
CARTĂ
DE ETICĂ
ȘI COMPORTAMENT

Principiile de etică profesională enunțate în cartă trebuie să ne inspire comportamentul, în orice situație și în toate țările.



CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE	4
CONVINGERILE NOASTRE	6
Suntem un grup privat de utilitate publică	6
Scopul nostru este performanța globală	6
Credem în valori umaniste	6
Modelul nostru managerial este garantul coeziunii noastre	7
Adevăratele reușite sunt cele împărtășite	7
ANGAJAMENTELE NOASTRE	8
Social	8
Mediu	10
Inovație	10
REGULILE NOASTRE	11
Respectarea legalității	11
Respectarea persoanelor și a drepturilor omului	12
Dreptul la concurență	13
Combaterea corupției	13
Agenții comerciali	14
Finanțarea activităților politice	14
Prevenirea conflictelor de interese	15
Comunicare și informare	15
Protecția activelor	16
Sistemele de comunicare	16
Transparență și control intern	16
Operațiuni financiare	17
IMPLEMENTARE	18
Sistemul de alertare profesională	18
Sanțiuni	18

CUVÂNT ÎNAINTE



VINCI s-a construit pe baza unor valori solide, care ne modelează cultura și ne dirijează acțiunile. Pentru cei mai mulți dintre noi, aceste valori sunt implicite, iar noi doar le exprimăm oral. Într-un grup care integrează, în fiecare an, câteva mii de colaboratori, este important ca acestea să devină explicite. Acesta este principalul scop al acestui document, care invită toți angajații Grupului să fie foarte vigilenți cu privire la aplicarea corectă a acestei Carte.

Dincolo de convingerile și angajamentele care ne unesc, doresc să oficializez toate regulile de conduită care se impun în toate companiile noastre și tuturor colaboratorilor noștri. Aceste reguli nu sunt noi. Ele figurează regulat în directivele generale, pe care le adresez liderilor principalelor divizii ale VINCI. Fiecare divizie s-a organizat pentru a asigura respectarea acestora, implementând propriul sistem de control intern. Sunt difuzate la toate nivelurile ierarhice din organizațiile operaționale și, în particular, fiecărui responsabil nou, cu ocazia instalării sale în funcție. Această Cartă explică regulile pentru toți angajații – dar și pentru publicul extern.

În cadrul Cartei, nu amintim doar că apartenența la Grupul VINCI implică respectarea strictă a legislației și reglementărilor în vigoare. Enunțăm principiile de etică profesională, care trebuie să ne inspire comportamentul în orice situație și în toate țările. Afirmăm că VINCI așteaptă de la fiecare angajat un comportament ireproșabil, bazat pe probitate, loialitate și respectarea demnității și drepturilor individuale ale salariaților.

Aceste reguli au fost analizate și aprobate de Comitetul Executiv VINCI. În afară de difuzarea pe rețeaua intranet VINCI și pe site-ul nostru de Internet, invit diviziile activităților să le difuzeze pe larg în cadrul echipelor, sub forma pe care o vor considera cea mai eficientă pentru a asigura respectarea acestora, completându-le, dacă este necesar, în funcție de specificul activităților și de țara respectivă.

Performanțele personale ale membrilor echipei de top management ale Grupului VINCI vor fi evaluate, în special, în funcție de respectarea acestor reguli de către echipa pe care au sarcina de a o conduce.

În ceea ce privește controlul intern și auditul, la inițiativa Grupului pot fi întreprinse controale inopinate, în completarea sistemelor implementate în cadrul diviziilor.

Referentul de etică al VINCI urmărește, împreună cu direcțiile operaționale sau funcționale, înțelegerea corectă a acestei Carte. El va putea fi consultat direct și complet confidențial, de către orice angajat care întâmpină dificultăți sau care are întrebări cu privire la delimitarea sau aplicarea acestor reguli.

Contez pe fiecare dintre dvs., ca să vi le însușiți. Astfel, VINCI va continua să inspire încredere clienților săi publici și privați, partenerilor, acționarilor și angajaților. În acest mod, vom rămâne fideli valorilor care ne unesc.

Xavier Huillard,

Președinte-Director General al VINCI

CONVINGERILE NOASTRE

Suntem un grup privat de utilitate publică

Activitatea VINCI constă în a finanța, proiecta, construi și gestiona echipamente utile colectivității și vieții fiecăruia: infrastructuri de transport, clădiri publice și private, amenajări urbane, rețele de energie și comunicații.

