagen; (V.) die Hauptmerkmale der eingereichten technischen und kommerziellen Angebote;

- sicherstellen, dass die von den einzelnen Bietern verwendeten digitalen Hilfsmittel die strikte Vertraulichkeit aller Bestandteile und Informationen ihres Angebots gewährleisten. Insbesondere müssen diese Elemente in Netzen gespeichert werden, die von denen anderer konkurrierender Equans- und/oder Bouygues-Unternehmen getrennt sind, und es müssen unabhängige Zugangsregeln gelten.

## D. Praxisbeispiele

### Beispiel A:

**SZENARIO:** Bei einem Treffen für Mitglieder einer Berufsorganisation fragt mich eine Gegenpartei eines konkurrierenden Unternehmens nach unserer Preispolitik. Was sollte ich tun?



**ANTWORT:** Es ist **strengstens untersagt**, diese Themen mit einem Mitbewerber zu besprechen, auch nicht im Rahmen einer Berufsorganisation. Sollten die Diskussionen während der Sitzung in diese Richtung gehen, muss ich die Sitzung verlassen und mein Verlassen sowie den Grund für mein Verlassen in das Protokoll einer solchen Sitzung aufnehmen lassen. Ich werde meinen Ethik-Beauftragten informieren und vor jeder künftigen Sitzung der Berufsorganisation eine detaillierte Tagesordnung der Sitzung anfordern und dafür sorgen, dass ein Protokoll erstellt wird.

### Beispiel B:

**SCENARIO:** Als Manager stelle ich fest, dass zwei Equans-Unternehmen unter meiner Aufsicht auf dieselbe Ausschreibung eines neuen Privatkunden antworten werden. Welche Regeln sind in einem solchen Fall zu befolgen?



**ANTWORT:** Der betreffende Verwalter muss sich mit Hilfe der Rechtsabteilung der betroffenen Einheit vergewissern, ob die betreffende Ausschreibung konkurrierende Angebote von Einheiten derselben Gruppe (Equans und/oder Bouygues-Gruppe) zulässt. Sollte dies nicht der Fall sein, muss der Manager mit Hilfe der Rechtsabteilung des Unternehmens sicherstellen, dass die folgenden Maßnahmen ergriffen werden, um die kommerzielle Autonomie und den Schutz der wirtschaftlich sensiblen Informationen der verschiedenen Unternehmen im Falle konkurrierender Angebote zu gewährleisten:

- (I.) Die Delegationsmatrix muss beachtet werden und erfordert die Einhaltung der „Chinese Wall“;
- (II.) Jedes Angebot muss vertraulich und in völliger kommerzieller und operativer Unabhängigkeit von dem des anderen konkurrierenden Unternehmens erstellt werden;
- (III.) Der für die beiden konkurrierenden Angebote verantwortliche Manager (unabhängig von der Ebene der Einheit, des Landes, der MBU oder der Gruppe) bleibt für die endgültigen Gewinne und Verluste (P&L) der betreffenden Einheiten verantwortlich;
- (IV.) Die Mitglieder der beiden konkurrierenden Bieterteams verpflichten sich schriftlich, Informationen über das Angebot, für das sie verantwortlich sind und an dem sie arbeiten, streng vertraulich zu behandeln und alle Handlungen zu unterlassen, die einen Verstoß gegen die Grundsätze dieser Vertraulichkeitsverpflichtungen bezwecken oder bewirken würden. Kein Mitglied

eines Bieterteams darf vorab Kenntnis von Informationen haben, die ein konkurrierendes Angebot betreffen;

- (V.) Die Unterstützungsfunktionen, die die Bieterteams einer Stelle begleiten (Rechtsabteilung, Preisgestaltung/Beschaffung, Finanzen usw.), müssen von den Unterstützungsfunktionen konkurrierender Stellen getrennt und unabhängig sein, es sei denn, es handelt sich um gemeinsame Fachzentren, die strikte Vertraulichkeit und Trennung der Arbeit an den einzelnen Angeboten gewährleisten müssen;
- (VI.) Der Verwalter muss die Prüfung und den Entscheidungsprozess für eines der konkurrierenden Angebote an eine Person delegieren, die keinen Zugang zu beiden Angeboten hatte und haben wird;
- (VII.) Digitale Dokumente, die sich auf diese konkurrierenden Angebote beziehen, werden getrennt und unabhängig voneinander gespeichert;
- (VIII.) Papierdokumente, die sich auf diese konkurrierenden Angebote beziehen, werden unabhängig voneinander in separaten verschlossenen Schränken aufbewahrt.

# 4.

## SCHUTZ VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

**Dieses Kapitel soll die Mitarbeiter von Equans an die geltenden Regeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten erinnern.**

Im Einklang mit unseren ethischen Werten schützt Equans die Privatsphäre und die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter, Kunden und anderer Interessengruppen.

„**Personenbezogene Daten**“ sind Informationen, die sich auf eine natürliche Person beziehen, die direkt oder indirekt durch Bezugnahme auf eine Identifikationsnummer oder ein oder mehrere spezifische Elemente dieser Person identifiziert werden kann (z.B.: Name, Vorname, Sozialversicherungsnummer, E-Mail-Adresse, IP-Adresse usw.).

Equans verarbeitet personenbezogene Daten über seine Mitarbeiter, Kunden, Partner, Dienstleister und Lieferanten im Rahmen seiner täglichen Aktivitäten (Personalverwaltung, Interessentenverwaltung, Kundenlösungen usw.). Equans verarbeitet personenbezogene Daten auch zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen.

Mit der Digitalisierung unserer Geschäfte und Prozesse ist Equans den Risiken einer unangemessenen internen oder externen Verarbeitung oder Weitergabe personenbezogener Daten ausgesetzt, was zu einem Vertrauensverlust sowohl bei Mitarbeitern als auch bei aktuellen oder künftigen Kunden führen kann, sowie dem Risiko von Bußgeldern und Schadensersatzforderungen. Die Bußgelder können erheblich sein, da sie auf den Umsatz des Unternehmens berechnet werden (z. B. in der EU 4 % des weltweiten Umsatzes).



## A. Grundsätze

**Personenbezogene Daten müssen für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer Weise weiterverarbeitet werden, die mit diesen Zwecken unvereinbar ist. Wir müssen daher die folgenden Grundsätze gewährleisten:**

- Die Datenverarbeitung muss ein genaues Ziel haben;
- Die verarbeiteten Daten müssen mit dem Zweck, für den sie erhoben wurden, vereinbar sein;
- Die Daten dürfen nicht für andere als die angegebenen Zwecke weiterverwendet werden;
- Die erhobenen Daten müssen den verfolgten Zielen angemessen und relevant sein und dürfen nicht darüber hinausgehen;
- Die betroffenen Personen müssen in transparenter Weise über die Verwendung und Weitergabe ihrer Daten informiert werden;
- Die betroffenen Personen müssen in der Lage sein, die ihnen durch die Vorschriften eingeräumten Rechte auszuüben (z. B. das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch usw.);
- Der für die Datenverarbeitung Verantwortliche muss geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um ein den Risiken angemessenes Sicherheitsniveau zu gewährleisten.

## B. Zu ergreifende vorbeugende Maßnahmen

Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang zu personenbezogenen Kundendaten haben, sind verpflichtet, die folgenden Regeln zu beachten:

- Geben Sie diese Daten nur an Personen weiter, die ausdrücklich zum Zugriff berechtigt sind;

- die Datensicherheit nicht zu gefährden und insbesondere keine Informationen an Unbefugte weiterzugeben, die den Zugang zu einem IT-Tool zur Erfassung oder Speicherung von personenbezogenen Daten von Kunden oder Mitarbeitern ermöglichen;
- Daten nur für den Zweck verwenden, für den sie erhoben wurden, und sie nur so lange aufbewahren, wie es für diesen Zweck erforderlich ist;
- Sicherstellen, dass Dienstleister, an die Daten übermittelt werden, diese Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit und Zweck einhalten;
- den Datensicherheitsbeauftragten („DPM“) oder gegebenenfalls den Datenschutzbeauftragten („DPO“) der betreffenden Einheit unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ein unbefugter Zugriff auf die personenbezogenen Daten von Kunden oder Mitarbeitern erfolgt;
- Administratorenprofile von Mitarbeitern, die Kundendaten in großem Umfang verarbeiten, müssen auf Personen beschränkt werden, die vom Datenschutzbeauftragten DPM oder DPO der betreffenden Einheit speziell geschult wurden.

