
KODEKS

ETYKI I POSTĘPOWANIA

Określone w niniejszym Kodeksie zasady etyki zawodowej powinny stanowić podstawę naszego zachowania w każdym kraju i w każdych okolicznościach.



SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA	4
NASZE PRZEKONANIA	6
Jesteśmy grupą prywatną pożytku publicznego	6
Naszym celem jest globalna skuteczność działania	6
Wierzymy w humanistyczne wartości	6
Nasz model menedżerski gwarantuje spójność	7
Prawdziwe sukcesy to te, którymi się dzielimy	7
NASZE ZOBOWIĄZANIA	8
Socjalne	8
Ochrona środowiska	10
Innowacyjność	10
NASZE ZASADY	11
Poszanowanie prawa	11
Szacunek wobec innych i przestrzeganie praw człowieka	12
Prawo konkurencji	13
Walka z korupcją	13
Przedstawiciele handlowi	14
Finansowanie działalności politycznej	14
Zapobieganie konfliktom interesów	15
Komunikacja i informacja	15
Ochrona mienia	16
Systemy komunikacji	16
Przejrzystość i kontrola wewnętrzna	16
Operacje finansowe	17
WDRAŻANIE	18
System informowania o nieprawidłowościach	18
Kary	18

PRZEDMOWA



Grupa VINCI jest zbudowana wokół silnych wartości kształtujących naszą kulturę i kierujących naszym postępowaniem. Dla większości z nas wartości te są domyślne i zwykle wyrażamy je ustnie. W grupie zatrudniającej każdego roku kilka tysięcy nowych pracowników ważne jest, by były one precyzyjnie sformułowane. Dlatego najważniejszym celem niniejszego dokumentu jest zachęcenie wszystkich pracowników Grupy do przykładania najwyższej wagi do właściwego stosowania przepisów niniejszego Kodeksu.

Wychodząc od łączących nas przekonań i zobowiązań, chciałem sformalizować wszystkie normy postępowania obowiązujące wszystkich naszych pracowników we wszystkich spółkach. Normy te nie są nowe. Pojawiają się regularnie w zaleceniach ogólnych kierowanych przeze mnie do szefów poszczególnych sektorów działalności VINCI. Każdy z sektorów we własnym zakresie dba o ich przestrzeganie poprzez system kontroli wewnętrznej. Są one przekazywane na wszystkich poziomach kierownictwa w poszczególnych jednostkach operacyjnych, a w szczególności wszystkim nowym kierownikom podczas obejmowania stanowiska. Niniejszy Kodeks jasno formułuje normy dla wszystkich pracowników, jak również dla współpracujących z nami podmiotów zewnętrznych.

Niniejszy Kodeks nie tylko przypomina, że przynależność do grupy VINCI wiąże się ze ścisłym przestrzeganiem obowiązujących praw i zasad. Określa on zasady etyki zawodowej, które powinny stanowić podstawę naszego postępowania w każdym kraju i w każdych okolicznościach. Wykazuje, że VINCI od każdego ze swoich pracowników oczekuje nienagannego zachowania opartego na uczciwości, lojalności, poszanowaniu godności i indywidualnych praw pracowniczych.

Normy te zostały przeanalizowane i zatwierdzone przez Komitet Wykonawczy VINCI. Oprócz publikowania w sieci intranet VINCI oraz na naszej stronie internetowej, zachęcam wszystkie sektory branżowe do szerokiego rozpowszechniania go wśród swoich zespołów w formie, którą uznają za najskuteczniejszą, i uzupełnianie go, jeśli to konieczne, w zależności od działalności prowadzonej w poszczególnych krajach.

Ocena wyników wszystkich kierowników w grupie VINCI będzie zależeć od przestrzegania tych zasad przez ich zespoły.

W ramach kontroli wewnętrznych i audytu możliwe jest przeprowadzanie z inicjatywy Grupy niezapowiedzianych kontroli stanowiących uzupełnienie mechanizmów wdrażanych w poszczególnych sektorach.

Referent grupy VINCI ds. etyki wraz z kierownictwem operacyjnym i funkcyjnym będzie czuwał nad właściwym zrozumieniem niniejszego Kodeksu. Każdy pracownik, który napotka w tym względzie trudności lub ma wątpliwości co do zakresu lub stosowania ustalonych zasad może konsultować się z nim bezpośrednio i z zachowaniem pełnej poufności.

Liczę na to, że każdy z Was przyswoi sobie te reguły. W ten sposób VINCI wciąż będzie budzić zaufanie swoich klientów z sektora publicznego i prywatnego, partnerów, akcjonariuszy i pracowników. W ten sposób będziemy wierni łączącym nas wartościom.

Xavier Huillard,
Prezes i Dyrektor Generalny VINCI

NASZE PRZEKONANIA

Jesteśmy grupą prywatną pożytku publicznego

Zakres działalności grupy VINCI to finansowanie, projektowanie, budowa i zarządzanie ważnymi w życiu społeczności i jednostki obiektami, do których należą: infrastruktura transportowa, budynki użyteczności publicznej i budynki prywatne, zagospodarowanie przestrzenne, sieci energetyczne i telekomunikacyjne.

