CARTA

ÉTICA E CONDUTA



JULHO 2025

Os princípios de ética profissional referidos nesta Carta devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, enquadrar os nossos comportamentos.



ÍNDICE

INTRODUÇÃO **4**

AS NOSSAS CONVICÇÕES **6**
Somos um grupo privado de utilidade pública 6
O nosso objetivo é a performance global 6
Acreditamos nos valores humanistas 6
O nosso modelo de gestão é o que garante a nossa coesão 7
As verdadeiras realizações são as que se partilham 7

OS NOSSOS COMPROMISSOS **8**
Social 8
Meio Ambiente 10
Inovação 10

AS NOSSAS REGRAS **11**
Respeito pela Legalidade 11
Respeito pelas pessoas 12
Direito da Concorrência 13
Luta contra a corrupção 13
Agentes Comerciais 14
Financiamento de Atividades Políticas 14
Prevenção de Conflitos de Interesse 15
Comunicação e Informação 15
Proteção dos Ativos 16
Sistemas de comunicação 16
Transparência e Controle Interno 16
Operações Financeiras 17

APLICAÇÃO **18**
Dispositivo de alerta profissional 18
Sanções 18

Somente a versão francesa deste texto faz fé para grupo VINCI

INTRODUÇÃO



Na VINCI, crescemos com base em valores sólidos que moldam a nossa cultura e guiam todas as nossas ações. Estes valores são expressos há mais de vinte anos através dos compromissos do nosso Manifesto.
A nossa Carta ética e conduta especifica estes compromissos e as regras de conduta resultantes, nomeadamente, em termos de ética.

Os nossos princípios de ética profissional devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, enquadrar os nossos comportamentos. A VINCI exige que todos os colaboradores e todas as colaboradoras tenham um comportamento exemplar, baseado na integridade, lealdade, respeito pelas pessoas, pela sua saúde e segurança, pelos direitos humanos, assim como a preservação do nosso ambiente.

Em caso de incumprimento constatado da Carta ética e conduta, o sistema de alerta interno do Grupo, VINCI Integrity, também pode ser acionado. Qualquer colaborador que encontre dificuldades ou tenha dúvidas sobre a aplicação destas regras pode, de forma direta e com toda a confidencialidade, consultar o departamento de Ética e Vigilância da VINCI.

Peço-vos que adotem esta Carta, a promovam junto das vossas equipas e a divulguem amplamente. Na VINCI, trata-se de uma condição necessária para o nosso desempenho global.

É assim que continuaremos a merecer a confiança dos nossos clientes públicos e privados, dos nossos parceiros, dos nossos acionistas e que ganharemos ainda mais atratividade.

Conto convosco e podem contar comigo.

Pierre Anjolras,
Diretor Geral da VINCI

AS NOSSAS CONVICÇÕES

Somos um grupo privado de utilidade pública

O negócio da VINCI consiste em financiar, conceber, construir e gerir equipamentos úteis à coletividade e à vida de cada um de nós: infraestruturas de transportes, edifícios públicos e privados, desenvolvimento urbano, redes de energia e de comunicações.

Este negócio faz da VINCI um ator importante no ordenamento das cidades e no desenvolvimento dos territórios. A VINCI exerce-o colocando o seu desempenho de grupo privado ao serviço das suas missões de interesse geral. Conjuga assim os desafios a curto prazo da atividade das suas empresas com os desafios a longo prazo das suas realizações e do seu modelo duradouro de concessionário - construtor.

O nosso objetivo é a performance global

A performance das nossas empresas não se limita aos seus resultados económicos e financeiros. O nosso objetivo é a criação de valor global. A nossa função de ordenamento das cidades e dos territórios obriga-nos a questionar a finalidade e utilidade social das nossas realizações, correspondendo às expectativas dos utilizadores e das coletividades. Os desafios das alterações climáticas devem incitar-nos a desenvolver o valor ambiental nos nossos projetos. A nossa performance também se avalia em termos de integração dos nossos projetos e estaleiros no tecido local, assim como pela sua contribuição para o desenvolvimento económico, social e societário.

Acreditamos nos valores humanistas

Para a VINCI, um êxito económico sustentável é indissociável de um projeto humano ambicioso.

