
EETIKA- JA KÄITUMISJUHEND

Juhendis sätestatud ärieetikapõhimõtted
peavad olema alus meie käitumisele igas
olukorras ja igas riigis.



SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
MEIE ALUSPÕHIMÕTTED	6
Oleme erasektori kontsern, mis tegutseb avalikes huvides	6
Meie eesmärk on tagada üleilmne tulemuslikkus	6
Usume humanistlikesse väärtustesse	6
VINCI juhtimismudel tagab kontserni ühtekuuluvuse	7
Jagatud edu on tõeline edu	7
MEIE KOHUSTUSED	8
Sotsiaalvaldkond	8
Keskkond	10
Innovatsioon	10
MEIE EESKIRJAD	11
Õigusnormidele vastavus	11
Inimeste ja inimõiguste austamine	12
Konkurentsioigus	13
Korruptsioonivastane võitlus	13
Kaubandusagendid	14
Poliitilise tegevuse rahastamine	14
Huvide konfliktide vältimine	15
Teabevahetus ja teave	15
Varade kaitse	16
Kommunikatsioonisüsteemid	16
Läbipaistvus ja sisekontroll	16
Finantstehingud	17
RAKENDAMINE	18
Rikkumisest teatamine	18
Sanktsioonid	18

SISSEJUHATUS



VINCI on üles ehitatud tugevatele väärtustele, mis toetavad meie ettevõttekultuuri ja suunavad tegevust. Enamikule meist on need väärtused omased ja nii-öelda kirjutamata reeglid. Samas kontsernis, mis palkab igal aastal mitu tuhat uut töötajat, on oluline need kirja panna.

See on käesoleva dokumendi põhieesmärk ning selles kutsutakse kõiki kontserni töötajaid järgima väga hoolikalt käesoleva juhendi nõuetekohast rakendamist.

Lisaks aluspõhimõtetele ja peamistele kohustustele, mis meid ühendavad, soovin ametlikult kehtestada ka kõik käitumisjuhendid, mis kehtivad kõikide meie äriühingute ja töötajate suhtes. Need eeskirjad ei ole uued. Need on alati kuulunud üldiste suuniste juurde, mida olen VINCI divisjonijuhtidele saatnud. Iga divisjon on võtnud meetmeid, et tagada sisekontrollisüsteemi abil vastavus. Eeskirju levitatakse tegevusüksuste kõikidel juhtimistasanditel ning need tehakse eelkõige teatavaks igale uuele juhile, kes asub tööle. Käesolevas juhendis esitatakse eeskirjad kõikidele meie töötajatele ning samuti meie sidusrühmadele.

Käesoleva juhendiga tuletatakse meelde, et VINCI kontserni kuulumine hõlmab enamat kui kehtivate õigusnormide range järgimine. Juhendis sätestatakse ärieetikapõhimõtted, mis peavad olema alus meie käitumisele igas olukorras ja igas riigis. Kinnitame selgelt, et VINCI eeldab igalt oma töötajalt eeskujulikku käitumist, mis põhineb aususel, lojaalsusel ning töötajate väärikuse ja individuaalsete õiguste austamisel.

Neid eeskirju on kontrollinud ja need on heaks kiitnud VINCI juhatus.

Need avaldatakse VINCI sisevõrgus ja veebisaidil ning ma palun, et iga divisjon levitaks neid oma meeskonna seas nii laialdaselt kui võimalik ja sellises vormis, mida ta peab kõige tõhusamaks ja tulemuslikumaks, et tagada nendele vastavus. Juhendit võib vajaduse korral täiendada, et lisada konkreetseid äritegevuse ja asjaomase riigiga seotud punkte.

VINCI kontserni iga liikme juhtkonna tegevust hinnatakse sellest aspektist, kui suures ulatuses nende juhitud meeskond käesolevaid eeskirju järgib.

Mis puudutab sisekontrolli ja auditit, siis võidakse kontsernis teha etteteatamata kontrollimisi lisaks osakondades juba rakendatud meetmetele.

VINCI eetikaküsimuste eest vastutav ametnik teeb koostööd tegevusüksuste ja funktsionaalsete osakondadega, et tagada juhendist arusaamine. Kui töötajal tekib raskusi või küsimusi seoses käesolevate eeskirjade kohaldamisala või rakendamisega, võib ta temaga otse ja konfidentsiaalselt konsulteerida.

Loodan, et igaüks teie seast tegutseb kooskõlas käesolevate eeskirjadega. Seega saab VINCI ka edaspidi loota oma avaliku ja erasektori klientide, partnerite, aktsionäride ja töötajate usaldusele. Sel viisil jääme truuks väärtustele, mis aitavad meil ühte hoida.

Xavier Huillard,
VINCI juhatuse esimees ja tegevjuht

MEIE ALUSPÕHIMÕTTED

Oleme erasektori kontsern, mis tegutseb avalikes huvides

VINCI ärieesmärk on rahastada, kavandada, luua ja hallata vahendeid, mida kasutavad kogukonnad ja üksikisikud: transporditaristu, avaliku ja erasektori hooned, linnaarendus, energia- ja sidevõrgud.