Taki zakres działalności czyni z grupy VINCI ważnego uczestnika procesu zagospodarowania przestrzeni miejskich oraz rozwoju regionów. VINCI prowadzi swoją działalność jako grupa prywatna, jednak robi to w służbie interesu ogólnego. Są to zarówno działania krótkoterminowe poszczególnych przedsiębiorstw, jak i długoterminowe, związane z poszczególnymi projektami, oraz działalność oparta na modelu „producent-koncesjonariusz”, z reguły długotrwałym.

Naszym celem jest globalna skuteczność działania

Funkcjonowanie przedsiębiorstw nie ogranicza się wyłącznie do osiągania przez nie założonych wyników gospodarczych i finansowych. Naszym celem jest tworzenie wartości globalnej. Działalność w zakresie zagospodarowania obszarów miejskich i pozamiejskich skłania do zastanowienia się nad celowością i użytecznością społeczną wykonanych przez nas inwestycji oraz do odpowiedzi na oczekiwania ich użytkowników i lokalnych społeczności. Zmiany klimatyczne muszą być dla nas bodźcem do rozwijania naszych projektów pod względem ich wartości dla środowiska. Nasze wyniki należy oceniać również z uwzględnieniem integracji projektów i budów z lokalną strukturą oraz ich wkładu w rozwój gospodarczy, socjalny i społeczny.

Wierzymy w humanistyczne wartości

Dla VINCI zrównoważony sukces gospodarczy nierozdzielnie łączy się z myślą o ludziach.

Nasze wartości humanistyczne wpisują się w naszą kulturę budowniczych. Zaufanie, szacunek i solidarność, pierwszeństwo człowieka przed systemem, docenianie inicjatywy indywidualnej na równi z pracą zbiorową – fundamentalna zasada budowy – leżą w samym sercu naszej tożsamości przedsiębiorcy. Wartości te kierują naszymi działaniami i zachowaniem, stanowią inspirację do zarządzania i organizacji. Konkretyzują się one w działaniach wszystkich naszych pracowników i polityce zrównoważonego rozwoju oraz poprzez zobowiązania sformalizowane w Manifeście Grupy.

Nasz model menedżerski gwarantuje spójność

Różnorodność działalności, obszar działania i pracownicy sprawiają, że Grupa wyróżnia się sposobem zarządzania, który jest gwarancją spójności i siłą napędową rozwoju.

Model ten opiera się na decentralizacji organizacji, autonomii poszczególnych jednostek operacyjnych oraz odpowiedzialności menedżerów. Zaufanie, którym są obdarzeni, jest nierozdzielnie związane z nienaruszalną zasadą lojalności i przejrzystości.

Jasne zasady gry sprawiają, że model ten sprzyja wynikom i kreatywności każdego z pracowników. Docenianie inicjatywy indywidualnej idzie w parze z tworzeniem sieci zespołów i kompetencji, co sprzyja przekrojowości działań i angażowaniu w nie różnych sektorów oraz pracy w trybie projektowym.

Prawdziwe sukcesy to te, którymi się dzielimy

Dążąc do ogólnej poprawy wyników przy realizacji długoterminowych projektów gospodarczych i społecznych, VINCI pragnie dzielić się sukcesami ze swoimi pracownikami, klientami, akcjonariuszami i wszystkimi podmiotami biorącymi udział w zagospodarowywaniu przestrzeni miejskich.

NASZE ZOBOWIĄZANIA



Socjalne

Przestrzeganie praw człowieka podczas prowadzenia działalności

VINCI jest grupą międzynarodową obecną w coraz większej liczbie krajów. Kontekst instytucjonalny oraz ramy poszczególnych działań różnią się w zależności od kraju, ale przedsiębiorstwa grupy VINCI powinny działać z poszanowaniem podstawowych praw jednostek i społeczności lokalnych, których dany projekt może dotyczyć.

Dlatego grupa VINCI opracowała **Podręcznik praw człowieka**, w którym sformułowano zobowiązania Grupy w tym zakresie oraz wyszczególniono główne kierunki i działania, które powinny być podejmowane przez przedsiębiorstwa i pracowników w celu przestrzegania praw człowieka bez względu na sektor działalności czy kraj, w którym znajduje się dane przedsiębiorstwo.

W 2003 roku grupa VINCI przystąpiła do projektu ONZ Global Compact, przez co dobrowolnie zobowiązała się do przestrzegania 10 zasad i corocznego powiadamiania o powziętych inicjatywach.

Działanie jako odpowiedzialny pracodawca

Zawsze, gdy jest to możliwe, VINCI preferuje tworzenie długookresowych miejsc pracy. Grupa wspiera rozwój zawodowy pracowników poprzez spersonalizowane szkolenia dostosowane do poszczególnych realizowanych przez nią projektów, oferując w ten sposób rozwój ich kompetencji, kreatywności i przedsiębiorczości. Perspektywiczne zarządzanie miejscami pracy i kompetencjami (PZMPiK) uzupełnia to odpowiedzialne podejście, umożliwiając przewidywanie zmian w poszczególnych sektorach działalności oraz określenie krótko- i średnioterminowego zapotrzebowania na siłę roboczą i wiedzę fachową.