Wir betrachten die Verwaltung personenbezogener Daten als ein Schlüsselement des Verantwortungsrahmens von Equans und verlangen von den Equans-Einheiten in den Ländern, in denen wir vertreten sind, dass sie angemessene Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten in Übereinstimmung mit den lokalen gesetzlichen Anforderungen einrichten und anwenden. Wenn Sie Fragen zum Umgang mit personenbezogenen Daten innerhalb von Equans haben, wenden Sie sich bitte an Ihren MBU DPM oder DPO.

## C. Praktische Beispiele

### Beispiel A:

**SZENARIO:** Ich habe versehentlich eine E-Mail erhalten, die Listen mit personenbezogenen Daten von Kollegen enthält. Was sollte ich dagegen tun?



**ANTWORT:** Die Weitergabe dieser Informationen, auch wenn sie irrtümlich erfolgt ist, gilt als Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten und erfordert Abhilfemaßnahmen. Möglicherweise haben auch andere Personen als Sie, die nicht befugt sind oder diese Informationen nicht kennen müssen, diese Informationen erhalten. Sie sollten sich unverzüglich mit Ihrem DPM oder Ihrem Vorgesetzten in Verbindung setzen, um zu erfahren, welche Schritte als nächstes zu unternehmen sind.

### Beispiel B:

**SZENARIO:** Im Rahmen meiner Tätigkeit muss ich einen Data Lake einrichten, der die personenbezogenen Daten von Kunden und Mitarbeitern enthalten kann. Was muss ich tun?



**ANTWORT:** Es handelt sich um eine umfangreiche Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

- Ich sollte mich daher an meinen DPM oder DPO sowie an den Chief Information Security Officer („CISO“) meines Unternehmens wenden. Sie werden mich über die Schritte informieren, die ich unternehmen muss, um die Einhaltung unserer Cybersicherheitsanforderungen und der Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, und zwar bereits in der Projektplanungsphase.

- Als Projektleiter muss ich sicherstellen, dass alle Personen, die einen erweiterten administrativen Zugang haben werden, über eine angemessene Schulung in Cybersicherheit und dem Schutz personenbezogener Daten verfügen.

# 5.

## MENSCHENRECHTE, NACHHALTIGE ENTWICKLUNG UND RESPEKT FÜR DIE UMWELT



**Zweck dieses Kapitels ist es, die Mitarbeiter von Equans über die Verpflichtungen von Equans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung sowie über die Nützlichkeit der CSR-Charta für Lieferanten und Subunternehmer zu informieren.**

Equans verpflichtet sich zu einer nachhaltigen Entwicklung bei der Beschaffung von Waren, bei der Vergabe von Unteraufträgen und bei Dienstleistungsverträgen, die einen wichtigen Teil ihrer Geschäftstätigkeit ausmachen.

Die Charta der Bouygues-Gruppe zur sozialen Verantwortung der Unternehmen („CSR“) für Lieferanten und Subunternehmer richtet sich an ihre Lieferanten, Subunternehmer, Partner und Dienstleister. Sie formalisiert die von der Bouygues-Gruppe und Equans erwarteten Verpflichtungen in Bezug auf Ethik, Korruptionsbekämpfung, Achtung der Menschenrechte und Arbeitsnormen, Schutz von Gesundheit und Sicherheit sowie Erhaltung der Umwelt.

## A. Prinzipien

Mit dem Beitritt zur Charta verpflichten sich die Lieferanten, alle Grundsätze, die Equans auf ihre Unternehmen anwendet, zu respektieren und umzusetzen und dafür zu sorgen, dass ihre eigenen Lieferanten und Unterauftragnehmer diese respektieren und umsetzen, insbesondere in Übereinstimmung mit den vertraglichen Verpflichtungen und den geltenden nationalen Rechtsvorschriften:

### Berufsethos:

Die Unternehmen der Equans und ihre Zulieferer verhalten sich fair, um dauerhafte Vertrauensbeziehungen aufzubauen und zu erhalten. Die Lieferanten führen ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Ehrlichkeit und Billigkeit sowie mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften durch, insbesondere im Hinblick auf das Verbot von wettbewerbswidrigen und korrupten Praktiken.

### Einhaltung der Arbeitsnormen:

- **Freiheit zur Vereinigung und Recht auf Tarifverhandlungen:** Die Equans-Unternehmen und ihre Zulieferer verpflichten sich, die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, des Schutzes der Gewerkschaftsrechte und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (wie im Übereinkommen C87 der Internationalen Arbeitsorganisation („IAO“) dargelegt) in Übereinstimmung mit der örtlichen Gesetzgebung zu respektieren. In jedem Fall müssen die Lieferanten die lokalen Gesetze in diesem Bereich einhalten.
- **Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit:** Die Equans-Unternehmen und ihre Zulieferer verpflichten sich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Einsatz von Zwangsarbeit zu verhindern, d. h. jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und der die betreffende Person nicht freiwillig zugestimmt hat. Die Einbe-

haltung von Ausweispapieren, Reisepässen, Ausbildungsnachweisen, Arbeitserlaubnissen oder anderen Ausweispapieren als Bedingung für die Beschäftigung ist ebenso verboten wie die Verpflichtung der Arbeitnehmer, Kautionen zu hinterlegen oder finanzielle Sicherheiten zu leisten, um eine Arbeit zu erhalten. Alle Einstellungskosten (Pass, Visum, Versicherung, Reisekosten, ärztliche Untersuchungen usw.) müssen vom Arbeitgeber und nicht vom Arbeitnehmer getragen werden.

- **Einsatz von illegaler Arbeit:** Die Equans-Unternehmen und ihre Zulieferer verpflichten sich, den Einsatz illegaler Arbeitskräfte im Sinne der Vorschriften der Länder, in denen sie tätig sind, zu verhindern.
- **Kinderarbeit:** Die Unternehmen der Equans und ihre Zulieferer verpflichten sich, die in den ILO-Übereinkommen enthaltenen Bestimmungen zur Abschaffung von Kinderarbeit und zum Schutz von Kindern einzuhalten. Insbesondere verpflichtet sich Equans, keine Personen unter dem in den ILO-Übereinkommen C138 und C182 vorgeschriebenen Mindestarbeitsalter zu beschäftigen.
- **Diskriminierung:** Die Unternehmen von Equans und ihre Zulieferer verpflichten sich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um jegliche Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft zu verhindern, die zur Folge hat, dass die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf zerstört oder verändert wird.
- **Arbeitszeiten:** Die Equans-Unternehmen und ihre Zulieferer verpflichten sich zur Einhaltung der lokalen Gesetzgebung zu Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, einzuhalten. In Ermangelung nationaler Gesetze müssen die ILO-Normen angewandt werden, d. h. die Arbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche

nicht überschreiten. Alle Arbeitnehmer müssen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit haben, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor. Die Arbeitszeiten müssen auch an die klimatischen Bedingungen Rechnung zu tragen.

- **Entlohnung:** Die Unternehmen von Equans und ihre Zulieferer verpflichten sich, die örtlichen Rechtsvorschriften über Mindestlöhne einzuhalten und den Arbeitnehmern ihren Lohn regelmäßig zu zahlen. Die Zulieferer verpflichten sich, Überstunden nach den in den geltenden lokalen Gesetzen festgelegten Sätzen zu vergüten. In Ermangelung nationaler Vorschriften muss die Entlohnung zur Deckung der Grundbedürfnisse ausreichen, in Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen C131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen.
- **Belästigung:** Mitarbeiter von Equans und seinen Zulieferern dürfen nicht körperlich bestraft, belästigt oder missbraucht werden, weder physisch noch sexuell, psychologisch oder verbal.
- **Unterbringung:** Wenn Equans und ihre Zulieferer Unterkünfte für ihre Mitarbeiter zur Verfügung stellen, müssen sie die physische Sicherheit der Bewohner gewährleisten. Die Unterkünfte müssen den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen (d.h. Nahrung, Zugang zu fließendem und trinkbarem Wasser, sanitäre Einrichtungen, Hygiene, Privatsphäre), in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften. Bei Unterkünften, die länger als sechs Monate dauern, gelten weitere Anforderungen - siehe Einzelheiten in Anhang 8 dieses Dokuments.

#### Schutz von Gesundheit und Sicherheit:

Die Lieferanten verpflichten sich, ihren Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das ihre Gesundheit schützt. Die mit ihrer Tätigkeit

verbundenen Risiken müssen ermittelt und bewertet werden. Die Lieferanten müssen alles in ihrer Macht Stehende tun, um diese Risiken zu kontrollieren und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern und zu schützen.

