



FOLLETO DE ÉTICA

GM EQU 07 V04 ES

2024





Este folleto fue entregado a:

(Nombre).....

Por

(Nombre).....

En

(Fecha).....

Firma:



PREFACIO

El presente documento establece todas las reglas y procedimientos de cumplimiento que aplican en todas las circunstancias y en todos los países donde Equans se encuentre presente, respecto de todas las entidades* Equans y sus colaboradores.

El cumplimiento de las presentes reglas constituye un terreno en común que permite a todos los colaboradores de Equans actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes en las variadas jurisdicciones donde operen o pudieran operar.

*"Entidad": significa cualquier compañía o entidad de acuerdo con la definición de la ley francesa o cualquiera otra ley extranjera, que fuere directa o indirectamente controlada por Equans SAS.



RESUMEN

EDITORIAL.....6

PARTE 1:

1. INTRODUCCIÓN Y GOBERNANZA.....9

1. DOCUMENTACIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO (ECD).....10

2. SISTEMAS ÉTICOS DENTRO DE EQUANS.....12

3. COMPROMISO DE LOS COLABORADORES.....14

PARTE 2:

NORMAS ÉTICAS EN LA PRÁCTICA.....17

1. REGALOS Y HOSPITALIDADES.....18

2. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....24

3. DERECHO DE COMPETENCIA.....27

4. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....31

5. DERECHOS HUMANOS, DESARROLLO SOSTENIBLE Y
RESPECTO DEL MEDIO AMBIENTE.....34

6. EVALUACIONES DE TERCEROS (DUE DILIGENCE).....38

7. DONACIONES, PATROCINIOS Y AUSPICIOS.....41

8. ASESORES O CONSULTORES DE NEGOCIOS.....44

9. RESTRICCIONES AL COMERCIO INTERNACIONAL.....46

10. EL SISTEMA DE EQUANS PARA LA DENUNCIA Y
TRATAMIENTO DE INCIDENTES ÉTICOS.....48

11. INVESTIGACIÓN INTERNA.....52

EDITORIAL

Extracto del Código de Ética del Grupo Bouygues:

El éxito y futuro del Grupo Bouygues depende de la confianza que este inspire en su personal, accionistas, socios del sector público y privado y, en general, en todas sus "partes interesadas".

Un factor clave que ayuda a crear esta confianza es el respeto por las reglas de conducta comunes a todos los segmentos de negocio del Grupo, las cuales son establecidas en el Código de Ética, cuya primera versión fue realizada en 2006, siendo constantemente revisada y actualizada en armonía con los avances legales y sociales.

El presente Código de Ética apunta a aglutinar a los colaboradores alrededor de los valores fundamentales comunes que deben prevalecer al hacer negocios, sin importar las circunstancias o el país de que se trate. Este Código de Ética refleja así los valores del Grupo tales como respeto, integridad y responsabilidad.

Estos son los principios que deben guiar a nuestros ejecutivos senior, gerentes y personal en sus acciones diarias. Es importante que lea el presente Código de Ética, se asegure que los demás lo lean, y cumpla escrupulosamente sus estipulaciones en el curso de sus actividades. Es responsabilidad de todos y cada uno de ustedes el seguir este Código de Ética y así permitir que el Grupo Bouygues continúe su desarrollo.

Martin Bouygues,
Presidente del Directorio



Olivier Roussat,
CEO del Grupo





Mensaje de la Gerencia Ejecutiva de Equans:

Equans se encuentra comprometido en toda circunstancia a actuar cumpliendo con las leyes y regulaciones locales vigentes en aquellos países donde opera, así como en armonía con los principios éticos de Equans y Grupo Bouygues. Estos compromisos aplican a todos nosotros de manera diaria: en las decisiones estratégicas de nuestra administración, y en las diferentes prácticas profesionales de nuestros colaboradores.

Cada colaborador, independientemente de su rol, tiene una responsabilidad personal respecto de su comportamiento, y debe aceptar las consecuencias de las decisiones que tome. En el caso de una infracción de las reglas éticas de Equans, el colaborador podría verse expuesto a sanciones disciplinarias, administrativas, civiles y/o criminales, así como fuere apropiado.

En Equans, el comportamiento ético es una parte integral de nuestra estrategia, nuestra administración y nuestras prácticas profesionales.

En cualquier caso, un mensaje: “Las utilidades son clave, pero no a cualquier costo”.

Jérôme Stubler,

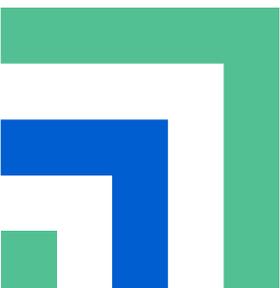
CEO y Presidente del Directorio Administrativo de Equans



1

PARTE

INTRODUCCIÓN Y GOBERNANZA



1. DOCUMENTACIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO (ECD)

Bouygues SA ha publicado una serie de documentos relativos a la ética, que son aplicables a los colaboradores y entidades del Grupo Bouygues, del que Equans forma parte (“**Reglas Bouygues**”). Estos documentos de referencia se aplican directamente a los colaboradores de Equans y/o están incluidos y/o complementan las políticas específicas de Equans, tal y como se describe en el presente documento (las Reglas Bouygues y las políticas de Equans constituyen en conjunto la Documentación de Ética y Cumplimiento de Equans, “**ECD**”). Los métodos de aplicación de la ECD se detallan en la siguiente tabla, en la que se enumera toda la ECD de Equans:



Toda la ECD de Equans, incluido el Folleto de Ética y todos sus anexos, pueden encontrarse en:



DOCUMENTO DE REFERENCIA	PROPIEDAD	APLICABILIDAD	FUENTE
Código de Ética		Aplicable a todos los colaboradores de Equans	APÉNDICE 1
Código de Conducta Anticorrupción		Aplicable a todos los colaboradores de Equans	APÉNDICE 2
Programa de Cumplimiento de Competencia		Los principios se detallan en el Capítulo 3 y se aplican a todos los colaboradores. La versión completa es aplicable a los gerentes y ejecutivos clave de Equans.	APÉNDICE 3
Programa de Cumplimiento de Conflictos de Interés		Política de Equans detallada en el Capítulo 2, aplicable a todos los colaboradores. La versión completa es aplicable a los gerentes y ejecutivos clave de Equans.	APÉNDICE 4
Programa de Cumplimiento Información Financiera y Operaciones Bursátiles		Aplicable a los gerentes y ejecutivos clave de Equans, así como a los colaboradores que, en virtud de sus funciones, tienen acceso a información privilegiada.	APÉNDICE 5
Programa de Cumplimiento Embargos y Restricciones de Exportación		Los principios se detallan en el Capítulo 9 y se aplican a todos los colaboradores. La versión completa se aplica a los gerentes y colaboradores de Equans que trabajan internacionalmente o comercian con países extranjeros (actividades de exportación), como se detalla en el Apéndice 6.	APÉNDICE 6
Carta de Investigación Interna		Política de Equans detallada en el Capítulo 11 y aplicable a todos los colaboradores.	CAPÍTULO 11
CSR y Carta de Proveedores		Los principios se detallan en el Capítulo 5 y se aplican a todos los colaboradores. La versión completa se aplica a los proveedores, subcontratistas, socios y prestadores de servicios de Equans y se establece en el Apéndice 7.	APÉNDICE 7 APÉNDICE 8
Política de Regalos y Hospitalidades		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 1
Principios relativos a Donaciones, Auspicios y Patrocinios		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 7
Principios relativos a los Asesores o Consultores de Negocios		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 8
Principios relativos a la Protección de Datos Personales		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 4
Principios relativos a la Evaluación de Terceros (Due Diligence)		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 6
Procedimiento para la Denuncia y Tratamiento de Incidentes Éticos		Aplicable a todos los colaboradores de Equans.	CAPÍTULO 10



2.

SISTEMAS ÉTICOS DENTRO DE EQUANS

A. Comité de Ética, Responsabilidad Social Corporativa y Patrocinio de Equans

El Directorio de Equans, a través de su Comité de Ética, Responsabilidad Social Corporativa (“CSR”) y Patrocinio, se reúne periódicamente para examinar cuestiones éticas relacionadas con las actividades y colaboradores de Equans. Este Comité contribuye a la correcta aplicación de las normas y procedimientos éticos que deben inspirar la conducta de gerentes y empleados. El Comité también evalúa el desempeño de los sistemas de prevención y detección de riesgos éticos.

B. Departamento Legal, de Ética, Cumplimiento y Privacidad del Grupo Equans (“LECPD del Grupo”)

El o la Gerente/a y Oficial de Ética el Grupo Equans dirige el LECPD del Grupo. Él o ella cuenta con el apoyo del Jefe de Ética, Cumplimiento y Privacidad del Grupo Equans, quien le reporta directamente. En conjunto, son responsables de:

- la elaboración de políticas y procedimientos éticos y de la organización de programas de formación en materia de ética;
- dirigir y coordinar la Red de Oficiales de Ética de Equans;
- recibir y gestionar las alertas éticas recibidas a través de la plataforma dedicada o de otro modo;
- la gestión de incidentes éticos e investigaciones internas;
- la coordinación del Comité de Ética, CSR y Patrocinio.

Los Departamentos Legales, de Ética, Cumplimiento y Privacidad (“LECPD”) de las MBU, Países y Entidades son responsables de:

- la aplicación de la ECD, elaborando políticas locales cuando sea necesario;
- dirigir y coordinar sus respectivas Redes de Oficiales y Corresponsales de Ética;
- organizar y coordinar la formación ética de los colaboradores;
- recibir y gestionar las alertas éticas recibidas a través de la plataforma dedicada o de otro modo;
- gestionar incidentes éticos, incluida la investigación interna.

C. Oficiales de Ética y Corresponsales de Ética de Equans

El Oficial de Ética del Grupo Equans es nombrado por el CEO de Equans. Los Oficiales de Ética de las MBU son nombrados por los CEOs de las MBU correspondientes, mientras que los Oficiales de Ética de País son nombrados por el CEO del país correspondiente, en cada caso, con la aprobación del Oficial de Ética del Grupo Equans. Su función es, dentro de sus respectivos perímetros:

- detectar y prevenir la ocurrencia de riesgos éticos;
- promover y sensibilizar sobre las cuestiones éticas;
- dirigir su red de corresponsales de ética y definir su misión;
- proporcionar asesoría práctica al personal operativo sobre cuestiones éticas;
- informar al LECPD de Equans sobre diversas cuestiones éticas de las que tenga conocimiento;
- organizar y moderar cursos de ética.

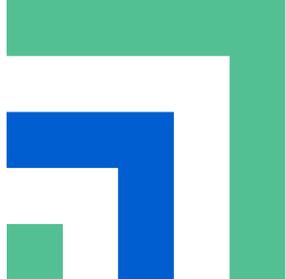
Los “**Corresponsales de Ética**” son nombrados por los Oficiales de Ética de la MBU para cada país y/o entidad dentro de su perímetro. Los Corresponsales de Ética deben recibir una formación ética específica para poder ayudar al Oficial de Ética en, al menos: i. detectar riesgos éticos; ii. promover la cultura ética de Equans (plan de acción a definir con cada Oficial de Ética de la MBU); iii. Ayudar con la investigación de incidentes (si están capacitados para este propósito específico). La red de Corresponsales de Ética responde al nivel de riesgos detectados para un determinado país y/o MBU en el mapeo de riesgos realizado para esa MBU y/o país.

D. El Comité de Vigilancia de Equans

El propósito de este comité ad hoc es formular un informe anual de vigilancia para Equans en un esfuerzo conjunto del LECPD del Grupo Equans y los Departamentos de Recursos Humanos y CSR del Grupo Equans, lo que resulta en la difusión del plan anual de vigilancia de Equans a través de todo Equans. Equans también se asegura de que se realice un ejercicio actualizado de mapeo de riesgos éticos para ayudar a identificar riesgos específicos, así como acciones preventivas y correctivas relacionadas con los mismos. El plan de vigilancia de Equans, elaborado por Equans como parte de su deber de vigilancia, forma parte del plan de vigilancia más amplio del Grupo Bouygues. Se basa en la identificación y gestión de los riesgos específicos de Equans para cada actividad, problema y alcance de vigilancia, en relación con:

- derechos humanos;
- el medio ambiente;
- salud y seguridad.

