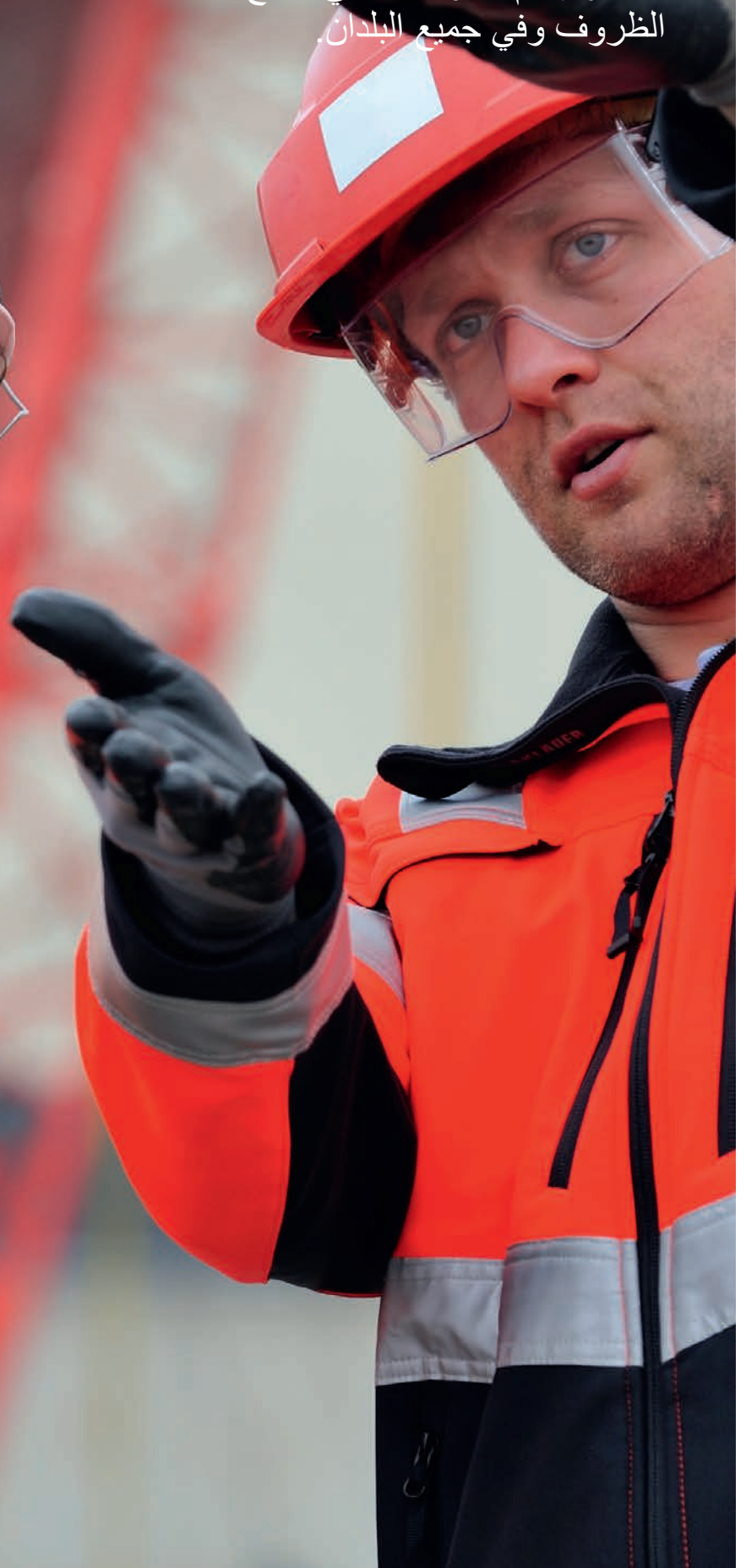
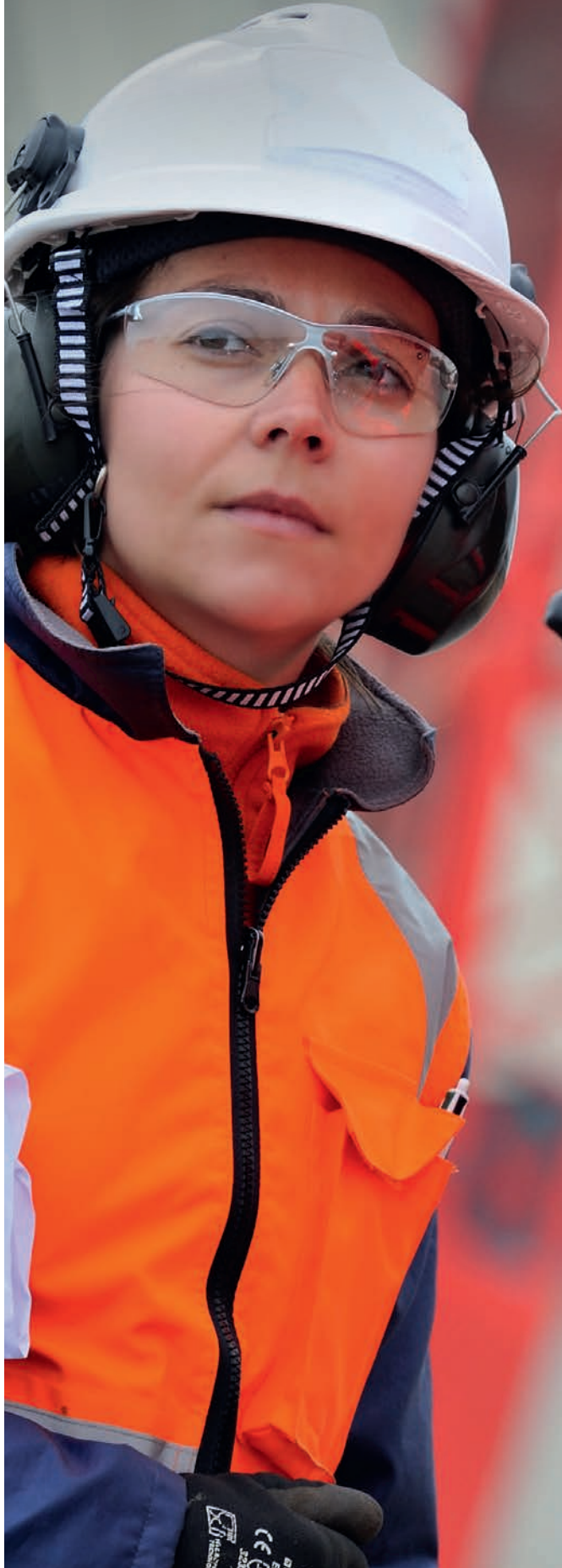


ميثاق

أخلاقيات وسلوكيات العمل

يجب أن تكون مبادئ أخلاقيات
العمل المنصوص عليها في الميثاق
مصدر إلهام لسلوكياتنا، في جميع
الظروف وفي جميع البلدان.