#### Schutz des Klimas, der biologischen Vielfalt und der Ressourcen:

In Übereinstimmung mit den internationalen und lokalen Normen ergreifen die Unternehmen von Equans und ihre Zulieferer Maßnahmen, um ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und Maßnahmen zum Schutz des Klimas und der Umwelt zu ergreifen, sowohl in Bezug auf ihre Produkte als auch auf ihr Managementsystem. Dies gilt insbesondere für die Verringerung der Treibhausgasemissionen, die Erhaltung der Artenvielfalt und der Ökosysteme, die Verhinderung der Erschöpfung natürlicher Ressourcen und die Bewirtschaftung von Abfällen und toxischen Stoffen. Sie bemühen sich, die Probleme für die Anwohner zu begrenzen und ihren Energieverbrauch, die Emissionen in Wasser, Luft und Boden sowie die in den verschiedenen Phasen ihrer Tätigkeit anfallenden Abfälle, insbesondere Verpackungen, zu verringern.

## B. Verpflichtung der Lieferanten

Bevor sie einen Vertrag mit einem Lieferanten oder Subunternehmer abschließen, sollten die Mitarbeiter die Equans Purchasing Governance (PR EQ 01) zu Rate ziehen, die detaillierte Leitlinien zu den Kriterien enthält, die für die Wahl eines Vertragspartners maßgeblich sein sollten. Mitarbeiter, die an der Ausverhandlung von Verträgen beteiligt sind, müssen sicherstellen, dass sie eine Ethikklausel in diese Verträge aufnehmen, wie sie im LECPD der Gruppe definiert ist, und sich auf die CSR-Charta der Bouygues-Gruppe für Lieferanten und Subunternehmer beziehen.

## C. Praktische Beispiele

### Beispiel A:

**SZENARIO:** Bei meinem letzten Besuch in den Räumlichkeiten eines Subunternehmers habe ich festgestellt, dass dieser seinen Verpflichtungen gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht nachgekommen ist (illegale Beschäftigung, Nichteinhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften). Was soll ich in diesem Fall tun?



**ANTWORT:** Diese Situation ist nicht akzeptabel und kann Equans schaden. Ich werde unverzüglich meinen Ethik-Beauftragten und meinen Vorgesetzten informieren, damit wir eine Lösung finden können, die sicherstellt, dass dieser Subunternehmer seinen Verpflichtungen nachkommt, oder, sollte dies nicht der Fall sein, sollte Equans seine laufenden Geschäftsbeziehungen mit diesem Subunternehmer überprüfen.

### Beispiel B:

**SZENARIO:** Ich kaufe Ausrüstung von einem Lieferanten in einem Land, in dem es Zwangsarbeitslager gibt. Was sollte ich tun, um sicherzustellen, dass der Lieferant die Menschenrechte achtet?



**ANTWORT:** Ich muss den Lieferanten über seine Lieferkette befragen. Gespräche über den Vertragsinhalt sind eine Gelegenheit, mit meinem Lieferanten zu erörtern, inwieweit er über die Menschenrechtsvorschriften Bescheid weiß, das Risiko einzuschätzen und ihn dazu zu bewegen, sich strikt zur Einhaltung dieser Vorschriften zu verpflichten. Ich nehme eine Ethikklausel in meinen Vertrag auf, die die Einhaltung der Umweltvorschriften und der Vorschriften zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen vorschreibt.

Diese Klausel sieht ein Audit-Recht vor, das ich in Anspruch nehmen kann, wenn ich den Verdacht habe, dass der Lieferant während der Vertragserfüllung gegen die Menschenrechte verstößt.

# 6.

## BEWERTUNG VON DRITTPARTEIEN (DUE DILIGENCE)



**Der Zweck dieses Kapitels ist es, die Mitarbeiter von Equans über die Bedeutung der Bewertung der Integrität von Dritten zu informieren.**

Gemäß dem für Equans anwendbaren Rechtsrahmen müssen Equans und ihre Unternehmen die Integrität von Dritten bewerten, mit denen sie eine Geschäftsbeziehung eingegangen sind oder in Erwägung ziehen, eine solche einzugehen.

Eine mangelnde Wachsamkeit in Bezug auf die Integrität solcher Dritter, mit denen wir eine Geschäftsbeziehung eingegangen sind oder einzugehen beabsichtigen, könnte Equans und ihre Einheiten direkt oder indirekt in Handlungen verwickeln, die ein Vergehen oder eine Straftat (Verletzung der Integrität, der Menschenrechte usw.) darstellen, und kann den Ruf von Equans schädigen, ihre Aktivitäten nachhaltig beeinträchtigen und auch zur strafrechtlichen Haftung des Unternehmens und seiner Führungskräfte führen. Darüber hinaus ermöglicht es die ethische Bewertung von Dritten, festzustellen, ob sie internationalen Wirtschaftssanktionen oder sogar Embargos unterworfen sind.

Der Zweck der „**ethischen Bewertung**“ (oder „**Due Diligence**“) von Dritten ist daher das Steuern der Risiken, die Equans und seine Einheiten in ihren Beziehungen zu Dritten eingehen können, unabhängig davon, ob es sich um (I.) Kunden, (II.) Mitunternehmer, (III.) Unterauftragnehmer; (VII.) Empfänger von Spenden, Mäzenatentum oder Sponsoring; viii. Berater; (IX.) Ziele von Übernahmen oder Käufer/Verkäufer; (X.) Partner; und (XI.) jede natürliche oder juristische Person, mit der Equans und/oder eine ihrer Einheiten eine Geschäftsbeziehung unterhält und die Equans ethischen Risiken aussetzen kann.

Die ethische Bewertung von Dritten muss durchgeführt werden, bevor die Beziehung förmlich beschlossen wird, und muss in bestimmten Fällen regelmäßig aktualisiert werden (etwa alle zwei Jahre oder früher, nach einem Ereignis, das das Risikoniveau in Bezug auf den Dritten erhöht, z. B. Verkauf, Fusionen/Akquisitionen usw.).



# A. Verschiedene Stufen der ethischen Due Diligence gegenüber Dritten

Alle Arten von Dritten können, wie oben beschrieben, einer ethischen Bewertung unterzogen werden.

Die Art der durchzuführenden ethischen Bewertungen und somit die über einen Dritten zu sammelnden Informationen hängen von der Höhe des Risikos ab, das dieser Dritte für Equans darstellt. Jedem Dritten wird vom Ethik-Beauftragten ein Risikoprofil zugewiesen, sobald er/sie von einem neuen Projekt oder einer neuen Transaktion Kenntnis erhält. Dieses Risikoprofil wird auf der Grundlage folgender Kriterien festgelegt:

- Das geplante Projekt oder die geplante Transaktion;
- Kenntnisse über das Land, in dem das Projekt erarbeitet wird;
- Der Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International („CPI“);
- Die geschätzten Gesamtkosten des Projekts.

In der Praxis kann es vorkommen, dass Dritte, die als wenig oder gar nicht risikobehaftet eingestuft werden, keiner ethischen Bewertung oder einer vereinfachten Bewertung unterzogen werden, während Dritte, die das größte Risiko darstellen, eine eingehende Bewertung erfordern.

Dieser Grundsatz gilt für alle Geschäftsbeziehungen mit Dritten, nicht nur für Projekte oder Transaktionen.

Befreiung von der Ethikbewertung durch eine dritte Partei	Kein Risiko	Dritte, die aufgrund ihres Tätigkeitsbereichs, ihres geografischen Standorts und des Werts des unterzeichneten Vertrags kein ethisches Risiko darstellen, können von der Ethikbewertung ausgenommen werden. Diese Kriterien werden auf der Ebene der einzelnen MBU je nach dem Grad der Gefährdung durch ethische Risiken festgelegt.
Ethische Selbstbewertung durch eine dritte Partei	Geringes Risiko	Ein Fragebogen zur ethischen Selbstbewertung kann direkt von der Einheit oder der MBU oder dem Einkäufer innerhalb der Einkaufsabteilung an Dritte geschickt werden, die ein geringes Risiko darstellen. Ein geringes Risiko wird auf der Ebene der einzelnen MBU definiert, je nach dem Grad der Gefährdung durch ethische Risiken. Wenn die Antworten des Dritten jedoch nicht zufriedenstellend sind, sollte die ethische Bewertung mit einer Bewertung der Stufe 1 oder sogar der Stufe 2 fortgesetzt werden.
Stufe 1 ethische Bewertung	Mittleres Risiko	Bei einer Ethikbewertung der Stufe 1 handelt es sich um eine ethische Untersuchung, die auf der Grundlage von Recherchen in der LexisNexis-Datenbank oder einer gleichwertigen Datenbank durchgeführt wird, die durch spezialisierte oder sogar automatisierte Suchlösungen verstärkt werden kann. Es geht darum, die Ethik- und Compliance-Risiken von Dritten, ihren Geschäftsführern, Aktionären und Endbegünstigten zu ermitteln und zu analysieren.  Wenn die ermittelten Risiken oder die in Open-Source-Datenbanken verfügbaren Informationen es nicht erlauben, das von einem Dritten ausgehende ethische Risiko zu qualifizieren, muss eine Ethikbewertung der Stufe 2 durchgeführt werden.
Stufe 2 ethische Bewertung	Hohes Risiko	Bei einer Ethikbewertung der Stufe 2 handelt es sich um eine eingehende Untersuchung, die von einem Fachmann für Business Intelligence durchgeführt wird, der in den meisten Fällen nicht zu einer Equans-Einheit gehört. Der Bericht dieser Ethikbewertung der Stufe 2 wird von dem für die Angelegenheit zuständigen Ethik-Beauftragten geprüft, der seine Ratschläge und Empfehlungen in Bezug auf den betreffenden Dritten abgibt.