El plan de vigilancia de Equans también se basa en procesos interfuncionales, como la identificación y gestión de los riesgos asociados a las actividades de Equans, en particular due diligence en materia de ética y el uso de la Cláusula de Ética. Esta “**Cláusula Ética**” debe incluirse en todos los contratos definidos por el Grupo LECPD, y adaptarse según sea necesario a las necesidades específicas del contrato y de la contraparte contractual.



3.

COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

A. Principios

Todos los colaboradores de Equans deben respetar las normas éticas descritas en este Folleto de Ética. El objetivo de estas normas es definir el comportamiento ejemplar que se espera de los colaboradores de Equans en el desempeño de sus funciones profesionales.

En la aplicación de estas normas éticas, todos deben utilizar el sentido común y actuar de buena fe, respetando siempre los tres valores fundamentales del Grupo Bouygues: respeto, integridad y responsabilidad.

Se espera que todos los colaboradores tengan un conocimiento suficiente de las normas legales y éticas aplicables a sus actividades, independientemente del país en el que operen, para permitirles determinar cuándo es necesario buscar asesoramiento de su asesor legal, Oficial de Ética o Corresponsal de Ética.

B. Formalización del Compromiso de los Colaboradores

El compromiso de cumplimiento de la ECD de Equans ha sido acordado con el Departamento de Recursos Humanos del Grupo Equans, y se formaliza cuando cada colaborador de Equans firma su contrato de trabajo.

Se espera un estándar aún más alto de comportamiento ético gerencial de los ejecutivos y gerentes, quienes no solo deben observar los más altos estándares éticos, sino también transmitir estos mensajes a sus empleados. Por lo tanto, todos los ejecutivos, gerentes, así como los colaboradores en ciertos puestos sensibles, están obligados a firmar una carta específica de cumplimiento dirigida a su superior ("**Carta de Cumplimiento**"). Esta Carta de Cumplimiento debe ser firmada específicamente por:

- El 100% de la alta dirección de cualquier entidad de Equans, incluidos los directores, los gerentes de las MBU, los gerentes de sucursal, gerentes de proyectos y gerentes de cuentas;
- Todas las personas que ocupen un puesto con responsabilidad comercial, en particular, desarrollo de negocios, compras, funciones legales, de ventas, de gestión de materiales, financieras, de auditoría interna, de revisión interna y otras; y
- Todas las personas con delegación de poder.

Esta carta se implementa en un orden jerárquico, por lo cual cada gerente pide a su empleado/a subordinado/a directo que se encuentre dentro de las categorías anteriores, que firme esta carta.

Al firmar esta Carta de Cumplimiento, él o ella (I.) reconoce que él o ella ha leído, entendido y aceptado las reglas descritas en la ECD de Equans, y (II.) se compromete personalmente a promover y respetar los valores de Equans y la ECD de Equans. Para cualquier duda, los colaboradores y/o directivos deben ponerse en contacto con su gerente de línea, su Oficial de Ética y/o el LECPD de su entidad o del Grupo Equans.

Por último, algunos países, como Francia, tienen requisitos especiales para los colaboradores que actúan como representantes de intereses, tal como se definen en la legislación local, y dichos representantes de intereses y sus acciones deben ser comunicados al Oficial de Ética de la MBU correspondiente, quien posteriormente deberá mantener un registro que puede ser necesario divulgar a las autoridades pertinentes.



EQUANS

CONSISTENT
PARTNER
CONSTRUCTORS

ENERGY SERVICES
Energy Services
Energy Services

Alice Monty
EES022994
Accredited Domestic
Energy Assessor



2

PARTE

NORMAS ÉTICAS EN LA PRÁCTICA





1. REGALOS Y HOSPITALIDADES

El propósito de este capítulo es:

- definir los principios generales que deben observarse al dar y recibir regalos y hospitalidades;
- garantizar la transparencia de la práctica mediante el establecimiento de un requisito de información y/o aprobaciones previas;
- garantizar la trazabilidad del proceso.

Las MBU o los países de Equans pueden adoptar una política específica de regalos y hospitalidades que sea más estricta que la política descrita en este documento, a fin de cumplir con los requisitos legales locales, respetando plenamente los principios detallados en este documento y, en cada caso, solo con la aprobación del Oficial de Ética del Grupo Equans.

A. Principios

Cumplir con la ley.

Tener un propósito profesional:

Los regalos y hospitalidades deben tener un propósito profesional, es decir, tener como objetivo desarrollar y promover el nombre y las actividades del Grupo Equans o de sus marcas y empresas (en adelante, “Equans” o “Grupo”) y reforzar la calidad de la relación profesional entre los colaboradores del Grupo y sus socios.

Tener un valor razonable:

Los regalos y hospitalidades deben tener un valor razonable, y la razonabilidad debe evaluarse teniendo en cuenta lo siguiente:

- reciprocidad, es decir, la posibilidad de devolver un regalo o invitación de valor equivalente (para evitar cualquier riesgo de dependencia);
- la naturaleza de las funciones y responsabilidades ejercidas por la parte que ofrece y la parte que recibe el regalo o la hospitalidad;
- el entorno cultural, las prácticas locales

y las cortesías que se practican habitualmente en el país y en el ámbito empresarial del destinatario del regalo o invitación;

- frecuencia, es decir, en el caso de la hospitalidad, una frecuencia necesaria en el contexto de las relaciones profesionales normales y, en el caso de las donaciones, tal como se define en el cuadro que figura al final del presente capítulo.

Ser otorgados de buena fe:

Es decir, sin la intención de obtener o procurar ventaja alguna, o de influir en una decisión comercial o en la adjudicación de cualquier contrato. Esto excluye, en particular, los regalos o las hospitalidades que se soliciten, o bajo la condición de, o con el objetivo de obtener o adjudicar cualquier contrato.

Nunca ser otorgado o recibido durante un período sensible:

Por período sensible se entiende aquel período: (l.) que inmediatamente precede a la publicación de una licitación conocida o al anuncio de cualquier procedimiento de preparación de la

adjudicación de un nuevo contrato (II.) durante el cual el proceso de licitación esté en curso, y (III.) que siga inmediatamente a la decisión de adjudicación o celebración del contrato, con excepción de las reuniones de trabajo o reuniones de puesta en marcha/creación de equipos luego de la firma del contrato.

Evitar iniciar operaciones de patrocinio con instituciones o entidades que organicen una licitación o preparen la adjudicación de un nuevo contrato en el que participe el Grupo.

Limitarse a las personas con las que tenemos una relación comercial:

Los regalos y las hospitalidades sólo se otorgan a personas con quienes el Grupo tiene una relación comercial. El otorgamiento de regalos a los cónyuges y parientes cercanos se encuentra prohibido por principio.

No socave su imparcialidad:

Los regalos y las hospitalidades recibidos no deben ser tales que socaven la imparcialidad o integridad de los colaboradores del Grupo o colocarlos en situaciones de conflicto de interés. Los regalos, en particular, deben limitarse a aquellos de un valor modesto, generalmente dados como cortesía al final del año, y a regalos promocionales o merchandising de marca corporativa.

Los regalos y las hospitalidades deben registrarse de manera precisa y justa, como se define en la Sección III a continuación, utilizando la Herramienta de Regalos & Hospitalidades, que estará entonces disponible en caso de una auditoría interna o externa.

Esta política no se aplica a los obsequios entre los colaboradores del Grupo y las entidades de Equans (en particular, los regalos por jubilación), **o a invitaciones a eventos internos** (seminarios, convenciones, etc.).

B. Regalos y hospitalidades prohibidos en toda circunstancia:

Los siguientes regalos/hospitalidades están prohibidos en todas las circunstancias:

- realizar o hacerse cargo de trabajos (construcción, reparación, mejora, decoración de un inmueble) en las instalaciones propias del destinatario;
- ofrecer o recibir bienes materiales como automóviles, televisores, computadoras, teléfonos móviles y similares;
- el uso, de forma gratuita, de instalaciones tales como alojamientos, aviones, barcos o equivalentes;
- descuentos, comisiones o cualquier forma de recompensa realizada u ofrecida como beneficio personal;
- efectivo o equivalentes de efectivo (por ejemplo, tarjetas de regalo, vales);
- préstamos, anticipos y condonación de deudas;
- acciones en el capital de una empresa o valores que cotizan en bolsa;
- ofertas injustificadas de servicios gratuitos como seguros, transporte, tasas escolares o cualquier otro tipo de trato personal preferente;
- ofertas de trabajo fuera del proceso estándar de selección y contratación;
- becas o pasantías, fuera del proceso normal de selección y adjudicación.

Si tiene alguna duda sobre la interpretación de estos principios, puede ponerse en contacto con su Corresponsal de Ética o con el Oficial de Ética del Grupo Equans.

C. Los regalos y hospitalidades deben cumplir con las siguientes reglas de aprobación y declaración

I. Los principios generales relativos a los umbrales de declaración y aprobación se definen en el cuadro al final del presente Capítulo, incluyendo:

- **Umbral "A"** respecto de la obligación de declarar en el registro se establece en 50 euros por persona por regalo o invitación, y constituye como tal un máximo. Este umbral podrá ser disminuido por las MBUs o entidades.
- **Umbral "B"** relativo a la obligación de obtener la aprobación de su gerente de línea u Oficial de Ética (si lo hay) es de 150 euros para la aprobación de cualquier regalo o invitación. Este umbral puede ser reducido por las MBU o entidades. Podrá solicitarse un aumento razonable de este umbral, tal como se indica en el inciso (II.).
- **Umbral "C"** relativo al requisito de aprobación por parte del CEO de la MBU y/o el CEO del país o el Oficial de Ética de la MBU o del país es de 500 euros.
- En esta política, los umbrales son en euros e incluyen el IVA. Cada país puede traducirlos a su divisa propia.
- Las declaraciones y/o solicitudes de exención deben ser completadas a través de la plataforma de declaración dedicada.

II. Excepciones:

- **La multiplicación por dos de los umbrales "B" y "C" relativos a la obligación de aprobación:** Los CEOs de los centros de utilidades (como CEOs de entidades) podrán solicitar autorización para duplicar los umbrales para un número limitado de gerentes con responsabilidades significativas dentro de su organización, si así lo justifican ante su gerente de línea directo o al Oficial de Ética de la MBU.
- **Un aumento razonable de los umbrales "B" y "C" para la aprobación en ciertos países**

puede ser presentado por el CEO de la MBU o el CEO del país (según corresponda), si las circunstancias del coste de la vida lo justifican, para la aprobación por parte del Oficial de Ética del Grupo Equans.

- **Con respecto a la frecuencia autorizada para cada empleado:**
 - (i.) Sólo se puede dar un regalo por año a la misma persona;
 - (ii.) Sólo se puede aceptar un regalo por año de parte de la misma persona;
 - (iii.) Sólo una invitación a un restaurante al mes que supere el umbral A podrá ser ofrecida o recibida por la misma persona.
- El CEO de la entidad bajo su responsabilidad, podrá autorizar excepcionalmente **un aumento razonable de la frecuencia de las invitaciones a restaurantes** ofrecidas o recibidas cuando las invitaciones se den en un contexto de reuniones de trabajo (cierres, visitas a obra o equivalentes).
- **Artículos promocionales/de marca de bajo valor**, en particular aquellos que se ofrecen o regalan en ferias comerciales o durante las visitas a sitios de construcción o reparticiones gubernamentales, no están sujetos a esta política.