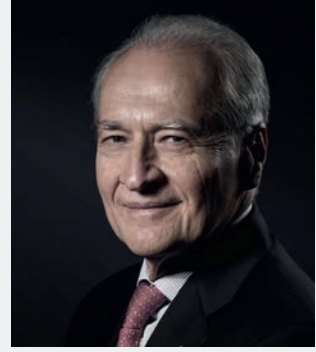


الفهرس

٤	المقدمة
٦	قناعاتنا
٦	نحن مجموعة خاصة ذات مصلحة عامة
٦	هدفنا هو الفعالية الشاملة
٦	نحن نؤمن بالقيم الإنسانية
٧	نموذجنا الإداري هو ضمان تماسكنا
٧	النجاحات الحقيقية هي تلك التي نتقاسمها
٨	التزاماتنا
٨	المجال الاجتماعي
١٠	البيئة
١٠	الابتكار
١١	قواعدنا
١١	احترام الشرعية
١٢	احترام الناس وحقوق الإنسان
١٣	قانون المنافسة
١٣	مكافحة الفساد
١٤	الوكلاء التجاريون
١٤	تمويل الأنشطة السياسية
١٥	منع تضارب المصالح
١٥	التواصل والمعلومات
١٦	حماية الأصول
١٦	نظم الاتصالات
١٦	الشفافية والرقابة الداخلية
١٧	العمليات المالية
١٨	التنفيذ
١٨	نظام الإنذار المهني
١٨	العقوبات

المقدمة

تأسست VINCI مرتكزةً على قيم قوية، تشكّل ثقافتنا وتوجه أعمالنا. وبالنسبة إلى معظمنا، فهذه القيم هي ضمنية، ونحن نعبر عنها شفهيًا. ومن المهم جداً توضيحها في مجموعة تضم عدة آلاف من الموظفين الجدد كل عام. هذه هي المهمة الأولى لهذه الوثيقة التي ندعو فيها جميع موظفي المجموعة إلى تطبيق هذا الميثاق بشكل صحيح مع أكبر قدر ممكن من اليقظة.



وراء القناعات والالتزامات التي تجمعنا، أردت إضفاء طابع رسمي على مجموعة قواعد السلوكيات التي تنطبق على جميع شركائنا وعلى جميع موظفينا. هذه القواعد ليست بالجديدة. فهي ترد بانتظام في المبادئ التوجيهية العامة التي أرسلها إلى رؤساء الأقسام التجارية التابعة لـ VINCI. تم تنظيم كل قسم بشكل يضمن امتثاله لهذه القواعد عبر نشر نظام الرقابة الداخلية الخاص به. يتم إيصالها إلى جميع مستويات التسلسل الهرمي في الكيانات التشغيلية، ولا سيما إلى كل مسؤول جديد عند توليه منصبه. يتولى هذا الميثاق شرح هذه القواعد لجميع موظفينا - وأيضاً للجمهور الخارجي.

فمن خلال هذا الميثاق، لا نذكر فقط أنّ الانتماء إلى مجموعة VINCI يُلزم بالامتثال الصارم للقوانين واللوائح المعمول بها. نحن نوضح مبادئ أخلاقيات العمل التي يجب أن تلهم سلوكياتنا، في جميع الظروف وفي جميع البلدان. نحن نؤكد أنّ VINCI تنتظر من كل موظف تصرفاً لا شائبة فيه، يركز على النزاهة والولاء واحترام كرامة العاملين وحقوقهم الفردية.

تمت مراجعة هذه القواعد والموافقة عليها من قبل اللجنة التنفيذية لدى VINCI. وبالإضافة إلى نشرها على شبكة إنترنت الخاصة بـ VINCI وعلى موقعنا الإلكتروني، أدعو كافة أقسامنا التجارية إلى نشرها على نطاق واسع على كل فرق العمل وبالشكل الذي يروونه أكثر فعالية لضمان الامتثال لها، واستكمالها عند اللزوم وفقاً لخصوصيات الأنشطة والبلدان المعنية.

سيكون الأداء الشخصي لكل فرد من كوادر مجموعة VINCI موضع تقدير، خصوصاً عند الامتثال لهذه القواعد من قبل الفريق الذي يكون هؤلاء الكوادر مسؤولين عن توجيهه أو قيادته.

وفيما يتعلق بالرقابة الداخلية وتدقيق الحسابات، يمكن إجراء عمليات رقابة غير متوقعة بناءً على مبادرة المجموعة بالإضافة إلى التدابير المنفذة داخل الأقسام.

يحرص مرجع الأخلاقيات الخاص بـ VINCI، بالتنسيق مع الإدارات التشغيلية أو الوظيفية، على تأمين الفهم الصحيح لهذا الميثاق. يمكن لأي موظف الرجوع إليه بشكل مباشر وبكل سرية في حال مواجهة أي صعوبات أو التساؤل حول تحديد هذه القواعد أو تطبيقها.

أنا أعتد على كل واحد منكم للامثال له. ستستمر VINCI بالتالي في إلهام الثقة لدى عملائها من القطاعين العام والخاص، فضلاً عن شركائها، ومساهمتها وموظفيها. وهكذا سنكون أوفياء للقيم التي تجمعنا.

،Xavier Huillard
الرئيس التنفيذي لمجموعة VINCI

قناعاتنا

نحن مجموعة خاصة ذات مصلحة عامة

يتمثل نشاط VINCI في تمويل، وتصميم، وبناء وإدارة المنشآت المفيدة لحياة الجماعة ولحياة كل فرد: كالبنية التحتية للنقل، والمباني العامة والخاصة، والتخطيط العمراني، وشبكات الطاقة والاتصالات.