Această activitate face din VINCI un actor important în amenajarea orașelor și în dezvoltarea teritorială. VINCI exercită această activitate punând performanțele sale de grup privat în serviciul scopurilor sale de interes general. Astfel, conjugă mizele pe termen scurt ale activității companiilor sale cu cele pe termen lung, privind realizările sale și modelul său de concesionar-constructor, conceput pentru durate foarte mari.

Scopul nostru este performanța globală

Performanțele companiilor noastre nu se limitează la rezultatele economice și financiare ale acestora. Scopul nostru este crearea unei valori globale. Activitatea noastră de dezvoltator al orașelor și teritorială ne obligă să ne gândim la finalitatea și utilitatea socială a realizărilor noastre, răspunzând la așteptările utilizatorilor și colectivității. Mizele schimbării climatice trebuie să ne incite să dezvoltăm valoarea ecologică a proiectelor noastre. De asemenea, performanțele se apreciază în funcție de modul de integrare a proiectelor și lucrărilor în mediul local, precum și de contribuția lor la dezvoltarea economică, socială și societală.

Credem în valori umaniste

Pentru VINCI, reușita economică durabilă nu poate fi disociată de un proiect uman ambițios.

Valorile noastre umaniste își au rădăcina în cultura noastră de constructori. Încrederea, respectul și solidaritatea, prioritatea acordată oamenilor asupra sistemelor, valorificarea simultană a inițiativei individuale și a muncii în echipă, principiul de bază al șantierului, sunt nucleul identității noastre de antreprenori. Aceste valori ne dirijează acțiunile și comportamentele, ne inspiră managementul și organizațiile noastre. Ele se concretizează, față de toți angajații noștri, prin politica de dezvoltare durabilă – și prin angajamentele oficializate în Manifestul Grupului.

Modelul nostru managerial este garantul coeziunii noastre

Prin diversitatea activităților sale, a ariilor sale de intervenție și a angajaților săi, Grupul se caracterizează printr-un mod de management care îi garantează coeziunea și reprezintă motorul său de dezvoltare.

Acest model se bazează pe descentralizarea organizațiilor, autonomia unităților operaționale și responsabilizarea managerilor. Încrederea de care beneficiază aceștia este indisociabilă de principiile intangibile ale loialității și transparenței.

Acest model favorizează performanța și creativitatea fiecărui colaborator, în cadrul unor reguli de joc clare. Valorificarea inițiativei individuale face pereche cu interconectarea echipelor și a competențelor în rețea, favorizând transversalitatea între activități și funcționarea în modul proiect.

Adevăratele reușite sunt cele împărtășite

Căutând performanța globală și continuând un proiect economic și social pe termen lung, VINCI are ambiția de a-și partaja reușitele cu salariații, clienții, acționarii și cu toți stakeholderii orașelor respective.

ANGAJAMENTELE NOASTRE



Social

Supravegherea respectării drepturilor omului în cadrul activităților noastre

VINCI este un grup internațional, prezent într-un număr din ce în ce mai mare de țări.

Deși contextul instituțional și cadrul în care se situează operațiile variază sensibil de la o țară la alta, companiilor VINCI trebuie să acționeze cu respectarea drepturilor fundamentale ale persoanelor și ale comunităților locale, care pot fi afectate de către proiectele sale.

Pentru aceasta, VINCI a adoptat cu un **Ghid al drepturilor omului**, care oficializează angajamentele Grupului în acest domeniu și detaliază liniile directoare și acțiunile care trebuie implementate de către companii și angajați, pentru a asigura respectarea drepturilor omului, indiferent de activitate și de țara în care este prezent.

În 2003, VINCI a aderat la Pactul mondial al ONU și s-a angajat, pe baza unui demers voluntar, să respecte cele 10 principii și să comunice, în fiecare an, detalii privind inițiativele luate.

Acționarea ca angajator responsabil

VINCI favorizează cât mai des posibil crearea unor locuri de muncă durabile. Ambiția sa este de a facilita dezvoltarea profesională a angajaților, propunându-i fiecăruia un plan de training personalizat și oferindu-i perspective de evoluție care să-i pună în valoare competențele, creativitatea și spiritul întreprinzător. Gestionarea previzională a angajărilor și competențelor însoțesc acest demers responsabil, anticipând evoluția activităților și identificând necesarul de resurse umane și de know-how pe termen scurt și mediu.

Înainte de recrutări, companiile VINCI, aflate în legătură cu școlile și cu actorii de pe piața forței de muncă, acționează pentru a dezvolta atractivitatea activităților proprii, a elabora cursuri de calificare, a favoriza inserția profesională și a contribui la dezvoltarea forței de muncă, în special în rândul tinerilor fără calificare și al persoanelor inactive în piața muncii.