Außer bei Aufträgen im Beschaffungsbereich, bei denen die Beschaffungsabteilung der Einheit die ethische Bewertung der Stufe 1 durchführt, werden alle anderen ethischen Bewertungen der Stufe 1 vom Ethik-Beauftragten der betroffenen Einheit durchgeführt. Alle ethischen Bewertungen der Stufe 2 werden vom Ethik-Beauftragten der betroffenen Einheit organisiert und überwacht.

## B. Spezifische Regeln für die Equans-Risikoausschüsse

In Übereinstimmung mit den Regeln, die im Equans Project Governance and Committees Process (SA EQU 01) dargelegt sind, und in Übereinstimmung mit dem Equans M&A Procedure (GM EQU 05) ist für jedes Projekt, das auf Länderebene, in einer MBU oder auf Equans-Gruppenebene von einem Risikokomitee genehmigt werden muss, und für jede M&A-Transaktion von beliebigem Wert eine Ethikbewertung der Stufe 1 durch den Ethik-Beauftragten der Einheit erforderlich, die sich auf die Stakeholder des Projekts (mit einem Datum von weniger als 2 Jahren) oder auf die Käufer/Verkäufer im Falle von M&A (mit einem Datum von weniger als 3 Monaten) bezieht.

## C. Folgemaßnahmen zu einer ethischen Bewertung von Dritten

Im Anschluss an eine Prüfung der Einhaltung der Vorschriften können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

**Die Geschäftsbeziehung kann fortgesetzt werden, wenn kein Risiko festgestellt wird;**

**Wenn während des Audits Risikoelemente festgestellt werden, bezieht der Ethik-Beauftragte den Geschäftsführer des Unternehmens ein, um zu entscheiden:**

- Fortsetzung der Geschäftsbeziehung unter der Voraussetzung, dass geeignete Sorgfaltsmaßnahmen ergriffen werden (Zusendung eines KYC-Fragebogens an den Dritten, genaue Verpflichtung des Dritten zu den gemeldeten Whistleblowing-Elementen, Aufnahme einer Ethik-Klausel in den Vertrag usw.); oder
- Beendigung der Geschäftsbeziehung, wenn das ermittelte Risiko nach Ansicht des zuständigen Geschäftsführers nicht beherrschbar ist.

**Wenn Sie Zweifel an der Auslegung dieser Grundsätze haben, sollten Sie sich an Ihren Ethik-Korrespondenten, den Ethik-Beauftragten der MBU oder den Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe wenden.**

# 7.

## SPENDEN, MÄZENATENTUM UND SPONSORING



**In diesem Kapitel werden die Grundsätze festgelegt, die für Spenden, Mäzenatentum und Sponsoring gelten. Diese Grundsätze können durch ein lokales Verfahren innerhalb jeder MBU oder jedes Landes ergänzt werden, immer in Übereinstimmung mit den hier dargelegten Grundsätzen.**

Die Spenden, das Mäzenatentum (in einigen Ländern auch als Corporate Philanthropy bezeichnet) und die Sponsoringaktivitäten von Equans tragen dazu bei, die soziale Verantwortung der Gruppe zu bekräftigen und unsere Werte zu unterstreichen, insbesondere gegenüber unseren lokalen Partnern.

Diese Aktivitäten, mit denen Projekte mit starker lokaler und territorialer Verankerung unterstützt werden, werden auf transparente Weise zugunsten von Organisationen durchgeführt, deren Werte und Grundsätze mit den in den CSR-Verpflichtungen von Equans definierten Werten und mit der ECD von Equans sowie mit den geltenden internationalen, nationalen und lokalen Vorschriften und Standards übereinstimmen.

Diese Regeln sollen auch die Erwartungen des auf Equans und seine Unternehmen anwendbaren Rechtsrahmens (in Bezug auf Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt) erfüllen.

Schlüsselbegriffe:

- **Eine Spende** ist die Übergabe einer Ware, einer Dienstleistung oder eines Geldbetrags, ohne eine Gegenleistung zu erwarten. Sie kann in verschiedenen Formen erfolgen: in bar (Geldbeträge, Schuldenerlass), in Form von Sachleistungen oder in Form von Fertigkeiten (Ausrüstung, Bereitstellung technischer Einrichtungen).
- **Mäzenatentum** ist ein Beitrag (finanziell, in Form von Sachleistungen oder Kompetenzen) an eine Organisation, die die Arbeit von öffentlichem Interesse unterstützt, ohne dass der Empfänger des Mäzenatentums eine gleichwertige Gegenleistung erhält (in jedem Fall so, wie es das Recht des betreffenden Landes vorsieht). Je nach Landesrecht kann das Mäzenatentum eine Verbindung zu einem bestimmten Unternehmen zulassen, so dass auch der Markenname und das Logo von Equans angezeigt werden können.
- **Sponsoring** hingegen ist eine Ausgabe, die im direkten Interesse des Unternehmens liegt, um einen Ertrag (in Form von Image und/oder Dienstleistungen) zu erzielen, der im Verhältnis zur investierten Summe steht (z. B. Equans-Logos in einem Stadion oder auf einem Schiff).

In der Regel können Mäzenatentum und Spenden je nach Land eine besondere steuerliche Behandlung nach sich ziehen, so dass Sie sich bei der Entscheidung über die Gewährung von Mäzenatentum und Spenden immer mit Ihrem Finanz- und Steuerteam beraten sollten.

## A. Grundsätze für die Gewährung von Spenden, Mäzenatentum oder Sponsoring

- Jedes Land und/oder jede Einheit legt seinen/ihren Fahrplan fest und teilt ihn der Kommunikationsabteilung der Equans-Gruppe im Rahmen einer jährlichen Ausschusssitzung mit, an der alle Kommunikationsdirektoren der MBUs teilnehmen;
- Für alle Spenden-, Mäzenaten und Sponsorentätigkeiten muss die in der Genehmigungsmatrix (GM EQU 02 V02) festgelegte Validierungsstufe eingehalten werden, d. h. jeder Betrag über 25.000 EUR (vor Steuern) pro Tätigkeit muss von der Kommunikationsabteilung der Equans-Gruppe validiert werden;
- Die ethische Due-Diligence-Prüfung von Dritten muss gemäß Kapitel 6 dieses Dokuments durchgeführt werden, bevor eine Spenden-, Mäzenaten- und Sponsorentätigkeit gewährt und die entsprechende Vereinbarung unterzeichnet werden kann;
- Jede geplante Aktion muss in Form einer Vereinbarung formalisiert werden, die vor der Unterzeichnung durch die Rechtsabteilung der betreffenden Einheit bestätigt werden muss;
- Der Unterzeichner der Vereinbarung darf nicht in einem Interessenkonflikt mit dem Begünstigten der betreffenden Maßnahme stehen;
- Der Beitrag (ob als Spende, Mäzenatentum oder Sponsoring) muss überwacht werden, um sicherzustellen, dass er für die in der Vereinbarung genannten Zwecke verwendet wird;

- Beim Kauf von Logenplätzen für Sportveranstaltungen muss Kapitel 1 (Geschenke und Bewirtung) dieses Dokuments beachtet werden.

## B. Verbote

Allen Einheiten der Equans ist es untersagt, sich an Spenden-, Mäzenaten- oder Sponsorentätigkeit zu beteiligen, wenn folgende Umstände vorliegen:

Die Begünstigten stehen auf einer Embargoliste oder einer internationalen Sanktionsliste;

Die Spende ist eine Bedingung für den Abschluss eines Projekts oder erfolgt zu einem strategischen Zeitpunkt, der die Interessen der betreffenden Equans-Einheit beeinträchtigen könnte (z. B. während eines sensiblen Zeitraums wie einer laufenden Ausschreibung, eines anhängigen Genehmigungsantrags usw.);

Der Begünstigte strebt eindeutig einen persönlichen Vorteil an oder verhält sich bzw. verhält sich in einer Weise, die eine Veruntreuung von Geldern durch seine Mitglieder vermuten lässt oder ermöglicht; Der Mitarbeiter, der das Projekt initiiert hat, erhält einen direkten persönlichen Vorteil daraus;

Die Initiative ist sektiererischer, rassistischer oder fremdenfeindlicher Natur und steht im Widerspruch zu den Zielen, Werten und Interessen von Equans;

Sie finanziert politische Parteien, Gewerkschaften oder Berufsverbände.