وبفضل نشاطها، تعتبر VINCI جهة فاعلة هامة في مجال تخطيط المدن والتنمية الإقليمية. وتمارس VINCI هذا النشاط عن طريق وضع فعاليتها كمجموعة خاصة في خدمة مهامها ذات المصلحة العامة. فهو يجمع بالتالي بين التحديات قصيرة الأجل لأعمال شركاتها والتحديات طويلة الأجل لإنجازاتها ونموذجها القائم على المقولة والبناء، على مدى العديد من السنوات القادمة.

هدفنا هو الفعالية الشاملة

لا تقتصر فعالية شركاتنا على نتائجها الاقتصادية والمالية فحسب. نحن نهدف إلى خلق قيمة شاملة. وباعتبارنا نعمل في مجال التخطيط الحضري والإقليمي، نحن ملزمون بالتساؤل حول الغرض من إنجازاتنا ومنفعتنا الاجتماعية، من خلال تلبية توقعات المستخدمين والمجتمع المحلي. ويجب أن تكون التحديات المتعلقة بالتغير المناخي بمثابة حافز لتطوير الطابع البيئي لمشاريعنا. ويكون أدأونا موضع تقدير أيضاً عند دمج المشاريع ومواقع العمل في النسيج المحلي، فضلاً عن المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية.

نحن نؤمن بالقيم الإنسانية

إنّ قيمنا الإنسانية متجذرة في ثقافة البناء الخاصة بنا. ففي صميم هويتنا كمقاولين، نجد كلاً من الثقة والاحترام والتضامن والأولوية الممنوحة للإنسان على الأنظمة والتشجيع المتزامن للمبادرة الفردية والعمل الجماعي وهو المبدأ الأساسي لمشاريعنا. توجه هذه القيم أعمالنا وتصرفاتنا، وتلهم إدارتنا وتنظيماتنا. وتتجسد، إزاء كافة موظفينا، من خلال سياستنا المتعلقة بالتنمية المستدامة - والالتزامات المنصوص عليها رسمياً في البيان الرسمي الصادر عن المجموعة.

بالنسبة إلى VINCI، لا يمكن فصل النجاح الاقتصادي المستدام عن مشروع إنساني طموح.

نموذجنا الإداري هو ضمان تماسكنا

بالإضافة إلى تنوع مهنتها، ومجالات عملها وموظفيها، فإن المجموعة تتميز بأسلوب إدارة يضمن تماسكها ويحفز تطورها.

يعتمد هذا النموذج على لامركزية المؤسسات، واستقلالية الوحدات التشغيلية ونظام مساءلة المدراء. ولا يمكن فصل الثقة التي يتمتع بها هؤلاء عن المبادئ الأخرى غير الملموسة القائمة على الولاء والشفافية.

كما يعزز هذا النموذج أداء وإبداع كل موظف في إطار قواعد المشاركة الواضحة. وتتماشى تنمية المبادرة الفردية مع التواصل بين الفرق والمهارات، ما يعزز الترابط الأفقي بين المهن والتشغيل ضمن نمط المشروع.

النجاحات الحقيقية هي تلك التي نتقاسمها

تهدف VINCI، من خلال السعي إلى تحقيق الفعالية الشاملة، وعبر متابعة مشروع اقتصادي واجتماعي طويل الأجل، إلى مشاركة نجاحاتها مع موظفيها، وعملائها، ومساهميها وكافة الجهات الفاعلة في المدينة.

التزاماتنا

المجال الاجتماعي

ضمان احترام حقوق الإنسان في أنشطتنا

VINCI هي مجموعة دولية، موجودة في عدد متزايد من البلدان. وإذا كان السياق المؤسسي والإطار الذي تندرج فيه العمليات يختلفان إلى حد كبير من بلد إلى آخر، تلتزم شركات VINCI بالتصرف وفقاً للحقوق الأساسية للأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تتأثر بمشاريعنا.

وفي هذا الصدد، أصدرت VINCI دليل حقوق الإنسان الذي يضيف طابعاً رسمياً على التزامات المجموعة في هذا المجال ويفصل المبادئ التوجيهية والإجراءات التي يجب أن تنفذها الشركات والموظفون لضمان احترام حقوق الإنسان مهما كانت المهنة وبلد التأسيس.

التصرف كمسؤول عن الأعمال

تفضل VINCI خلق وظائف مستدامة كلما كان ذلك ممكناً. فهي تطمح إلى تعزيز التطوير المهني لموظفيها من خلال تقديم مشروع تدريب شخصي لكل موظف، فضلاً عن توفير فرص تطوير من شأنها تنمية مهاراتهم، وإبداعهم وطاقاتهم الريادية. وتترافق الإدارة التطلعية للوظائف والمهارات (GPEC) مع هذا النهج المسؤول، من خلال توقع تطور المهن، وتحديد الاحتياجات من حيث القوى العاملة والخبرات على المدى القصير والمتوسط.

في مرحلة ما قبل التوظيف، وفيما يتعلق بالمدارس والعاملين في مجال التوظيف، تعمل شركات VINCI على تطوير عملية جذب الكفاءات لمهناتها، وإنشاء دورات تأهيلية، وتعزيز الاندماج المهني والمساهمة في تطوير الوظائف، خصوصاً إزاء الشباب غير المؤهلين والأشخاص البعيدين عن عالم العمل. يتجسد أيضاً نهج المسؤول عن الأعمال بـ VINCI في الحوار الاجتماعي النشط مع الهيئات الممثلة للموظفين، مع احترام الاستقلالية والتعددية النقابية.