Os nossos valores humanistas estão ancorados na nossa cultura de construtores. A confiança, o respeito e a solidariedade, a primazia dada às pessoas sobre os sistemas, a valorização em pé de igualdade da iniciativa individual e do trabalho coletivo, princípio fundador do obra de construção, estão no coração da nossa identidade de empreendedores. Estes valores guiam as nossas ações e os nossos comportamentos, inspiram a nossa gestão e as nossas organizações. Perante o conjunto dos nossos colaboradores, estes valores concretizam-se através da nossa política de desenvolvimento sustentável e pelos compromissos formalizados no Manifesto do Grupo.

O nosso modelo de gestão é o que garante a nossa coesão

Para além da diversidade dos seus negócios, dos seus territórios de intervenção e dos seus colaboradores, o Grupo caracteriza-se por um modelo de gestão que é o garante da sua coesão e o motor do seu desenvolvimento.

Este modelo baseia-se na descentralização das organizações, na autonomia das suas unidades de negócio e na responsabilização dos gestores. A confiança de que estes últimos beneficiam é indissociável dos princípios intangíveis de lealdade e de transparência.

Este modelo favorece o desempenho e a criatividade de cada colaborador no quadro de regras de jogo claramente definidas. A valorização da iniciativa individual segue a par com a ligação em rede das equipas e das suas competências, favorecendo a transversalidade entre negócios e o funcionamento em modo projeto.

As verdadeiras realizações são as que se partilham

Na procura da performance global, perseguindo um projeto económico e social duradouro, a VINCI tem a ambição de partilhar os seus êxitos com os seus trabalhadores, os seus clientes, os seus acionistas e o conjunto dos demais atores da Cidade.

OS NOSSOS COMPROMISSOS



Social

Assegurar o respeito pelos direitos humanos nas nossas atividades

A VINCI é um grupo internacional que está presente num número cada vez maior de países. Embora o contexto institucional e o âmbito em que se situam as operações variem sensivelmente de um país para outro, as empresas do Grupo VINCI devem atuar respeitando os direitos fundamentais das pessoas e das comunidades locais que podem ser afetadas pelos projetos.

A este título, a VINCI muniu-se de um **Guia dos Direitos Humanos** que formaliza os compromissos do Grupo nesta matéria e que especifica as linhas orientadoras e as ações a levar a cabo pelas empresas e os colaboradores, no sentido de assegurarem o respeito pelos direitos humanos, seja qual for a sua profissão e o país de implantação.

A VINCI, que aderiu em 2003 ao Pacto Global das Nações Unidas, comprometeu-se, com base numa iniciativa voluntária, em respeitar os 10 princípios e em dar conta todos os anos das iniciativas que realizou.

Atuar como empregador responsável

A VINCI privilegia sempre que possível, a criação de empregos duradouros. A sua ambição é a de favorecer o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, propondo a cada deles um projeto de formação personalizado e oferecendo-lhe perspectivas de evolução que valorizem as suas competências, a sua criatividade e o seu espírito de empreendedor. A gestão previsional do emprego e das competências (GPEC) acompanha esta iniciativa responsável, ao antecipar a evolução das profissões e ao identificar as necessidades, a curto e médio prazo, em termos de efetivos de pessoal e de saber fazer.

A montante do recrutamento, as empresas da VINCI, em associação com as escolas e os demais atores do mercado de emprego, procuram aumentar a atratividade das suas profissões, elaborar percursos qualificantes, favorecer a inserção profissional e contribuir para o desenvolvimento do emprego, em particular para os jovens sem qualificação e para as pessoas afastadas do mundo laboral.

Esta aposta de empregador responsável por parte da Vinci também se manifesta num ativo diálogo social com as instâncias representativas dos trabalhadores, no respeito da independência e do pluralismo sindical.

Garantir a segurança de cada colaborador

Zelar pela saúde e segurança no trabalho dos seus colaboradores é o primeiro dever do Grupo.

O objetivo da VINCI é chegar à meta de «zero acidentes», tanto nas obras como nos centros de atividade e também durante as deslocações. Este objetivo aplica-se não só aos colaboradores da VINCI, mas também aos trabalhadores temporários e ao pessoal das empresas subcontratadas. As empresas do Grupo levam a cabo todas as ações de prevenção que consideram apropriadas para alcançar este objetivo. A organização de ações de formação sobre segurança ministradas ao conjunto de colaboradores de cada empresa, assim como medidas como os briefings sistemáticos de início de posto de trabalho, contribuem para que cada um, nos seus comportamentos do dia-a-dia, se converta num agente da prevenção.





