

KODEKS POSTĘPOWANIA

THALES

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I PŁATNEJ PROTEKCJI

SPIS TREŚCI

WSTĘP

ZABRONIONE POSTĘPOWANIA

GŁÓWNE SYTUACJE WIĄŻĄCE SIĘ Z RYZYKIEM

1. Podarunki i gościnność
2. Drobne gratyfikacje
3. Zaangażowanie społeczne i sponsoring
4. Konflikt interesów
5. Działalność polityczna
6. Lobbying

KARY

W RAZIE WĄTPLIWOŚCI

WSTĘP

Przedsiębiorstwa podlegają coraz większej liczbie przepisów określających w jaki sposób mogą one prowadzić swoją działalność.

Pracownicy zobowiązani są działać w pełnej zgodności z tymi przepisami, ponieważ ich nieprzestrzeganie grozi surowymi sankcjami, ale także ze względu na potencjalne straty wizerunkowe i w zakresie reputacji firmy, w której pracują.

Aby chronić reputację firmy Thales, naszą konkurencyjność oraz przyszłość naszych przedsiębiorstw, musimy zwracać szczególną uwagę na przeciwdziałanie korupcji i płatnej protekcji. Jest to konieczne także po to, by spełnić oczekiwania naszych interesariuszy (inwestorów, banków, klientów, dostawców itp.).

Kadra kierownicza i zarząd stosują strategię braku tolerancji dla korupcji i płatnej protekcji.

W związku z tym wszyscy pracownicy firmy Thales muszą zapoznać się z ryzykiem związanym z korupcją i płatną protekcją, jak również z rodzajami zachowań, które są zabronione w Grupie.

Niniejszy Kodeks Postępowania określa i ilustruje rodzaje zachowań, które mogą mieć charakter korupcji lub płatnej protekcji.

Niniejszy Kodeks zwięźle i przejrzysto opisuje główne kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji i płatnej protekcji, a także zawiera rekomendowane reakcje i rozwiązania, które należy stosować w różnych sytuacjach, w których pracownicy mogą się znaleźć. Uzupełnieniem Kodeksu są szersze i bardziej szczegółowe wytyczne i wskazówki dotyczące etycznego postępowania w biznesie, które można znaleźć w systemie materiałów referencyjnych Grupy.

Niniejszy Kodeks postępowania w zakresie zapobiegania korupcji i płatnej protekcji (dalej jako „Kodeks Postępowania” albo „Kodeks”) ma zastosowanie do wszystkich pracowników firmy Thales, którzy zobowiązani są zapoznać się z jego treścią i przestrzegać jego postanowień.

Zasady określone w niniejszym Kodeksie Postępowania muszą być przestrzegane we wszystkich krajach, w których firma Thales prowadzi działalność i pozostają bez wpływu na obowiązywanie krajowych i międzynarodowych przepisów, które mogą mieć bardziej surowy charakter.

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje od chwili formalnego włączenia go do regulaminu wewnętrznego (albo podobnego dokumentu) w danym podmiocie prawnym albo od chwili jego zatwierdzenia przez kierownictwo danego podmiotu prawnego, który nie musi posiadać regulaminu wewnętrznego.

ZABRONIONE POSTĘPOWANIE

Jak wskazano w Kodeksie Etycznym, firma Thales działa w pełnej zgodności z zasadami uczciwego handlu oraz obowiązującymi przepisami i najlepszymi praktykami branżowymi. W szczególności Grupa bezwzględnie zabrania jakichkolwiek działań, które mogłyby mieć charakter korupcji lub płatnej protekcji w sektorze publicznym lub prywatnym.

Czym są korupcja i płatna protekcja?

- *Czym jest korupcja?*

Co do zasady korupcja ma miejsce, gdy osoba korumpująca¹ oferuje, obiecuje lub wręcza korzyść finansową lub inną nienależną korzyść innej osobie, z przeznaczeniem na rzecz tej osoby lub osoby trzeciej, w celu doprowadzenia do podjęcia przez tę osobą działania lub zaniechania w zakresie jej obowiązków, co ma doprowadzić do uzyskania lub utrzymania możliwości biznesowych lub innych nienależnych korzyści przez osobę korumpującą.