ضمان سلامة كل موظف

إن ضمان صحة وسلامة موظفيها في العمل يندرج في طبيعة واجبات المجموعة. تسعى VINCI إلى تحقيق انعدام الحوادث، سواء في مواقع البناء أو في مواقع الأنشطة وأثناء التنقلات. وينطبق هذا الهدف على موظفي VINCI، وكذلك على العمال المؤقتين والمقاولين الفرعيين. تقوم شركات المجموعة باتخاذ كافة الإجراءات الوقائية المناسبة لتحقيق هذا الهدف. أما الدورات التدريبية في مجال السلامة التي يتبعها جميع موظفي الشركة، بالإضافة إلى بعض الإجراءات مثل البيانات الموجزة المنتظمة في بداية الوظيفة، فهي تساهم بشكل خاص في أن يصبح كل موظف طرفاً فاعلاً في مجال الوقاية فيما يتعلق بتصرفاته اليومية. وتشارك الإدارة إلى حد كبير، على جميع مستويات التسلسل الهرمي، في إدارة سياسات السلامة، وتنفيذها ومتابعتها. وتشكل النتائج في هذا المجال جزءاً من عناصر تقييم أداء المدراء.

في هذا الصدد، وقعت VINCI في العام ٢٠١٧ مع مجلس الشركات الأوروبية إعلاناً مشتركاً حول الصحة والسلامة في العمل.



إنضمت VINCI إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة في العام ٢٠٠٣، وتعهدت، على أساس نهج طوعي، باحترام مبادئها كلها وعددها ١٠، والتواصل كل عام بشأن المبادرات المتخذة.

ضمان تكافؤ الفرص للجميع

سواء في التوظيف أو في علاقات العمل، يركز مبدأ VINCI على مزاولة أعمالها بدون أي تمييز، مهما كان السبب. تركز إدارة الموارد البشرية، وبشكل عام، العلاقات بين الموظفين، على مبادئ الثقة والاحترام المتبادلين، بهدف التعامل مع كل فرد بكرامة.

وبالإضافة إلى دورها في التنمية الاجتماعية، تتبع شركات المجموعة سياسة طوعية لإدارة تكافؤ الفرص، لا سيما فيما يتعلق بالاختلاط المهني، وتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، والأشخاص ذوي الأصول المهاجرة وكبار السن. فهي تقوم بانتظام بالتدقيق بممارساتها في هذا المجال، بغية توجيه جهودها الهادفة إلى التحسين. أما الكوادر التنفيذيين في VINCI فهم المسؤولون عن تنفيذ هذه السياسة. وبالتالي فهم يحرصون على نشر المبادئ على طول السلسلة الإدارية.

التشارك في ثمار النمو

تشجع VINCI مساهمة الموظفين في ملكية الأسهم وإضفاء الطابع الشخصي على الرواتب من خلال التركيز على المسؤوليات الفردية لكل موظف وأدائه. وتعمل المجموعة على تشجيع الموظفين على المشاركة في أرباح شركتهم وتقاسمها، عن طريق آليات تتكيف مع السياق ومع التشريعات الخاصة بكل بلد.

تشجيع المشاركة المدنية للموظفين

تماشياً مع قناعاتها الإنسانية وقيمها القائمة على التضامن، تدعم VINCI مشاريع مستدامة تخلق روابط اجتماعية وترافق الأشخاص المستبعدة من العمل لمساعدتهم على الحصول على وظيفة. هذه المبادرات مدعومة بشكل أساسي من قبل مؤسسة VINCI، التي توفر إطاراً للمشاركة المدنية لموظفي المجموعة. وتجمع المؤسسة بين رعاية المهارات، من خلال رعاية المشاريع من قبل الموظفين، والدعم المالي، المخصص للنفقات الاستثمارية الخاصة بالجمعيات وهيكل الإدماج القائمة على المساعدات.

ويتم أيضاً إطلاق مبادرات الرعاية المحلية من قبل الشركات التابعة للمجموعة. وبالتالي، تساهم هذه المبادرات في الحفاظ على البيئة، وتعزيز الإرث ودعم التنمية الاجتماعية في المناطق المعنية، كامتداد لمواقع عملها أو أنشطتها.

لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن يكون إجراء الرعاية بمثابة تعويض لربح تجاري.

❶ إن دليل VINCI لحقوق الإنسان والإعلان المشترك حول الصحة والسلامة في العمل متوفران لجميع الموظفين على شبكة الإنترنت الخاصة بـ VINCI.



البيئة



نشر سياسة قائمة على الكفاءة البيئية

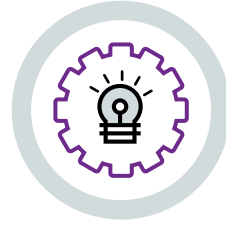
تدرك VINCI تماماً التحولات الناشئة عن مكافحة التغير المناخي التي تطل شركاتها. تواصل المجموعة إعادة هندسة عروضها وعملياتها لتشمل بشكل منهجي الحلول البيئية ذات القيمة المضافة. وتتمثل أولويتها في تطوير التصميم البيئي، عن طريق استخدام تحليل دورة الحياة ووضع مختلف الجهات الفاعلة في سلسلة القيم، بدءاً من التصميم وصولاً إلى البناء والتشغيل، موضع مساءلة. وهي تقوم بتطوير أدوات مقارنة الأنظمة البيئية التي تعمل على تحسين أداء الطاقة في المباني والحد من التأثير البيئي للأعمال المنجزة.

الحد من تأثير الأنشطة

تسعى VINCI، في أنشطتها المتعلقة بالبناء والتشغيل، إلى تحقيق أعلى المعايير البيئية في مجالات الحفاظ على الموارد الطبيعية واستهلاك الطاقة وإدارة النفايات وحماية التنوع البيولوجي. ويساهم نشر أنظمة الإدارة البيئية، المكملة لأنظمة إدارة الجودة، بتعزيز التحسين المستمر في هذا المجال.

وفي الوقت نفسه، تعهدت VINCI بتحديد آثارها على البيئة. فنظام الإبلاغ عن الشؤون البيئية يغطي جميع مبيعاتها تقريباً. ومنذ العام ٢٠٠٧، تقوم المجموعة بقياس معدل انبعاثات غازات الدفيئة لديها، وذلك من أجل حسن توجيه الإجراءات التي يجب اتخاذها للحد منها والقدرة على قياس التقدم المنجز. وبالإضافة إلى الجهود المبذولة للحد من الانبعاثات المرتبطة مباشرة بأنشطتها، تربط VINCI شركاءها ومورديها وعملاءها بنهج تقدمها.