Na etapie poprzedzającym zatrudnianie pracowników VINCI we współpracy z ośrodkami szkoleniowymi oraz podmiotami zaangażowanymi w tworzenie miejsc pracy działa na rzecz zwiększenia atrakcyjności poszczególnych sektorów działalności, opracowywania ścieżek kwalifikacji, ułatwienia aktywizacji zawodowej i zwiększenia liczby miejsc pracy, skupiając się w szczególności na młodych, niewykwalifikowanych osobach oraz osobach wykluczonych z rynku pracy.

Odpowiedzialność VINCI jako pracodawcy przejawia się również w aktywnym dialogu społecznym z organami reprezentującymi pracowników oraz w poszanowaniu niezależności i pluralizmu związków zawodowych.

Zapewnienie każdemu pracownikowi bezpieczeństwa

Podstawowym obowiązkiem Grupy jest zapewnienie swoim pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem VINCI jest osiągnięcie stanu „zero wypadków”, zarówno na budowach, jak i w miejscach prowadzenia działalności oraz podczas podróży służbowych. Cel ten dotyczy pracowników VINCI, pracowników tymczasowych oraz pracowników zatrudnianych przez podwykonawców. Aby go osiągnąć, wszystkie należące do Grupy przedsiębiorstwa podejmują wszelkie właściwe środki zapobiegawcze. Organizacja szkoleń na temat bezpieczeństwa dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa oraz stosowanie środków, takich jak systematyczny briefing, już od początku objęcia stanowiska sprawiają, że każdy przez swoje zachowanie na co dzień wnosi wkład w zapobieganie wypadkom. Kierownictwo wszystkich szczebli bardzo angażuje się w pilotowanie, realizację i monitorowanie polityki bezpieczeństwa. Osiągane w tym zakresie wyniki są jednym z kryteriów oceny wyników menedżerów.

W związku z tym grupa VINCI, wraz z europejską radą zakładową, podpisała w roku 2017 **Wspólną deklarację bezpieczeństwa i higieny pracy**.

Gwarancja równości szans dla wszystkich

Zasadą VINCI jest niedopuszczanie do jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę, zarówno podczas zatrudniania pracowników, jak i w okresie istnienia stosunku pracy. Zarządzanie zasobami ludzkimi i, w bardziej ogólnym ujęciu, stosunki między pracownikami opierają się na zasadach zaufania i wzajemnego szacunku, w trosce o traktowanie każdego z godnością.

Oprócz roli windy społecznej, przedsiębiorstwa Grupy prowadzą aktywną politykę zarządzania równością szans, w szczególności w zakresie różnorodności zawodowej, zatrudniania osób niepełnosprawnych, osób ze środowisk imigracyjnych oraz osób starszych. Przechodzą one regularne audyty w tym zakresie, których celem jest ukierunkowanie działań zmierzających do poprawy sytuacji. Kadry kierownicze VINCI zapewniają wdrażanie tej polityki. Czuwają one nad rozpowszechnianiem tych zasad w całym łańcuchu zarządzania.

Dzielenie się owocami wzrostu

VINCI zachęca do akcjonariatu pracowniczego i indywidualizacji wynagrodzeń w zależności od indywidualnych obowiązków i wydajności każdego pracownika. Grupa wspiera zainteresowanie i udział pracowników w wynikach przedsiębiorstwa poprzez mechanizmy dostosowane do sytuacji i ustawodawstwa poszczególnych krajów.

Zachęcanie pracowników do zaangażowania obywatelskiego

W zgodzie z humanistycznymi przekonaniem i opierającymi się na solidarności wartościami VINCI wspiera długoterminowe projekty tworzące więzi społeczne sprzyjające zatrudnianiu osób wykluczonych. Inicjatywy takie są prowadzone głównie przez Fundację VINCI w ramach zachęcania pracowników Grupy do zaangażowania obywatelskiego. Fundacja łączy patronat nad zdobywaniem umiejętności poprzez sponsorowanie projektów przez pracowników z dofinansowaniem wydatków inwestycyjnych stowarzyszeń oraz wspomaganych struktur aktywizacji zawodowej.

Działania o charakterze lokalnego patronatu są podejmowane również przez poszczególne spółki Grupy. Przyczynia się to, jako przedłużenie ich projektów i działań, do ochrony środowiska, wzbogacania dziedzictwa i rozwoju społecznego poszczególnych regionów.

Programy patronackie w żadnym wypadku nie powinny opierać się na przynoszeniu korzyści handlowych.



- Podręcznik praw człowieka VINCI oraz Wspólna deklaracja bezpieczeństwa i higieny pracy są dostępne dla wszystkich pracowników w Intranecie VINCI.