Demersul VINCI de angajator responsabil se exprimă, de asemenea, prin dialogul social activ cu instanțele reprezentative ale angajaților, cu respectarea independenței și pluralismului sindical.

Asigurarea siguranței fiecărui angajat

Urmărirea sănătății și siguranței la locul de muncă reprezintă prima îndatorire a Grupului.

Obiectivul VINCI este de a atinge zero accidente, atât pe șantiere, cât și la toate celelalte locuri de muncă, precum și în timpul deplasărilor. Acest obiectiv este valabil atât pentru angajații VINCI, cât și pentru angajații temporari și salariații subcontractorilor. Companiile Grupului efectuează toate acțiunile de prevenire adecvate pentru a atinge acest obiectiv. Organizarea cursurilor privind siguranța, urmate de toți angajații unei companii, precum și alte măsuri cum ar fi discuțiile înainte de începerea activității contribuie sistematic ca fiecare să aibă un rol activ în prevenire, în comportamentul său zilnic. La toate nivelurile ierarhice, managementul se implică puternic în dirijarea, implementarea și monitorizarea politicilor privind siguranța. Rezultatele din acest domeniu fac parte din elementele de evaluarea a performanțelor managerilor.

În acest sens, VINCI a semnat în 2017, împreună cu Comitetul European de Întreprindere, **Declarația comună privind sănătatea și siguranța la locul de muncă**.

Garantarea egalității de șanse pentru toți

VINCI are la bază principiul non-discriminării, indiferent de motiv, atât la angajare, cât și în cadrul relațiilor de muncă. Gestionarea resurselor umane și, în general, relațiile dintre angajați se bazează pe principiul încrederii și respectului reciproc, cu preocuparea de a-l trata pe fiecare cu demnitate.

Dincolo de rolul lor de ascensor social, companiile din cadrul Grupului aplică o politică voluntară de gestionare a egalității de șansă, în special în ceea ce privește componența mixtă profesională, angajarea persoanelor cu handicap, a imigranților și a persoanelor în vârstă. Acestea efectuează în mod regulat auditul practicilor din acest domeniu, pentru a-și putea orienta eforturile de îmbunătățire. Echipele de management ale VINCI reprezintă garanția implementării acestei politici. Acestea asigură difuzarea acestor principii în întregul lanț managerial.

Împărtășirea beneficiilor creșterii

VINCI încurajează acționariatul salariat și individualizarea salariilor, punând accent pe responsabilitatea individuală și pe performanțele fiecărui angajat. Grupul favorizează interesul și participarea salariaților la rezultatele companiilor, prin intermediul unor sisteme adaptate la contextul și legislația fiecărei țări.

Încurajarea angajamentului cetățenesc al salariaților

În conformitate cu convingerile sale umaniste și cu valorile solidarității, VINCI susține proiecte durabile, care creează legătura socială și acompanierea în vederea angajării, pentru persoanele neocupate. Aceste inițiative au fost întreprinse, în principal de Fundația VINCI, care oferă un cadru pentru angajamentul cetățenesc al angajaților Grupului. Fundația conjugă sponsorizarea competențelor, cu proiecte susținute de către salariați și cu sprijinul financiar, rezervat cheltuielilor de investiții ale asociațiilor și structurilor de inserție care primesc fondurile.

De asemenea, sunt întreprinse acțiuni de sponsorizare ale comunităților la inițiativa filialelor Grupului. Astfel, acestea contribuie, pe lângă șantierelor și activitățile proprii, la conservarea mediului, valorificarea patrimoniului și dezvoltarea socială a zonelor respective.

O acțiune de sponsorizare nu poate fi, în niciun caz, contrapartida unui beneficiu comercial.



- Ghidul drepturilor omului și Declarația comună privind sănătatea și siguranța la locul de muncă sunt la dispoziția tuturor angajaților pe rețeaua intranet VINCI.





Mediu

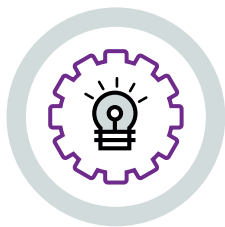
Implementarea unei politici de eficiență ecologică

VINCI este pe deplin conștient de mutațiile pe care lupta împotriva schimbărilor climatice le presupune pentru companiile sale. Grupul continuă reingineria ofertelor și proceselor sale, pentru a include sistematic soluții cu valoare adăugată în domeniul mediului. Acesta a stabilit prioritatea dezvoltării concepției ecologice, integrând analiza ciclului de viață și responsabilizând diverșii actori din lanțul de valoare, de la proiectare la realizarea lucrărilor și la exploatare. Acesta elaborează instrumente de comparare ecologică, care permit optimizarea performanței energetice a clădirilor și limitarea amprentei lucrărilor sale asupra mediului.