UMBRALES EN EUROS O SU EQUIVALENTE EN MONEDA LOCAL				
	SIN DECLARACIÓN OBLIGATORIA EN EL REGISTRO	DECLARACIÓN OBLIGATORIA EN EL REGISTRO		
	MENOS DE 50€ (UMBRAL A)	ENTRE 50€ (UMBRAL A) Y 150€ (UMBRAL B)	SOBRE 150€ (UMBRAL B) Y €500 (UMBRAL C) (1)	SOBRE €500 (UMBRAL C) (1)
 REGALO OFRECIDO	N.A.	Informar al gerente de línea vía el registro	Aprobación previa por parte del gerente de línea o del Oficial de Ética de la entidad, si existe, o de la MBU.	Aprobación previa por parte del CEO de la MBU y/o el CEO del país y del Oficial de Ética de la MBU o país.
 REGALO RECIBIDO	N.A.	Informar al gerente de línea vía el registro	Aprobación previa por parte del gerente de línea o del Oficial de Ética de la entidad, si existe, o de la MBU.	Aprobación previa por parte del CEO de la MBU y/o el CEO del país y del Oficial de Ética de la MBU o país.
 INVITACIÓN A UN RESTAURANTE OFRECIDA O RECIBIDA	N.A., pero se debe declarar los invitados en el reporte de gastos	Informar al gerente de línea vía el registro	Aprobación previa por parte del gerente de línea o del Oficial de Ética de la entidad, si existe, o de la MBU.	Aprobación previa por parte del CEO de la MBU y/o el CEO del país y del Oficial de Ética de la MBU o país.
 INVITACIÓN OFRECIDA O RECIBIDA A UN EVENTO	N.A.	Informar al gerente de línea vía el registro	Aprobación previa por parte del gerente de línea o del Oficial de Ética de la entidad, si existe, o de la MBU.	Aprobación previa por parte del CEO de la MBU y/o el CEO del país y del Oficial de Ética de la MBU o país.
 SEMINARIO ORGANIZADO POR UNA SUCURSAL	N.A.	Se requiere aprobación previa por parte de la Gerencia General de la MBU o de la MBU o del Oficial de Ética del país.		
 GASTOS DE VIAJE Y ALOJAMIENTO	Se prohíbe el pago de gastos de viaje/alojamiento de un Tercero, a menos que esté previsto contractualmente o sea necesario para el cumplimiento de un contrato (lo mismo se aplica a los gastos de un ejecutivo o colaborador que fueren pagados por un Tercero).			

* Tenga en cuenta que ciertas políticas locales de la MBU de Equans o del país pueden determinar umbrales aumentados o reducidos en comparación con esta política, en cada caso según lo acordado con el CEO de MBU y el Oficial de Ética del Grupo Equans.

FRECUENCIA	OBSERVACIONES
máx. 1 regalo al año ofrecido a la misma persona	Prohibición de regalos: (con la excepción de objetos publicitarios): <ul style="list-style-type: none"> • a funcionarios públicos o empresas públicas; • a familiares de terceros
máx. 1 regalo al año recibido de parte de la misma persona	Prohibición de regalos que no fueren publicitarios (con la excepción de objetos publicitarios): <ul style="list-style-type: none"> • De parte de funcionarios públicos o de empresas públicas; • de familiares de terceros
máx. 1 invitación por mes (ofrecida o recibida) por/a la misma persona	Si el invitado o huésped es un funcionario público/empresa pública, envíe con antelación un correo electrónico al Oficial de Ética de la Entidad o de la MBU.
máx. 1 evento cada 6 meses (pagado por la misma persona o recibido de parte de la misma persona)	Invitación a familiares: podría ser autorizada por el CEO de la entidad, y limitada a un acompañante por evento.
N.A.	Seminario autorizado si se aprueba por 2 niveles jerárquicos: <ol style="list-style-type: none"> Hay justificación empresarial; mínimo 10 personas externas y máximo 50 personas externas; valor de la invitación máximo €150 por persona
N.A.	Es posible cubrir los gastos de viaje y alojamiento de un tercero, si este último participa en un evento organizado por la entidad del Grupo que invita (seminario, simposio, jurado, reunión de trabajo o equivalente). Para los organismos públicos: la asunción de responsabilidad está prohibida a menos que resulte de una disposición contractual en el contexto de la ejecución de un contrato o esté autorizada por el organismo fiscalizador.

2.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



El propósito de este capítulo es guiar a los colaboradores de Equans a:

- evitar cualquier duda que pueda surgir de una decisión o acción tomada por un empleado de Equans en cuanto a su imparcialidad o su lealtad a Equans en el ejercicio de sus funciones y,
- en caso de conflicto de interés demostrado, adoptar las medidas adecuadas e inmediatas para evitar cualquier violación de la integridad y, en general, de las normas éticas.

Los conflictos de interés son, ante todo, una cuestión de ética profesional. Dicho esto, muchas de las situaciones que éstos cubren o que pueden provocar, pudieran, si no se previenen o gestionan adecuadamente, también ser punibles penalmente (tráfico de influencias, conflicto de interés ilegal, favoritismo penado por la ley, corrupción, uso de información privilegiada, abuso de confianza, uso indebido de activos corporativos, etc.).

La existencia de intereses personales no es en sí misma incompatible con el desarrollo de los intereses de Equans. Sólo en caso de traslape probado o aparente entre los intereses personales y los de Equans surge un conflicto de interés, así como el riesgo de que la persona interesada permita que sus intereses personales prevalezcan sobre los de Equans. En el transcurso de su carrera profesional, cualquier colaborador puede encontrarse en una situación en la que sus intereses privados, o los de las personas físicas o jurídicas con las que esté relacionado o cercano, puedan entrar en conflicto con los intereses de la entidad de Equans a la que reporta y, por tanto, con los intereses de Equans en su conjunto.

Los conflictos de intereses también pueden suponer un riesgo para la imagen y la reputación del Grupo, con importantes consecuencias negativas. Por esta razón, este tema no puede reducirse a la ética individual de cada colaborador. De hecho, si surge un posible conflicto de interés en el ámbito privado, podría tener un impacto en la empresa en su conjunto.

A. Principios

Lealtad e integridad de los colaboradores

Según los términos de su contrato de trabajo, los colaboradores siempre deben comportarse con lealtad (actuar en interés de Equans) e integridad (de buena fe) hacia la empresa. También deben abstenerse de realizar cualquier actividad que compita con las actividades o intereses comer-

ciales de su empleador, ya sea en su propio nombre o por cuenta de un tercero.

Anteponer los intereses de su empresa

Todos los directivos y empleados deben evitar ponerse en una situación de conflicto de interés. Ante una situación de conflicto de interés, un empleado o directivo no podrá, en ningún

caso, anteponer sus propios intereses a los de la empresa. Los directivos o empleados que se coloquen intencionadamente en una situación de conflicto de interés con el fin de obtener una ventaja o beneficio personal en el desempeño de su actividad profesional pueden estar cometiendo un delito por el que pueden ser considerados penalmente responsables (por ejemplo, por abuso de confianza o uso indebido de activos sociales). Los colaboradores deben protegerse a sí mismos y, sobre todo, asegurarse de que los intereses de la empresa estén siempre salvaguardados.

Transparencia

Cualquier gerente o empleado que se encuentre en una situación de conflicto de interés debe revelar sistemáticamente el conflicto de interés. Deben proporcionar esta información a su gerente de línea, a su departamento de recursos humanos y a su Oficial de Ética con suficiente nivel de detalle, pero también teniendo en cuenta su derecho a la privacidad.

Abstención en caso de conflicto de interés acreditado

Un ejecutivo o colaborador con un conflicto de interés debe abstenerse de participar en el proceso de toma de decisiones del que surge el conflicto de interés e informar a su Oficial de Ética y a su gerente de línea.

B. Medidas preventivas que deben observarse

Con el fin de evitar conflictos de interés, **los colaboradores se abstendrán de lo siguiente, sin contar con la aprobación previa de su Oficial de Ética y de su gerente de línea:**

- adquirir una participación en un socio, proveedor, cliente o competidor de Equans (excepto en el caso de la adquisición de acciones de una empresa cotizada en la Bolsa como parte de la gestión continua de una cartera de valores);

- trabajar para un socio, proveedor, cliente o competidor de Equans y, al mismo tiempo, ser empleado de Equans;
- aceptar un cargo de director y/o ser miembro de los órganos de dirección o de supervisión (que no fueren los cargos de dirección no ejecutiva, si así lo permite la legislación local) en un socio, proveedor, cliente o competidor mientras también fuere un empleado de Equans u ocupare dichos puestos en cualquier empresa de Equans;
- permitir o facilitar a Equans la celebración de un acuerdo o cualquier tipo de acuerdo con una empresa de la cual ellos o sus parientes cercanos sean accionistas, directores o empleados;
- participar en la contratación, evaluación o remuneración de una persona con la que estén emparentados o cercanos, sin informar a su Gerente de Recursos Humanos y a su Oficial de Ética.

Con el fin de evitar conflictos de interés, **los colaboradores deben abstenerse, por principio, de:**

- utilizar los contactos que tienen con los proveedores con los que hacen negocios en nombre de Equans para propósitos personales de compra o venta (excluidas las tarifas preferenciales para los colaboradores negociadas por la empresa con un proveedor);
- realizar, en nombre propio o en nombre de un tercero, negocios que compitan con o sean similares a aquellos de la compañía del Grupo que los emplea.

Si no se puede evitar una situación de conflicto de interés, todos los colaboradores, incluidos los ejecutivos, deben:

- informar de la situación a su gerente de línea y al Oficial de Ética para que pueda ser gestionada, lo que puede dar lugar a instrucciones para la abstención o la renuncia;
- abstenerse de divulgar información que pueda favorecer a un tercero;
- abstenerse de actuar o intervenir como representante de una empresa de Equans, por ejemplo, abstenerse de participar en un proceso de toma de decisiones relativo a un socio en el que ellos o alguien cercano a ellos, tuvieren un interés.

Cuando se enfrentan a una situación de conflicto de interés, todos deben usar su sentido común. En caso de duda sobre la interpretación de estos principios o cualquier situación particular de conflicto de interés comprobado o potencial, debe ponerse en contacto con su Oficial de Ética o con el Oficial de Ética del Grupo Equans.

C. Ejemplos prácticos

Ejemplo A:

Alguien cercano a mí trabaja para un proveedor y me pide información sobre las prácticas de mi empresa Equans, lo que le daría una ventaja sobre la competencia y le ayudaría a celebrar un contrato con mi empresa. ¿Tengo derecho a responder y/o proporcionar dicha información?



RESPUESTA: Puedo responderle, pero solo proporcione información que es pública. Sin embargo, no estoy autorizado a divulgar información confidencial a personas ajenas a mi empresa, ya que, por definición, constituiría favoritismo. También debo revelar este conflicto de interés a mi Oficial de Ética en caso de que el proveedor responda a la oferta de mi empresa Equans, para que así la situación pueda ser manejada.

Ejemplo B

Durante un proceso de reclutamiento, descubro que el postulante que es ideal para el puesto de trabajo es el hijo de un concejal local de una municipalidad con la que mi entidad de Equans tiene una relación comercial. El perfil del hijo del concejal corresponde perfectamente con mis requerimientos. ¿Puedo reclutarlo?



RESPUESTA: En primer lugar, debo asegurarme de que no me encuentro en un “período sensible”, es decir, un período durante el cual se está tomando o se tomará una decisión que podría beneficiar a mi empresa Equans (negociación o renegociación de contratos, llamados a licitación, solicitud de autorización administrativa, etc.). Si este es el caso, no puedo aprobar esta contratación, ya que puede constituir tanto un conflicto de interés como, en algunos casos, corrupción. Fuera de tal período sensible, se permitiría una contratación de este tipo, si así lo permite la legislación local, y siempre que pueda garantizar que (I.) esta contratación no es probable que cree un conflicto de interés o influya de ninguna manera en las decisiones del concejal local en sus relaciones con mi empresa, (II.) he confirmado con mi Oficial de Ética que las circunstancias no generan dudas bajo la legislación local, y (III.) que el candidato es reclutado por sus propias calificaciones, y para un puesto de trabajo que se encontraba vacante y que coincidía con dichas calificaciones. Debo informar a RR.HH. antes de tomar cualquier decisión.

3.

DERECHO DE COMPETENCIA

El objetivo de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre las normas que deben seguirse en materia de derecho de la competencia.

A. Principios

Las prácticas anticompetitivas se refieren principalmente a:

Colusión

Es decir, acuerdos entre empresas o prácticas organizadas cuya intención, o resultado, es impedir, restringir o distorsionar la competencia, tales como:

- discusiones o acuerdos sobre precios, políticas de precios, cuotas de mercado y volúmenes de ventas;
- división y reparto de zonas geográficas, mercados o clientes;
- el intercambio de información comercial sensible y/o estratégica, en particular sobre precios, volúmenes de negocio, clientes y estrategia de la empresa.