O Guia dos Direitos Humanos da VINCI e a Declaração comum sobre a saúde e a segurança no trabalho estão à disposição de todos os colaboradores na intranet da VINCI.

Os gestores, a todos os níveis hierárquicos, estão ativamente envolvidos na supervisão, aplicação e monitorização das políticas de segurança. Os resultados neste âmbito fazem parte dos elementos de avaliação do desempenho dos gestores.

A este respeito, a VINCI assinou em 2017, com o Conselho de Empresa Europeu, uma **Declaração comum sobre a saúde e a segurança no trabalho**.

Garantir a todos a igualdade de oportunidades

A VINCI tem por princípio não exercer nenhum tipo de discriminação, por nenhum motivo, quer na contratação quer nas relações laborais. A gestão dos recursos humanos e, de uma forma geral, as relações entre os colaboradores baseiam-se em princípios de confiança e de respeito mútuo, com a preocupação de tratar com dignidade cada um dos nossos colaboradores.

Para além da sua função de «ascensor social», as empresas do grupo promovem uma política proativa de gestão da igualdade de oportunidades, em particular em matéria de igualdade de géneros, de emprego de pessoas com necessidades especiais, de pessoas imigrantes e de seniores. Neste âmbito, realizam-se auditorias periódicas destas práticas, com objetivo de orientar os seus esforços de melhoria. Os quadros dirigentes da VINCI são garantes da aplicação prática desta política, zelando pela divulgação dos seus princípios em toda a cadeia de gestão.

Partilhar os frutos do crescimento

A VINCI encoraja a participação acionista dos seus colaboradores e a individualização dos salários enfatizando as responsabilidades individuais e o desempenho de cada colaborador. O Grupo favorece a participação dos trabalhadores nos resultados da sua empresa, através de sistemas adaptados ao contexto e à legislação de cada país.

Encorajar o compromisso cívico dos colaboradores

Em coerência com as suas convicções humanistas e os seus valores de solidariedade, a VINCI apoia projetos duradouros que criem vínculos sociais e favoreçam a contratação de pessoas excluídas do mercado de trabalho. Estas iniciativas são levadas a cabo principalmente pela Fundação VINCI que oferece aos colaboradores do Grupo um quadro de referência ao seu envolvimento cívico. A Fundação conjuga mecenato de competências, através do apadrinhamento de projetos desenvolvidos pelos colaboradores do Grupo e apoio financeiro, reservado às despesas de investimento de associações e estruturas de inserção.

As ações de mecenato de proximidade são assumidas igualmente pela iniciativa das filiais do Grupo. Estas contribuem, no prolongamento dos seus estaleiros ou das suas atividades, para a preservação do meio ambiente, para a valorização do património e para o desenvolvimento social dos respetivos territórios.

Em caso algum, uma ação de mecenato, poderá ser a contrapartida de uma vantagem comercial.

Meio Ambiente

Implementar uma política de eco eficácia

A VINCI está plenamente consciente das mudanças que a luta contra as alterações climáticas implica para as suas empresas. O Grupo prossegue a reengenharia das suas ofertas e dos seus processos a fim de incorporar sistematicamente soluções com valor ambiental acrescentado. Fixou como prioritário o desenvolvimento da eco-conceção, integrando a análise do ciclo de vida e responsabilizando os diferentes atores da cadeia de valor, da conceção à realização dos trabalhos e à sua exploração. O Grupo desenvolve ferramentas de eco comparação que permitem otimizar a eficácia energética dos edifícios e limitar o impacto ambiental das obras.

Reduzir o impacto das atividades

Tanto nas suas atividades de construção como de exploração, a VINCI esforça-se por atingir os melhores patamares ambientais em matéria de preservação dos recursos naturais, do consumo energético, da gestão de resíduos e da proteção da biodiversidade. A implementação de sistemas de gestão ambiental, que complementam os sistemas de gestão da qualidade, favorece uma iniciativa de melhoria contínua neste contexto.