Ochrona środowiska

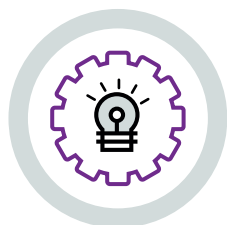
Rozwijanie polityki efektywności

Grupa VINCI jest całkowicie świadoma zmian, które walka ze zmianami klimatycznymi oznacza dla należących do niej przedsiębiorstw. Grupa przeprowadza reengineering swoich ofert i procesów w celu systematycznego włączania rozwiązań ze środowiskową wartością dodaną. Jej priorytetem jest tworzenie ekoprojektów obejmujących analizę całego cyklu życia oraz zwiększenie odpowiedzialności poszczególnych podmiotów w łańcuchu wartości, od projektu przez realizację robót aż po eksploatację. Opracowuje narzędzia do ekostawień pozwalające na optymalizację charakterystyki energetycznej budynków oraz ograniczanie śladu środowiskowego obiektów budowlanych.

Zmniejszenie wpływu działalności na środowisko

W swojej działalności budowlanej i eksploatacyjnej VINCI stara się spełniać najwyższe standardy środowiskowe w zakresie ochrony zasobów naturalnych, zużycia energii, gospodarki odpadami i ochrony bioróżnorodności. Wdrażanie systemów zarządzania środowiskiem uzupełniających systemy zarządzania jakością to krok w stronę stałej poprawy w tym zakresie.

Grupa VINCI zobowiązała się jednocześnie do określenia swojego śladu środowiskowego. System sprawozdawczości środowiskowej obejmuje niemal całą wartość obrotów. Od 2007 roku Grupa oszacowała swoją emisję gazów cieplarnianych w celu podjęcia działań mających na celu jej ograniczenie oraz umożliwienie pomiaru dokonanych postępów. Ponadto, oprócz starań o ograniczenie emisji gazów związanej z własną działalnością, VINCI włącza w www.działania również swoich partnerów, dostawców i klientów.



Innowacyjność

Wprowadzanie innowacji w sposób otwarty i oparty na współpracy

Jako podmiot o znaczeniu globalnym w zagospodarowywaniu przestrzeni miejskich i pozamiejskich VINCI prowadzi politykę innowacji w zakresie urbanizacji, zrównoważonej mobilności, efektywności energetycznej budynków i infrastruktury oraz transformacji cyfrowej. Innowacyjność zorientowana na projekty i klientów przyczynia się również do poprawy wydajności przedsiębiorstw oraz przyciągania i zatrzymywania utalentowanych pracowników. Polityka innowacji obejmuje z jednej strony programy rozwojowo-badawcze prowadzone we współpracy z podmiotami ze środowisk naukowych i akademickich, a z drugiej strony innowacyjne podejście do działalności operacyjnej mające na celu opracowywanie nowych rozwiązań dla klientów przy użyciu metod opartych na współpracy w ramach Grupy oraz z partnerami zewnętrznymi. Takie otwarte podejście ma zastosowanie przede wszystkim w przypadku innowacji cyfrowych odgrywających kluczową rolę w zmianie oferty proponowanej przez Grupę.

VINCI wdrożyła systemy myślenia perspektywicznego mające na celu koordynowanie w całej Grupie mechanizmu monitorowania i identyfikacji tendencji mających długofalowy wpływ na rynki, sektory oraz działalność Grupy.

NASZE ZASADY

Każdy pracownik grupy VINCI, bez względu na zajmowane stanowisko i szczebel w hierarchii, powinien przestrzegać zasad zachowania zawartych w niniejszych postanowieniach.

Niniejsze zasady nie mają na celu zastąpienia obowiązujących praw i przepisów, ale określenie postaw i podanie wskazówek, które – poza koniecznością przestrzegania prawa – opisują leżące w interesie Grupy wzorce zachowania w pracy i życiu prywatnym.

Włączając one – ale nie zastępując – zasady szczególne, które każda spółka grupy VINCI może określić tak, by były jak najlepiej dostosowane do obowiązujących w nich działalności przepisów prawa.

Niniejsze zasady mogą uzupełniać lub pogłębiać zasady określone przez poszczególne spółki, ale nigdy nie umniejszają ich znaczenia.

Wdrażając je, należy wykazać się uczciwością i zdrowym rozsądkiem. Każdy pracownik powinien wystarczająco dobrze zapoznać się z dotyczącymi jego zakresu obowiązków zasadami niezależnie od kraju, w którym wykonuje swoje zadania, w taki sposób, aby potrafił określić sytuację, w której konieczne będzie zasięgnięcie porady u zwierzchnika lub we właściwym dziale (w szczególności w dziale prawnym, dziale zasobów ludzkich) spółki lub Grupy.

Jeśli niniejsze zasady okażą się niepełne lub nieprecyzyjne w niektórych sytuacjach, w przypadku gdy pracownik odczuwa niepewność lub ma wątpliwości co do zachowania w poszczególnych sytuacjach, powinien on skonsultować się ze swoim zwierzchnikiem lub właściwym działem (prawnym, działem zasobów ludzkich lub innym) spółki lub Grupy.

Poszanowanie prawa

Przedsiębiorstwa należące do grupy VINCI oraz ich pracownicy powinni przestrzegać przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzą one działalność.