Abuso de posición dominante

Es decir, cuando una empresa en posición dominante explota su posición para imponer condiciones discriminatorias o injustificadas comportándose de manera encaminada a eliminar, restringir o disuadir a todos los competidores actuales o potenciales de entrar o permanecer en el mercado o en un mercado relacionado, distorsionando así la libre competencia.

Las prácticas anticompetitivas pueden adoptar diversas formas, desde contratos formales hasta contratos tácitos o verbales, o incluso simples discusiones o declaraciones en la prensa. Las consecuencias de tales prácticas son numerosas:

Para Equans:

- Las multas pueden ascender hasta el 10% de la facturación consolidada del Grupo Bouygues;
- Las reclamaciones por daños y perjuicios con intereses pueden ser presentadas por las víctimas (nuestros clientes, competidores socios comerciales u otros);
- La imagen de la empresa puede verse seriamente dañada, creando un impacto duradero que puede amenazar el futuro de la empresa, por ejemplo, prohibiendo la licitación de contratos públicos o inducir a las autoridades a adoptar medidas para regular aún más el mercado y las actividades relacionadas.

Para cada uno de nosotros personalmente:

- Los individuos pueden estar sujetos a multas y penas de prisión;
- Se les puede prohibir el ejercicio de determinados mandatos o responsabilidades profesionales;
- Pueden ser objeto de medidas disciplinarias y despido.

Por otra parte, cuando se trata de sociedades o joint ventures de cualquier tipo, ya sea formalizados sólo contractualmente o a través de una entidad constituida, se entiende que siempre debe existir una necesidad contractualmente definida, clara y justificada para dicha asociación (interés comercial, proyecto específico, desarrollo tecnológico u otro). Dichas asociaciones nunca deben utilizarse para intercambiar información comercialmente sensible ni para ninguna otra forma de comportamiento anticompetitivo.

B. Medidas preventivas que deben adoptarse

Los colaboradores deben estar especialmente atentos en sus relaciones con los competidores. Desde el punto de vista del derecho de la competencia, deben abstenerse en todo momento de discutir o intercambiar información sensible o confidencial con los competidores:

- Abstenerse de **discutir o intercambiar** información sensible y confidencial desde el punto de vista competitivo con competidores, tales como:
 - (i.) Precios, políticas de precios, cuotas de mercado, volúmenes de ventas, descuentos, márgenes de beneficio, planes comerciales e información similar;
 - (ii.) Condiciones de venta y compra, costes de producción, emplazamiento e inversión;
 - (iii.) Compartir y distribuir áreas geográficas, mercados o clientes;
 - (iv.) Cualquier otra información estratégica considerada confidencial o que pueda influir en el comportamiento de otros competidores en el mercado.
- Abstenerse de **buscar información sobre los competidores**, que no provenga de fuentes públicas;

- Abstenerse de **intercambiar información** con competidores que respondan a la misma licitación;
- Abstenerse de **celebrar acuerdos destinados a boicotear** a competidores, proveedores o clientes;
- **Estar atento en caso de interacciones con competidores**, por ejemplo, en el contexto de proyectos de negociación con operadores o en organizaciones profesionales.
- **Cualquier membresía a la que los colaboradores se suscriban, en su capacidad profesional, en cualquier tipo de organización profesional**, ya sea local, nacional o internacional, relacionada o no con su actividad, debe estar sujeta a (I.) un análisis previo realizado por el asesor legal de la entidad, y (II.) una declaración al Oficial de Ética del empleado. El propósito del análisis por parte de un asesor legal es verificar los documentos legales (estatutos, acuerdos, reglamentos internos), así como la organización, funcionamiento y contenido de las actividades de los colegios profesionales, en particular en lo que se refiere a la sensibilización de los miembros sobre la necesidad de cumplir con la ley de competencia.

C. Procedimiento de Muralla China

En el curso de sus actividades, diferentes entidades de Equans pueden encontrarse compitiendo entre sí, o con otras entidades del Grupo Bouygues, en las mismas licitaciones públicas o privadas. En este contexto, es esencial que las ofertas que se presenten en las licitaciones actuales y futuras cumplan: (I.) con las reglas especificadas en cada reglamento de licitación específico, que pueden diferir de un país a otro, así como (II.) con los principios de las “Murallas Chinas” que se describen a continuación.

Como cuestión de principio, si bien las ofertas competitivas entre entidades del mismo grupo están permitidas siempre que estén autorizadas por las leyes del país específico o el procedimiento de licitación específico, sigue siendo imperativo que nuestras entidades actúen con total autonomía comercial e implementen procedimientos específicos de “Muralla China” para garantizar dicha autonomía y el cumplimiento de estrictas normas de confidencialidad.

En caso de competencia interna entre las entidades de Equans o entre las entidades de Equans y el Grupo Bouygues, es obligatoria la aplicación de procedimientos específicos de “Muralla China”, los cuales deberán permitir a cada entidad afectada:

- **mantener la autonomía jurídica y comercial**, lo que le permitirá desarrollar su propio proceso de gobernanza independiente para su oferta;
- crear **equipos dedicados a garantizar la independencia** en la etapa de preparación de solicitudes y ofertas, en cumplimiento de estrictas normas de confidencialidad. Cuando dos equipos internos que participan en el mismo proceso de licitación se relacionan con un único equipo central o centro de especialidad de Equans y/o Grupo Bouygues, aunque esto no está prohibido, tal equipo central o equipo de especialidad deberá ser informado inmediatamente de la presencia de una “Muralla China” y respetar el trato e intercambio de información por separado de manera completa y absoluta en relación con las dos ofertas que compiten entre sí;
- **prohibir todo intercambio de información comercial confidencial** entre las entidades correspondientes que compiten entre sí. Esta información confidencial se refiere a información relativa a: (I.) políticas de selección de ofertas; (II.) ingresos y márgenes generados/esperados; (III.) cualquier información comercial/estratégica que pueda restringir libre competencia;

(IV.) las principales características de los expedientes de solicitud/licitación que se preparan y presentan; (V.) principales características de las ofertas técnicas y comerciales presentadas;

- asegurar que **las herramientas digitales utilizadas por cada entidad competidora garanticen la estricta confidencialidad** de todos los elementos constitutivos e información que componen su oferta de compra. En particular, estos elementos deben ser almacenados en redes separadas de las utilizadas por otras entidades competidoras de Equans y/o Bouygues, y gozar de normas de acceso independientes.

D. Ejemplos prácticos

Ejemplo A:

En una reunión para miembros de una organización profesional, una contraparte de una empresa competidora me preguntó sobre nuestra política de precios. ¿Qué debo hacer?



RESPUESTA: Está **estrictamente prohibido** discutir estos temas con un competidor, incluso en el contexto de una organización profesional. Si, durante la reunión, las discusiones se desvían hacia tales temas, debo abandonar la reunión y hacer que mi salida y el motivo de mi partida consten en el acta de dicha reunión. Informaré a mi Oficial de Ética y solicitaré un detalle de la agenda de la reunión antes de cualquier reunión futura de la organización profesional, y me aseguraré de que se registre el acta.

Ejemplo B:

Como gerente, me doy cuenta de que dos entidades de Equans bajo mi supervisión van a responder al mismo llamado para una licitación de un nuevo cliente privado. ¿Cuáles son las reglas a seguir en tal caso?



RESPUESTA: El gestor en cuestión debe confirmar, con la ayuda del asesor jurídico de la entidad de que se trate, si la licitación en cuestión permite la competencia de ofertas de entidades del mismo grupo (Equans y/o Grupo Bouygues). En caso de que no esté prohibido, el gerente deberá asegurarse, con la ayuda del asesor legal de la entidad, de que se implementen las siguientes medidas para garantizar la autonomía comercial y la protección de la información comercialmente sensible de las diferentes entidades en caso de concurrencia de ofertas:

- (I.) La matriz de delegación debe ser respetada, y requiere la implementación de la "Muralla China";
- (II.) Cada oferta debe prepararse de forma confidencial, con total independencia comercial y operativa de la de la otra entidad competidora;
- (III.) El gerente a cargo de las dos ofertas competidoras (cualquiera que sea el nivel de entidad, país, MBU, Grupo) sigue siendo responsable de los beneficios y pérdidas finales (P&L) de las entidades afectadas;
- (IV.) Los miembros de los dos equipos de licitación que compiten se comprometen por escrito a respetar la estricta confidencialidad de la información relativa a la licitación de la que son responsables y en la que están trabajando, y a prohibir cualquier acción cuyo propósito o efecto sea contravenir los principios de los presentes compromisos de confidencialidad. Ningún miembro del equipo de licitación podrá tener conocimiento previo de la información relativa a una oferta competidora;

- (V.) Las funciones de apoyo que acompañan a los equipos de licitación de una entidad (jurídicas, de fijación de precios/adquisiciones, financieras, etc.) deben estar separadas e independientes de las funciones de apoyo de las entidades competidoras, salvo en el caso de los centros de especialidad conjuntos, que deben garantizar una estricta confidencialidad y separación del trabajo realizado en cada oferta;
- (VI.) El gerente debe delegar la revisión y el proceso de toma de decisiones para una de las ofertas competidoras a una persona que no haya tenido ni tendrá acceso a ambas ofertas;
- (VII.) Los documentos digitales relacionados con estas ofertas competitivas se almacenarán por separado y de forma independiente;
- (VIII.) Los documentos en papel relacionados con estas ofertas competidoras se almacenarán de forma independiente en gabinetes separados y bajo llave.



4. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El objetivo de este capítulo es recordar a los colaboradores de Equans las normas aplicables a la gestión de datos de carácter personal (Datos Personales).

En línea con nuestros valores éticos, Equans protege la privacidad y los datos personales de sus empleados, clientes y otras partes interesadas.

“**Datos personales**” es información relativa a una persona natural que puede ser identificada directa o indirectamente, por referencia a un número de identificación o a uno o más elementos específicos de esa persona (por ejemplo: apellidos, nombre, número de seguridad social, dirección de correo electrónico, dirección IP, etc.).

Equans procesa Datos Personales sobre sus empleados, clientes, socios, proveedores de servicios y proveedores como parte de sus actividades diarias (gestión de personal, gestión de prospectos, soluciones para clientes, etc.). Equans también procesa Datos Personales para cumplir con los requisitos legales.

Con la digitalización de nuestros negocios y procesos, Equans está expuesta a los riesgos de un tratamiento o intercambio interno o externo inapropiado de Datos Personales, lo que puede conducir a una pérdida de confianza tanto de los colaboradores como de los clientes actuales o futuros, así como al riesgo de multas y reclamaciones por daños y perjuicios. Las multas pueden ser cuantiosas, ya que se calculan sobre la facturación de la empresa (por ejemplo, dentro de la UE, el 4% de la facturación global).

A. Principios

Los datos personales deben recopilarse para fines específicos, explícitos y legítimos, y no procesarse de manera incompatible con esos fines. Por lo tanto, debemos garantizar los siguientes principios:

- El tratamiento de los datos debe tener un objetivo preciso;
- Los datos procesados deben ser coherentes con el propósito para el que fueron recopilados;
- Los datos no deben ser reutilizados para fines distintos a los declarados;
- Los datos recogidos deben ser adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los objetivos perseguidos;
- Los interesados deben ser informados de forma transparente sobre el uso y el intercambio de sus datos;
- Los interesados deben poder ejercer los derechos que les otorgan los reglamentos (por ejemplo, los derechos de acceso, rectificación, oposición, etc.);
- El responsable del control de datos debe implementar las medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado a los riesgos involucrados.