Reducerea impactului activităților sale

În activitățile sale de construcții și de exploatare, VINCI se străduiește să atingă cele mai înalte standarde de mediu în materie de conservare a resurselor naturale, consum energetic, management al deșeurilor și de protejare a biodiversității. Implementarea sistemelor de management al mediului, complementare sistemelor de management al calității, facilitează demersul de îmbunătățire continuă în acest domeniu.

Totodată, VINCI s-a angajat în cuantificarea impactului său asupra mediului. Dispozitivul său de raportare privind mediul acoperă cvasitotal cifra sa de afaceri. Din 2007, Grupul își cuantifică emisiile de gaze cu efect de seră, pentru a dirija acțiunile care trebuie întreprinse pentru a le limita și a putea totodată măsura progresele înregistrate. Pe lângă eforturile de reducere a emisiilor legate direct de activitățile sale, VINCI asociază la acest demers de progres și partenerii, furnizorii și clienții.



Inovație

Inovarea în mod colaborativ și deschis

În concordanță cu dimensiunea sa de actor global în amenajarea urbană și teritorială, VINCI duce o politică de inovație, orientată spre dezvoltarea urbană, mobilitatea durabilă și performanțele energetice ale clădirilor și infrastructurilor, precum și de transformare digitală. În serviciul proiectelor și al clienților săi, inovația contribuie de asemenea la îmbunătățirea performanțelor companiilor și la atragerea și fidelizarea talentelor. Politica privind inovația combină, pe de o parte, programele interne de cercetare-dezvoltare întreprinse în colaborare cu actorii din lumea științifică și academică, iar pe de altă parte, un demers de inovație mai operațional, care vizează dezvoltarea unor soluții noi în serviciul clienților, conform metodelor de colaborare din cadrul Grupului și împreună cu partenerii săi externi. Această abordare deschisă se aplică îndeosebi inovației digitale, pârgie principală de transformare a ofertelor Grupului.

VINCI a implementat grupuri de reflecție prospectivă, pentru a coordona, la scara Grupului, un sistem de monitorizare și identificare a tendințelor care vor avea un impact pe termen lung asupra piețelor, contractelor și activităților sale.

REGULILE NOASTRE

Fiecare angajat al Grupului VINCI, indiferent de funcția și nivelul său ierarhic, trebuie să respecte principiile de comportare descrise în prezentele reguli.

Scopul lor nu este de a înlocui legile și reglementările aplicabile, ci de a defini atitudinile și a stabili repere care, dincolo de necesitatea respectării legislației, se traduc într-un comportament personal și profesional exemplar, în interesul Grupului.

Acestea încadrează, fără a le înlocui, regulile specifice, pe care fiecare divizie a Grupului VINCI le-a stabilit pentru a se conforma mai bine legilor și reglementărilor aplicabile activităților sale.

Prezentele reguli le pot completa sau consolida - dar niciodată minimiza - pe cele stabilite de către divizii.

În implementarea acestora, fiecare trebuie să dea dovadă de bun simț și integritate. Fiecare angajat trebuie să acumuleze o cunoaștere suficientă a regulilor aplicabile pentru activitățile sale, indiferent de țara în care acestea sunt aplicate, pentru a-i permite să determine momentul în care devine necesar să se consulte cu superiorul ierarhic și cu departamentele competente (în special juridic sau resurse umane) din cadrul diviziei sau al Grupului.

Dacă prezentele reguli se dovedesc a fi incomplete sau imprecise în anumite situații, dacă un colaborator are o anumită incertitudine sau anumite dubii cu privire la conduita pe care trebuie s-o adopte în fața anumitor situații particulare, acesta este invitat să se consulte cu superiorul său ierarhic, cu departamentele competente (juridic, resurse umane sau altele) din cadrul diviziei ori al Grupului sau cu Referentul de etică al VINCI.

Respectarea legalității

Companiile VINCI și angajații acestora trebuie să respecte legile și reglementările aplicabile în toate țările în care își desfășoară activitatea.

Fiecare colaborator trebuie să se abțină de la orice comportament care l-ar putea antrena, pe el sau pe alți angajați, compania sau Grupul, într-o practică ilicită sau neloială. Cu privire la aceasta, în cadrul Grupului nu se poate defini, impune, accepta sau retribui niciun obiectiv de performanță, sub orice formă, dacă realizarea sa presupune derogarea de la prezentele reguli.