## C. Praktische Beispiele

### Beispiel A:

**SZENARIO:** Um die Renovierung einer Konzerthalle zu organisieren, erstellte eine Gemeindeverwaltung eine Ausschreibung, an der Equans teilnehmen wollte. Während der Verhandlungen, an denen ich als Verkaufsleiter für den Sektor teilnahm, vermittelte mir der Bürgermeister den Eindruck, dass er eine finanzielle Unterstützung für den örtlichen Handballverein, dessen Präsident er ist, begrüßen würde. Er schlug vor, eine Partnerschaft mit Equans einzugehen, um die Dienstleistungen des Vereins zu erwerben, einschließlich der Nutzung einer Zuschauerloge für Mitarbeiter und deren Gäste bei den Spielen des Vereins. Kann ich seinen Vorschlag annehmen und einen Dienstleistungsvertrag mit dem Handballverein abschließen?



**ANTWORT: Nein,** Sie müssen sich weigern, von einem Sportverein Dienstleistungen zu erwerben/finanzielle Unterstützung zu gewähren, solange ein Ausschreibungsverfahren läuft, an dem Sie beteiligt sind. Die Vergabe eines Auftrags darf niemals von einer (auch nur indirekten) Gegenleistung abhängig gemacht werden, die als unzulässiger und sanktionsbewehrter Vorteil empfunden werden könnte. Ganz allgemein müssen Sie besonders auf Praktiken achten, die darauf abzielen, Sport- oder Kulturvereine/Verbände in irgendeiner Form finanziell zu unterstützen (Spenden, Mäzenatentum, Sponsoring usw.), und prüfen, ob diese Maßnahmen mit der Strategie von Equans in Einklang stehen. In

einem solchen Fall müssen Sie Ihren direkten Vorgesetzten und Ihren Ethik-Beauftragten informieren.

### Beispiel B:

**SZENARIO:** Der Segelclub meiner alten Schule wird demnächst seine jährliche Regatta veranstalten, hat aber Schwierigkeiten, die Finanzierung zu sichern. Ein Mitglied schlug mir vor, meinen Arbeitgeber zu bitten, der Schule einen Geldbetrag zu spenden, um die Regatta zu retten, die sonst ausfallen könnte. Im Gegenzug bietet die Schule an, während der Veranstaltung Banner mit den Equans-Farben und -Logos aufzuhängen, und plant außerdem eine Diskussion zwischen Equans-Mitarbeitern und den Schülern. Was soll ich sagen?



**ANTWORT: Ja,** da es sich um einen Sponsoringvertrag handelt, der an sich keineswegs illegal ist. Der Vorteil eines solchen Vorgehens muss jedoch klar sein und mit der Strategie der Equans in Einklang stehen. Das Sponsoring muss daher den zuständigen Abteilungen vorgeschlagen werden, insbesondere dem für Kommunikation und Sponsoring Zuständigen, und genehmigt werden.

In Grundsatz 5 von IMPACT, dem Engagement der Equans für die lokale Entwicklung, heißt es: „Wir sind ein dynamischer und verantwortungsbewusster lokaler Wirtschaftsakteur, der Arbeitsplätze schafft und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen anbietet“. In unserem Fall scheint die von der Schule angebotene Gegenleistung im Einklang mit der Strategie von Equans zu stehen, da der Austausch mit den Schülern uns in diesem Fall die Möglichkeit geben sollte, das Unternehmen Equans sowie unsere verfügbaren Ausbildungs- und Stellenangebote zu präsentieren.

# 8.

## UNTERNEHMENSBERATER

**Der Zweck dieses Kapitels besteht darin, die Mitarbeiter von Equans über die Verfahren für die Inanspruchnahme eines Unternehmensberaters zu informieren.**

Ein Unternehmensberater (auch Vermittler genannt) ist definiert als jede natürliche oder juristische Person, unabhängig von ihrer Eigenschaft oder ihrem Namen, die im Namen einer Equans-Einheit handelt, um Verträge zu erhalten oder um die kommerziellen Aktivitäten von Equans zu entwickeln, abzuschließen oder aufrechtzuerhalten sowie Entscheidungen oder Genehmigungen jeglicher Art zu erlangen, indem sie Kontakte mit öffentlichen Stellen oder Privatpersonen herstellt.

Eine Person gilt als Unternehmensberater, unabhängig davon, ob ihre Tätigkeit als Unternehmensberater die einzige oder hauptsächliche Tätigkeit für Equans ist oder eine Nebentätigkeit zu anderen Tätigkeiten darstellt. Wenn es sich zum Beispiel um eine Nebentätigkeit handelt, ist ein technischer Berater, der auch versucht, neue Geschäftsmöglichkeiten für Equans zu finden, ein Unternehmensberater im Sinne dieser Richtlinie. Um festzustellen, ob ein Dritter unter eine der oben genannten Kategorien fällt, muss der eigentliche Zweck des Vertrags betrachtet werden, unabhängig von seiner Bezeichnung oder der Art der zuvor von dem betreffenden Dritten ausgeführten Arbeiten.

Angesichts des potenziellen Risikos der Korruption oder der Einflussnahme, die sich aus den Beziehungen zu Unternehmensberatern ergeben können, müssen wir bei der Auswahl von Unternehmensberatern und bei der Beaufsichtigung und Überwachung der ihnen anvertrauten Aufgaben besonders wachsam sein, um sicherzustellen, dass diese Beziehungen den geltenden Rechtsvorschriften entsprechen. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil des Schutzes der Equans-Einheiten und ihrer Mitarbeiter vor rechtlichen, geschäftlichen, finanziellen und rufschädigenden Risiken.

### A. Grundsätze

- Der Einsatz von Unternehmensberatern muss eine Ausnahme bleiben und einem präzisen und klaren Bedarf von Equans entsprechen;
- Die Auslagerung eines Auftrags an einen Unternehmensberater muss dadurch gerechtfertigt sein, dass es innerhalb von Equans kein qualifiziertes Personal gibt, das die betreffende Tätigkeit ausüben kann und/oder in dem betreffenden Land für den betreffenden Auftrag tätig ist;
- Der vorgesehene Auftrag muss systematisch aus legitimen Dienstleistungen bestehen, die für die rechtmäßige Ausübung der Geschäftstätigkeit der Gruppe erforderlich sind;
- Alle Unternehmensberater müssen vor der Unterzeichnung eines Vertrags einer Due-Diligence-Prüfung gemäß Kapitel 6 (Prüfung von Dritten) dieses Dokuments unterzogen werden;
- Die Vergütung der Berater darf nicht ausschließlich auf Erfolgshonoraren beruhen und muss den Marktpreisen für die Art der

erbrachten Dienstleistungen entsprechen. Der Unternehmensberatervertrag („BC-Vertrag“) muss befristet sein und darf keine automatische Verlängerungsklausel enthalten.

- Die BC-Verträge müssen den gesamten Bouygues-Ethikkodex (Anhang 1) und den Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung (Anhang 2) beachten und einhalten.