B. Medidas preventivas que deben adoptarse

Los colaboradores que, en el ejercicio de sus funciones, tengan acceso a los datos personales de los clientes están obligados a cumplir las siguientes normas:

- Compartir estos datos únicamente con personas que estén expresamente autorizadas a acceder a ellos;
- No poner en peligro la seguridad de los datos y, en particular, abstenerse de comuni-

car a personas no autorizadas información que permita el acceso a una herramienta informática para recopilar o almacenar los Datos Personales de clientes o empleados;

- Utilizar los datos únicamente para el fin para el que fueron recopilados y conservarlos únicamente durante el tiempo que sea necesario a tal efecto;
- Garantizar que los proveedores de servicios a los que se transmiten los datos cumplan con estos compromisos en relación con la seguridad y la finalidad;
- Alertar inmediatamente al Gerente de Privacidad de los Datos (“DPM”) o, en su caso, al Oficial de Protección de Datos (“DPO”), de la entidad en cuestión en caso de acceso no autorizado a los Datos Personales de los clientes o empleados;
- Los perfiles de administrador de los colaboradores que procesan datos de clientes a gran escala deben restringirse a personas que hayan recibido capacitación específica por parte del DPM o DPO de la entidad en cuestión.

Consideramos que la gobernanza de los Datos Personales es un elemento clave del marco de responsabilidad de Equans y exigimos a las entidades de Equans en los países en los que estamos representados que establezcan y apliquen procedimientos adecuados para la protección de los Datos Personales de acuerdo con los requisitos legales locales. Si tiene alguna pregunta sobre la gestión de Datos Personales dentro de Equans, póngase en contacto con su DPM o DPO de la MBU.

C. Ejemplos prácticos

Ejemplo A:

He recibido accidentalmente un correo electrónico que contiene listas de Datos Personales relativos a colegas. ¿Qué debo hacer al respecto?



RESPUESTA: La divulgación de esta información, incluso por error, se considera una violación de los Datos Personales y requiere una acción correctiva. Es posible que otras personas que no sean usted, que no tengan la autorización o no necesiten conocer esta información, también la hayan recibido. Debe ponerse en contacto inmediatamente con su DPM o con su gerente de línea para obtener orientación sobre los pasos a seguir.

Ejemplo B:

Como parte de mi trabajo, voy a tener que configurar un data lake que puede contener los datos personales de clientes y empleados. ¿Qué tengo que hacer?



RESPUESTA: Esto implica el procesamiento a gran escala de Datos Personales.

- Por lo tanto, debo ponerme en contacto con mi DPM o DPO, así como con el Oficial de Seguridad de Información de mi entidad (“CISO”). Ellos me informarán de los pasos a seguir para garantizar el cumplimiento de nuestros requisitos de ciberseguridad y las leyes de protección de Datos Personales, desde la etapa de diseño del proyecto.
- Como gestor de proyectos, tengo que asegurarme de que todos los que vayan a tener acceso administrativo ampliado tengan la formación adecuada en ciberseguridad y protección de datos personales.



5.

DERECHOS HUMANOS, DESARROLLO SOSTENIBLE Y RESPETO DEL MEDIO AMBIENTE

El objetivo de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre los compromisos de Equans con el desarrollo sostenible, así como la utilidad de la Carta CSR para Proveedores y Subcontratistas.

Equans está comprometida con el desarrollo sostenible en la compra de suministros, en la subcontratación y en los contratos de prestación de servicios, que son parte importante de su negocio.

La Carta para Proveedores y Subcontratistas de Responsabilidad Social Corporativa (“CSR”) del Grupo Bouygues está destinada a sus proveedores, subcontratistas, socios y prestadores de servicios. Formaliza los compromisos esperados por el Grupo Bouygues y Equans en materia de ética, lucha contra la corrupción, respeto de los derechos humanos y de las normas laborales, protección de la salud y la seguridad, y preservación del medio ambiente.

A. Principios

Al adherirse a la Carta, los proveedores se comprometen a respetar e implementar, y garantizar que sus propios proveedores y subcontratistas respeten e implementen, todos los principios que Equans aplica a sus entidades, en cumplimiento de los compromisos contractuales y la legislación nacional aplicable, en particular:

Ética:

Las entidades de Equans y sus proveedores actúan de manera justa con el fin de establecer y mantener relaciones de confianza duraderas. Los proveedores llevan a cabo sus actividades de acuerdo con los principios de honestidad y equidad, así como con las leyes y reglamentos aplicables, en particular en lo que respecta a la prohibición de prácticas anticompetitivas y corruptas.

Cumplimiento de las normas laborales:

- **Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a respetar los principios de libertad sindical, protección de los derechos sindicales y el derecho a la negociación colectiva (consagrado en el Convenio C87 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") de conformidad con la legislación local. En cualquier caso, los proveedores deberán cumplir con los requisitos de la legislación local en esta materia.
- **Utilización de trabajo forzoso u obligatorio:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a tomar medidas adecuadas para prevenir el uso del trabajo forzoso, es decir, cualquier trabajo o servicio que se exija a una persona bajo la amenaza de cualquier sanción y a la que dicha persona no haya consentido de forma voluntaria. La retención, como condición de empleo, de documentos de identidad, pasaportes, certificados de formación, permisos de trabajo o cualquier otro documento de

identificación, está prohibida, así como la obligación de los trabajadores para que paguen depósitos o presten garantías financieras para obtener trabajo. Todos los gastos de reclutamiento (pasaporte, visado, seguro, viajes, exámenes médicos, etc.) corren a cargo del empleador y no por el empleado.

- **Utilización de mano de obra ilegal:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a prevenir la utilización de mano de obra ilegal, tal como se define en las normas de los países en los que operan.
- **Trabajo infantil:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a cumplir con las disposiciones relativas a la eliminación del trabajo infantil y a la protección de los niños, consagradas en los convenios de la OIT. En particular, Equans se compromete a no emplear a ninguna persona que no haya alcanzado la edad mínima para trabajar de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios C138 y C182 de la OIT.
- **Discriminación:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a tomar las medidas adecuadas para prevenir toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de destruir o alterar la igualdad de oportunidades o el trato en el empleo o la profesión.
- **Jornada laboral:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a cumplir con la legislación local en materia de jornada laboral, incluidas las horas extraordinarias. En ausencia de leyes nacionales, deben aplicarse las normas de la OIT, es decir, las horas de trabajo no pueden exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Todos los trabajadores deben tener al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada período de 7 días, excepto en circunstancias excepcionales. Las horas de trabajo también deben adaptarse a

la temperatura para tener en cuenta las condiciones climáticas.

- **Remuneración:** Las entidades de Equans y sus proveedores se comprometen a cumplir con la legislación local en materia de salarios mínimos y se comprometen a pagar a los colaboradores sus salarios de forma regular. Los proveedores se comprometen al pago de horas extraordinarias de acuerdo con los cánones definidos por la legislación local aplicable. A falta de reglamentación nacional, la remuneración debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas, de conformidad con el Convenio C131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos.
- **Acoso:** Los colaboradores de Equans y sus proveedores no deben ser sometidos a castigos, acoso o abusos de naturaleza física, sexual, psicológica o verbal.
- **Vivienda:** Cuando Equans y sus proveedores proporcionan vivienda a sus empleados, deben garantizar la seguridad física y la protección de los ocupantes. La vivienda debe satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores (es decir, alimentos, acceso a agua corriente y potable, instalaciones sanitarias, higiene, privacidad), de acuerdo con la legislación aplicable. En el caso de alojamientos que duren más de seis meses, se aplican requisitos adicionales (véanse los detalles en el Apéndice 8 del presente documento).

Protección de la salud y la seguridad:

Los proveedores se comprometen a proporcionar a sus trabajadores un entorno de trabajo seguro que proteja su salud. Los riesgos asociados a sus actividades deben ser identificados y evaluados. Los proveedores deben hacer todo lo posible para controlar estos riesgos y tomar las medidas necesarias de precaución para prevenir y proteger contra accidentes y enfermedades ocupacionales.

Preservación del clima, la biodiversidad y los recursos:

De conformidad con las normas internacionales y estándares locales, las entidades de Equans y sus proveedores toman medidas para minimizar su impacto negativo medioambiental y aplican medidas que contribuyan a preservar el clima y el medio ambiente, tanto en lo que se refiere a sus productos como a su sistema de gestión. Esto se aplica, en particular, a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, el mantenimiento de la biodiversidad y los ecosistemas, la prevención del agotamiento de los recursos naturales y la gestión de residuos y sustancias tóxicas. Se esfuerzan por limitar los problemas de los residentes locales y reducir su consumo de energía, las emisiones al agua, al aire y al suelo, y los residuos generados durante las distintas etapas de sus actividades, en particular, el envasado.

B. Compromiso de los proveedores

Antes de celebrar un contrato con un proveedor o subcontratista, los colaboradores deben consultar la Gobernanza de Adquisiciones Equans (PR EQ 01), que proporciona directrices detalladas sobre los criterios que deben determinar la elección de una parte contratante.

Los colaboradores que participen en la negociación de contratos deben asegurarse de incluir una Cláusula Ética en dichos contratos, tal y como se define en la LECPD del Grupo, y hacer referencia a la Carta de CSR de Grupo Bouygues para Proveedores y Subcontratistas.

C. Ejemplos prácticos

Ejemplo A:

Durante mi última visita a las instalaciones de un subcontratista, descubrí que no había cumplido con sus obligaciones para con sus empleados (empleo ilegal, incumplimiento de las normas de salud y seguridad). ¿Qué debo hacer al respecto?



RESPUESTA: Esta situación no es aceptable y puede perjudicar a Equans. Debo informar inmediatamente a mi Oficial de Ética y a mi gerente de línea para que podamos encontrar una solución que garantice que este subcontratista respete sus compromisos o, en caso de que no lo haga, Equans debería revisar su relación comercial en curso con este subcontratista.

Ejemplo B:

Estoy comprando equipo a un proveedor en un lugar donde hay campos de trabajo forzado. ¿Qué debo hacer para garantizar que el proveedor respete los derechos humanos?



RESPUESTA: Debo preguntar al proveedor sobre su cadena de suministro. Las discusiones sobre el contenido del contrato son una oportunidad para discutir con mi proveedor hasta qué punto tiene conocimiento sobre las regulaciones de derechos humanos y evaluar el nivel de riesgo, y lograr que se comprometa estrictamente a cumplir con estas regulaciones. Debo incluir una Cláusula Ética en mi contrato, que estipula el cumplimiento de la normativa medioambiental y de la normativa sobre derechos humanos y condiciones de trabajo. Esta cláusula establece un derecho a auditoría que puedo activar si sospecho que el proveedor está violando los derechos humanos durante la ejecución del contrato.

6.

EVALUACIONES DE TERCEROS (DUE DILIGENCE)

El propósito de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre la importancia de evaluar la integridad de terceros.

De acuerdo con el marco legal vigente aplicable a Equans y sus entidades, éstos deben evaluar la integridad de los terceros con los que hemos entablado o estamos considerando entablar una relación comercial.

La falta de vigilancia con respecto a la integridad de dichos terceros, con los que hemos entablado o pretendemos entablar una relación comercial, podría implicar directa o indirectamente a Equans y sus entidades en actos constitutivos de faltas o delitos (violaciones de la integridad, los derechos humanos, etc.), y puede empañar la reputación de Equans, causar daños duraderos a sus actividades, y también puede dar lugar a la responsabilidad penal de la empresa y sus directores. Además, la evaluación ética de terceros nos permite identificar si están sujetos a sanciones económicas internacionales o incluso embargos.

El objetivo de la “**evaluación ética**” (o “**due diligence**”) de terceros es, por lo tanto, gestionar los riesgos en los que Equans y sus entidades pueden incurrir en sus relaciones con terceros, ya sean (I.) clientes; (II.) cocontratantes; (III.) proveedores; (IV.) proveedores de servicios; (V.) intermediarios (asesores o consultores de negocios); (VI.) subcontratistas; (VII.) beneficiarios de donaciones/auspicios/patrocinos; (VIII.) consultores; (IX.) destinatarios de adquisiciones o compradores/vendedores; (X.) socios; y (XI.) cualquier persona natural o jurídica con la que Equans y/o una de sus entidades tenga una relación comercial, y que pueda exponer a Equans a riesgos éticos.

La evaluación ética de terceros debe realizarse antes de que la relación se decida formalmente y debe actualizarse periódicamente en determinados casos (aproximadamente cada dos años o menos, tras un evento que aumente el nivel de riesgo relacionado con el tercero, por ejemplo, venta, fusiones/adquisiciones, etc.).