Korupcja ma również miejsce w sytuacji, gdy osoba korumpowana² domaga się lub przyjmuje, bezpośrednio albo pośrednio, korzyść finansową lub inną nienależną korzyść, z przeznaczeniem na rzecz tej osoby lub osoby trzeciej, w zamian za co dokona ona działania lub zaniechania w odniesieniu do swoich obowiązków, tak aby umożliwić osobie korumpującej uzyskanie lub utrzymanie możliwości biznesowych lub innych nienależnych korzyści.

¹ Czynność korupcji dotyczy dwóch osób: osoby korumpującej i osoby korumpowanej.

² Zob. przypis nr 1.

„Inne nienależne korzyści” oznaczają preferencyjne traktowanie, np. przewagę, której firma normalnie nie mogłaby uzyskać (np. wydanie pozwolenia bez spełnienia wymogów).

Osobą korumpowaną może być urzędnik publiczny, tj.:

- każda osoba pełniąca funkcję w organach legislacyjnych, administracyjnych, wojskowych lub sądowych (zarówno wybrana, jak i mianowana);
- każda osoba wykonująca funkcję w agencji publicznej;
- każda osoba wykonująca funkcję w służbie publicznej;
- każda osoba upoważniona przez publiczną organizację międzynarodową do działania w jej imieniu lub do wykonywania na jej rzecz oficjalnych obowiązków;
- członkowie rodzin urzędników publicznych lub podmioty, w których mogą oni posiadać interesy;

k którzy, w związku z pełnionym urzędem lub zakresem obowiązków, mogą mieć wpływ na ostateczną decyzję o udzieleniu zamówienia przez klienta lub użytkownika końcowego lub którzy mogą wpłynąć na stanowisko klienta lub użytkownika końcowego w odniesieniu do zawarcia umowy.

Przestępstwo łapownictwa lub korupcji nie jest ograniczone do sektora publicznego. Osoba korumpowana równie dobrze może być menedżerem lub pracownikiem przedsiębiorstwa działającego w sektorze prywatnym.

• *Czym jest płatna protekcja?*

Płatna protekcja ma miejsce w sytuacji, gdy dana osoba obiecuje lub oferuje, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenie lub inne korzyści osobie, która zapewnia lub potwierdza, że jest w stanie **wywrzeć wpływ na decyzje** innej osoby (na przykład krajowego lub międzynarodowego urzędnika publicznego) w celu uzyskania nienależnych korzyści, niezależnie od tego czy faktycznie ma ona taką możliwość.

Płatna protekcja ma również miejsce w sytuacji, gdy dana osoba domaga się lub przyjmuje wynagrodzenie lub inne korzyści (np. wycieczki, prace wykonane w jej prywatnym miejscu zamieszkania itp.) w zamian za umożliwienie innej osobie wykorzystania w sposób niezgodny z prawem jej rzeczywistego lub domniemanego wpływu na osobę podejmującą decyzję.

Płatna protekcja dotyczy trzech stron:

- osoby, która oferuje lub zgadza się na niezgodne z prawem wykorzystanie jej rzeczywistego lub domniemanego wpływu na osobę podejmującą decyzję;
- osoby podejmującej decyzję;
- beneficjenta decyzji podjętej przez urzędnika publicznego.

Jak rozpoznać czy ma miejsce korupcja lub płatna protekcja?

Pracownicy firmy Thales zobowiązani są powstrzymać się od działań o charakterze korupcji lub płatnej protekcji, niezależnie od ich rodzaju, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Muszą oni również być w stanie rozpoznać sytuacje wiążące się z ryzykiem, określić czy dany wniosek lub propozycja może mieć charakter niezgodny z prawem oraz podjąć odpowiednie środki w celu uniknięcia udziału w korupcji lub płatnej protekcji.

Dodatkowo należy zaznaczyć, że istnieje wiele sytuacji związanych z przetargami, zamówieniami i umowami różnego rodzaju, w których miejsce może mieć korupcja lub płatna protekcja, w szczególności poprzez uzyskanie nienależnych płatności.