Każdy pracownik powinien unikać wszelkich zachowań mogących prowadzić jego samego, innych pracowników, przedsiębiorstwo lub Grupę do działań niedozwolonych lub nieuczciwych praktyk. Z tego względu żaden cel dotyczący wyników w Grupie nie powinien być ustalony, narzucony, zatwierdzony ani w żadnej formie wynagrodzony, jeśli jego realizacja miałaby się wiązać z naruszeniem niniejszych zasad.

Zamieszczone niżej postanowienia nie mają na celu szczegółowego przedstawienia wszystkich zobowiązań prawnych, których należy przestrzegać, ale zwrócenie uwagi na pewne zagrożenia wymagające szczególnej czujności.

Szacunek wobec innych i przestrzeganie praw człowieka

Grupa VINCI stosuje politykę sprawiedliwego zarządzania zasobami ludzkimi zgodną z przepisami ustawowymi i szanującą prawa człowieka i swobody osobiste oraz zbiorowe.

Zabroniona jest w szczególności wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, obyczaje, rzeczywistość lub przypuszczalną przynależność do określonej grupy etnicznej lub narodu, stan zdrowia, niepełnosprawność, religię, przekonania polityczne lub działalność związkową.

Wszelkie naciski, ściganie lub prześladowanie o charakterze moralnym, seksualnym lub inne, ogólnie niezgodne z prawem, są zabronione.

Przedsiębiorstwa należące do VINCI szanują życie prywatne swoich pracowników i osób trzecich. Przedsiębiorstwa VINCI stosują zasady przejrzystości, praworządności, proporcjonalności oraz stosowności w przypadku gromadzenia, przetwarzania i przechowywania danych osobowych oraz dbają o to, by ich pracownicy znali i stosowali te zasady. Osoby, których dotyczą dane osobowe, są informowane o celu ich przetwarzania, zasadach dostępu do nich, prawie do poprawiania, usuwania, ograniczania oraz sprzeciwu wobec ich przetwarzania. Gromadzenie danych osobowych ogranicza się ściśle do danych niezbędnych do przetwarzania. Długość okresu przechowywania jest dostosowana do celu każdego przetwarzania oraz do obowiązków wynikających z przepisów prawa. Stosowane są wszelkie niezbędne środki mające na celu zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa i poufności gromadzonych danych osobowych, aby zapobiec ich rozpowszechnianiu.

Przedsiębiorstwa VINCI oraz ich pracownicy zobowiązują się do unikania wszelkich działań naruszających prawa człowieka.

Grupa określiła pięć obszarów, w których działania przedsiębiorstw należących do VINCI mogą mieć znaczący wpływ na prawa człowieka:

- migracja siły roboczej i praktyki rekrutacyjne;
- warunki pracy;
- warunki zakwaterowania;
- praktyki związane z prawami człowieka w łańcuchu wartości;
- społeczności lokalne.

W każdym z tych obszarów VINCI określa w zakresie praw człowieka jasne, szczegółowe zalecenia mające na celu zapobieganie zagrożeniu naruszeniem praw człowieka.

Oprócz przystąpienia do inicjatywy ONZ Global Compact, VINCI przestrzega również poniższych norm międzynarodowych:

- Powszechna deklaracja praw człowieka (PDPC);
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (MPPOiP);
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (MPPGSiK).

Przedsiębiorstwa należące do VINCI powinny czuwać nad tym, by ich pracownicy zostali przeszkoleni pod kątem rozpoznawania zagrożeń naruszania praw człowieka. Zobowiązują się również do informowania o swoich praktykach oraz zagrożeniach występujących w ich obszarze działalności. Po zidentyfikowaniu zagrożeń przedsiębiorstwa będą musiały podjąć czynności mające na celu zapobieganie takim zagrożeniom oraz wspomaganie zarządzania nimi.

Prawo konkurencji

W większości krajów, w których Grupa prowadzi działalność, obowiązują przepisy zabraniające naruszania zasad swobodnej konkurencji. Przepisy te, wynikające głównie z artykułów 101 i 102 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), powinny być ściśle przestrzegane.

VINCI nie toleruje nielegalnego naruszania swobodnej konkurencji niezależnie od tego, w którym kraju ma ono miejsce. Może ono przybierać różne formy, na przykład:

- zawieranie porozumień z konkurentami w celu np. utrudnienia ustalania cen przez wolną grę rynkową poprzez ich sztuczne zawyżanie lub zaniżanie, ograniczenia lub kontrolowania produkcji lub postępu technicznego, podziału rynków itp.; zwykła wymiana informacji z konkurencją, dokonywana zwłaszcza przed składaniem ofert w ramach przetargu, również może zostać uznana za niedozwoloną, jeśli ma na celu uniemożliwienie, ograniczenie lub zmylenie konkurencji;
- nadużywanie dominującej pozycji na rynku, którą przedsiębiorstwo wykorzystuje w celu wyeliminowania konkurencji;
- wykorzystywanie zależności ekonomicznej względem przedsiębiorstwa, w której znajduje się jego klient lub dostawca.

W grupie VINCI, w zależności od specyfiki danego sektora działalności, należy przeprowadzić szkolenia mające na celu zapewnienie właściwego zrozumienia niniejszych zasad przez pracowników.