A. Diferentes niveles de due diligence éticos de terceros

Todo tipo de terceros pueden estar sujetos a una evaluación ética como se detalla anteriormente.

La naturaleza de las evaluaciones éticas que se deben realizar y, por lo tanto, la información que se recopila sobre un tercero depende del nivel de riesgo que este tercero represente para Equans.

El Oficial de Ética asigna a cada tercero un perfil de riesgo tan pronto como tiene conocimiento de un nuevo proyecto o transacción. Este perfil de riesgo se determina sobre la base de:

El proyecto o transacción planeada;

- Conocimiento del país en el que se desarrolla el proyecto;
- El Índice de Percepción de la Corrupción (“IPC”) de Transparencia Internacional;
- El costo total estimado del proyecto.

En términos prácticos, los terceros que se consideren de poco o ningún riesgo pueden no estar sujetos a una evaluación ética o pueden estar sujetos a una evaluación simplificada, mientras que los terceros que presenten el mayor riesgo requerirán una evaluación en profundidad.

Este mismo principio se aplica a cualquier trato comercial con un tercero, no solo en el caso de proyectos o transacciones.

<p>Exención de la evaluación ética de terceros</p>	<p>Sin riesgo</p>	<p>Podrán quedar exentos de la evaluación ética los terceros que no representen ningún riesgo ético por razón de su sector de actividad, ubicación geográfica y el valor del contrato suscrito. Estos criterios se definen a nivel de cada MBU en función del grado de exposición a riesgos éticos.</p>
<p>Autoevaluación ética por parte de terceros</p>	<p>Riesgo bajo</p>	<p>Un cuestionario ético de autoevaluación puede ser enviado directamente por la entidad o la MBU, o el comprador dentro del departamento de compras, a terceros que presenten un riesgo bajo. El riesgo bajo se define a nivel de cada MBU, de acuerdo con su grado de exposición al riesgo ético.</p> <p>Sin embargo, si las respuestas proporcionadas por el tercero no son satisfactorias, la evaluación ética debe continuar con una evaluación de Nivel 1 o incluso de Nivel 2.</p>
<p>Evaluación ética de nivel 1</p>	<p>Riesgo medio</p>	<p>Una evaluación ética de nivel 1 es una investigación ética realizada en bases de datos de código abierto, basada en búsquedas en la base de datos LexisNexis o equivalente, que puede reforzarse con soluciones de búsqueda especializadas o incluso automatizadas. Implica identificar y analizar los riesgos éticos y de cumplimiento de terceros, sus directores, accionistas y beneficiarios finales.</p> <p>Si los riesgos identificados o la información disponible en bases de datos de código abierto no permiten calificar el riesgo ético presentado por un tercero, se debe realizar una evaluación ética de Nivel 2.</p>
<p>Evaluación ética de nivel 2</p>	<p>Riesgo Alto</p>	<p>Una evaluación ética de nivel 2 es una investigación en profundidad realizada por un profesional de inteligencia empresarial , en la mayoría de los casos externo a cualquier entidad de Equans. El informe de esta evaluación ética de nivel 2 es revisado por el Oficial de Ética a cargo del asunto, quien brinda su asesoramiento y recomendaciones sobre el tercero en cuestión.</p>

Salvo en el caso de los contratos en el ámbito de las adquisiciones, para los que el departamento de adquisiciones de la entidad realiza la evaluación ética de Nivel 1, todas las demás evaluaciones éticas de Nivel 1 son realizadas por el Oficial de Ética de la entidad de que se trate. Todas las evaluaciones éticas de Nivel 2 son organizados y supervisados por el Oficial de Ética de la entidad de que se trate.

B. Normas específicas relativas a los Comités de Riesgo Equans

De acuerdo con las reglas descritas en el Proceso de Gobernanza y Comités de Proyectos de Equans (SA EQU 01), y en línea con el Procedimiento de Fusiones y Adquisiciones de Equans (GM EQU 05), para cualquier proyecto que requiera aprobación a nivel de país, de un Comité de Riesgos a nivel de MBU o Grupo Equans, y para cualquier transacción de fusiones y adquisiciones de cualquier valor, se requiere una evaluación ética de Nivel 1 por parte del Oficial de Ética de la entidad, en relación con las partes interesadas del proyecto (con una antigüedad inferior a 2 años) o compradores/vendedores en caso de fusiones y adquisiciones (con una antigüedad inferior a 3 meses).

C. Seguimiento de una evaluación de Ética de terceros

Las medidas que deben adoptarse tras una auditoría de cumplimiento pueden ser las siguientes:

La relación comercial puede continuar en ausencia de riesgo identificado;

Si durante la auditoría se identifican elementos de riesgo, el Oficial de Ética de que se trate, involucra al director de la entidad para decidir sobre:

- La continuación de la relación comercial, sujeto a la adopción previa de medidas apropiadas de due diligence (envío de un cuestionario KYC al tercero, compromiso preciso por parte del tercero sobre los elementos de denuncia informados, la inserción de una Cláusula Ética en el contrato, etc.); o
- La terminación de la relación comercial, si el riesgo identificado es considerado por el director a cargo como inmanejable.

Si tiene alguna duda sobre la interpretación de estos principios, debe ponerse en contacto con su Corresponsal de Ética, el Oficial de Ética de la MBU o el Oficial de Ética del Grupo Equans.



7. DONACIONES, PATROCINIOS Y AUSPICIOS

En este capítulo se definen los principios aplicables a las donaciones, auspicios y a las operaciones de patrocinio. Estos principios pueden ser complementados por un procedimiento local dentro de cada MBU o país, siempre de conformidad con los principios establecidos en el presente documento.

Las donaciones, auspicios (también conocidos como filantropía corporativa en algunos países) y las actividades de patrocinio de Equans ayudan a afirmar la responsabilidad social del Grupo y a resaltar nuestros valores, especialmente hacia nuestros socios locales.

Estas actividades, que apoyan proyectos con fuertes raíces locales y territoriales, se llevan a cabo de forma transparente, en beneficio de organizaciones cuyos valores y principios cumplen con los definidos en los compromisos de CSR de Equans y con la ECD de Equans, así como con las regulaciones y estándares internacionales, nacionales y locales aplicables.

Estas normas también están destinadas a responder a las expectativas del marco legal aplicable a Equans y sus entidades (en particular, aquel relacionado con la lucha contra la corrupción, derechos humanos, salud y seguridad, y medioambiente).

Conceptos clave:

- Una **donación** es el acto de dar un bien, un servicio o una suma de dinero, sin esperar nada en retribución. Puede adoptar varias formas: en efectivo (sumas de dinero, condonación de deudas), en especie o en habilidades (equipamiento, puesta a disposición de instalaciones técnicas).
- El **patrocinio** es una contribución (financiera, en especie o en competencia) a una organización que apoya la obra de interés público sin un beneficio equivalente por parte del beneficiario del auspicio (en cada caso de la manera en que puedan definirse en la legislación del país correspondiente). Dependiendo de la legislación del país, el patrocinio puede permitir la asociación con una empresa en particular, por lo tanto, el nombre de la marca Equans y el logotipo también se podría mostrar.
- El **auspicio**, por su parte, es un gasto en interés directo de la empresa con el fin de obtener un retorno (en términos de imagen y/o servicios) proporcional a la suma invertida (por ejemplo: logotipos de Equans en un estadio o en un barco).

Por lo general, el patrocinio y las donaciones pueden dar lugar a un tratamiento fiscal específico según el país en cuestión, por lo que se recomienda siempre consultar a sus equipos financieros y fiscales cuando decida proporcionarlos.

A. Principios para conceder donaciones, patrocinios o auspicios

- Cada país y/o entidad determina su hoja de ruta y la comparte con el Departamento de Comunicaciones del Grupo Equans en una reunión anual del comité organizada con todos los Directores de Comunicación de las MBUs;
- Para todas las operaciones de donación, auspicio y patrocinio, el nivel de validación especificado en el procedimiento de Matriz de Autorización (GM EQU 02 V02) debe ser respetado, siendo a la fecha, que cualquier cantidad superior a 25.000 EUR (antes de impuestos), por operación, debe ser validada por el Departamento de Comunicaciones del Grupo Equans;
- Un due diligence ético de terceros debe realizarse de acuerdo con el Capítulo 6 de este documento, antes de que se pueda conceder cualquier donación, patrocinio y auspicio y el acuerdo pertinente pueda ser firmado;
- Cada operación prevista debe formalizarse en forma de un contrato, que debe ser validado antes de la firma por el asesor jurídico de la entidad de que se trate;
- El firmante del acuerdo no debe tener conflicto de interés con el beneficiario de la operación de que se trate;
- La contribución (ya sea para donación, patrocinio y auspicio) debe ser monitoreada para asegurar que se utilice para los fines descritos en el acuerdo;
- Para la compra de palcos para eventos deportivos, debe cumplirse con lo dispuesto en el Capítulo 1 (Política de Regalos y Hospitalidades) de este documento.

B. Prohibiciones

Todas las entidades de Equans tienen prohibido participar en cualquier operación de donación, patrocinio o auspicio en las siguientes circunstancias:

- Los beneficiarios figuran en una lista de embargo o en una lista de sanciones internacionales;
- Se trata de una condición para la finalización de un proyecto, o llega en un momento estratégico que podría afectar a los intereses de la entidad de Equans de que se trate (por ejemplo, durante un período sensible, como un llamado a licitación en curso, una solicitud de autorización pendiente, etc.);
- El beneficiario claramente está buscando un beneficio personal o se está comportando o administrando de una manera que da motivos para sospechar o permitir la malversación de fondos por parte de sus miembros;
- El empleado que inició el proyecto recibe un beneficio personal directo del mismo;
- La iniciativa es de carácter sectario, racista o xenófobo y contradice los objetivos, valores e intereses de Equans;
- Financia partidos políticos, sindicatos u organizaciones profesionales.

C. Ejemplos prácticos

Ejemplo A

Con el fin de organizar la remodelación de una sala de conciertos, una municipalidad local organizó una licitación en la que Equans pretende participar. Durante las negociaciones, en las que participé como responsable comercial del sector, el alcalde me dio la impresión de que se agradecería el apoyo financiero al club local de balonmano, del que también es presidente. Sugirió asociarse con Equans para la compra de los servicios del club, incluido el uso de un palco de espectadores para los colaboradores y sus invitados en los partidos del club. ¿Puedo aceptar su propuesta y firmar un contrato de servicios con el club de balonmano?



RESPUESTA: **No**, usted debe negarse a comprar servicios o proporcionar apoyo financiero de un club deportivo mientras haya un proceso de licitación en curso en el que esté participando. La adjudicación de un contrato nunca debe estar supeditada a la prestación (ni siquiera indirecta) de ninguna contraprestación, que pueda percibirse como una ventaja indebida susceptible de sanciones. De manera más general, debe estar especialmente atento a las prácticas destinadas a proporcionar apoyo financiero a los clubes/asociaciones deportivas o culturales en cualquier forma (donación, patrocinio, auspicio etc.), y verificar que esta operación esté en línea con la estrategia de Equans. En tal situación, debe informar a su gerente de línea y a su Oficial de Ética.

Ejemplo B

El club de vela de mi antigua escuela pronto organizará su regata anual, pero tiene dificultades para encontrar financiamiento. Un miembro me sugirió que le pidiera a mi empleador que donara una suma de dinero a la escuela para salvar la regata, que de otro modo podría cancelarse. A cambio, la escuela se ofrece a colgar pancartas con los colores y logotipos de Equans durante el evento, y también está planeando una discusión entre los colaboradores de Equans y los estudiantes. ¿Qué debo decir?



RESPUESTA: **Sí**, ya que se trata de un contrato de auspicio, que en sí mismo no es ilegal de ninguna manera. Sin embargo, este enfoque debe estar en consonancia con la estrategia de Equans y el beneficio debe estar claro. Por lo tanto, debe ser propuesto y aprobado por los departamentos correspondientes, en particular los responsables de la comunicación y los auspicios.

El Principio 5 de IMPACT, el compromiso de Equans con el desarrollo local, establece que: "somos un actor económico local dinámico y responsable, que crea puestos de trabajo y proporciona formación profesional". En nuestro caso, la consideración ofrecida por la escuela parece estar en línea con la estrategia de Equans, ya que en este caso el intercambio con los estudiantes debería permitirnos presentar los negocios de Equans, así como nuestros cursos de formación y ofertas de trabajo disponibles.