## B. Risikomanagementmaßnahmen

- Der Ethik-Beauftragte der betreffenden MBU oder der betreffenden Einheit ist für die Durchführung einer ethischen Due-Diligence-Prüfung des Unternehmensberaters und das Unternehmen des Unternehmensberaters verantwortlich;
- Der Ethik-Beauftragte der betreffenden MBU oder der betreffenden Einheit informiert die Leitung der Rechtsabteilung der Einheit (oder - falls nicht vorhanden die Leitung der Rechtsabteilung der MBU) über die Ergebnisse der Due-Diligence-Prüfung und erläutert die sich daraus ergebenden Schritte für die Ausarbeitung des BC-Vertrags (die Vertragsvorlage ist definiert und obligatorisch, wie vom LECPD der Equans-Gruppe vorgegeben);
- Vor der Unterzeichnung des BC-Vertrages muss der für den BC-Vertrag zuständige Jurist in Zusammenarbeit mit dem Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens und/oder der MBU sicherstellen, dass der BC-Vertrag der vorgeschriebenen BC-Vertragsvorlage entspricht;
- Je nach Ergebnis der Ethik-Due-Diligence-Prüfung und in Absprache mit dem LECPD der Equans-Gruppe kann der für den BC-Kontakt zuständige Anwalt verpflichtet sein, der obligatorischen Vorlage bestimmte Klauseln hinzuzufügen, insbesondere um Interessenkonflikte zu vermeiden;

- Der endgültige Entwurf des BC-Vertrages muss zumindest dem Ethik-Beauftragten der MBU zur Genehmigung vorgelegt werden, oder, wenn er den in der Equans-Autorisierungsmatrix (GM EQU 02 V02) festgelegten Schwellenwert überschreitet, dem Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe zur Genehmigung;
- Unabhängig davon, welche Equans-Einheit den BC-Vertrag unterzeichnet, muss jede spätere Änderung im Einvernehmen mit dem Juristen, der den ursprünglichen BC-Vertrag entworfen hat, verfasst werden und Anlass zu einer zusätzlichen Mitteilung an den Ethik-Beauftragten der MBU oder der Einheit geben;
- Die Überwachung der Erfüllung des BC-Vertrags, die Weiterverfolgung der Tätigkeitsberichte des Unternehmensberaters und die Überprüfung und Genehmigung von Rechnungen im Rahmen des BC-Vertrags werden direkt vom Unterzeichner des BC-Vertrags in Equans sichergestellt;
- Jeder Unternehmensberater muss in einem festzulegenden Rhythmus (mindestens alle sechs Monate) einen Tätigkeitsbericht vorlegen, bevor eine Vergütung gezahlt wird, um sicherzustellen, dass der Auftrag im Einklang mit dem BC-Vertrag ausgeführt wurde

**Sollten Sie Zweifel an der Auslegung dieser Grundsätze haben, sollten Sie sich an Ihren Ethik-Beauftragten oder den Ethik-Beauftragten der Equans-Gruppe wenden.**

# 9.

## INTERNATIONALE HANDELSBESCHRÄNKUNGEN

**Dieses Kapitel zielt darauf ab, die Mitarbeiter von Equans für die Handelsbeschränkungen zu sensibilisieren, die Equans und seine Mitarbeiter beachten müssen.**

**Internationale Sanktionen** legen unterschiedliche Grade von Beschränkungen fest, die von totalen Wirtschaftsembargos bis hin zu Sanktionen reichen, die auf bestimmte Sektoren oder Personen abzielen. **Bei Embargomaßnahmen** handelt es sich um Verbote oder Beschränkungen, die die Fähigkeit von Equans beeinträchtigen, Transaktionen oder größere grenzüberschreitende Aktivitäten mit bestimmten Ländern, Personen, Einrichtungen oder Organisationen durchzuführen. Sanktionen können noch restriktiver sein und Sanktionen oder Maßnahmen umfassen, die wirtschaftlicher oder politischer Natur sein können oder auf bestimmte Situationen abzielen. Internationale Sanktionen schließen sich nicht gegenseitig aus und können daher kumuliert werden, was die Analyse der bestehenden Verpflichtungen und Verbote noch komplexer macht.

### A. Arten von Beschränkungen

Zu den wichtigsten Arten von Beschränkungen gehören:

**Geografische Beschränkungen (Embargos):** Sanktionen, die auf ein Land (oder eine Region) abzielen und/oder sich auf dessen Staatsangehörige, politische Einrichtungen oder Personen in diesem Gebiet beziehen;

**Beschränkungen für** (derzeitige oder frühere) Regime oder Gruppen von Personen;

**Finanzielle Beschränkungen:** Versiegen von Finanzierungsquellen, Investitionen und Zahlungsmitteln, erschwerter Zugang zu Banken und Finanzsystemen, Unmöglichkeit, Risiken zu versichern oder im Schadensfall entschädigt zu werden;

**Beschränkungen für Einzelpersonen:** Speziell aufgeführte Personen oder Einrichtungen, gegebenenfalls ergänzt durch alle von diesen Personen kontrollierten Einrichtungen;

**Sektorspezifische Beschränkungen:** Einige Beschränkungen zielen ausschließlich auf bestimmte Wirtschaftszweige oder transnationale Verhaltensweisen und Organisationen ab, ohne geografische Unterscheidung oder Begrenzung;

**Ausfuhr- oder Wiederausfuhrbeschränkungen:** Beschränkungen, die die Ausfuhr aller Waren, Produkte oder Dienstleistungen oder bestimmter Kategorien davon verbieten; Beschränkungen, die die Ausfuhr dieser Waren, Produkte oder Dienstleistungen über ein Drittland (Wiederausfuhr) verbieten. In einigen Fällen können Ausfuhrkontrollmaßnahmen durch eine vorherige Ausfuhr- oder Einfuhrgenehmigung für bestimmte Kategorien von Gütern und/oder Dienstleistungen, Gütern, Software oder Techno-



logien mit doppeltem Verwendungszweck oder durch eine Einschränkung dieser vorherigen Genehmigung genehmigt werden.

**Die oben genannten Beschränkungen können als internationale Sanktionen oder Embargos gelten, wie sie von bestimmten Ländern, globalen oder regionalen internationalen Organisationen beschlossen werden können.**

## **B. Die Einhaltung internationaler Handelsbeschränkungen ist zwingend erforderlich**

Die Nichteinhaltung von Embargos oder internationalen Sanktionen birgt erhebliche Risiken, einschließlich einer strafrechtlichen Haftung für Equans, seine Unternehmen, einzelne Mitarbeiter oder andere Vertreter von Equans. Die Nichteinhaltung kann dazu führen, dass Equans, seine Unternehmen, Führungskräfte, Direktoren oder Mitarbeiter:

- Beschränkungen bei der Ausübung von Anlagetätigkeiten in Ländern unterliegen, in denen das Unternehmen gegen geltende Embargos oder internationale Sanktionen verstoßen hat;
- Maßnahmen Dritter ausgesetzt zu sein, die das Unternehmen gefährden könnten (z. B. Entscheidungen Investitionen zurückzuziehen, Entscheidungen institutioneller Anleger, Kündigung von Verträgen mit Lieferanten oder Kunden oder das Angebot ungünstigerer Kreditbedingungen durch Kreditgeber);
- erhebliche strafrechtliche oder zivilrechtliche Sanktionen, einschließlich erheblicher Geldbußen oder Freiheitsstrafen.

Folglich sind die internationalen Regulierungs- und Strafverfolgungsbehörden, die Finanzmärkte, die Stakeholder von Equans und die institutionellen Anleger besonders sensibel für dieses Thema, da jede potenzielle Verletzung von Embargos oder internationalen Sanktionen

wahrscheinlich erhebliche Auswirkungen auf die Gruppe in finanzieller Hinsicht, auf die Kontinuität des Geschäftsbetriebs und/oder auf den Ruf haben wird.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter und Führungskräfte von Equans, die international tätig sind oder mit dem Ausland Handel treiben (Exportaktivitäten), (I.) über einen ausreichenden Informationsstand über den Status von Embargos und internationalen Sanktionen in Ländern zu verfügen, mit denen eine Geschäftstätigkeit geplant ist, und (II.) mit dem speziellen Compliance-Programm der Bouygues-Gruppe vertraut zu sein, das in Anhang 6 zu finden ist.

**Der LECPD der Equans-Gruppe muss Projekte validieren, die (I.) im Zusammenhang mit Exportaktivitäten in Ländern stehen, gegen die ein Embargo und/oder internationale Sanktionen verhängt wurden, sowie für international nicht anerkannte Staaten und nicht selbstverwaltete Gebiete und (II.) die einen US-Nexus (außerhalb der US-Zone) betreffen. In der Praxis wird der Ethik-Beauftragte der Equans-Gruppe den Antrag dem CEO von Equans zur Genehmigung vorlegen.**

# 10.

## DAS EQUANS-SYSTEM ZUR MELDUNG UND BEARBEITUNG VON ETHISCHEN VORFÄLLEN



**Zweck dieses Kapitels ist es, die Equans-Mitarbeiter darüber zu informieren, wie das Equans-Meldesystem für ethische Vorfälle funktioniert.**

### A. Wie kann ich ethische Vorfälle innerhalb von Equans melden?

Ethik-Vorfälle können durch Gespräche mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Personalabteilung, Ihrer Rechtsabteilung, Ihrem Ethik-Beauftragten oder über die Whistleblowing-Plattform von Equans gemeldet werden:

<https://equans.besignal.com>

### B. Welche Anliegen sind von der Meldung von Vorfällen erfasst?

Sie können ethische Vorfälle melden, die Ihrer Meinung nach in einen der folgenden Bereiche (beachten Sie nationale Besonderheiten) fallen:

- Belästigung oder Diskriminierung;
- Verstöße gegen die Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt;
- Korruption, Diebstahl und Betrug;
- Interessenkonflikte;
- Sonstige (Verstöße gegen geltendes Recht, den Bouygues-Ethikkodex und einen Teil von Equans ECD).