الابتكار



الابتكار في وضع تعاوني ومنفتح

بصفتها جهة فاعلة عالمية في التخطيط المدني والإقليمي، تقود VINCI سياسة ابتكار موجهة نحو التنمية العمرانية والحركية المستدامة وأداء الطاقة في المباني والبنى التحتية، وكذلك في التحول الرقمي. ويخدم الابتكار مصلحة المشاريع والعملاء، ويساهم أيضاً بتحسين أداء الشركات وجذب المواهب والاحتفاظ بها. هذا وتجمع سياسة الابتكار، من ناحية، برامج البحث والتطوير المنفذة بالتعاون مع الجهات الفاعلة في العالم العلمي والأكاديمي، ومن ناحية أخرى، نهج ابتكار عملياتي أكثر يهدف إلى تطوير حلول جديدة في خدمة العملاء، وفقاً لأساليب تعاونية داخل المجموعة ومع شركائها الخارجيين. وينطبق هذا النهج المفتوح بشكل خاص على الابتكار الرقمي، الذي يعتبر بمثابة أداة رئيسية للتحول في العروض التي تقدمها المجموعة.

أنشأت VINCI آليات قائمة على التفكير المستقبلي، بغية تنسيق آلية على مستوى المجموعة بكاملها لمراقبة وتحديد الاتجاهات التي سيكون لها تأثير طويل المدى على أسواقها ومهناتها وأنشطتها.

قواعدنا

ليس الغرض من هذه القواعد الاستعاضة عن القوانين واللوائح المعمول بها، بل تحديد المواقف وتوفير المعايير التي تعكس، إلى جانب الامتثال الضروري للقانون، سلوكاً شخصياً ومهنياً مثالياً في مكان العمل يخدم مصلحة المجموعة.

هي تنظم دون أن تحل محل القواعد المحددة المنصوص عليها من قبل كل أقسام مجموعة VINCI من أجل الامتثال بشكل أفضل للقوانين واللوائح المطبقة على أنشطتها.

وهذه القواعد قد تكمل أو تعزز تلك القواعد المنصوص عليها من قبل الأقسام دون أن تقلل أبداً من أهميتها.

عند تنفيذها، يُظهر الجميع الحس السليم والنزاهة. يجب على كل موظف اكتساب دراية كافية بالقواعد المطبقة على أنشطته، بغض النظر عن البلد حيث تتم مزاوالتها، وذلك لتمكينه من تحديد متى يكون من الضروري له طلب المشورة من المسؤول الأعلى، والدوائر المختصة (الدوائر القانونية، ودوائر الموارد البشرية على وجه الخصوص) التابعة لقسمه أو للمجموعة.

وإذا ثبت أن هذه القواعد غير مكتملة أو غير دقيقة في حالات معينة، أو إذا شعر موظف ما بعدم يقين أو بشك بشأن السلوك الذي يجب اتباعه إزاء حالات معينة، فإن هذا الموظف مدعو لمراجعة المسؤول الأعلى، والدوائر المختصة (الدوائر القانونية، دوائر الموارد البشرية أو غيرها) التابعة لقسمه أو للمجموعة، أو مرجع الأخلاقيات الخاص بـ VINCI.

يجب على كل موظف في مجموعة VINCI، مهما كانت وظائفه ومستواه في التسلسل الهرمي، أن يمثل لمبادئ السلوك الموصوفة في هذه القواعد.

احترام الشرعية

يجب أن تمثل شركات VINCI وموظفوها للقوانين واللوائح المعمول بها في جميع البلدان حيث تزاوّل أنشطتها.

ويجب على كل موظف الامتناع عن أي سلوك قد يقوده أو يقود غيره من الموظفين أو شركته أو المجموعة، إلى الانخراط في ممارسات غير مشروعة أو غير منصفة. وفي هذا الصدد، لا يجوز داخل المجموعة تحديد أي هدف متعلق بالأداء، أو فرضه، أو الموافقة عليه أو مكافأته بأي شكل من الأشكال إذا اقتضى إنجازه عدم الامتثال لهذه القواعد.

والغرض من الأحكام التالية ليس العرض التفصيلي لجميع الالتزامات القانونية المرجح تطبيقها، إنما لفت الانتباه إلى بعض المخاطر التي تتطلب يقظة خاصة.

احترام الناس وحقوق الإنسان

تطبق مجموعة VINCI سياسة عادلة للموارد البشرية، تتفق مع القوانين وتحترم حقوق الإنسان والحريات الفردية والجماعية.

ويحظر بشكل خاص أي تمييز قائم على سبب غير مشروع مثل الجنس، أو السن، أو العادات، أو الانتماء الحقيقي أو المفترض، لمجموعة عرقية أو أمة محددة، أو الحالة الصحية، أو العجز، أو الدين، أو المعتقدات السياسية أو الأنشطة النقابية.

تحظر ممارسة أي ضغوط، أو الملاحقة أو الاضطهاد من الناحية الأخلاقية أو الجنسية أو بشكل أعم ضد القانون.

تحتزم شركات VINCI خصوصية الموظفين والأطراف الثالثة. وتطبق شركات VINCI مبادئ الشفافية، والشرعية، والتناسب والملاءمة المتعلقة بجمع ومعالجة البيانات الشخصية والاحتفاظ بها وتحرص على أن يكون موظفوها على دراية بهذه القواعد وتطبيقها. أما الأشخاص المعنيين فيتم إعلامهم بأغراض المعالجة، أو طرق الوصول إلى البيانات، أو حقهم في تصحيحها، أو حذفها، أو تقييدها أو رفضها. ويقتصر جمع البيانات على البيانات تلك التي تعتبر ضرورية لأغراض المعالجة. هذا ويتم تكييف مدة الاحتفاظ بها مع أغراض كل معالجة والمتطلبات التنظيمية. ويتم اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان أعلى مستوى من السلامة والسرية فيما يتعلق بالبيانات الشخصية التي تم جمعها، وذلك من أجل تجنب الكشف عنها.

تتعهد شركات VINCI وموظفوها بتجنب أي إجراءات تتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان.

حددت المجموعة خمسة مجالات يكون لأنشطة شركات VINCI تأثيراً هاماً فيها على حقوق الإنسان:

- هجرة اليد العاملة وممارسات التوظيف؛
- ظروف العمل؛
- ظروف الإقامة؛
- الممارسات المتعلقة بحقوق الإنسان في سلسلة القيم؛
- المجتمعات المحلية.