Przykłady sytuacji wiążących się z ryzykiem:

- niestandardowe wymagania, np.:
 - o niestandardowe warunki płatności: wymóg zapłaty w gotówce; wniosek o dokonanie zapłaty na rzecz osoby trzeciej (w tym podmiotu powiązanego albo zależnego lub podwykonawcy podmiotu świadczącego usługę); wniosek o dokonanie płatności na rachunek bankowy w kraju trzecim (tj. w kraju innym niż kraj siedziby danego podmiotu); konieczność dokonania płatności na rachunek anonimowy;
 - o domaganie się kolejnych lub nieproporcjonalnie szerokich usług w zakresie gościnności (wydarzenia, posiłki, podróże itp.);
 - o wymaganie albo rekomendowanie przez klienta konkretnego wykonawcy/pośrednika, także jeśli złożono inne, konkurencyjne oferty;
- nadmierne lub nadzwyczajnie wysokie wynagrodzenie/wydatki nieposiadające szczegółowego i sensownego wyjaśnienia/uzasadnienia;
- korzystanie z usług osoby trzeciej mającej powiązania z urzędnikiem publicznym;
- propozycja ze strony osoby, która oferuje niezgodne z prawem wykorzystanie jej rzeczywistego lub domniemanego wpływu, dotycząca wpłynięcia na osobę trzecią pełniącą funkcję w sektorze publicznym lub prywatnym, by ta podjęła bezpośrednie albo pośrednie działania z naruszeniem swoich obowiązków;
- korzystanie z osoby trzeciej w celu podjęcia przez Grupę niedozwolonych lub zabronionych działań itp.

Jak należy postąpić?

- Nigdy nie należy stawiać siebie ani Grupy w żadnej z opisanych powyżej sytuacji ani w podobnej sytuacji wiążącej się z ryzykiem.
- Należy odrzucać sugestie i oferty, które mogą postawić Grupę w sytuacji wiążącej się z ryzykiem – jednej z opisanych powyżej albo podobnej.
- Należy kwestionować wszelkie skomplikowane lub niestandardowe sytuacje lub ustalenia, które później trudno byłoby uzasadnić.
- W razie wątpliwości należy zwrócić się do swojego menedżera liniowego, lokalnego menedżera ds. etyki lub zgodności z przepisami, Działu Grupy ds. Etyki i Odpowiedzialności lub Działu Prawnego i Kontraktów.
- Należy niezwłocznie powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego o powzięciu wiadomości o działaniach, które mogą naruszać politykę firmy Thales w zakresie przeciwdziałania korupcji i płatnej protekcji.
- Zawsze należy działać w pełnej zgodności z procedurami Grupy.

W firmie Thales obowiązują ściśle, szczegółowe procedury w zakresie nadzoru nad konsultantami i Głównymi Partnerami Branżowymi. Procedury te są częścią systemu materiałów referencyjnych Grupy. Dostęp do nich można uzyskać w intranecie firmy Thales.

Pracownicy firmy Thales nie mogą dokonywać ustaleń umownych z konsultantami i Głównymi Partnerami Branżowymi w sposób inny niż w zgodzie z procedurami Grupy.

GLÓWNE SYTUACJE WIĄŻĄCE SIĘ Z RYZYKIEM

Niektóre sytuacje mogą być uważane za próbę dokonania lub faktyczne dokonanie czynności o charakterze korupcji lub płatnej protekcji. Sytuacje te powinny być analizowane indywidualnie, tak aby określić najlepszy sposób działania.

1. Podarunki i gościnność

Podarunki i gościnność mogą przybierać różne formy (prezenty, posiłki, zaproszenia na wydarzenia, wycieczki itp.).

Co do zasady w stosunkach biznesowych uprzejmości i przyjazne gesty są powszechną praktyką, ale dopuszczalne są one wyłącznie jeśli spełniają kryteria przejrzystości i proporcjonalności. **Muszą one w każdym wypadku być uzasadnione i nigdy nie mogą mieć na celu zaoferowania lub uzyskania nienależnych korzyści lub wpłynięcia na czyjąś decyzję.**

Pracownicy firmy Thales nigdy nie powinni oferować ani przyjmować środków pieniężnych ani ich ekwiwalentów.