VINCI on seega oluline linna- ja regionaalarengu osaline. VINCI tegutseb sel eesmärgil erasektori kontsernina, mis töötab avalikes huvides. Seega ühendame oma igapäevatoos enda äriühingute äritegevuse lühiajalised eesmärgid meie projektide pikaajaliste eesmärkide ja enda lepingulise ehitamise mudeliga.

Meie eesmärk on tagada üleilmne tulemuslikkus

Möödame oma äriühingute tulemuslikkust mitte üksnes nende majandus- ja finantstulemuste järgi. Meie eesmärk on luua üleilmset väärtust. Linna- ja maaelu arengus osaleva äriühinguna on meil kohustus lähtuda oma projektide lõppeesmärgist ja sotsiaalsest kasulikkusest, sest me vastame kasutajate ja kogukonna ootustele. Me peame arendama oma projektide keskkonnaväärtust, et tulla toime kliimamuutustega. Meie tulemuslikkust hinnatakse muu hulgas selle järgi, kuidas meie projektid sobituvad kokku kohaliku keskkonnaga ning aitavad kaasa majanduslikule, sotsiaalsele ja ühiskondlikule arengule.

Usume humanistlikesse väärtustesse

Humanistlikud väärtused on lõimitud meie kui ehitusettevõtte kultuuri ja meie identiteedi keskmes on seega usaldus, austus ja vastastikune abi, inimeste seadmine süsteemidest olulisemale kohale ning samal ajal töötajatepoolse initsiatiivi ja meeskonnatöö julgustamine – töökoha aluspõhimõte. Meie tegevus ja käitumine juhenduvad nendest väärtustest ning need väärtused toetavad meie juhtimis- ja organisatsioonistruktuuri. Need on kõikide kontserni töötajate jaoks sätestatud meie kestliku arengu põhimõtetes ja kontserni põhiprogrammis.

VINCI jaoks on jätkusuutlik majanduslik areng iga ambitsioonika ja inimestega seotud projekti lahutamatu osa.

VINCI juhtimismudel tagab kontserni ühtekuuluvuse

Kõikides meie eri äri- ja tegevusvaldkondades ja kõikide meie töötajate puhul tagab kontserni juhtimismeetod kontserni ühtekuuluvuse ja edendab selle arengut.

Juhtimismudel põhineb detsentraliseeritud organisatsioonil, tegevusüksuse autonoomial ja juhtide võimestamisel. Juhtide suhtes valitsev usaldus on meie lojaalsuse ja läbipaistvuse aluspõhimõtete lahutamatu osa.

See mudel julgustab iga töötajat olema loov ning andma endast parima, mida ta suudab, tegutsedes selgete eeskirjade raamistikus. Individuaalse algatusega seotud väärtust suurendavad lisaks meeskondade ja ekspertide võrgustikud, mis edendavad divisjonidevahelist ja projektipõhist tegevust.

Jagatud edu on tõeline edu

Püüdes saavutada üleilmsed head tulemused ning edendades pikaajalisi majanduslikke ja sotsiaalseid eesmärke, on VINCI soov jagada oma edu töötajate, klientide, aktsionäride ja ühiskonnaga laiemalt.

MEIE KOHUSTUSED



Sotsiaalvaldkond

Inimõiguste austamise tagamine kogu oma tegevuses

VINCI on rahvusvaheline kontsern, mis tegutseb aina rohkemates riikides. Ehkki meie tegevuse institutsiooniline kontekst ja raamistik võivad riigiti märkimisväärselt erineda, peavad VINCI äriühingud oma tegevuses austama täielikult nende isikute ja kohalike kogukondade põhiõiguseid, keda nende projektid võivad mõjutada.

Sel eesmärgil on VINCI koostanud lisaks peamistele sotsiaalsetele õigustele **inimõiguste juhendi**, milles sätestatakse kontserni kohustused selles valdkonnas ning kehtestatakse suunised ja meetmed, mida tema äriühingud ja töötajad peavad rakendama, et tagada inimõiguste austamine kõikides ärivaldkondades ja riikides.

VINCI, kes ühines 2003. aastal ÜRO ülemaailmse kokkuleppega, on vabatahtlikult otsustanud järgida kümmet põhimõtet ja teavitada igal aastal võetud meetmetest.

Meie kui tööandja kohustuste täitmine

VINCI püüab igal võimalusel luua pikaajalisi töökohti. Meie eesmärk on tugevdada oma töötajate karjääri arengut, pakkudes igale töötajale personaalset koolituskava ja isiklikke edutamise väljavaateid, mis lähtuvad tema oskuste, loovuse ja ettevõtlikkuse parimast kasutamisest. Ettevaatav töökohtade ja oskuste juhtimine toetab seda vastutustundlikku lähenemisviisi, eeldades muudatusi töökohtades ning tehes kindlaks lühiajalised ja keskmise aja personalivajadused.