في كل من هذه المجالات، تقدم المبادئ التوجيهية حول حقوق الإنسان الخاصة بشركة VINCI توصيات صريحة ومحددة للحد من المخاطر المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان.

بالإضافة إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة ، تمتثل VINCI للمعايير الدولية التالية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (DUDH)؛
- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛
- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (OIT)؛
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات؛
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (PIDCP)؛
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (PIDESC).

وسيتعين على شركات VINCI ضمان تدريب الموظفين على تحديد المخاطر المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان. هذا ويجب أن تلتزم أيضاً بتقييم ممارساتهم والحالات التي تعرضهم للخطر في مجال نشاطهم. وعند تحديد مخاطر معينة، يتعين على الشركات تنفيذ إجراءات تهدف إلى منع هذه المخاطر ومتابعة إدارتها.

قانون المنافسة

تزاوّل المجموعة أعمالها في بلدان وضعت معظمها تشريعات لحظر انتهاكات مبدأ المنافسة الحرة. يجب الامتثال بشكل صارم لهذه القواعد الصادرة بشكل خاص عن المادتين ١٠١ و ١٠٢ من معاهدة التشغيل الخاصة بالاتحاد الأوروبي (TFEU).

أما الانتهاكات غير المشروعة للمنافسة الحرة، التي لا يتم التساهل معها داخل مجموعة VINCI، فيمكن، بغض النظر عن البلد المعني، أن تتخذ أشكالاً مختلفة، بما في ذلك:

- اتفاق يتشاور بموجبه المنافسون مع بعضهم، على سبيل المثال، لمنع تثبيت الأسعار من خلال المنافسة الحرة في السوق عن طريق دعم ارتفاعها أو انخفاضها بشكل مصطنع، أو الحد من الإنتاج أو التقدم الفني أو السيطرة عليه، أو توزيع الأسواق، وما إلى ذلك. أما تبادل معلومات بسيط بين منافسين، وبشكل خاص قبل تقديم العروض في إطار المناقصات، فيمكن اعتباره غير مشروع إذا كان يهدف أو يؤثر على منع، أو تقييد أو تشويه مبدأ المنافسة؛
- إساءة استخدام المركز المهيمن الذي تسعى الشركة من خلاله للاستفادة من مركزها في السوق للإطاحة بمنافسيها؛
- الاستغلال التعسفي للتبعية الاقتصادية التي يوجد فيها عميل أو مورد شركة ما فيما يتعلق بهذه الشركة.

وبهذا الصدد، يتعين، بشكل خاص، على كل مجموعة يشارك فيها كيان تابع لـ VINCI، حتى ولو كانت مؤقتة، أن تتشكل وتعمل وفقاً لقواعد المنافسة المطبقة في البلد المعني، مع مراعاة المصلحة المشروعة للعميل المعني.

وبالتالي، فإن الشركات، أو مدراءها أو موظفيها الذين ينتهكون هذه القواعد، يخضعون لعقوبات مدنية أو جنائية قاسية، إضافةً إلى العقوبات التي قد تقرر المجموعة فرضها.

لذلك يجب على كل موظف لدى VINCI الامتناع عن أي سلوك يمكن اعتباره بمثابة ممارسة منافسة للمنافسة في السوق حيث يعمل.

مكافحة الفساد

لا يجوز أن يؤدي منح العقود العامة أو الخاصة، والتفاوض بشأنها وتنفيذها إلى سلوك أو أفعال يمكن وصفها كفساد نشط أو سلبي، أو تواطؤ في الاتجار بالنفوذ أو تواطؤ في المحسوبية.

لا يجوز لأي موظف في VINCI أن يمنح بشكل مباشر أو غير مباشر لطرف ثالث أي ميزة غير مستحقة، من أي نوع كانت وبأي وسيلة كانت، بهدف إبرام صفقة تجارية أو الحصول على معاملة تفضيلية أو الحفاظ على ما سبق ذكره. يحظر رشوة الموظفين العموميين الأجانب في الصفقات التجارية الدولية.

داخل VINCI ووفقاً لخصوصيات كل قسم، يجب تنظيم دورات تدريبية لضمان فهم هذه القواعد من قبل الموظفين المعنيين.

يجب على كل موظف أن يتجنب العلاقات مع أطراف ثالثة قد تضعه شخصياً في موقف ملزم وتثير الشكوك حول نزاهته. وبالطريقة نفسها، يجب أن يحرص على عدم وضع طرف ثالث في موقف مماثل ويسعى جاهداً لإقناعه أو تحفيزه لإبرام صفقة مع شركة تابعة للمجموعة.

يجب على كل موظف عرضة لموقف مماثل مراجعة المسؤول الأعلى، الذي سيتخذ كافة التدابير اللازمة لوضع حد لهذا الوضع.

هذا ولا يمكن تقديم الهدايا أو قبولها باسم شركة VINCI إلا عندما تكون قيمتها رمزية أو منخفضة نظراً إلى الظروف القائمة، وطالما أن طبيعتها لا تشكل في صدق المانح أو نزاهة المستفيد.

يجب على كل موظف الرجوع إلى مدونة قواعد السلوكيات لمكافحة الفساد الخاصة بـ VINCI، والتي تحدد رسمياً وبالتفصيل القواعد المطبقة في هذا المجال.

الوكلاء التجاريون

تستخدم شركات VINCI الوسطاء مثل الوكلاء التجاريين، أو الاستشاريين، أو مقدمي الأعمال فقط عندما يكونون قادرين على تقديم خدمة مشروعة ومفيدة ومركزة على خبرة مهنية محددة. وذلك يستلزم بكل تأكيد استخدام وسيط للقيام بعمليات تتعارض مع القانون و/أو يمكن تصنيفها كفساد.

ويجب على شركات VINCI التأكد من أن هؤلاء الأشخاص لا يشكلون تهديداً على المجموعة من خلال أعمال غير مشروعة. ولتحقيق هذه الغاية، سوف تحرص على:

- اختيار شركائها بعناية، مع مراعاة كفاءتهم وسمعتهم، لا سيما فيما يتعلق بأخلاقيات الأعمال؛
- التحديد الدقيق للخدمات المتوقع توفيرها من قبل هؤلاء الشركاء والأجور المستحقة مقابل هذه الخدمات؛
- التأكد من حقيقة وأهمية الخدمات المنجزة واتساق الأجور مع الخدمات المقدمة.