8.

ASESORES O CONSULTORES DE NEGOCIOS

El propósito de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre los procedimientos para utilizar un asesor o consultor de negocios.

Un asesor o consultor de negocios (también llamado intermediario) se define como cualquier persona natural o jurídica, independientemente de su capacidad o nombre, que actúe en nombre de una entidad de Equans para asesorarla en la obtención de un contrato, compromiso, decisión o autorización de cualquier tipo, para obtener contratos o para desarrollar, concluir o perpetuar las actividades comerciales de Equans, mediante el establecimiento de contactos con funcionarios públicos o particulares.

Una persona será considerada como un asesor o consultor de negocios ya sea que sus actividades de asesoría o consultoría de negocios sean la única o principal actividad realizada para Equans, o fueren secundarias respecto de otras actividades. Por ejemplo, cuando se trata de una actividad secundaria, un asesor técnico que también intenta encontrar nuevas oportunidades de negocio para Equans es un asesor o consultor de negocios para los efectos de esta política. Además, para determinar si un tercero está comprendido en una de las categorías anteriores, es necesario examinar el objeto concreto del contrato, con independencia de su denominación o de la naturaleza de los trabajos realizados anteriormente por el tercero de que se trate.

Dada la posible exposición al riesgo de corrupción o tráfico de influencias que puede derivarse de las relaciones con los asesores o consultores de negocios, debemos estar especialmente atentos a la hora de seleccionar a los asesores o consultores de negocios y a la hora de supervisar y controlar las tareas que se les encomiendan, con el fin de garantizar que estas relaciones cumplen con la legislación vigente. Es una parte esencial de la protección de las entidades de Equans y sus empleados contra cualquier riesgo legal, comercial, financiero o reputacional.

A. Principios

- El uso de asesores o consultores de negocios debe seguir siendo una excepción y responder a una necesidad precisa y clara de Equans;
- La externalización de un encargo a un asesor o consultor de negocios debe estar justificada por la ausencia de personal cualificado dentro de Equans para realizar la actividad comercial en cuestión y/o en el país en cuestión para el encargo en cuestión;
- La misión prevista debe consistir sistemáticamente en servicios legítimos que sean necesarios para el desarrollo lícito de los negocios del Grupo;
- Todos los asesores o consultores de negocios deben someterse a una evaluación de due diligence antes de firmar un contrato

de acuerdo con el Capítulo 6 (Evaluaciones de Terceros) de este documento;

- La remuneración de los asesores o consultores no puede basarse únicamente en las comisiones por éxito y debe estar en línea con los precios de mercado para los tipos de servicios prestados.
- El contrato de los asesores o consultores de negocios (“**contrato BC**”) debe ser un contrato de duración determinada y no puede contener una cláusula de renovación automática.
- Los contratos de BC deberán respetar y cumplir con todo el Código de Ética de Bouygues (Apéndice 1 del presente documento) y el Código de Conducta Anticorrupción (Apéndice 2 del presente documento)..

B. Medidas de gestión de riesgos

- El Oficial de Ética de la MBU o de la entidad de que se trate es responsable de llevar a cabo el due diligence en materia de ética en relación con el asesor o consultor de negocios y la entidad del asesor o consultor de negocios;
- El Oficial de Ética de la MBU o de la entidad en cuestión informa al gerente legal de la entidad (o, si no está disponible, al gerente legal de la MBU) de los resultados del due diligence y describe los pasos resultantes que deben seguirse para preparar el contrato de BC (el modelo de contrato está definido y es obligatorio, según lo dispuesto por el LECPD del Grupo Equans);
- Antes de firmar el contrato de BC, el abogado a cargo del contrato de BC debe asegurarse de que el contrato de BC se corresponda con el modelo de contrato obligatorio de BC, en cooperación con el gerente legal de la entidad y/o MBU;
- Dependiendo del resultado de la debida diligencia ética, y de acuerdo con el LECPD del Grupo Equans, es posible que se solicite al abogado a cargo del contrato de BC que agregue ciertas cláusulas al borrador obli-

gatorio, en particular para evitar cualquier conflicto de interés;

- El borrador final del contrato de BC debe presentarse al menos al Oficial de Ética de la MBU para su aprobación o, cuando supere el umbral definido en la Matriz de Autorización de Equans (GM EQU 02 V02), al Oficial de Ética del Grupo Equans para su aprobación;
- Cualquiera que sea la entidad de Equans que firme el contrato de BC, cualquier enmienda posterior debe redactarse de acuerdo con el abogado de referencia que redactó el contrato inicial de BC y dar lugar a un memorando adicional enviado al Oficial de Ética de la MBU o de la entidad;
- El seguimiento de la ejecución del contrato de BC, el seguimiento de los informes de actividad del asesor o consultor de negocios y la revisión y aprobación de cualquier factura en línea con el contrato de BC serán asegurados directamente por la persona de Equans que firma el contrato de BC;
- Cada asesor o consultor de negocios debe elaborar un informe de actividad con una frecuencia que debe ser definida (al menos cada 6 meses) antes del pago de cualquier remuneración, para garantizar que la tarea se haya realizado de acuerdo con el contrato BC.

Si tiene alguna duda sobre la interpretación de estos principios, debe ponerse en contacto con su Oficial de Ética o con el Oficial de Ética del Grupo Equans.

9.

RESTRICCIONES AL COMERCIO INTERNACIONAL

Este capítulo tiene como objetivo sensibilizar a los colaboradores de Equans sobre las restricciones comerciales impuestas a Equans y a sus empleados.

Las **sanciones internacionales** establecen diversos grados de restricciones que van desde embargos económicos totales hasta sanciones dirigidas a sectores o personas específicas. Las **medidas de embargo** implican prohibiciones o restricciones que afectan a la capacidad de Equans para realizar transacciones o actividades transfronterizas a gran escala que involucren a determinados países, individuos, entidades u organizaciones. Las sanciones pueden ser aún más restrictivas y abarcar sanciones o medidas que pueden ser económicas, políticas o dirigidas a situaciones específicas. Las sanciones internacionales no son mutuamente excluyentes y, por lo tanto, pueden acumularse, lo que añade un nivel adicional de complejidad al análisis de las obligaciones y prohibiciones existentes.

A. Tipos de restricciones

Los principales tipos de restricciones encontrados incluyen:

Restricciones geográficas (embargos):

Sanciones dirigidas a un país (o región) y/o aplicables a sus nacionales, instituciones políticas o cualquier persona que se encuentre dentro de ese territorio;

Restricciones a regímenes (actuales o anteriores) o grupos de individuos;

Restricciones financieras:

Agotar las fuentes de financiamiento, las inversiones y los medios de pago, acceso restringido a los sistemas bancarios y financieros, la imposibilidad de asegurar riesgos o ser indemnizado en caso de pérdidas;

Restricciones a las personas:

Personas o entidades específicamente enumeradas, complementadas, si corresponde, por todas las entidades controladas por estas personas;

Restricciones sectoriales:

Algunas restricciones se dirigen exclusivamente a sectores económicos definidos o comportamientos y organizaciones transnacionales, sin distinción ni limitación geográfica;

Restricciones a la exportación o reexportación:

Restricciones que prohíben la exportación de todos los bienes, productos o servicios o determinadas categorías de los mismos; restricciones que prohíben la exportación a través de un tercer país (reexportación) de estos bienes, productos o servicios. En algunos casos, las medidas de control de las exportaciones pueden ser autorizadas mediante una licencia previa de exportación o importación para determinadas categorías de mercancías y/o servicios, bienes de doble uso, softwares o tecnologías, o limitar dicha licencia previa.

Las restricciones anteriores pueden aplicarse como sanciones o embargos internacionales, según decidan determinados países u organizaciones internacionales, mundiales o regionales.

B. El cumplimiento de las restricciones al comercio internacional es imperativo

El incumplimiento de los embargos o sanciones internacionales conlleva riesgos significativos, incluida la responsabilidad penal de Equans, sus entidades, empleados individuales u otros representantes de Equans. El incumplimiento puede dar lugar a que Equans, sus entidades, funcionarios, directores o empleados:

- estén sujetos a restricciones en el ejercicio de actividades de inversión en países en los que se ha determinado que la entidad ha violado los embargos o sanciones internacionales aplicables;
- estén expuestos a acciones de terceros que puedan amenazar a la entidad (por ejemplo, decisiones de desinversión de inversionistas institucionales, rescisión de contratos con proveedores o clientes, o el ofrecimiento de condiciones crediticias menos favorables por parte de los prestamistas);
- estén expuestos a sanciones penales o civiles significativas, incluidas multas sustanciales o encarcelamiento.

En consecuencia, los organismos reguladores internacionales y las autoridades policiales, los mercados financieros, las partes interesadas de Equans y los inversionistas institucionales son especialmente sensibles a esta cuestión, ya que cualquier posible incumplimiento de embargos o sanciones internacionales puede tener repercusiones considerables para el Grupo en términos financieros, de continuidad de negocio y/o reputacionales.

Es responsabilidad de todos los colaboradores y directivos de Equans que trabajen a nivel internacional o que comercien con países extranjeros (actividades de exportación), (I.) disponer de un nivel suficiente de información sobre el estado de los embargos y sanciones internacionales en los países con los que se prevé la actividad comercial, y (II.) estar familiarizados con el Programa de Cumplimiento específico del Grupo Bouygues, que se encuentra en el Apéndice 6.

El LECPD del Grupo Equans debe: validar proyectos (I.) relacionados con actividades de exportación en países bajo embargo y/o sanciones internacionales, así como para estados no reconocidos internacionalmente y territorios no autónomos y (II.) que involucren US Nexus (fuera de la zona de EE. UU.). En la práctica, el Oficial de Ética del Grupo Equans presentará la solicitud al CEO de Equans para su aprobación.



10.

EL SISTEMA DE EQUANS PARA LA DENUNCIA Y TRATAMIENTO DE INCIDENTES ÉTICOS

El propósito de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre cómo funciona el sistema de denuncia de incidentes éticos de Equans.

A. ¿Cómo puedo denunciar incidentes éticos dentro de Equans?

Un incidente ético puede ser reportado a través de conversaciones con su gerente de línea, Recursos Humanos, su asesor legal, su Oficial de Ética o a través de la plataforma de denuncia de incidentes de Equans <https://equans.besignal.com>

B. ¿Qué asuntos están cubiertos por la denuncia de incidentes?

Puede denunciar incidentes éticos que, en su opinión, se encuadren en una de las siguientes áreas:

- Acoso o discriminación;
- Violaciones de los derechos humanos, la salud, la seguridad y el medio ambiente;
- Corrupción, robo y fraude;
- Conflictos de interés;
- Otros (cualquier delito o incumplimiento de la ley aplicable, el Código de Ética de Bouygues y cualquier parte la ECD de Equans).

Lo animamos a que entregue detalles de los incidentes de forma precisa y objetiva. Para ello, le invitamos a adjuntar cualquier documento, información o dato, en cualquier forma o soporte, que pueda respaldar su denuncia.

Si no está seguro de la información que está pro-

porcionando, indíquelo claramente en su denuncia. Cualquier documento, información o dato facilitado que no esté comprendido en el ámbito del incidente denunciado será destruido o archivado a la mayor brevedad posible.

C. ¿Quién es el destinatario de mi denuncia de incidente?

En principio, el Oficial de Ética del Grupo Equans es el destinatario de todas las denuncias/alertas de incidentes éticos, ya sea que se informen a través de la plataforma de denuncia de incidentes o de otro modo. No obstante, en función del objeto de la descripción del incidente, también podrá enviarse al gerente de línea, al gerente de recursos humanos y al Oficial de Ética de la entidad de que se trate si es necesario para el tratamiento y/o la investigación del incidente denunciado. Además, si es necesario, se puede recurrir a otras partes, para garantizar que el incidente notificado se gestione correctamente (el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Finanzas, el Departamento de Compras, etc.). Podemos comunicarnos con el remitente de la denuncia de incidente y reenviar cualquier información adicional utilizando el sistema de mensajería segura de la plataforma de denuncia de incidentes (plataforma de denuncias).