Z tych względów należy w szczególności kontrolować, czy każdy – nawet krótkotrwały – układ, w którym uczestniczą jednostki z grupy VINCI, został utworzony i działa zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami dotyczącymi konkurencji, z uwzględnieniem uzasadnionego interesu danego klienta.

Spółkom, ich kierownictwu i pracownikom naruszającym wspomniane wyżej przepisy grożą, zgodnie z kodeksem cywilnym i karnym, surowe kary, a także sankcje nałożone przez Grupę.

Każdy pracownik grupy VINCI powinien zatem powstrzymać się od wszelkich zachowań, które mogłyby zostać uznane za praktyki antykonkurencyjne na rynku, na którym działa.

Walka z korupcją

Udzielanie, negocjowanie i wykonywanie zamówień publicznych i prywatnych nie powinno prowadzić do zachowań lub sytuacji, które mogą być uznawane za czynną lub bierną korupcję lub współudział w handlu wpływami lub rozdawaniu stanowisk.

Żaden pracownik grupy VINCI nie powinien przyznawać w żaden sposób, bezpośrednio ani pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści w celu uzyskania lub utrzymania transakcji handlowych lub uprzywilejowanego traktowania.

Zabronione jest korumpowanie zagranicznych urzędników państwowych podczas przeprowadzania międzynarodowych transakcji handlowych.

Każdy pracownik powinien unikać kontaktów z osobami trzecimi, które mogłyby postawić go w sytuacji zobowiązującej do czegoś oraz podającej w wątpliwość jego uczciwość zawodową. Nie powinien on również narażać osób trzecich na sytuację, w których byłyby one zmuszone do zawarcia transakcji ze spółką należącą do Grupy lub nakłonienia kogoś do tego.

Każdy pracownik, który znajdzie się w podobnej sytuacji, powinien zwrócić się do przełożonego w celu podjęcia kroków zmierzających do jej zakończenia.

Wręczone lub przyjmowane w imieniu spółki należącej do grupy VINCI upominki powinny mieć niewielką lub wręcz symboliczną wartość i być stosowne do okoliczności. W żadnym wypadku nie powinny wzbudzać wątpliwości co do intencji obdarowującego ani bezstronności osoby obdarowywanej.

Każdy pracownik powinien zapoznać się z **Kodeksem postępowania antykorupcyjnego** VINCI, który szczegółowo określa zasady obowiązujące w tym zakresie.

Przedstawiciele handlowi

Przedsiębiorstwa należące do grupy VINCI korzystają z usług pośredników takich jak przedstawiciele handlowi, konsultanci lub pośrednicy handlowi tylko jeżeli świadczone przez nich usługi są zgodne z przepisami, uzasadnione i oparte na konkretnej wiedzy specjalistycznej. W sposób oczywisty wyklucza to korzystanie z usług pośredników wykonujących czynności niezgodnie z prawem i/lub możliwe do uznania za korupcję.

Przedsiębiorstwa należące do VINCI powinny czuwać nad tym, by popełniane przez takie osoby czyny niedozwolone nie zagrażały Grupie.

W związku z tym powinny przywiązywać szczególną wagę do:

- starannego dobierania partnerów ze szczególnym uwzględnieniem ich kompetencji oraz dobrego imienia, przede wszystkim w zakresie etyki zawodowej;
- dokładnego określenia świadczonych przez partnerów usług oraz przysługującego im wynagrodzenia;
- upewnienia się co do prawdziwości i znaczenia świadczonych usług oraz adekwatności wypłacanego za nie wynagrodzenia.

Finansowanie działalności politycznej

Grupa przestrzega przepisów zabraniających finansowania partii politycznych oraz kandydatów w wyborach lub regulujących je. Wszelkie decyzje dotyczące bezpośredniego lub pośredniego finansowania działalności politycznej powinny być wcześniej zatwierdzone przez dyrekcję generalną danej spółki, która jest odpowiedzialna za weryfikację jego legalności oraz ocenę celowości.

Grupa szanuje zaangażowanie swoich pracowników, którzy jako obywatele uczestniczą w życiu publicznym. Pracownicy, którzy w ramach działalności o charakterze osobistym mają wpływ na decyzje władz państwa, organów publicznych lub władz lokalnych, nie powinni brać udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących Grupy lub którejkolwiek z jej jednostek.

Każdy pracownik VINCI
jest zobowiązany do
lojalności wobec Grupy.

Zapobieganie konfliktom interesów

Każdy pracownik powinien dopilnować, aby nie planować ani nie wykonywać, bezpośrednio lub pośrednio, działalności, która mogłaby powodować konflikt interesów z Grupą.

Pracownik powinien w szczególności unikać posiadania udziałów w przedsiębiorstwie będącym klientem, dostawcą lub konkurentem Grupy w przypadku, gdy inwestycja taka mogłaby wpływać na wykonywanie w Grupie obowiązków służbowych.