Dispozițiile care urmează nu au ca scop prezentarea detaliată a tuturor obligațiilor legale susceptibile de a se aplica, ci de a atrage atenția asupra anumitor riscuri care necesită o vigilență deosebită.

Respectarea persoanelor și a drepturilor omului

Grupul VINCI aplică o politică de resurse umane echitabilă, în conformitate cu legislația și respectarea drepturilor persoanelor și a libertăților individuale și colective.

În speță, este interzisă orice discriminare bazată pe un motiv ilegal, cum ar fi sexul, vârsta, moravurile, apartenența, reală sau presupusă, la o anumită etnie sau naționalitate, starea de sănătate, handicapul, religia, convingerile politice sau activitățile sindicale.

Este interzisă orice presiune, urmărire sau persecuție cu caracter moral ori sexual sau contrară legii într-un mod mai general.

Companiile VINCI respectă viața privată a angajaților și a terților. Companiile VINCI aplică principiile de transparență, legalitate, proporționalitate și pertinență, cu privire la colectarea, prelucrarea și păstrarea datelor cu caracter personal și are grijă ca toți angajații să cunoască aceste reguli și să le aplice. Persoanele respective sunt informate cu privire la finalitatea prelucrărilor, modalitățile de accesare a datelor, dreptul de a le corecta, șterge sau de a le limita și la opoziția privind prelucrarea. Colectarea datelor este strict limitată la cele necesare pentru scopurile prelucrării. Durata de păstrarea a acestora este adaptată, în funcție de scopul fiecărei prelucrări și de obligațiile legale. Sunt luate toate măsurile necesare pentru a garanta cel mai înalt nivel de securitate și de confidențialitate a datelor cu caracter personal colectate, pentru a evita divulgarea acestora.

Companiile VINCI și angajații acestora se angajează să evite orice măsură care ar aduce atingere drepturilor omului.

Grupul a identificat cinci domenii în care activitățile companiilor VINCI pot avea un impact negativ asupra drepturilor omului:

- migrația forței de muncă și practicile de recrutare;
- condițiile de lucru;
- condițiile de cazare;
- practicile privind drepturile omului, în cadrul lanțului de valoare;
- comunitățile locale.

În fiecare dintre aceste domenii, liniile directoare VINCI cu privire la drepturile omului furnizează recomandări explicite și precise, pentru a preveni riscurile de a aduce atingere acestora.

În afară de Pactul mondial al ONU, VINCI aderă la următoarele standarde internaționale:

- Declarația universală a drepturilor omului (DUDO);
- Principiile directoare ONU cu privire la întreprinderi și la drepturile omului;
- Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM);
- Principiile directoare ale OECD privind întreprinderile multinaționale;
- Pactul internațional privind drepturile civile și politice (PIDCP);
- Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale (PIDESC).

Companiile VINCI trebuie să se asigure că toți angajații sunt instruiți cu privire la identificarea riscurilor de încălcare a drepturilor omului. Ele se angajează, de asemenea, să facă un inventar al practicilor și situațiilor de risc, din sfera lor de activitate. După ce riscurile sunt identificate, companiilor trebuie să implementeze acțiuni care vizează prevenirea și managementul acestora.

Dreptul la concurență

Grupul își desfășoară activitățile în țări care, în cea mai mare parte, au creat legislații ce au ca scop interdicția de a interveni în jocul liber al concurenței. Aceste reguli, cuprinse în principal în articolele 101 și 102 ale Tratatului cu privire la funcționarea Uniunii Europene (TFUE), trebuie respectate cu scrupulozitate.

Intervențiile ilegale în jocul liber al concurenței, netolerate în cadrul Grupului VINCI, indiferent de țara respectivă, pot lua diverse forme, cum ar fi:

- o înțelegere prin care concurenții se concertează, de ex., pentru a se opune stabilirii prețurilor prin jocul liber al pieței, facilitând în mod artificial creșterea sau scăderea acestora, pentru a limita sau controla producția sau progresul tehnic, pentru a-și repartiza piețele etc. Un simplu schimb de informații între concurenți, mai ales înainte de depunerea ofertelor în cadrul unei cereri de oferte, poate fi considerat, de asemenea, ilegal, dacă are ca scop sau ca rezultat încălcarea, restrângerea ori falsificarea jocului concurenței;
- un abuz de poziție dominantă, prin care o companie încearcă să profite de poziția pe care o are pe o piață pentru a-și îndepărta concurența;
- o exploatare abuzivă a stării de dependență economică în care se află un client sau un furnizor al unei companii față de aceasta din urmă.