Jak należy postąpić?

- Przed zaoferowaniem lub przyjęciem podarunku należy zadać sobie kilka pytań w celu dokonania oceny czy spełnione zostały kryteria przejrzystości i proporcjonalności:
 - o Czy podarunki są dopuszczalne w świetle przepisów obowiązujących w danym kraju i czy ich wartość jest prawnie ograniczona?
 - o Czy podarunek może wpłynąć na moją decyzję o wyborze tego dostawcy lub na decyzję klienta jeśli to on otrzymuje podarunek?
 - o Czy mogę otwarcie rozmawiać z moimi kolegami o tym podarunku, niezależnie od tego czy go wręczyłem czy otrzymałem?
 - o Czy trudno byłoby uzasadnić ten podarunek gdyby dowiedzieli się o nim ludzie spoza Grupy?
 - o Czy mój bezpośredni przełożony zaakceptowałby wręczenie/przyjęcie tego podarunku?

W niektórych krajach podarunki i gościnność, zarówno oferowane, jak i otrzymywane, muszą być wpisywane do osobnego rejestru zgodnie z lokalnymi wymogami i decyzjami kierownictwa.

Pracownicy firmy Thales powinni skonsultować się ze swoim bezpośrednim przełożonym w celu uzgodnienia właściwej formy działania.

2. Drobne gratyfikacje

Drobne gratyfikacje to niewielkie kwoty pieniężne płacone pośrednio albo bezpośrednio na rzecz urzędnika publicznego (np. pracownika służb celnych lub imigracyjnych) w zamian za staranne wykonanie procedury administracyjnej lub przyspieszenie procesu biurokratycznego (np. wcześniejsze wydanie pozwolenia lub decyzji, które zostały już zatwierdzone do wydania).

Firma Thales zabrania przekazywania drobnych gratyfikacji. W niektórych krajach praktyka ta jest do pewnego stopnia tolerowana; niemniej jednak należy ją uznać za czynność o charakterze korupcyjnym.

Jak należy postąpić?

W razie otrzymania prośby o przekazanie drobnej gratyfikacji należy odmówić i niezwłocznie powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego.

Od tej zasady obowiązuje wyjątek – jest nim sytuacja, gdy zapłata niewielkiej kwoty pieniężnej jest jedynym sposobem zapewnienia fizycznego bezpieczeństwa pracownika. W takim wypadku dokonanie takiej płatności należy niezwłocznie zgłosić swojemu bezpośredniemu przełożonemu. W razie dokonania, płatności te podlegają ujęciu w księgach przedsiębiorstwa.

3. Zaangażowanie społeczne i sponsoring

Zaangażowanie społeczne jest formą materialnego wsparcia organizacji typu non-profit lub osób fizycznych pracujących w interesie publicznym bez bezpośredniego świadczenia zwrotnego z ich strony.

Zaangażowanie społeczne różni się od sponsoringu tym, że w jego ramach wspierane są różne rodzaje działań, oraz brakiem uzgodnionego umownie świadczenia zwrotnego w postaci reklamy.

Sponsoring oznacza przekazywanie wsparcia materialnego w odniesieniu do danego wydarzenia, osoby, produktu lub podmiotu w zamian za jakąś formę bezpośredniej korzyści.

Celem sponsoringu jest promowanie wizerunku sponsora, zazwyczaj poprzez umieszczenie jego nazwy lub marki w widocznym miejscu.

Strategia Grupy w zakresie sponsoringu zakłada w każdym możliwym wypadku korzystanie z Fundacji Thales jako podmiotu do realizacji zaangażowania społecznego w sześciu głównych obszarach, którymi są:

- opieka zdrowotna;
- edukacja;
- badania naukowe i technologiczne;
- kultura;
- solidarność;
- środowisko naturalne.

Zgodnie z obowiązującymi procedurami, wszelkie przypadki zaangażowania społecznego nieprowadzone przez Fundację wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Dział Grupy ds. Komunikacji.

Uprzedniej zgody Działu Grupy ds. Komunikacji, wyrażonej zgodnie z obowiązującymi procedurami, wymagają również działania w zakresie sponsoringu.

Jak należy postąpić?