Uute töötajate värbamisel teevad VINCI äriühingud koostööd koolide ja tööhõiveasutustega, et tagada oma töökohtade atraktiivsus, aidata edendada kutseõppekavasid, tugevdada kutsealast lõimimist ja aidata kaasa töökohtade arengule, eelkõige ilma kvalifikatsioonita noorte ja pikaajaliste töötute seas.

VINCI vastutust tööandjana tõendab ka aktiivne sotsiaaldialog, mida peame töötajate esindusorganitega, austades ametiühingute sõltumatust ja pluralismi.

Iga töötaja ohutuse tagamine

Kontserni esmane ülesanne on tagada oma töötajate töotervishoid ja -ohutus.

VINCI eesmärk on, et tema töö- ja tegevuskohtades ning töölahtetuste ajal ei juhtuks ühtegi tööõnnetust. See eesmärk kehtib nii VINCI töötajate, ajutiste töötajate kui ka alltöövõtjate töötajate suhtes. Kontserni äriühingud võtavad selle eesmärgi saavutamiseks väga erinevaid asjakohaseid ennetusmeetmeid. Kõikidele äriühingu töötajatele pakutakse ohutuse teemalist koolitust ning võetakse muid meetmeid, mis hõlmavad korrapärast ülevaatusi enne töö alustamist, aitamaks tagada, et iga töötaja osaleb aktiivselt õnnetusjuhtumite ennetamisel oma igapäevategevuses. Igal tasandil juhtkond kaasatakse aktiivselt ohutuspõhimõtete järelevalvesse, rakendamisse ja jälgimisse. Ohutusalased tulemused on üks kriteerium, mida kasutatakse juhtide tulemuslikkuse hindamiseks.

Seoses sellega allkirjastas VINCI 2017. aastal Euroopa töönohukoguga ühisdeklaratsiooni – **töotervishoiu ja -ohutuse alase ühisdeklaratsiooni**.

Võrdsete võimaluste tagamine

VINCI järgib töölevõtmisel ja töösuhetes mis tahes alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet. Personalihaldus ja laiemalt töötajate suhted põhinevad vastastikuse usalduse ja austuse põhimõtetel, et tagada iga üksikisiku väärikas kohtlemine.

Lisaks sellele, et kontserni äriühingud peavad edendama ülespoole liikuvust, kohaldavad nad ennetavaid võrdsete võimaluste haldamise põhimõtteid, mis on keskendunud eelkõige soolisele võrdõiguslikkusele ning puudega isikute, eri taustaga inimeste ja eakate töölevõtmisele. Nad nõuavad oma tegevuse korrapärasest auditit, et juhtida paremini oma täiustamistegevust. VINCI tippjuhtkond julgustab käesolevate põhimõtete rakendamist ning tagab nende kohaldamise kogu juhtimisahelas.

Kasvust tulenevate eeliste jagamine

VINCI julgustab töötajate kapitaliosalust ning individuaalseid tasusid ja stiimuleid, rõhutades iga töötaja eraldi vastutust ja tulemuslikkust. Kontsern edendab töötajate kasumiosalust ja osalemist selliste süsteemide kaudu, mis on kujundatud iga riigi olude ja õigusaktide järgi.

Töötajate ühiskonda kaasamise julgustamine

Kooskõlas meie humanistlike aluspõhimõtetega ja solidaarsusel põhinevate väärtustega toetab VINCI pikaajalisi projekte, mis loovad sotsiaalseid sidemeid ning aitavad töölt eemale jäänud inimestel tagasi tööle minna. Neid algatusi juhib eelkõige VINCI fond, mis pakub kontserni töötajatele ühiskonda kaasamise raamistikku. Fondis on ühendatud oskustepõhine toetus, mille raames töötajad toetavad projekte, ning finantstoetus, mis on mõeldud kapitaliinvesteeringuteks uuesti tööle minekut toetavatele ühingutele ja kodanikuorganisatsioonidele, mis saavad rahastust.

Ühiskonda toetatakse ka kontserni tütarettevõtjate algatusel. Viimased aitavad seega oma töökohtade ja tegevusega kaasa keskkonnakaitsele, pärandi hoidmisele ja sotsiaalsele arengule oma geograafilises piirkonnas.

Ühelgi juhul ei anta toetust ühegi ärialase eelise saamiseks.



- VINCI inimõiguste juhend ning töötervishoiu ja -ohutuse alane ühisdeklaratsioon on VINCI sisevõrgus kõikidele töötajatele kättesaadavad.