تمويل الأنشطة السياسية

تمتثل المجموعة للقوانين التي تحظر أو تنظم تمويل الأحزاب السياسية والمرشحين للانتخابات. وفي هذا السياق، يجب أولاً المصادقة على أي قرار بخصوص المساهمة بشكل مباشر أو غير مباشر في تمويل أي نشاط سياسي، وذلك من قبل الإدارة العامة للشركة المعنية، المسؤولة عن التحقق من شرعيته وتقييم مدى ملاءمته.

تحتزم المجموعة التزامات موظفيها الذين يشاركون كمواطنين في الحياة العامة. يجب على أي موظف يساهم في اتخاذ قرارات متعلقة بدولة، أو سلطة عامة أو مجتمع محلي في سياق أنشطته الشخصية، الامتناع عن المشاركة في قرار يؤثر على المجموعة أو أحد كياناتها.

منع تضارب المصالح

يجرّص كل موظف على عدم ممارسة أي نشاط بشكل مباشر أو غير مباشر أو إبداء ملاحظات أو تعليقات تضعه في حالة من تضارب المصالح مع المجموعة. ويجب على الموظف أن يتمتع بشكل خاص عن امتلاك مصلحة في شركة ما، سواء كانت بمثابة عميل، أو مورد أو منافس للمجموعة، إذا كانت طبيعة هذا الاستثمار قد تؤثر على سلوكه في ممارسة وظائفه داخل المجموعة.

ويجب على أي موظف أيضاً التأكد خطياً من الموافقة الصادرة عن المسؤول الأعلى منه قبل المباشرة، نيابةً عن شركة تابعة للمجموعة، بصفقة مع شركة يكون هو أو أحد أفراد عائلته مستثمراً أو لاعباً هاماً فيها.

لا يجوز لأي موظف قبول مهمة أو عمل مقترح من قبل مورد، أو عميل أو منافس، قد يؤثر على أدائه أو حكمه في ممارسة وظائفه في المجموعة.

ولكن عند مواجهة خطر متعلق بتضارب المصالح، يجب على الموظفين فوراً إشعار المسؤول الأعلى بأسرع وقت ممكن وبكل شفافية والامتناع عن أي تدخل في العلاقات التي تربط المجموعة بالأطراف الثالثة المعنية، إلى حين العثور على حل.

التواصل والمعلومات

تعلق المجموعة أهمية كبيرة على جودة المعلومات وتحرص على أن يكون التواصل شفافاً وموثوقاً، خصوصاً فيما يتعلق بالجهات الفاعلة.

إنّ الإدارة الجيدة للمجموعة تتطلب من الجميع، بغض النظر عن مستوى تدخلهم، أن يحرصوا بشدة على جودة ودقة المعلومات التي يرسلونها داخل المجموعة.

على الموظف ألا يكشف خارج المجموعة عن المعلومات السرية التي يمتلكها بموجب وظائفه أو بشكل عرضي، بسبب انتمائه إلى المجموعة. ولا يمكنه أيضاً إرسال معلومات سرية إلى موظفي المجموعة غير المخولين بالاطلاع عليها.

كذلك الأمر بالنسبة إلى المعلومات المتعلقة بالنتائج، والتوقعات، وغيرها من البيانات المالية، وعمليات الاستحواذ والإحالة، والعروض التجارية، والمنتجات أو الخدمات أو الخبرات الجديدة فضلاً عن الموارد البشرية، فيجب اعتبارها فائقة السرية.

وباعتبار VINCI شركة مدرجة في البورصة، فإنّ أي تواصل مع وسائل الإعلام قد يؤثر على صورتها وسمعتها ويجب بالتالي إعداده بعناية. تقع مسؤولية العلاقات مع وسائل الإعلام، والمستثمرين، والمحللين الماليين والهيئات العامة على عاتق الإدارة العامة وإدارات التواصل أو علاقات المستثمرين والتواصل المالي.

على كل موظف واجب الولاء
إزاء المجموعة.

حماية الأصول

لا تقتصر أصول وموجودات المجموعة على الأثاث والمباني. فهي تشمل أيضاً الأفكار، أو الأعمال أو الخبرات التي طورها موظفو المجموعة والكيانات التابعة لـ VINCI، بالإضافة إلى سمعة المجموعة وصورتها. إنَّ قوائم العملاء، أو المقاولين من الباطن أو الموردين، والمعلومات حول السوق، والممارسات الفنية أو التجارية، والعروض أو الدراسات الفنية، وبشكل عام كافة البيانات أو المعلومات التي يمكن للموظفين الوصول إليها أثناء أدائهم وظائفهم، فهي جزء من إرث المجموعة.

ويبقى من الواجب حمايته على الرغم من رحيل الموظف.

لا يحق لأي موظف أن يمتلك، للاستخدام الشخصي، أي من أصول المجموعة أو يجعله تحت تصرف الأطراف الثالثة لاستخدامها لصالح أشخاص آخرين غير الأشخاص المنتمين للمجموعة.

يجب على كل موظف لدى
VINCI حماية أصول
وموجودات المجموعة.

نظم الاتصالات

تعود ملكية نظم الاتصالات وشبكات الإنترنت إلى المجموعة وتستخدم لأغراض مهنية. ولا يسمح باستخدامها لأغراض شخصية إلا إذا كان ذلك ضمن حدود معقولة، وإذا كان ذلك مبرراً بالحاجة إلى توازن عادل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، وثبت أنه أمر ضروري. كما يحظر استخدام نظم الاتصالات والشبكات المعلوماتية لأغراض غير مشروعة، خصوصاً لنقل رسائل عنصرية، أو جنسية أو مهينة.

ويحظر على الجميع أيضاً إجراء نسخ غير مشروعة من الأدوات المعلوماتية التي تستخدمها المجموعة أو استخدام هذه الأدوات بشكل مريض.