- Nigdy nie należy oferować ani zobowiązywać się do wykonania działań w zakresie zaangażowania społecznego lub sponsoringu mając na celu wyłącznie uzyskanie nienależnych korzyści.

- Przed rozpoczęciem przez spółkę należącą do Grupy jakichkolwiek działań w tym obszarze, zawsze należy przestrzegać wytycznych Grupy w zakresie zaangażowania społecznego i sponsoringu oraz przestrzegać odpowiednich procedur zatwierdzania.

Przed podjęciem działań w zakresie zaangażowania społecznego lub sponsoringu należy:

- o upewnić się, że działania te są zgodne z lokalnymi przepisami;
 - o sprawdzić czy planowane działanie jest uzasadnione;
 - o sprawdzić czy nie istnieją powiązania pomiędzy beneficjentem a decydentami pracującymi dla klienta/dostawcy, które mogłyby w świetle przepisów zmienić charakter planowanego działania.
- Nigdy nie należy dokonywać ani przyjmować darowizn ani innych form wsparcia w gotówce.

4. Konflikt interesów

Konflikt interesów to sytuacja, w której interesy pracownika firmy Thales mogą mieć wpływ na sposób, w jaki wykonuje on swoje obowiązki, lub która może sprawiać takie wrażenie.

Interesy pracownika firmy Thales lub osób z nim związanych mogą mieć charakter prywatny, zawodowy lub finansowy i mogą mieć wpływ na jego bezstronność i obiektywność w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Jak należy postąpić?

- Aby ustalić, czy występuje konflikt interesów, należy zadać sobie następujące pytania:
 - o Czy sytuacja ta ma wpływ na sposób, w jaki wykonuję swoje obowiązki?
 - o Czy moja lojalność lub bezstronność mogłyby zostać zakwestionowane gdyby moi podwładni, koledzy z pracy lub osoby spoza Grupy wiedziały o moich interesach osobistych?
 - o Jak zareagowałby mój menedżer liniowy gdyby informacje o moich interesach osobistych były powszechnie znane?
- Wszelkie potencjalne konflikty interesów należy zgłaszać swojemu bezpośredniemu przełożonemu niezwłocznie po powzięciu o nich wiadomości.

Przykładowo: małżonka pracownika jest wysokim rangą menedżerem w spółce, która odpowiada na zapytanie ofertowe firmy Thales, a pracownik ten zasiada w komisji przetargowej. Taką sytuację należy zgłosić bezpośredniemu przełożonemu i przewodniczącemu komisji, oświadczając, że może istnieć ryzyko konfliktu interesów. W takiej sytuacji pracownika w komisji przetargowej może zastąpić inna osoba.

Ogólnie rzecz biorąc, aby uniknąć znalezienia się w sytuacji konfliktu interesów z firmą Thales, pracownik nie powinien posiadać interesów związanych z podmiotami konkurencyjnymi, dostawcami i stałymi klientami firmy Thales bez uprzedniego zgłoszenia tego faktu na piśmie członkom kierownictwa swojego przedsiębiorstwa.

5. Działalność polityczna

Firma Thales pozostaje całkowicie neutralna pod względem światopoglądu politycznego, religijnego i filozoficznego.

W związku z tym Grupa nie przekazuje środków pieniężnych kandydatom na

stanowiska polityczne, wybranym na określone stanowiska przedstawicielom politycznym ani partiom politycznym.

Pracownik pragnący zaangażować się w działalność polityczną zobowiązany jest robić to w charakterze czysto osobistym, nie wykorzystując wizerunku firmy Thales w celu wsparcia swoich przekonań.

6. Lobbying

Lobbying to przekazywanie, przy zachowaniu pełnej przejrzystości, odpowiednich informacji osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki w danym obszarze lub za podjęcie decyzji w postępowaniu o udzielenie zamówienia. Rola lobbysty, zwanego także „przedstawicielem interesów”, polega na uświadamianiu urzędnikom publicznym zakresu wiedzy eksperckiej i kwalifikacji firmy Thales w sposób wspierający jej wzrost i rozwój.