Keskkond

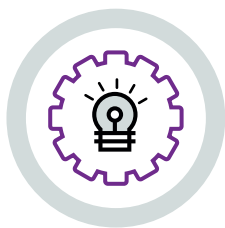
Ökotõhususe põhimõtete rakendamine

VINCI on täiesti teadlik muutustest, mille kliimamuutustega võitlemine meie äriühingute jaoks kaasa toob. Kontsern kohandab pidevalt enda pakkumusi ja protsesse eesmärgiga tagada oma lahenduste keskkonnaväärtus. VINCI prioriteet on arendada ökodisaini, hõlmates elutsükli analüüsi ja luues väärtusahela eri osalejate aruandekohustus alates projekteerimisest kuni töö valmimiseni. Töötame välja ökoloogilise võrdlemise töövahendeid, mis optimeerivad hoonete energiatõhusust ja vähendavad ehitiste keskkonnajalajälge.

Meie tegevuse mõju vähendamine

Nii ehitus- kui ka muus tegevuses on VINCI eesmärk järgida kõrgeimaid keskkonnastandardeid, lähtudes loodusvarade kaitsest, energiatõhususest, jäätmehooldusest ja elurikkuse kaitsest. Keskkonnajuhtimissüsteemide rakendamine lisaks kvaliteedi juhtimise süsteemidele edendab pidevat täiustamist selles valdkonnas.

Samal ajal on VINCI võtnud kohustuse mõõta oma keskkonnamõju. Tema keskkonnavaline aruandesüsteem hõlmab peaaegu kogu tema tegevust. Kontsern on mõõtnud oma kasvuhoonegaaside heitkoguseid alates 2007. aastast, et suunata tegevust, mille eesmärk on neid piirata, ja hinnata saavutatud tulemusi. Lisaks oma jõupingutustele vähendada otseselt enda tegevusega seotud heitgaase, on VINCI kaasanud oma täiustamisprogrammi ka partnerid, tarnijad ja kliendid.



Innovatsioon

Koostöö ja avatud innovatsioon

Kuna VINCI on linnade ja kohalike piirkondade arendamisel peamine osaline, keskendub tema innovatsioonipoliitika eelkõige linnaarendusele, jätkusuutlikule liikuvusele ning hoonete ja taristu energiatõhususele ja digiüleminekule. Lisaks sellele, et innovatsioon toetab kontserni projekte ja kliente, on see ka vahend kontserni äriühingute tulemuslikkuse suurendamiseks ning talentide ligimeelitamiseks ja hoidmiseks. Innovatsioonipoliitikas on ühendatud ettevõttesisesed teadus- ja arendustegevuse programmid, mida viiakse ellu koostöös teadus- ja akadeemiliste ringkondade esindajatega, ning tegevusega rohkem seotud innovatsioonialane lähenemisviis, mille eesmärk on luua uusi lahendusi meie klientidele, kasutades koostöömeetodeid, mida kohaldatakse kontsernis ja välispartnerite puhul. Seda avatud lähenemisviisi kohaldatakse eelkõige digiuuenduse suhtes, mis on peamine hoob kontserni pakkumuste ümberkujundamisel.

VINCI on kehtestanud ettevaatavad jälgimismeetmed, et kooskõlastada oma valdkonna teadmisi kontserni tasandil ning teha kindlaks suundumused, millel on pikaajaline mõju tema turgudele, ettevõtetele ja tegevusele.

MEIE EESKIRJAD

Iga VINCI kontserni töötaja peab, olenemata oma ametikohast organisatsiooni tasandil, järgima käesolevas dokumendis sätestatud käitumisnorme.

Käesolevate eeskirjade eesmärk ei ole asendada kohaldatavaid õigusnorme, vaid määrata kindlaks lähenemisviis, mida tuleks kasutada, ning suunised, mida tuleks järgida lisaks õigusnormide täitmisele, et saavutada eeskujulik isiklik ja tööalane käitumine kontserni huvides.

Need eeskirjad tagavad raamistiku, ent ei asenda konkreetseid eeskirju, mille on kehtestanud VINCI kontserni eri divisjonid, et täita nende tegevust reguleerivaid õigusnorme.

Need eeskirjad võivad divisjonide kehtestatud eeskirju täiendada või tugevdada, aga mitte kunagi nõrgestada.

Käesolevate eeskirjade rakendamisel peab iga töötaja tegutsema mõistlikult ja ausalt. Iga töötaja peab tutvuma põhjalikult eeskirjadega, mis kehtivad tema tegevuse suhtes riigis, kus ta töötab, ning teadma, millal pöörduda juhtide või asjaomaste osakondade poole (eelkõige õigus- või personaliosakond) oma divisjonis või kontsernis.

Kui käesolevad eeskirjad osutuvad teatavatel juhtudel mittetäielikuks või ebatäpseks või kui töötaja ei ole milleski kindel või kahtleb teatavates olukordades sobivas käitumises, julgustatakse teda pidama nõu juhtidega, asjaomaste osakondadega (eelkõige õigus- või personaliosakonnaga) oma divisjonis või kontsernis või VINCI eetikaküsimuste eest vastutava ametnikuga.

Õigusnormidele vastavus

VINCI äriühingud ja nende töötajad peavad järgima kõikides oma tegevusriikides kohaldatavaid õigusnorme.