În cadrul VINCI și în funcție de specificul fiecărui domeniu de activitate, trebuie organizate traininguri, pentru a asigura înțelegerea corectă a acestor reguli de către angajații respectivi.

În această privință, este indicat să se urmărească ca orice asociere, chiar și momentană, la care participă o entitate VINCI să fie constituită și să acționeze respectând regulile concurenței aplicabile în țara respectivă și ținând cont de interesul legitim al clientului respectiv.

Companiile sau conducerea sau angajații acestora care nu respectă aceste reguli se expun unor pedepse civile sau penale severe, la care se adaugă sancțiunile pe care Grupul ar putea decide să le aplice.

Astfel, fiecare angajat VINCI trebuie să se abțină de la orice comportament susceptibil a fi considerat ca o practică anticoncurențială, pe piața în care Grupul operează.

Combaterea corupției

Atribuirea, negocierea și executarea contractelor publice sau private nu trebuie să dea posibilitatea unor comportamente sau unor fapte care ar putea fi considerate de corupție activă sau pasivă, de complicitate la trafic de influență sau de complicitate la favoritism.

Niciun angajat al VINCI nu trebuie să acorde, direct sau indirect, unui terț, avantaje necuvenite, de orice natură și prin orice mijloc, cu scopul de a obține sau menține o tranzacție comercială sau un tratament preferențial.

Coruperea funcționarilor publici străini, în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale, este interzisă.

Fiecare angajat va evita raporturile cu terți susceptibili a-l pune personal în situația de a fi obligat și de a da naștere unor dubii cu privire la integritatea sa.

De asemenea, va avea grijă să nu expună unei astfel de situații un terț pe care se străduiește să-l convingă sau să-l determine să încheie o afacere cu o societate din cadrul Grupului.

Orice angajat care primește o astfel de solicitare trebuie să se adreseze superiorului ierarhic, care va lua toate măsurile pentru a pune capăt acestei situații.

Cadourile nu pot fi oferite sau acceptate în numele unei societăți VINCI, decât atunci când valoarea lor este simbolică sau scăzută, având în vedere circumstanțele și atât timp cât acestea nu sunt de natură a crea dubii cu privire la onestitatea donatorului sau la imparțialitatea beneficiarului.

Fiecare angajat trebuie să consulte **Codul de conduită anticorupție VINCI**, care prezintă detaliat regulile aplicabile în acest domeniu.

Agenții comerciali

Companiile VINCI nu recurg la intermediari, precum agenți comerciali, consultanți sau facilitatori de afaceri, decât în cazul în care aceștia sunt în măsură să asigure o prestație legală, utilă și bazată pe o expertiză profesională specifică. Astfel, este evident că se exclude recurgerea la un intermediar în vederea realizării unor operațiuni contrare legii și/sau susceptibile a fi calificate drept corupție.

Companiile VINCI vor trebui să aibă grijă ca aceste persoane să nu compromită Grupul prin acțiuni ilegale.

Pentru aceasta, vor avea grijă:

- să-și selecteze cu discernământ partenerii, ținând cont de competența și reputația acestora, în special în ceea ce privește etica în afaceri;
- să definească exact prestațiile așteptate din partea partenerilor și remunerația la care au dreptul aceștia;
- să se asigure de existența și importanța prestațiilor efectuate și de concordanța dintre remunerație și prestațiile furnizate.

Finanțarea activităților politice

Grupul se conformează legislației care interzice sau reglementează finanțarea partidelor politice și a candidaților la alegeri. În acest cadru, orice decizie de a contribui direct sau indirect la finanțarea unei activități politice trebuie să fie, în prealabil, validată de top managementul companiei respective, care are responsabilitatea de a-i verifica legalitatea și de a-i aprecia oportunitatea.

Grupul respectă angajamentele angajaților care, în calitate de cetățeni, participă la viața publică. Orice angajat care contribuie, în cadrul activităților sale personale, la deciziile unui stat, ale unei autorități publice sau ale unei colectivități locale trebuie să se abțină de a lua parte la o decizie care prezintă interes pentru Grup sau pentru una dintre entitățile sale.

Fiecare angajat VINCI are obligația de a fi loial față de Grup.

Prevenirea conflictelor de interese

Fiecare angajat trebuie să aibă grijă să nu exercite, direct sau indirect, o activitate sau să nu țină un discurs care să-l plaseze într-o situația de conflict de interese cu Grupul.

Un colaborator trebuie să se abțină, îndeosebi, de a avea un interes într-o companie, fie ea client, furnizor sau concurent al Grupului, dacă această investiție este de natură să-i influențeze comportamentul în exercitarea funcțiilor sale în cadrul Grupului.