D. ¿Cómo se evalúa la admisibilidad de mi denuncia de incidente?

La admisibilidad de su denuncia de incidente se evaluará sobre la base de los siguientes criterios:

- ¿Los hechos denunciados son contrarios a la ley, a los reglamentos o a la ECD de Equans?
- ¿Se describen los hechos con suficiente detalle?
- ¿La advertencia se emite de buena fe y sin esperar una contraprestación económica?

Tenga en cuenta: Si la información se obtuvo fuera de un contexto profesional, el remitente debe haber tenido conocimiento personal de la misma.

E. ¿Qué sucede si mi denuncia de incidente es inadmisibles?

Si ha denunciado el incidente a través de la plataforma de denuncias (<https://equans.besignal.com/enterprises>), se le informará de la inadmisibilidad y de los motivos de la misma a través del sistema de mensajería segura. Si se envía por otro medio, se le informará de la inadmisibilidad y los motivos de la misma a través del mismo medio que utilizó para ponerse en contacto con nosotros, o de cualquier otra forma que usted haya indicado.

Todos los documentos e información comunicados en el contexto de este informe de incidente serán destruidos o archivados de forma anónima sin demora. No se tomarán represalias ni medidas disciplinarias en su contra si su alerta se emitió de buena fe y sin esperar una contraprestación económica. Por otro lado, el uso de la plataforma de mala fe, con la intención de causar daño, puede exponerlo a medidas disciplinarias.

Si ha informado del incidente a través de otros canales, en la medida de lo posible y si así lo prefiere, se le proporcionará la misma respuesta que la anterior a través del mismo medio de comunicación que utilizó cuando informó por primera

vez del incidente. Para todos los incidentes reportados oralmente, le pediremos permiso para darle comentarios por escrito a través de correo electrónico o a través de la plataforma de denuncias.

F. ¿Puedo enviar una denuncia anónima?

Puede denunciar un incidente ético de forma anónima a través de nuestra plataforma de denuncia de incidentes o de otro modo. No obstante, le recomendamos que se identifique, teniendo en cuenta que su identidad se mantendrá confidencial durante todo el proceso de investigación y gestión del incidente.

G. ¿Qué sucede después de denunciar un incidente ético?

Una vez que se ha presentado la denuncia de incidente a través de nuestra plataforma de denuncias, la plataforma genera un código confidencial único que debe conservar para acceder al seguimiento del incidente denunciado y a la mensajería segura desde la página de inicio. Una vez que se haya recibido el incidente denunciado, también se le informará:

- que su denuncia ha sido recibida, dentro de los 7 días hábiles siguientes;
- de las medidas previstas o adoptadas para evaluar la exactitud de su alerta, en un plazo máximo de 3 meses, desde el acuse de recibo; y
- de las medidas adoptadas para hacer frente al incidente denunciado, en un plazo máximo de 3 meses.

El tiempo que se tarda en procesar su denuncia varía y depende de la complejidad de los hechos denunciados y de la naturaleza de la información que usted ha podido proporcionar. Todos los intercambios en la plataforma están completamente encriptados y se puede acceder a ellos haciendo clic en el botón "acceder a una denuncia existente" e ingresando su código confidencial.

En la medida de lo posible, se aplicarían los mismos retrasos en la respuesta incluso si el incidente se notifica a través de otro medio de comunicación (teléfono, correo electrónico u otro). Sin embargo, si el remitente de la denuncia no ha proporcionado una dirección de correo electrónico o un número de teléfono de respuesta, y ha permanecido en el anonimato, no será posible recibir comentarios.

H. ¿Mi incidente denunciado está protegido por obligaciones de confidencialidad?

TODOS los incidentes denunciados se recopilan y procesan de tal manera que se garantiza una estricta confidencialidad, incluyendo:

- su identidad como denunciante;
- la identidad de la(s) persona(s) a la(s) que se refiere la denuncia;
- cualquier tercero mencionado en la denuncia;
- documentos, información o datos recopilados como parte de la denuncia.

Las personas que tengan conocimiento de los detalles del incidente tomarán todas las medidas apropiadas para proteger la seguridad y confidencialidad de los documentos e información relacionados, ya sea que se recopilen, procesen o almacenen. Estas personas también están obligadas por un compromiso escrito de confidencialidad reforzada.

I. ¿Se puede acceder a la plataforma de denuncia de incidentes a través de teléfonos móviles o tabletas?

Sí, se puede acceder a la plataforma desde cualquier navegador de Internet en un teléfono inteligente o tableta escaneando el Código QR, y en:

<https://equans.besignal.com>

J. ¿Qué debo hacer si pierdo mi código de alerta confidencial de la plataforma de denuncias?

El código de alerta es único y personal para usted y solo para usted. Si se pierde u olvida, no se puede restablecer. En consecuencia, habrá que presentar una nueva denuncia.

SISTEMA DE DENUNCIA DE INCIDENTES DE EQUANS

CÓMO GENERAR UNA ALERTA

¿Qué denunciar?

Cualquier acto ilegal o contrario a la ética

¿Cuáles son las condiciones?

De buena fe y sin esperar una contraprestación económica

¿Cómo lo hacemos?

Servicio de denuncia de incidentes: <https://equans.besignal.com/>

O a través de

Correo electrónico, teléfono o entrevista con su:

- Gerente de Línea
- Departamento de Recursos Humanos
- Oficiales de Ética
- Gerente legal de la Empresa



¿Qué protección hay?

Estricta confidencialidad de:

- Su identidad
 - La identidad de la persona involucrada
 - La información recopilada
- Sin sanciones ni represalias

¿Qué pasa después?

- Acuse de recibo dentro de 7 días
- Respuesta dentro de 3 meses
- Tiempos de procesamiento varían de acuerdo con la complejidad del caso

El video de la presentación está disponible en:



Lea el Código de Ética www.bouygues.com



11.

INVESTIGACIÓN INTERNA

El propósito de este capítulo es informar a los colaboradores de Equans sobre los principios de investigación interna dentro de Equans.

A. ¿Qué es una investigación interna?

Una investigación interna se refiere a todas las investigaciones realizadas dentro de una entidad con el fin de determinar si las sospechas o acusaciones de conductas reprobables o ilegales, o conductas contrarias a la ECD, son fundadas o no. El objetivo es evaluar objetivamente los hechos para que la entidad pueda extraer conclusiones y tomar las decisiones más adecuadas, alineadas con sus intereses. La investigación interna contribuye plenamente a la eficacia del sistema de denuncias y reporte de incidentes establecido en Equans.

B. ¿Por qué una investigación interna?

La implementación efectiva de un procedimiento de investigación interno es un elemento esencial de una política de ética y cumplimiento creíble y efectiva. Protege tanto a la empresa como a sus empleados.

C. ¿Cuándo se inicia una investigación interna?

Hay muchas situaciones en las que se puede desencadenar una investigación interna. Por ejemplo, puede surgir de una denuncia de un incidente ético interno o externo, del descubri-

miento de ciertos hechos durante una auditoría o como resultado de una intervención de autoridades judiciales o administrativas. En este sentido, Equans pretende establecer un marco que garantice el cumplimiento de una serie de principios rectores, que le permitan llevar a cabo una investigación interna eficaz, jurídicamente sólida y respetuosa de los derechos de todas las partes implicadas.

D. ¿Cuáles son los principios de las investigaciones internas?

I. Lealtad y proporcionalidad

Tanto la entidad en la que se lleva a cabo la investigación, como el empleador, como el empleado objeto de la investigación están sujetos al principio de lealtad.

Los empleadores están obligados a utilizar los medios de investigación a su disposición con discreción y de manera proporcionada cuando se dirijan a los colaboradores. Por lo tanto, está prohibido recabar pruebas por medios ilícitos, injustos o que vulneren desproporcionadamente los derechos de las personas o las libertades individuales y colectivas. Ninguna entrevista con un empleado puede ser grabada sin su conocimiento y consentimiento.

Los colaboradores que participan en la investigación (es decir, la persona objeto de la investigación, el(los) testigo(s), el(los) moderador(es), etc.) están obligados a cooperar con la investigación iniciada por su empleador y a asistir a las entrevistas organizadas durante su horario de trabajo.

II. Confidencialidad y anonimato

La investigación interna debe llevarse a cabo con la máxima confidencialidad.

La información que pueda revelar la identidad del autor de la alerta, de las personas afectadas o de los hechos de la alerta no podrán divulgarse a menos que sea necesario para los fines de la investigación y de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Los compromisos específicos de confidencialidad deben ser firmados por todos los involucrados en las investigaciones internas. Los colaboradores deben asegurarse de cumplir con su obligación de discreción y confidencialidad con respecto a la existencia de la investigación y cualquier información que pueda llegar a su conocimiento en el curso de la investigación.

III. Protección de la persona que denuncia un incidente ético

Una persona que presenta una denuncia de un incidente ético, sin solicitar o recibir una contraprestación económica directa y de buena fe, no puede ser objeto de represalias, ya sea que el resultado de la investigación confirme las acusaciones o no.

IV. Presunción de inocencia

El respeto del principio de presunción de inocencia debe ser absoluto: el trabajador bajo sospecha no puede ser considerado responsable de los hechos alegados hasta que la investigación haya establecido que son ciertos e imputables a dicho trabajador.

V. Derecho a la defensa y respeto del proceso contradictorio

La persona objeto de la investigación interna debe ser informada de que se está llevando a cabo una investigación. Esta información podrá facilitarse, por ejemplo, después de que se hayan adoptado las medidas cautelares necesarias, en particular, para evitar la destrucción de pruebas.

La investigación interna debe llevarse a cabo de manera justa y objetiva y debe tratar de identificar pruebas que respalden las acusaciones, así como pruebas que las contradigan. El investigador también debe tener en cuenta los comentarios del empleado afectado para respetar el principio de contradicción. El empleado debe ser capaz de responder a los informes, documentos y pruebas y de llamar a testigos si así lo desea.

VI. Derecho a la privacidad

En principio, el empleador puede acceder a todo el material relacionado con el trabajo de los colaboradores y su contenido. Por lo tanto, el empleador tiene derecho a inspeccionar los documentos que estén en poder de un empleado en su oficina, incluso si el empleado no está presente, siempre que nada en ellos indique que sean de carácter personal.

Los archivos guardados por el empleado en el disco duro de una computadora, así como el contenido de su correo electrónico profesional o cualquier otra herramienta de comunicación profesional (por ejemplo, Teams), se presumen profesionales. Sin embargo, si la palabra "personal" o "privado" está marcada en estos archivos o en la línea de asunto de los correos electrónicos, el empleador no puede acceder a los archivos.

Los correos electrónicos intercambiados en un foro de anuncios personales son privados y personales, y no pueden ser utilizados por el empleador, incluso si su contenido se relaciona con la actividad profesional. Todo lo anterior siempre estará sujeto a la legislación local de protección de datos.

VII. Derechos relativos a los datos personales

Cuando la investigación interna implique la recopilación y procesamiento de datos personales, se llevará a cabo de conformidad con las normas de procesamiento vigentes, incluida la normativa general de protección de datos aplicable en el país correspondiente, en particular con respecto a los derechos de acceso de los colaboradores a sus datos personales y los períodos de retención de datos.

Los resultados de cada investigación interna relativa a incidentes éticos, ya sea en un caso de ética empresarial o en un caso de ética del comportamiento, se presenta siempre para su información y aprobación al Oficial de Ética de la entidad de que se trate, quien también debe participar en cualquier decisión relativa a la sanción disciplinaria prevista.

Servicio de denuncia de incidentes: <https://equans.besignal.com/>

O a través de

Correo electrónico, teléfono o entrevista con su:

- Gerente de Línea
- Departamento de Recursos Humanos
- Oficiales de Ética
- Gerente legal de la Empresa



Toda la EDC de Equans, incluido el Folleto de Ética y todos sus anexos, pueden encontrarse en:



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

ethics@equans.com

www.equans.com

Nota importante

Este documento ofrece una visión general de las reglas vigentes a marzo de 2024. Será revisado según sea necesario y las modificaciones serán publicadas a través de la intranet de la empresa.

Este es un documento reservado y confidencial sólo para uso interno.