Kõik töötajad peavad hoiduma käitumisest, mis võib kaasata töötaja, teised töötajad, äriühingu või kontserni ebaseaduslikku või ebaausasse tegevusse. Sellega seoses ei või kontsernis määrata kindlaks, kehtestada, aktsepteerida ega lubada ühtegi tulemuslikkuse eesmärki, mille saavutamiseks kaasneb neist normidest kõrvalekaldumine.

Allpool toodud põhimõtete eesmärk ei ole hõlmata kõiki õiguslikke kohustusi, mis võivad kehtida, vaid pigem juhtida tähelepanu mitmetele riskidele, mis nõuavad erilist tähelepanu.

Inimeste ja inimõiguste austamine

VINCI kontsern kohaldab erapooletut personalipoliitikat, mis vastab kohaldatavatele õigusnormidele ning austab inimeste õiguseid ning üksikisiku ja kollektiivseid vabadusi.

VINCI kontsern keelab igasuguse diskrimineerimise, mis põhineb ebaseaduslikul alusel, nagu vanus, eluviis, tegelik või eeldatav kuuluvus konkreetseesse rahvusrühma või rahvusse, tervislik seisund, puue, usulised veendumused, poliitilised vaated või ametiühingus tegutsemine.

Igasugune moraalset, seksuaalset või muud ebaseaduslikku laadi surve, süüdistamine või tagakiusamine on keelatud.

VINCI äriühingud austavad oma töötajate ja kolmandate isikute eraelu. VINCI äriühingud kohaldavad isikuandmete kogumisel ja hoidmisel läbipaistvuse, õiguspärasuse, proportsionaalsuse ja asjakohasuse põhimõtet ning tagavad, et nende töötajad on käesolevatest eeskirjadest teadlikud ja rakendavad neid. Asjaomaseid isikuid teavitatakse andmetöötlustoimingute eesmärkidest, andmetele juurdepääsu korrast, nende parandamise, kustutamise ja piiramise õigusest ning isikute õigusest esitada nende andmete töötlemisele vastuväide.

Koguda võib rangelt üksnes töötlemise eesmärgil nõutavaid andmeid. Andmete hoidmise periood sõltub töötlemise eesmärkidest ja seadusest tulenevatest kohustustest. Võetakse kõik vajalikud meetmed, et tagada kogutud isikuandmete kõrgeim turvalisuse ja konfidentsiaalsuse tase, et ära hoida nende avalikustamist.

VINCI äriühingud ja nende töötajad kohustuvad hoiduma inimõiguste rikkumistest.

Kontsern on teinud kindlaks viis valdkonda, kus VINCI äriühingute tegevus võib avaldada märkimisväärset mõju inimõigustele:

- töötajate ränne ja värbamistavad;
- töötingimused;
- elamistingimused;
- inimõigustega seotud tavad väärtusahelas;
- kohalikud kogukonnad.

Kõigis neis valdkondades antakse inimõiguseid käsitlevates VINCI suunistes sõnaselged ja täpsed soovitused inimõiguste rikkumise riski ärahoidmiseks.

Lisaks ÜRO ülemaailmsele kokkuleppele järgib VINCI järgmisi rahvusvahelisi standardeid:

- inimõiguste ülddeklaratsioon;
- ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted;
- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni aluskonventsioonid;
- OECD suunised rahvusvahelistele ettevõtetele;
- kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt;
- majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt.

VINCI äriühingud peavad tagama, et töötajaid koolitatakse inimõiguste rikkumise riskide tuvastamisel. Nad kohustuvad ka oma tavad ja tegevusvaldkonnas ilmnevad riskiolukorrad läbi vaatama. Kui tuvastatakse riske, peavad äriühingud rakendama vajalikke meetmeid nende riskide ärahoidmiseks ja juhtimiseks.

Konkurentsioigus

Enamik riike, kus kontsern tegutseb, on vastu võtnud õigusaktid, mis keelavad vaba konkurentsi rikkumist. Neid õigusnorme, mis tulenevad muu hulgas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklitest 101 ja 102, tuleb rangelt täita.

Vaba konkurentsi ebaseaduslik rikkumine, mis ei ole VINCI äriühingutes üheski riigis lubatud, võib esineda mitmes vormis, näiteks:

- konkurentidevaheline kokkulepe hinna kehtestamiseks muul alusel kui vabaturu hinnakujundus, hinnatõusu või -languse kunstlik soodustamine, tootmise või tehnilise arengu piiramine või kontrollimine, turgude jaotamine jne. Lihtsat teabevahetust konkurentide vahel, näiteks enne pakumuste esitamist hankemenetluse raames, võidakse käsitleda ebaseaduslikuna, kui selle eesmärk või mõju on konkurentsi ennetamine, piiramine või moonutamine;
- valitseva seisundi kuritarvitamine, kui äriühing soovib ära kasutada positsiooni, mis tal turul on, et konkurente välja tõrjuda;
- sellise majandusliku sõltuvuse positsiooni kuritahtlik kasutamine, milles äriühingu klient või tarnija end seoses äriühinguga avastab.