Wir ermutigen Sie, Vorfälle genau und objektiv zu beschreiben. Zu diesem Zweck bitten wir Sie, alle Dokumente, Informationen oder Daten in beliebiger Form oder auf einem beliebigen Datenträger beizufügen, die Ihren Bericht untermauern können.

Wenn Sie sich bezüglich der von Ihnen gelieferten Informationen unsicher sind, geben Sie dies in Ihrem Bericht deutlich an. Alle Dokumente, Informationen oder Daten, die nicht in den Anwendungsbereich der Meldung fallen, werden so bald wie möglich vernichtet oder archiviert.

### C. Wer ist der Empfänger meiner Meldung eines Vorfalls?

Grundsätzlich ist der Ethik-Beauftragte der Equans-Gruppe der Empfänger aller Meldungen von Ethik-Vorfällen, unabhängig davon, ob sie über die Whistleblowing-Plattform oder auf andere Weise gemeldet werden. Je nach Gegenstand der Meldung kann diese jedoch auch an den Vorgesetzten, den Leiter der Personalabteilung und den Ethik-Beauftragten der betreffenden Einheit weitergeleitet werden, wenn dies für die Bearbeitung und/oder Untersuchung des gemeldeten Vorfalls erforderlich ist. Darüber hinaus können bei Bedarf weitere Stellen eingeschaltet werden, um sicherzustellen, dass der gemeldete Vorfall korrekt behandelt wird (Personalabteilung, Finanzabteilung, Einkaufsabteilung usw.). Über das sichere Nachrichtensystem der Meldeplattform für Vorfälle (Whistleblowing-Plattform) können wir mit dem Absender der Meldung kommunizieren und zusätzliche Informationen weiterleiten.

## D. Wie wird die Zulässigkeit meines Berichts über einen Vorfall beurteilt?

Die Zulässigkeit Ihrer Meldung wird anhand der folgenden Kriterien geprüft:

- Verstößt der gemeldete Sachverhalt gegen das Gesetz oder die Equans ECD?  
Ist der Sachverhalt hinreichend detailliert beschrieben?
- Wurde die Warnung in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung ausgesprochen?

**Bitte beachten Sie: Wenn die Informationen außerhalb eines beruflichen Kontextes erlangt wurden, muss der Absender persönliche Kenntnis davon gehabt haben.**

## E. Was geschieht, wenn meine Meldung eines Vorfalls unzulässig ist?

Wenn Sie den Vorfall über die Whistleblowing-Plattform (<https://equans.besignal.com/enterprises>) gemeldet haben, werden Sie über das sichere Nachrichtensystem über die Unzulässigkeit und die Gründe dafür informiert. Wenn Sie den Vorfall auf andere Weise gemeldet haben, werden Sie über das gleiche Medium, über das Sie uns kontaktiert haben, über die Unzulässigkeit und die Gründe dafür informiert, oder auf eine andere Art und Weise, die Sie angegeben haben.

Alle im Zusammenhang mit dieser Meldung übermittelten Dokumente und Informationen werden unverzüglich vernichtet oder anonym archiviert. Gegen Sie werden keine Repressalien oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen, wenn Ihre Meldung in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung erfolgt ist. Wenn Sie die Plattform jedoch in böser Absicht und mit der Absicht, Schaden anzurichten, nutzen, können Sie sich disziplinarischen Maßnahmen aussetzen.

Wenn Sie den Vorfall über andere Kanäle gemeldet haben, erhalten Sie, soweit möglich und wenn Sie es wünschen, dasselbe Feedback wie oben beschrieben über dasselbe Kommunikationsmedium, das Sie bei der ersten Meldung des Vorfalls verwendet haben. Bei allen mündlich gemeldeten Vorfällen bitten wir Sie um Ihr Einverständnis, Ihnen schriftlich per E-Mail oder über die Whistleblowing-Plattform Feedback zu geben.

## F. Kann ich eine anonyme Meldung machen?

Sie können einen ethischen Vorfall anonym über unsere Whistleblowing-Plattform oder auf anderem Wege melden. Wir empfehlen Ihnen jedoch, sich zu identifizieren und zu bedenken, dass Ihre Identität während der Untersuchung und Bearbeitung des Vorfalls vertraulich behandelt wird.

## G. Was geschieht, nachdem ich einen Ethikvorfall gemeldet habe?

Sobald der Vorfall über unsere Whistleblowing-Plattform gemeldet wurde, generiert die Plattform einen eindeutigen vertraulichen Code, den Sie aufbewahren müssen, um von der Homepage aus auf das System zur Nachverfolgung des gemeldeten Vorfalls und das sichere Nachrichtensystem zugreifen zu können. Sobald Ihr gemeldeter Vorfall eingegangen ist, werden Sie ebenfalls informiert:

- dass Ihre Meldung, innerhalb von 7 Arbeitstagen, eingegangen ist;
- über die geplanten oder getroffenen Maßnahmen zur Bewertung der Richtigkeit Ihrer Meldung innerhalb von höchstens 3 Monaten nach Eingangsbestätigung und
- über alle Maßnahmen, die zur Behandlung des gemeldeten Vorfalls ergriffen wurden, und zwar innerhalb von höchstens 3 Monaten.

Die Dauer der Bearbeitung Ihrer Meldung ist unterschiedlich und hängt von der Komplexität des gemeldeten Sachverhalts und der Art der Informationen ab, die Sie uns zur Verfügung stellen können. Alle Austauschvorgänge auf der Plattform sind vollständig verschlüsselt und können durch Anklicken der Schaltfläche „Zugriff auf eine bestehende Meldung“ und Eingabe Ihres vertraulichen Codes aufgerufen werden.

Soweit möglich, gelten die gleichen Reaktionszeiten auch dann, wenn der Vorfall über ein anderes Kommunikationsmedium (Telefon, E-Mail oder anderes) gemeldet wird. Wenn der Absender der Meldung jedoch keine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer angegeben hat und anonym geblieben ist, ist eine Rückmeldung nicht möglich.

## **H. Unterliegt der von mir gemeldete Vorfall der Schweigepflicht?**

ALLE gemeldeten Vorfälle werden so erfasst und bearbeitet, dass eine strenge Vertraulichkeit gewährleistet ist, einschließlich:

- Ihre Identität als Hinweisgeber;
- die Identität der Person(en), auf die sich die Meldung bezieht;
- alle Dritten, die in der Meldung erwähnt werden;
- Dokumente, Informationen oder Daten, die im Rahmen der Warnmeldung gesammelt wurden.

Personen, die Kenntnis von den Einzelheiten des Vorfalls haben, müssen alle geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit aller damit zusammenhängenden Dokumente und Informationen zu schützen, unabhängig davon, ob sie gesammelt, verarbeitet oder gespeichert werden. Diese Personen sind auch an eine schriftliche Verpflichtung zur verstärkten Vertraulichkeit gebunden.

## **I. Ist die Whistleblowing-Plattform über Mobiltelefone oder Tablets zugänglich?**

Ja, die Plattform kann von jedem Internetbrowser auf einem Smartphone oder Tablet aufgerufen werden, indem der QR-Code gescannt wird, und unter: <https://equans.besignal.com>

## **J. Was sollte ich tun, wenn ich meinen vertraulichen Warncode von der Whistleblowing-Plattform verliere?**

Der Alarmierungscode ist einzigartig und persönlich für Sie und nur für Sie. Wenn er verloren oder vergessen wird, kann er nicht zurückgesetzt werden. Folglich muss eine neue Meldung abgegeben werden.

# EQUANS WHISTLEBLOWING SYSTEM

## WIE MAN EINE WARNUNG AUSLÖST

### Was ist zu melden?

Jede rechtswidrige oder unethische Handlung

### Wie lauten die Bedingungen?

In gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung

### Wie machen wir das?

Whistleblowing Plattform: <https://equans.besignal.com>

#### ODER

E-Mail, Telefon oder Interview mit Ihrem:

- Vorgesetzter
- Personalabteilung
- Ethik-Beauftragten
- Leitung Rechtsabteilung



### Welchen Schutz gibt es?

Strenge Vertraulichkeit von:

- Ihrer Identität
- die Identität der beteiligten Person
- der gesammelten Informationen

Keine Sanktionen oder Repressalien

### Wie geht es weiter?

- Empfangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen
- Rückmeldung innerhalb von 3 Monaten
- Die Bearbeitungszeiten hängen von der Komplexität des Falles ab

Video der Präsentation  
verfügbar über:



Lesen Sie den Ethik-Kodex  
[www.bouygues.com](http://www.bouygues.com)

# 11.

## INTERNE UNTERSUCHUNG



**Zweck dieses Kapitels ist es, die Mitarbeiter von Equans über die Grundsätze der internen Untersuchung innerhalb von Equans zu informieren.**

### A. Was ist eine interne Untersuchung?

Eine interne Untersuchung bezieht sich auf alle Untersuchungen, die innerhalb eines Unternehmens durchgeführt werden, um festzustellen, ob der Verdacht oder die Behauptung eines verwerflichen oder illegalen oder gegen die ECD verstößenden Verhaltens begründet ist oder nicht. Ziel ist es, den Sachverhalt objektiv zu bewerten, damit das Unternehmen Schlussfolgerungen ziehen und die geeignetsten Entscheidungen treffen kann, die mit ihren Interessen in Einklang stehen. Die interne Untersuchung trägt in vollem Umfang zur Wirksamkeit des bei Equans eingerichteten Systems zur Meldung von Hinweisen und Vorfällen bei.