Ao mesmo tempo a VINCI comprometeu-se a quantificar os seus impactos ambientais. O seu dispositivo de reporte ambiental abrange a quase totalidade do seu volume de negócios. O Grupo quantifica desde 2007 as suas emissões de gases com efeito de estufa, a fim de orientar as ações a empreender para as limitar e para poder medir o seu progresso nesta matéria. Para além dos esforços para reduzir as emissões diretamente ligadas às suas atividades, a VINCI associa à sua iniciativa de progresso, os seus parceiros, os seus fornecedores e os seus clientes.

Inovação

Inovar de modo colaborativo e aberto

Em coerência com a sua dimensão de interveniente global em termos de ordenamento das cidades e dos territórios, a VINCI adota uma política de inovação orientada para o desenvolvimento urbano, a mobilidade sustentável e o desempenho energético dos edifícios e das infraestruturas, bem como a transformação digital. Ao serviço dos projetos e dos clientes, a inovação contribui assim para melhorar o desempenho das empresas e para atrair e fidelizar os talentos. A política de inovação conjuga, por um lado, programas de investigação e desenvolvimento, realizados em colaboração com os intervenientes do universo científico e académicos, e, por outro lado, uma iniciativa de inovação mais operacional que visa desenvolver novas soluções ao serviço dos clientes, segundo métodos colaborativos no seio do Grupo e com os seus parceiros externos. Esta abordagem aberta aplica-se em particular à inovação digital, principal alavanca de transformação das ofertas do Grupo.

A VINCI implementou dispositivos de reflexão prospetiva, no sentido de coordenar à escala do Grupo um dispositivo de vigilância e de identificação das tendências que venham a ter impacto a longo prazo nos seus mercados, profissões e atividades.

AS NOSSAS REGRAS

Cada colaborador do Grupo VINCI, seja qual for a sua função e o seu nível hierárquico, tem o dever de respeitar os princípios de comportamento descritos nas presentes regras.

Estas regras não pretendem substituir-se às leis e regulamentos aplicáveis, mas pretendem definir as atitudes e servir como referências que, para além da necessidade de respeitar a lei, traduzam um comportamento pessoal e profissional exemplar no interesse do Grupo.

Elas enquadram sem as substituir as regras específicas que cada unidade do Grupo VINCI possa ter aprovado a fim de melhor se conformar com as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades.

As presentes regras podem complementar ou reforçar – mas nunca reduzir – as estabelecidas pelas Empresas VINCI.

Na sua aplicação, cada um deve fazer prova de bom senso e de probidade. Cada colaborador deve adquirir um conhecimento suficiente das regras aplicáveis às suas atividades qualquer que seja o país em que elas são realizadas, a fim de lhe permitir determinar o momento em que se torne necessário solicitar apoio à sua hierarquia e dos serviços competentes (nomeadamente serviços jurídicos e serviços de recursos humanos) da sua unidade ou do Grupo.

Se as presentes regras se revelarem incompletas ou imprecisas em determinadas circunstâncias e se um colaborador experienciar alguma incerteza ou dúvida relativamente à conduta a adotar perante uma situação concreta, convidamo-lo a consultar a sua hierarquia, os serviços competentes (serviços jurídicos, serviços de recursos humanos ou outros) do seu pólo ou do Grupo, ou o Provedor Ético da VINCI.

Respeito pela Legalidade

As empresas da VINCI e os seus colaboradores devem respeitar as leis e os regulamentos em vigor em todos os países em que exercem as suas atividades.

Todo o colaborador deverá abster-se de qualquer comportamento que o possa envolver a ele, a outros colaboradores, à sua empresa ou ao Grupo numa prática ilícita ou desleal. A este respeito, no seio do Grupo, nenhum objetivo de desempenho pode ser definido, imposto, aceite ou retribuído de qualquer forma que seja, se a sua realização implicar a violação das presentes regras.

As disposições seguintes não pretendem apresentar com detalhe a totalidade das obrigações legais susceptíveis de serem aplicadas, mas sim chamar a atenção para alguns riscos que requerem uma particular vigilância.

Respeito pelas pessoas

O Grupo VINCI aplica uma política de recursos humanos justa, em conformidade com as leis e respeitando os direitos das pessoas e das liberdades individuais e coletivas.

É proibida, nomeadamente, qualquer discriminação baseada num motivo ilícito, como o sexo, a idade, os costumes, a pertença (real ou suposta) a uma determinada etnia ou nação, o estado de saúde, a deficiência, a religião, as convicções políticas ou as atividades sindicais.