Fiecare angajat trebuie să se asigure, că are în scris autorizația din partea superiorului ierarhic, înainte de a face, în numele unei societăți a Grupului, o tranzacție cu o societate la care el însuși sau un membru al familiei sale este un investitor sau un membru important al conducerii.

Niciun angajat nu trebuie să accepte o misiune sau o lucrare propusă de un furnizor, client sau concurent, care îi poate afecta performanțele sau hotărârile, în timpul exercitării funcțiilor sale în cadrul Grupului.

Atunci când, totuși, se confruntă cu un risc de conflict de interese, angajații trebuie - în spiritul transparenței - să informeze imediat superiorul ierarhic și să se abțină de la orice imixtiune în relațiile pe care Grupul le are cu terții respectivi, până la găsirea unei soluții.

Comunicare și informare

Grupul acordă o mare importanță calității informațiilor și are grijă să practice, o comunicare transparentă și de încredere, în ceea ce privește stakeholderii lui.

Buna administrare a Grupului impune ca fiecare, indiferent de nivelul său de intervenție, să urmărească cu cea mai mare rigurozitate calitatea și exactitatea informațiilor pe care le transmite în interiorul Grupului.

Un angajat nu poate să divulge în exteriorul Grupului informațiile confidențiale pe care le deține, ca urmare a funcției sale sau întâmplător, ca o consecință a apartenenței lui la Grup. Nu poate nici să comunice informații confidențiale angajaților Grupului, care nu au permisiunea de a le cunoaște.

Informațiile cu privire la rezultate, previziuni și alte date financiare, achiziții și cesiuni, oferte comerciale, noi produse, servicii sau elemente de know-how, precum și la resurse umane trebuie considerate ca strict confidențiale.

Întrucât VINCI este o societate cotate la Bursă, orice comunicare către mass-media îi poate afecta imaginea și reputația, motiv pentru care trebuie pregătită cu meticulozitate. Relațiile cu mass-media, investitori, analiști financiari și autorități publice sunt responsabilitatea Direcției Generale și al Direcțiilor de Comunicare sau de Relații cu Investitorii și Comunicare Financiară.

Fiecare angajat al VINCI este obligat să protejeze bunurile și activele Grupului.

Protecția activelor

Bunurile și activele Grupului nu se limitează la cele mobiliare și imobiliare. Aici sunt cuprinse și ideile, lucrările sau know-how-ul angajaților Grupului și entităților din cadrul VINCI, precum și reputația și imaginea Grupului. Listele de clienți și cele de subcontractori sau furnizori, informațiile despre piețe, practicile tehnice sau comerciale, ofertele sau studiile tehnice și, în general, toate datele și informațiile la care au acces angajați în cadrul exercitării funcției, fac parte din patrimoniul Grupului.

Obligația de a le proteja există și după plecarea angajatului.

Niciun angajat nu are dreptul să-și însușească pentru uzul său personal un activ al Grupului, nici să-l pună la dispoziția unor terți, pentru a fi utilizat în avantajul unor alte persoane decât Grupul.

Sistemele de comunicare

Sistemele de comunicare și rețelele intranet sunt proprietatea Grupului și sunt folosite în scopuri profesionale. Utilizarea în scop personal nu este permisă decât dacă se încadrează în limite rezonabile, dacă este justificată de nevoia unui echilibru între viața personală și cea profesională și dacă este necesară. Se interzice utilizarea sistemelor de comunicare și a rețelelor informatice în scopuri ilegale, în special pentru a transmite mesaje cu caracter rasist, sexual sau injurios.

De asemenea, fiecăruia îi este interzis să efectueze copii ilegale ale instrumentelor informatice utilizate de către Grup sau să folosească aceste instrumente fără autorizație.

VINCI a creat **Ghidul utilizatorilor resurselor sistemului informatic**, care definește:

- regulile generale de utilizare a resurselor informatice;
- interdicțiile și aspectele privind vigilența în utilizarea Internet-ului, mesageriei electronice, instrumentelor „nomade” (calculatoare portabile, asistenți personali digitali etc.), materialelor, programelor și aplicațiilor puse la dispoziție de către companie;
- principiile de protecție și de control care ar putea fi implementate.

Transparență și control intern

Fiecare angajat participă la îmbunătățirea continuă a sistemului de management a riscurilor și facilitează identificarea și tratarea disfuncționalităților. Fiecare contribuie cu grijă și atenție la anchetele, analizele și auditurile efectuate în cadrul controlului intern.