### B. Warum eine interne Untersuchung?

Die wirksame Umsetzung eines internen Untersuchungsverfahrens ist ein wesentlicher Bestandteil einer glaubwürdigen und wirksamen Ethik- und Compliance-Politik. Sie schützt sowohl das Unternehmen als auch seine Mitarbeiter.

### C. Wann wird eine interne Untersuchung eingeleitet?

Es gibt viele Situationen, in denen eine interne Untersuchung eingeleitet werden kann. Sie kann beispielsweise nach einem internen oder exter-

nen Bericht über einen ethischen Vorfall, nach der Aufdeckung bestimmter Tatsachen während eines Audits oder als Ergebnis einer Intervention von Justiz- oder Verwaltungsbehörden erfolgen. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt Equans, einen Rahmen zu schaffen, der die Einhaltung einer Reihe von Leitprinzipien gewährleistet und es ermöglicht, eine interne Untersuchung durchzuführen, die effizient, rechtlich einwandfrei und unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten ist.

### D. Welches sind die Grundsätze der internen Untersuchungen?

#### I. Loyalität und Verhältnismäßigkeit

Sowohl die Stelle, bei der die Untersuchung durchgeführt wird, als auch der Arbeitnehmer, der Gegenstand der Untersuchung ist, sind an den Grundsatz der Loyalität gebunden.

Der **Arbeitgeber** ist verpflichtet, die ihm zur Verfügung stehenden Ermittlungsmittel nach bestem Wissen und Gewissen und unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit einzusetzen, wenn er gegen Arbeitnehmer vorgeht. Es ist daher verboten, Beweise mit Mitteln zu erheben, die rechtswidrig oder unfair sind oder die Rechte des Einzelnen oder die individuellen und kollektiven Freiheiten in unverhältnismäßiger Weise verletzen. Ein Gespräch mit einem Mitarbeiter darf niemals ohne dessen Wissen und Zustimmung aufgezeichnet werden.

Die an der Untersuchung beteiligten **Arbeitnehmer** (d. h. die Person, die Gegenstand der Untersuchung ist, der/die Zeuge(n), der/die Vermittler usw.) sind verpflichtet, bei der von ihrem Arbeitgeber eingeleiteten Untersuchung zu kooperieren und an den während ihrer Arbeitszeit organisierten Befragungen teilzunehmen.

## II. Vertraulichkeit und Anonymität

Die interne Untersuchung muss mit äußerster Vertraulichkeit durchgeführt werden.

Informationen, die geeignet sind, die Identität des Verfassers der Warnmeldung, der betroffenen Personen oder den Sachverhalt der Warnmeldung zu offenbaren, dürfen nicht weitergegeben werden, es sei denn, dies ist für die Zwecke der Untersuchung erforderlich und steht im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Sämtliche involvierten Personen müssen eine besondere Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen. Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass sie ihrer Verpflichtung zur Diskretion und Vertraulichkeit in Bezug auf das Bestehen der Untersuchung und alle Informationen, von denen sie im Laufe der Untersuchung Kenntnis erlangen, nachkommen.

## III. Schutz der Person, die einen Verstoß gegen die Berufsethik meldet

Eine Person, die eine Meldung über einen Verstoß gegen die Berufsethik abgibt, ohne eine direkte finanzielle Gegenleistung zu verlangen oder zu erhalten und in gutem Glauben, darf keinen Repressalien ausgesetzt werden, unabhängig davon, ob das Ergebnis der Untersuchung die Anschuldigungen bestätigt oder nicht.

## IV. Unschuldsvermutung

Der Grundsatz der Unschuldsvermutung muss unbedingt beachtet werden: Der unter Verdacht stehende Mitarbeiter kann erst dann für die behaupteten Tatsachen verantwortlich gemacht werden, wenn die Untersuchung ergeben hat, dass sie wahr sind und diesem Mitarbeiter zugeschrieben werden können.

## V. Rechte der Verteidigung und Wahrung des kontradiktorischen Verfahrens

Die Person, die Gegenstand der internen Untersuchung ist, muss darüber informiert werden, dass eine Untersuchung eingeleitet wird. Diese Unterrichtung kann beispielsweise erfolgen, nachdem die erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen getroffen wurden, um insbesondere die Vernichtung von Beweismitteln zu verhindern.

Die interne Untersuchung muss in fairer und objektiver Weise durchgeführt werden und versuchen, Beweise zu finden, die die Anschuldigungen stützen, sowie Beweise, die sie widerlegen. Der Untersuchungsbeauftragte muss auch die Stellungnahmen des betroffenen Mitarbeiters berücksichtigen, um das kontradiktorische Prinzip zu wahren. Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, zu den Stellungnahmen, Dokumenten und Beweisen Stellung zu nehmen und Zeugen zu benennen, wenn er dies wünscht.

## VI. Recht auf Privatsphäre

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber Zugang zu allen arbeitsbezogenen Unterlagen und deren Inhalt. So hat der Arbeitgeber das Recht, Dokumente, die ein Arbeitnehmer in seinem Büro aufbewahrt, einzusehen, auch wenn der Arbeitnehmer nicht anwesend ist, sofern nichts darauf hindeutet, dass sie persönlicher Natur sind.

Es wird davon ausgegangen, dass die vom Arbeitnehmer auf der Festplatte seines Computers gespeicherten Dateien sowie der Inhalt seiner beruflichen E-Mails oder anderer beruflicher Kommunikationsmittel (z. B. Teams) beruflich sind. Wenn jedoch das Wort „persönlich“ oder „privat“ auf diesen Dateien oder in der Betreffzeile von E-Mails vermerkt ist, hat der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Dateien.

E-Mails, die über ein persönliches Nachrichtent Brett ausgetauscht werden, sind persönlich und privat und können vom Arbeitgeber nicht verwendet werden, selbst wenn ihr Inhalt sich auf die berufliche Tätigkeit bezieht. Alle oben genannten Punkte unterliegen immer den örtlichen Datenschutzgesetzen.

## VII. Rechte in Bezug auf personenbezogene Daten

Wenn die interne Untersuchung die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten beinhaltet, erfolgt sie unter Einhaltung der geltenden Verarbeitungsvorschriften, einschließlich der im jeweiligen Land geltenden allgemeinen Datenschutzverordnung, insbesondere im Hinblick auf das Recht der Mitarbeiter auf Zugang zu ihren personenbezogenen Daten und die Aufbewahrungsfristen für Daten.

**Der Abschluss jeder internen Untersuchung von Ethik-Vorfällen, sei es im Bereich der Unternehmensethik oder der Verhaltensethik, wird stets dem Ethik-Beauftragten der betreffenden Stelle zur Information und Genehmigung vorgelegt, der auch an jeder Entscheidung über die vorgesehene Disziplinarstrafe beteiligt werden muss.**

Whistleblowing Plattform: <https://equans.besignal.com>

ODER

E-Mail, Telefon oder Interview mit Ihrem:

- Vorgesetzter
- Personalabteilung
- Ethik-Beauftragte
- Leitung Rechtsabteilung



Die gesamte Equans ECD, einschließlich dieser Ethik-Broschüre und aller Anhänge, finden Sie unter <https://equans.sharepoint.com/sites/ethics-compliance>







**Equans SAS**  
**49-51 rue Louis Blanc**  
**92400 Courbevoie, France**

**ethics@equans.com**

**[www.equans.com](http://www.equans.com)**

### **Wichtiger Hinweis**

Dieses Dokument gibt einen Überblick über die mit März 2024 geltenden Regularien. Sofern notwendig erfolgen Änderungen und Zusätze, die im Intranet veröffentlicht werden. Letzte Aktualisierung: 16. Oktober 2024

**Geschütztes und vertrauliches Dokument. Nur für den internen Gebrauch bestimmt.**