تملك VINCI دليل مستخدمي موارد نظام المعلومات، وهو يحدد:

- القواعد العامة لاستخدام الموارد المعلوماتية؛
- المحظورات وتعليمات الحذر المتعلقة باستخدام الإنترنت، وخدمة البريد الإلكتروني، والأدوات "المنقولة" (أجهزة الكمبيوتر المحمولة، أجهزة المساعد الشخصية الرقمية...)، والمعدات، والبرامج والتطبيقات التي توفرها الشركة؛
- مبادئ الحماية والرقابة التي يمكن تنفيذها.

الشفافية والرقابة الداخلية

يشارك كل موظف في التحسين المستمر لنظام إدارة المخاطر ويسهل تحديد ومعالجة الأعطال. ويساهم كل موظف أيضاً، بعناية وحرص، بالاستطلاعات والمراجعات والتدقيقات التي تتم في إطار الرقابة الداخلية.

يتم تسجيل العمليات والصفقات التي تقوم بها المجموعة بطريقة نزيهة وأمانة في حسابات كل شركة، وذلك وفقاً للأنظمة المعمول بها والإجراءات الداخلية. ويجب على كل موظف يقوم بمسك سجلات محاسبية أن يكون دقيقاً وصادقاً، ويضمن وجود وثائق تتوافق مع كافة القيود المحاسبية. وفيما يتعلق بتحويل الأموال، فذلك يتطلب نقطة خاصة، خصوصاً إزاء هوية المتلقي وسبب التحويل.

ويحظر عرقلة الأداء الصحيح لعمليات الرقابة والتدقيقات، سواء من قبل الأقسام الداخلية أو مدققي الحسابات، أو من قبل أطراف ثالثة مفوضة حسب الأصول من قبل السلطات العامة، فضلاً عن إخفاء معلومات في هذا السياق، ما قد يشكل مخالفات خطيرة لهذه القواعد.

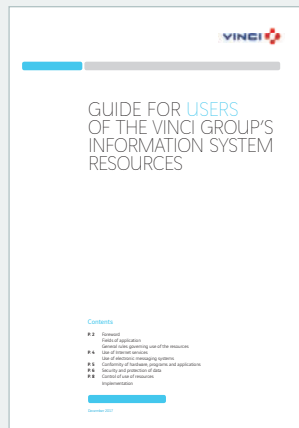
العمليات المالية

إن الصفقات التي ينفذها الموظفون في أسواق الأوراق المالية، سواء كانت صفقات تتم بموجب وظائفهم أو صفقات شخصية متعلقة بأسهم المجموعة المدرجة في البورصة، تمثل للقوانين واللوائح التي تحكم الأنشطة المالية.

أما نشر المعلومات الخاطئة، ونقل واستخدام المعلومات ذات الامتيازات إضافة إلى التلاعب في أسعار الأسهم، فكل ذلك يخضع لعقوبات جزائية.

ويقع على عاتق كل موظف ضمان سرية أي معلومات غير عامة قد تؤثر على سعر أسهم VINCI أو أي أسهم أخرى مدرجة في البورصة خاصة بالمجموعة، حتى يتم نشرها من قبل الأشخاص المخولين. ويجب على كل موظف أيضاً الامتناع عن التداول في أسهم VINCI أو أي أسهم أخرى خاصة بالمجموعة إلى حين الإعلان عن المعلومات التي تؤثر بطبيعتها على سعر الأسهم، عندما يكون على علم بذلك. أما استخدام هذه المعلومات لتحقيق أرباح شخصية، بشكل مباشر أو غير مباشر، أو السماح لطرف ثالث بالتداول في سوق الأسهم، فهو محظور ويخضع لعقوبات جنائية.

❶ إن مدونة قواعد السلوكيات لمكافحة الفساد الخاصة بـ VINCI ودليل مستخدمي موارد نظم المعلومات متوفران لجميع الموظفين على شبكة إنترنت VINCI.



التنفيذ

تقع على عاتق كل كيان تابع للمجموعة مسؤولية تنفيذ هذه القواعد الأخلاقية، وفقاً لقيود نشاطه وخصائصه أو موقعه الجغرافي. وينطبق الامتثال لهذه القواعد وتطبيقها على جميع الموظفين، وفقاً لوظائفهم ومسؤولياتهم. يجب بالتالي على كل موظف التحلي باليقظة فيما يتعلق به، إنما أيضاً في محيطه، أو ضمن فريقه أو إزاء الأشخاص الموجودين تحت مسؤوليته.

نظام الإنذار المهني

إذا رغب أحد الموظفين الإبلاغ عن وجود سلوك أو وضع مخالف لهذه القواعد، فيجوز له استخدام نظام الإنذار المهني الموجود في الكيان الذي ينتمي إليه، أو نظام الإنذار المهني الخاص بالمجموعة، وفقاً للقانون والقواعد المطبقة في البلد حيث يقيم أو يزاول أنشطته.

العقوبات

تجدر الإشارة إلى أنّ هذه القواعد، التي تم النظر فيها والموافقة عليها من قبل اللجنة التنفيذية التابعة لـ VINCI هي إلزامية، وأنه لا يمكن لأي شخص داخل المجموعة تجاوزها، أيّاً كان مستواه في التسلسل الهرمي.

وأي عدم امتثال لهذه القواعد من قبل أي موظف قد يشكل مخالفة ويخضع لعقوبات وملاحقات قانونية ملائمة من قبل المسؤول عن العمل داخل المجموعة.

أما العقوبات والملاحقات القانونية الملائمة فهي تلك المنصوص عليها في القانون المطبق على الموظف المعني، وسيتم اتخاذها وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها وخصوصاً فيما يتعلق بالحقوق والضمانات المطبقة على الموظف المعني.

وقد تشمل هذه العقوبات بشكل خاص، في إطار القانون المعمول به، الفصل من العمل بسبب سوء السلوك والمطالبات بالتعويض عن الأضرار بمبادرة من VINCI، حتى إذا تم الكشف عن عدم الامتثال للقواعد من قبل المجموعة نفسها في إطار الرقابة الداخلية.

يجب أن يتحلى كل موظف باليقظة
تجاه التطبيق الصحيح لميثاق
الأخلاقيات فيما يتعلق به، إنما أيضاً
في محيطه، أو إزاء الأشخاص
الموجودين تحت مسؤوليته.



النجاحات
الحقيقية
هي تلك
التي نتقاسمها



VINCI
1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F-92757 Nanterre Cedex
Tel.: +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com