VINCI-s tuleb kooskõlas iga divisjoni eriomadustega korraldada koolitusi, et tagada käesolevatest eeskirjadest nõuetekohane arusaamine asjaomaste töötajate poolt.

Seoses sellega tuleb olla eriti hoolikas, et tagada, et konsortsium, isegi ajutine, mille osaline on VINCI üksus, luuakse ja tegutseb asjaomastes riikides kehtivate konkurentsiseaduste alusel ning võtab arvesse asjaomase kliendi õiguspärast huvi.

Kõikide äriühingute ning nende kõrgeima tasandi juhtide ja töötajate suhtes, kelle puhul avastatakse, et nad rikuvad käesolevaid eeskirju, kohaldatakse rangeid tsiviil- ja kriminaalkaristusi lisaks sanktsioonidele, mille kontsern võib otsustada kehtestada.

Kõik VINCI töötajad peavad hoiduma igasugusest käitumisest, mida võidakse tõlgendada konkurentsivastase tavana turul, kus kontsern tegutseb.

Korruptsioonivastane võitlus

Avaliku ja erasektori lepingute sõlmimine, läbirääkimine ja täitmine ei tohi hõlmata käitumist või toiminguid, mida võidakse käsitleda aktiivse või passiivse korruptsioonina või mõjuvõimuga kauplemises või favoritismis osalemisena.

Ükski VINCI töötaja ei või otse ega kaudselt võimaldada ühelgi viisil mingit laadi lubamatuid soodustusi kolmandale isikule eesmärgiga sõlmida või jätkata äritehingut või sooduskohtlemist.

Välisriigi avaliku sektori ametnike korruptsioon rahvusvahelistes kaubandustehingutes on keelatud.

Iga töötaja peab hoiduma suhetest kolmandate isikutega, mis võivad tekitada talle kohustusi või äratada kahtluseid seoses tema usaldusväärsusega. Samamoodi peab iga töötaja tagama, et ta ei aseta sellisesse olukorda kolmandat isikut, keda ta on püüdnud veenda või julgustada sõlmima kontserni äriühinguga äritehingut.

Iga töötaja, kellele selline taotlus esitatakse, peab edastama küsimuse oma juhile, kes võtab meetmeid olukorra peatamiseks.

Kingitusi võib VINCI äriühingu poolt või nimel teha ja vastu võtta üksnes juhul, kui neil on konkreetsetel asjaoludel sümbolne või väheoluline väärtus ning üksnes siis, kui need ei tekitaks kahtluseid kingituse tegija aususe või kingituse vastuvõtja erapooletuse suhtes.

Iga töötaja peab lähtuma VINCI **korruptsioonivastasest käitumisjuhendist**, milles sätestatakse sellega seotud üksikasjalikud eeskirjad.

Kaubandusagendid

VINCI äriühingud kasutavad selliseid vahendajaid nagu kaubandusagendid, konsultandid või äritegevuse vahendajad üksnes juhul, kui nad osutavad professionaalse eksperdi hinnangu kohaselt õiguspäraselt ja kasulikku teenust. See välistab ilmselgelt vahendaja kasutamise ebaseaduslikeks tehinguteks või sellisteks tehinguteks, mida võidakse kvalifitseerida korruptsioonina.

VINCI äriühingud peavad tagama, et need vahendajad ei kahjustaks kontserni ebaseaduslike tegude kaudu.

Sel eesmärgil peavad nad:

- valima hoolikalt partnereid, lähtudes pädevusest ja mainest, eelkõige seoses ärieetikaga;
- selgelt sätestama partneritelt eeldatavad teenused ja nende eest makstava tasu;
- kontrollima osutatavate teenuste tegelikku olukorda ja ulatust ning tasu vastavust neile teenustele.

Poliitilise tegevuse rahastamine

Kontsern järgib õigusnorme, mis keelavad fraktsioonide ja avalikele ametikohtadele kandideerivate isikute rahastamise ja reguleerivad seda. Selles raamistikus peab kõik otsused, mis aitavad otse või kaudselt kaasa poliitilise tegevuse rahastamisele, kiitma eelnevalt heaks asjaomase äriühingu üldine juhatus, kes vastutab kavandatava rahastamise õiguspärasuse kontrollimise ja asjakohasuse hindamise eest.

Kontsern järgib oma nende töötajate kohustusi, kes osalevad avalikus elus. Iga töötaja, kes osaleb isikliku tegevuse raames riigi, avaliku sektori asutuse või kohaliku omavalitsuse otsuste tegemisel, peab hoiduma osalemast mis tahes otsuses, mis hõlmab kontserni või mõnda tema üksust.

Iga VINCI töötaja on kohustatud olema kontsernile lojaalne.

Huvide konfliktide vältimine

Iga töötaja peab hoiduma otsestest või kaudsetest tegudest või seisukohtadest, mis võivad asetada ta kontserni suhtes huvide konflikti olukorda.