Jeśli czynność ta jest wykonywana przez osobę trzecią, musi ona być zgodna z obowiązującymi procedurami dotyczącymi korzystania z usług konsultantów oraz z obowiązującymi przepisami lokalnymi. Procedury te są częścią systemu materiałów referencyjnych Grupy. Dostęp do nich można uzyskać w intranecie firmy Thales.

Nadmienić należy, iż we Francji może być realizowany przez przedstawiciela interesów wpisanego do odpowiedniego rejestru przez urząd ds. przejrzystości życia publicznego (HATVP) zgodnie z przepisami ustawy Sapin II.

KARY

Nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązujących przepisów oraz niniejszego Kodeksu Postępowania może prowadzić do zastosowania sankcji dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy w związku z poważnym lub ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, co nie wyklucza postępowania cywilnego lub karnego w związku z naruszeniem przepisów lub popełnieniem przestępstwa.

Nawet jeśli pracownik uważa, że działa w interesie firmy Thales, nie powinno to w żadnym wypadku być traktowane jako częściowe ani całościowe uzasadnienie podejmowania działań niezgodnych z obowiązującymi przepisami lub niniejszym Kodeksem Postępowania.

Czynności o charakterze korupcji lub płatnej protekcji mają poważne konsekwencje dla firmy i dla pracowników dopuszczających się tych praktyk. Korupcja i płatna protekcja stanowią przestępstwa w świetle lokalnych przepisów, z których wiele ma zakres eksterytorialny, co oznacza, że przestępstwo popełnione w jednym kraju podlega karze w innym kraju. Przykładami takich przepisów są francuska ustawa Sapin II o przejrzystości, przeciwdziałaniu korupcji i unowocześnieniu obrotu gospodarczego³, amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych i brytyjska ustawa o łapownictwie.

Sankcje mogą obejmować:

- **w wypadku pracowników:** wyrok sądowy oznaczający karę grzywny lub pozbawienia wolności oraz, w odpowiednich wypadkach, środki dyscyplinarne określone w lokalnych przepisach.
- **w wypadku firmy Thales:** wyroki sądowe oznaczające wysokie grzywny, obowiązek publicznego ujawnienia faktu skazania, zakaz udziału w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego, utratę prawa do zbierania funduszy, długoterminowe szkody dla wizerunku i reputacji firmy.

³ Francuska ustawa nr 2016-1691 z dnia 9 grudnia 2016 r. o przejrzystości, przeciwdziałaniu korupcji i unowocześnieniu obrotu gospodarczego.

W RAZIE WĄTPLIWOŚCI

Co do zasady, mając wątpliwości co do określonej sytuacji, należy:

- skonsultować się ze strategiami i procedurami Grupy. Dostęp do nich można uzyskać w intranecie firmy Thales.
- zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego, lokalnego menedżera ds. etyki lub zgodnie z przepisami, Działu Grupy ds. Etyki i Odpowiedzialności lub Działu Prawnego i Kontraktów.

W każdym wypadku powzięcia wiadomości, że postępowanie pracownika firmy Thales lub osoby trzeciej może naruszać postanowienia niniejszego Kodeksu, bardzo ważne jest, by – działając w dobrej wierze i bezstronnie – powiadomić swojego menedżera liniowego, lokalnego menedżera ds. etyki, Krajowy Komitet ds. Etyki (jeśli taki istnieje) lub Dział Grupy ds. Etyki i Odpowiedzialności.

Swoje obawy można zgłaszać pisemnie, pocztą elektroniczną, telefonicznie i osobiście – prześlemy pisemne potwierdzenie otrzymania zgłoszenia: ethics.cr@thalesgroup.com.

Firma Thales gwarantuje, że w stosunku do pracownika, który zgłosi obawy dotyczące postępowania lub sytuacji stanowiących naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu nie zostaną podjęte jakiegokolwiek działania odwetowe oraz że wszystkie zgłoszenia zostaną rozpatrzone w sposób poufny i zgodnie z zasadami w zakresie przetwarzania danych osobowych.

Dodatkowe informacje

Aby uzyskać dalsze informacje, należy skontaktować się z Działem Etyki i Odpowiedzialności:

E-mail: ethics.cr@thalesgroup.com

Telefon: +33 (0)1 57 77 86 49