Przed zawarciem jakiejkolwiek transakcji w imieniu Grupy ze spółką, której on sam lub członek jego rodziny jest inwestorem lub pełni w niej funkcję kierowniczą, każdy pracownik powinien otrzymać pisemne pozwolenie zwierzchników na jej dokonanie.

Żaden pracownik nie powinien podejmować się wykonania zlecenia lub pracy oferowanej przez dostawcę, klienta lub konkurenta, jeżeli mogłoby to mieć negatywny wpływ na wyniki pracy lub niezależność opinii w ramach powierzonych mu w Grupie obowiązków służbowych.

W przypadku, gdy pracownik zostanie jednak narażony na ryzyko konfliktu interesów powinien – przy zachowaniu pełnej przejrzystości – poinformować o tym zwierzchników i zaniechać ingerowania w relacje Grupy z osobami trzecimi, których dana sytuacja dotyczy, do chwili znalezienia satysfakcjonującego rozwiązania.

Komunikacja i informacja

Grupa przywiązuje dużą wagę do jakości przekazywanych informacji i zwraca szczególną uwagę na to, by informacje przekazywane przede wszystkim zainteresowanym stronom były przejrzyste i rzetelne.

Prawidłowe zarządzanie Grupą wymaga od wszystkich, bez względu na szczebel podejmowanych działań, zachowania najwyższej staranności co do jakości i precyzji przekazywanych wewnątrz Grupy informacji.

Pracownik nie powinien rozpowszechniać poza Grupą informacji poufnych, które otrzymał w ramach pełnienia obowiązków lub przypadkowo. Nie powinien również przekazywać informacji poufnych innym pracownikom Grupy, którzy nie są uprawnieni do ich posiadania.

Informacje dotyczące wyników, prognoz oraz innych danych finansowych, dotyczące zakupów i sprzedaży, ofert handlowych, nowych produktów, usług, wiedzy fachowej oraz zasobów ludzkich powinny być traktowane jak ściśle poufne.

VINCI jest spółką giełdową, zatem wszelkie informacje przekazywane mediom mogą mieć znaczący wpływ na jej wizerunek oraz dobre imię i w związku z tym powinny być starannie przygotowywane. Stosunki z mediami, inwestorami, analitykami finansowymi oraz organami publicznymi leżą w gestii dyrekcji generalnej oraz dyrekcji ds. komunikacji lub stosunków z inwestorami i sprawozdań finansowych.

Każdy pracownik zobowiązany jest również do ochrony majątku Grupy.

Ochrona mienia

Majątek i mienie Grupy to nie tylko ruchomości i nieruchomości. To również wiedza fachowa, dzieła i pomysły opracowywane przez pracowników Grupy oraz poszczególne jednostki VINCI, a także dobre imię i wizerunek Grupy. Listy klientów, podwykonawców i dostawców, informacje dotyczące rynków, praktyki technologiczne i handlowe, oferty i opracowania techniczne – ogólnie wszelkie dane i informacje, do których pracownicy mają dostęp w ramach swoich obowiązków służbowych – stanowią majątek Grupy.

Obowiązek ich ochrony spoczywa na pracowniku również po opuszczeniu przez niego stanowiska.

Żaden pracownik nie powinien wykorzystywać żadnych aktywów Grupy do celów prywatnych ani przekazywać ich osobom trzecim w celu wykorzystywania ich przez inne osoby niż zatrudnione w Grupie.

Systemy komunikacji

Systemy komunikacji oraz sieci intranet są własnością Grupy i wykorzystywane są w celach zawodowych. Wykorzystywanie ich w celach prywatnych jest dopuszczalne w granicach rozsądku, w przypadkach uzasadnionych potrzebą zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz jeśli jest to konieczne. Zabrania się wykorzystywania systemów komunikacji do celów niezgodnych z prawem, a w szczególności do przekazywania informacji o charakterze rasistowskim, seksualnym lub obraźliwym.

Zabrania się również wykonywania nielegalnych kopii wykorzystywanych przez Grupę narzędzi informatycznych i nieuprawnionego korzystania z tych narzędzi.

VINCI dysponuje **Podręcznikiem dla użytkowników zasobów Systemów Informacyjnych**, który określa:

- ogólne zasady korzystania z zasobów informatycznych;
- zakazy i kwestie, w których należy zachować szczególną ostrożność, dotyczące korzystania z Internetu, poczty elektronicznej, narzędzi przenośnych (laptopów, palmtopów itp.), urządzeń, programów i aplikacji udostępnianych przez przedsiębiorstwo;
- zasady stosowanej ewentualnie ochrony i kontroli.

Przejrzystość i kontrola wewnętrzna

Każdy pracownik uczestniczy w ciągłym ulepszaniu systemu zarządzania ryzykiem oraz pomaga w identyfikacji nieprawidłowości i podejmowaniu w związku z nimi odpowiednich działań. Każdy z należytą starannością uczestniczy w ankietach, przeglądach i audytach przeprowadzanych w ramach kontroli wewnętrznej.