Iga töötaja peab eelkõige hoiduma osaluse omamisest äriühingus – kas kontserni kliendi, tarnija või konkurendina –, kui investering võib mõjutada tema käitumist tema kohustuste täitmisel kontsernis.

Iga töötaja peab taotlema oma juhilt kirjaliku loa, enne kui ta sõlmib kontserni äriühingu nimel tehingu äriühinguga, milles tema või tema pereliige on peamine investor või juht. Ükski töötaja ei või võtta vastu tarnija, kliendi või konkurendi pakutavat ülesannet või tööd, kui selle vastuvõtmine võib mõjutada tema tulemuslikkust või otsust tema tööülesannete täitmise tulemuslikkuse kohta kontsernis.

Kui töötajal tekib sellegipoolest huvide konflikti oht, peab ta läbipaistvuse tagamiseks teavitama viivitamata oma juhti ning hoiduma kontserni ja asjaomase kolmanda isiku vahelistest suhetest kuni lahenduse leidmiseni.

Teabevahetus ja teave

Kontsern pöörab suurt tähelepanu enda edastatava teabe kvaliteedile ning püüab tagada läbipaistva ja usaldusväärse teabe eelkõige kõikidele sidusrühmadele.

Kontserni hea juhtimistava nõuab, et iga töötaja annab endast parima, et tagada igal tasandil tema poolt kontsernis edastatava teabe kvaliteet ja õigsus.

Töötaja ei või avaldada väljaspool kontserni konfidentsiaalset teavet, mida ta omab oma tööülesannete täitmise tulemusel või kontserni kuulumise tagajärjel. Töötaja ei või avaldada konfidentsiaalset teavet kontserni töötajatele, kes ei ole volitatud seda saada.

Teavet, mis on seotud tulemuste, prognooside ja muude finantsandmetega, soetamise ja investeringute lõpetamise, äripakkumiste, uute toodete, teenuste ja oskusteabe ning personaliga, tuleb käsitleda rangelt konfidentsiaalsena.

Kuna VINCI on börsil noteeritud äriühing, võib igasugune meediale edastatud teave mõjutada tema kuvandit ja mainet ning teave peab olema hoolikalt koostatud. Suhted meedia, investorite, finantsanalüütikute ja avalike asutustega kuuluvad üldise juhtkonna ning teabevahetuse, investorsuhete ja finantsteabe osakondade vastutusalasse.

Igal VINCI töötajal on kohustus kaitsta kontserni varasid.

Varade kaitse

Kontserni varad ei piirdu materiaalse varaga. Varad hõlmavad ideid, teoseid ja oskusteavet, mille kontserni töötajad ja VINCI üksused on loonud, samuti kontserni kuvandit ja mainet. Klientide, alltöövõtjate või tarnijate nimekirjad, lepinguid, tehnilisi või kaubandustavasid puudutav teave, tehnilised pakkumused või uuringud ning üldisemalt kõik andmed ja kogu teave, millele töötajatel on nende tööülesannete täitmise käigus juurdepääs, kuuluvad kontserni varade hulka.

Kui töötaja lahkub kontsernist, jääb tema kohustus neid kaitsta kehtima.

Ükski töötaja ei või kasutada kontserni vara isiklikel eesmärkidel ega teha seda kolmandale isikule kättesaadavaks muude isikute kui kontserni poolt kasutamiseks või nende kasuks.

Kommunikatsioonisüsteemid

Kommunikatsioonisüsteemid ja sisevõrgud on kontserni omand ning neid tuleb kasutada tööga seotud eesmärkidel. Isiklikul eesmärgil kasutamine on lubatud üksnes vajaduse korral ja mõistlikes piirides töö- ja eraelu tasakaalu tagamiseks. Kommunikatsioonisüsteemide ja arvutivõrkude kasutamine ebaseaduslikel eesmärkidel, eelkõige rassistliku, seksuaalse või solvava laadiga sõnumite edastamiseks on keelatud.

Iga töötaja peab hoiduma tegemast ebaseaduslikke koopiaid tarkvarast, mida kontsern kasutab, ning sellise tarkvara loata kasutamisest.

VINCI on kehtestanud oma **suunise VINCI kontserni infosüsteemi ressursside kasutajatele**, milles on sätestatud järgmine:

- IT ressursside kasutamise üldeeskirjad;
- keelud ja konkreetsed ettevaatusabinõud, mida tuleb järgida seoses interneti kasutamise, elektrooniliste sõnumite, sülearvutite ja isiklike digiseadmetega, riistvara, programmide ja rakendustega, mille äriühing teeb kättesaadavaks;
- kaitse- ja kontrollipõhimõtted, mis võidakse kehtestada.

Läbipaistvus ja sisekontroll

Iga töötaja peab osalema riskijuhtimissüsteemi pidevas täiustamises ning hõlbustama probleemide tuvastamist ja lahendamist. Iga töötaja peab korrektselt ja hoolsalt osalema uurimistel, läbivaatamistel ja audititel, mida sisekontrolli osana läbi viiakse.