Operațiunile și tranzacțiile care sunt efectuate de către Grup sunt înregistrate într-un mod sincer și exact în conturile fiecărei societăți, în conformitate cu reglementările în vigoare și procedurile interne. Orice angajat care efectuează înregistrări contabile trebuie să dea dovadă de precizie și onestitate precum și să asigure existența documentației corespunzătoare fiecărei înregistrări. Orice transfer de fonduri necesită o vigilență deosebită, mai ales cu privire la identitatea destinatarului și motivul transferului.

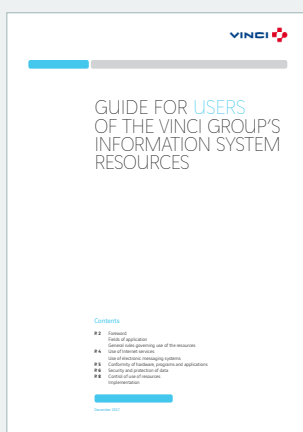
Orice împiedicare a executării corecte a controalelor și auditurilor, indiferent dacă acestea sunt făcute de către departamente interne, de experți contabili sau de terți mandatați de către autoritățile publice, precum și orice disimulare a informațiilor în acest cadru sunt interzise și reprezintă abateri grave de la prezentele reguli.

Operațiuni financiare

Tranzacțiile pe care angajații le efectuează pe piețele bursiere, indiferent dacă este vorba de tranzacții realizate în virtutea funcției sau de tranzacții personale cu titluri cotate ale Grupului, trebuie să respecte legislația și normele care reglementează activitățile financiare.

Difuzarea unor informații inexacte, comunicarea și utilizarea informațiilor privilegiate, precum și manipularea cursului fac obiectul unor sancțiuni penale.

În speță, fiecare angajat trebuie să asigure confidențialitatea tuturor informațiilor care nu sunt publice și care ar putea influența cursul acțiunilor VINCI sau al oricărui alt titlu cotelat al Grupului, până la publicarea acestora de către persoanele abilitate. De asemenea, fiecare angajat trebuie să se abțină de la a efectua operațiuni cu acțiunile VINCI sau cu orice alte titluri ale Grupului, în cazul în care o informație de natură a influența cursul, dar pe care el o știe, nu a fost dată publicității. Utilizarea acestor informații pentru obținerea unui profit personal, direct sau indirect, sau pentru a permite unui terț să efectueze o operațiune bursieră este interzisă, fiind pasibilă de sancțiuni penale.



► **Codul de conduită anticorupție VINCI și Ghidul utilizatorilor resursele sistemului informatic sunt la dispoziția tuturor colaboratorilor, pe rețeaua intranet VINCI.**



IMPLEMENTARE

Fiecare entitate a Grupului are responsabilitatea de a implementa prezentele reguli de etică, în funcție de constrângerile și specificul activității sale sau de zona geografică. Respectarea și aplicarea acestor reguli se impune tuturor angajaților, conform funcțiilor și responsabilităților acestora. Fiecare trebuie să fie vigilent, atât în ceea ce-l privește, cât și cu privire la anturaj, în cadrul echipei sau privind persoanele aflate în responsabilitatea sa.

Sistemul de alertare profesională

Dacă un angajat dorește să semnaleze existența unei conduite sau a unei situații care încalcă prezentele reguli, poate să utilizeze sistemul de alertare profesională implementat, eventual, în organizația de care aparține sau sistemul de alertare profesională al Grupului, respectând legislația și regulile aplicabile în țara în care locuiește sau în care își exercită activitatea.

Sanțiuni

Amintim că prezentele reguli, care au fost analizate și aprobate de către Comitetul Executiv VINCI, sunt obligatorii și că nimeni nu este scutit, indiferent de nivelul său ierarhic.

Orice eventuală nerespectare a acestor reguli de către un angajat reprezintă o abatere și poate face obiectul unor sancțiuni adecvate, din partea angajatorului său din cadrul Grupului.

Sanțiunile adecvate vor fi cele prevăzute de legislația aplicabilă pentru angajatul respectiv și vor respecta procedurile legale aplicabile și, în special, cu respectarea drepturilor și garanțiilor aplicabile angajatului respectiv.

Cu respectarea legislației aplicabile, aceste sancțiuni vor putea include, concedierea din vina angajatului și solicitarea unor daune și despăgubiri de către VINCI, chiar dacă nerespectarea acestor reguli a fost detectată de către Grup, în cadrul unui control intern.

Fiecare trebuie să fie vigilent în legătură cu aplicarea corectă a cartei etice, atât în ceea ce-l privește, cât și cu privire la anturajul său sau la persoanele care se află în responsabilitatea sa.



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