Wszystkie dokonywane przez Grupę operacje i transakcje rejestrowane są w sposób rzetelny i prawidłowy na rachunkach poszczególnych spółek zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami wewnętrznymi. Wszyscy pracownicy dokonujący ich księgowania powinni wykazywać się starannością i uczciwością oraz sprawdzać istnienie dokumentacji odpowiadającej każdemu z zapisów księgowych. Każdy transfer środków pieniężnych wymaga szczególnej uwagi, w szczególności jeśli chodzi o tożsamość jego odbiorcy i tytuł płatności.

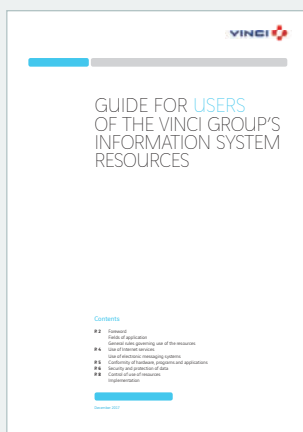
Wszelkie utrudnienia podczas kontroli i audytów – zarówno wewnętrznych, jak i przeprowadzanych przez biegłych rewidentów lub upoważnione przez organy publiczne podmioty trzecie – oraz jakiegokolwiek ukrywanie informacji są zabronione i stanowią poważne naruszenie niniejszych zasad.

Operacje finansowe

Transakcje giełdowe dokonywane przez pracowników – zarówno w ramach ich obowiązków służbowych, jak i transakcje prywatne notowanymi na giełdzie papierami wartościowymi Grupy – powinny być dokonywane zgodnie z prawem i przepisami regulującymi takie operacje finansowe.

Rozpowszechnianie informacji niedokładnych, przekazywanie i wykorzystywanie informacji poufnych oraz manipulacje kursami podlegają sankcjom karnym.

Każdy pracownik powinien zwracać szczególną uwagę na zachowanie poufności każdej nieogłoszonej wcześniej informacji, która może wpłynąć na cenę akcji VINCI lub innych papierów wartościowych Grupy notowanych na giełdzie do chwili ogłoszenia ich przez uprawnione do tego osoby. Każdy pracownik powinien wstrzymać się od dokonywania transakcji na akcjach VINCI lub innych papierach wartościowych Grupy notowanych na giełdzie w przypadku, gdy zna on informacje mogące wpłynąć na ich cenę, które nie zostały jeszcze upublicznione. Wykorzystywanie takich informacji w sposób bezpośredni lub pośredni do realizacji celów prywatnych lub w celu umożliwienia osobom trzecim dokonywania transakcji giełdowych jest zabronione i podlega sankcjom karnym.



- ▶ **Kodeks postępowania antykorupcyjnego VINCI oraz Podręcznik dla użytkowników zasobów Systemów Informacyjnych są dostępne dla wszystkich pracowników w Intranecie VINCI.**



WDRAŻANIE

Każda jednostka Grupy jest zobowiązana do wdrożenia niniejszych zasad etyki w zależności od uwarunkowań i specyfiki jej działalności oraz położenia geograficznego. Wszyscy pracownicy, w zależności od zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków, są zobowiązani do ich stosowania. Każdy pracownik musi zwracać uwagę na przestrzeganie ich przez siebie, ale również przez inne osoby ze swojego otoczenia, zespołu oraz przez osoby, za które jest odpowiedzialny.

System informowania o nieprawidłowościach

Pracownik pragnący zgłosić zachowania lub sytuacje sprzeczne z niniejszymi zasadami może skorzystać z systemu informowania o nieprawidłowościach, jeżeli jest on dostępny w jego jednostce, lub istniejącego w Grupie mechanizmu informowania o nieprawidłowościach. Należy przy tym przestrzegać przepisów obowiązujących w kraju, w którym dany pracownik przebywa lub wykonuje swoje obowiązki.

Kary

Należy przypomnieć, że zawarte tu zasady – przeanalizowane i zatwierdzone przez Komitet Wykonawczy VINCI – bezwzględnie obowiązują i nikt w Grupie, bez względu na zajmowane stanowisko, nie jest zwolniony z ich przestrzegania.

Każdy przypadek nieprzestrzegania tych zasad przez pracownika stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i może być przedmiotem dochodzenia oraz podlegać odpowiedniej karze wymierzonej przez pracodawcę.

Odpowiednie kary i dochodzenia są przewidziane przez prawo, któremu podlega dany pracownik. Będą one przeprowadzane lub wymierzane z poszanowaniem mających w danym przypadku zastosowanie procedur prawnych oraz praw i gwarancji przysługujących danemu pracownikowi.

Zgodnie z obowiązującym prawem kara taka może polegać w szczególności na zwolnieniu z pracy z winy pracownika oraz żądaniu przez VINCI wypłaty odszkodowania. Dotyczy to również sytuacji, w których nieprzestrzeganie przepisów Grupa wykryła samodzielnie w ramach kontroli wewnętrznej.

Każdy pracownik musi zwracać uwagę na przestrzeganie Kodeksu etyki przez siebie, ale również przez inne osoby ze swojego otoczenia oraz przez osoby, za które jest odpowiedzialny.



PRAWDZIWE SUKCESY TO TE, KTÓRYMI SIĘ DZIELIMY

VINCI

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