Kontserni tegevus ja tehingud tuleb täpselt ja ausalt registreerida iga äriühingu raamatupidamisarvestuses kooskõlas kehtivate õigusnormide ja sisekorraga. Iga töötaja, kes registreerib raamatupidamisarvestuse andmeid, peab tegema seda täpselt ja ausalt, ning tagama, et iga kanne dokumenteeritakse nõuetekohaselt. Kõik vahendite ülekanded tuleb teha erilise valvsusega, eelkõige seoses saaja isikuandmete ja ülekande eesmärgiga.

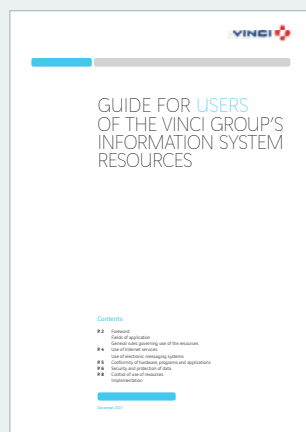
Igasugune äriühingu osakondade, seadusjärgsete audiitorite või avalike ametiasutuste nimetatud kolmandate isikute poolse kontrolli ja auditi nõuetekohase läbiviimise takistamine ning teabe kontrolli ja auditi osana teabe avalikustamata jätmine on keelatud ning tähendab käesolevate eeskirjade tõsist rikkumist.

Finantstehingud

Aktsiaturutehingud, mida töötajad teevad nii tööülesannete täitmisel kui ka isiklikult ja mis hõlmavad kontserni noteeritud aktsiaid, peavad vastama finantstegevust reguleerivatele õigusnormidele.

Valeteabe levitamine, ärisaladusena kaitstava teabe edastamine ja kasutamine ning aktsiahindadega manipuleerimine on kriminaalkorras karistatav.

Eelkõige on iga töötaja kohustus tagada igasuguse sellise konfidentsiaalse teabe konfidentsiaalsus, mis võib mõjutada VINCI aktsia või kontserni muu noteeritud väärtpaberi hinda kuni teabe avalikustamiseni volitatud isikute poolt. Samamoodi peavad kõik töötajad hoiduma kauplemast VINCI aktsiatega või kontserni muude väärtpaberitega seni, kuni neile teadaolev teave, mis võib mõjutada nende aktsiate või väärtpaberite hinda, ei ole avalikustatud. Sellise teabe otsene või kaudne kasutamine isikliku kasu eesmärgil või selleks, et võimaldada kolmandal isikul teha aktsiaturu tehingut, on keelatud ja kriminaalkorras karistatav.



- ▶ VINCI korruptsioonivastane käitumisjuhend ja VINCI infosüsteemide ressurside kasutajate suunis on VINCI sisevõrgus kõikidele töötajatele kättesaadavad.



RAKENDAMINE

Kontserni iga üksus vastutab käesolevate eetikaeeskirjade rakendamise eest vastavalt oma tegevusvaldkonna ja geograafilise asukoha piirangutele ja eriomadustele. Kõik töötajad peavad järgima ja rakendama käesolevaid eeskirju kooskõlas oma tööülesannete ja vastutusvaldkondadega. Iga töötaja peab olema valvas seoses enda ja oma meeskonnaliikmete ning enda alluvuses olevate töötajate käitumisega.

Rikkumisest teatamine

Kui töötaja soovib teatada käesolevate eeskirjadega vastuolus olevast käitumisest või olukorrast, võib ta kasutada rikkumisest teatamise menetlust, mis kehtib tema äriühingus või kontsernis kooskõlas tema elu- või töökohariigis kohaldatavate õigusnormidega.

Sanktsioonid

Tuletame meelde, et käesolevad eeskirjad, mille on VINCI juhatus läbi vaadanud ja heaks kiitnud, on kohustuslikud ning kõik kontserni töötajad peavad neid oma ametikohast olenemata järgima.

Kui töötaja ei järgi käesolevaid eeskirju, tähendab see rikkumist, mille suhtes võib tema tööandja kontsernis kohaldada sanktsioone ja karistusi.

Asjakohased sanktsioonid ja karistused on need, mis on sätestatud asjaomase töötaja suhtes kohaldatava õiguse alusel ning vastavad kehtivatele õiguslikele menetlustele, eelkõige nendele, mis puudutavad asjaomase töötaja suhtes kohaldatavaid õiguseid ja tagatiseid.

Sellised sanktsioonid võivad kooskõlas kohaldatava õigusega hõlmata eelkõige VINCI väidetavate rikkumiste eest vallandamist ja kahjutasusid, isegi kui eeskirjadele mittevastavus avastati kontsernis endas sisekontrollimenetluse osana.

Iga töötaja peab olema
valvas seoses enda ja oma
meeskonnaliikmete ning enda
alluvuses olevate töötajate
käitumisega.



R E A L
SUCCESS
I S T H E
SUCCESS
YOU SHARE

VINCI

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