É proibida qualquer pressão, ação ou perseguição de caráter moral ou sexual, ou, de uma forma geral, contrária à lei.

As empresas da VINCI respeitam a vida privada dos colaboradores e dos terceiros. As empresas da VINCI aplicam os princípios da transparência, da licitude, da proporcionalidade e da pertinência relativamente à recolha, tratamento e conservação de dados pessoais, certificando-se de que os seus colaboradores têm conhecimento dessas regras e as apliquem. As pessoas em questão são informadas acerca das finalidades do tratamento e das modalidades de acesso aos dados, bem como do seu direito de retificação, de eliminação, de limitação ou de oposição desses tratamentos. A recolha de dados é estritamente limitada aos que forem necessários para as finalidades dos tratamentos. A duração de conservação dos mesmos é adaptada às finalidades de cada tratamento e às obrigações regulamentares. São adotadas todas as medidas necessárias para garantir o maior nível de segurança e de confidencialidade dos dados pessoais recolhidos, no sentido de evitar a sua divulgação.

As empresas da VINCI e os seus colaboradores comprometem-se a evitar todas as medidas de violação dos direitos humanos.

O Grupo identificou cinco áreas em que as atividades das empresas da VINCI podem ter impactos significativos nos direitos humanos:

- migração da mão-de-obra e práticas de recrutamento;
- condições de trabalho;
- condições de alojamento;
- práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor;
- comunidades locais.

Em cada uma destas áreas, as linhas orientadoras da VINCI no âmbito dos direitos humanos fornecem recomendações explícitas e precisas para evitar os riscos de violação dos direitos humanos.

Para além do Pacto Global das Nações Unidas, a VINCI adere às seguintes normas internacionais:

- a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH);
- os Princípios diretores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;
- as Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- os Princípios diretores da OCDE aplicados às empresas multinacionais;
- o Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos (PIDCP);
- o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

As empresas da VINCI deverão assegurar que os colaboradores dispõem de formação no âmbito da identificação dos riscos de violação dos direitos humanos. Elas comprometem-se também a fazer o ponto da situação relativamente às suas práticas e às situações de risco na sua área de atividade. Quando forem identificados riscos, as empresas deverão colocar em prática ações que visem evitar e acompanhar a gestão desses riscos.

Direito da Concorrência

A maioria dos países em que o Grupo exerce a sua atividade adoptou legislação cujo objetivo consiste em proibir ataques ao livre jogo da concorrência. Estas regras, decorrentes nomeadamente dos artigos 101° e 102° do tratado sobre o funcionamento da União Europeia (TFUE), devem ser escrupulosamente respeitadas.

Os ataques ilícitos ao livre jogo da concorrência, não tolerados no seio do Grupo VINCI, qualquer que seja o país em causa, podem assumir várias formas, nomeadamente:

- um acordo através do qual os concorrentes, por exemplo, se concertam para criar obstáculos à fixação de preços, através do livre jogo do mercado, favorecendo artificialmente o seu aumento ou descida, limitar ou controlar a produção ou o desenvolvimento técnico, partilhar os mercados, etc.Uma simples troca de informação entre concorrentes, antes de apresentar uma proposta a concurso, pode ser considerada ilícita se tem por objetivo ou por efeito impedir, limitar ou falsear o jogo da concorrência;
- abuso da posição dominante mediante o qual, uma empresa tenta obter proveito da posição que detém no mercado, para afastar os seus concorrentes;
- exploração abusiva do estado de dependência económica em que se encontre um cliente ou um fornecedor da empresa relativamente a esta última.

No seio da VINCI e em função da especificidade de cada polo de atividade, devem ser organizadas ações de formação, para assegurar a boa compreensão destas regras por todos os colaboradores envolvidos.

Neste sentido, é conveniente zelar para que todo o agrupamento, mesmo pontual, em que uma entidade da VINCI participe, seja constituído e atue no respeito pelas regras da concorrência do país interessado, salvaguardando os legítimos interesses do seu cliente.

As sociedades, os seus dirigentes ou os seus colaboradores que infrinjam estas regras, sujeitam-se a sanções civis e penais severas, às quais acrescem as eventuais sanções que o Grupo possa decidir aplicar.

Todo o colaborador da VINCI deverá pois, abster-se de qualquer comportamento susceptível de ser considerado como uma prática anti-concorrencial no mercado em que opera.

Luta contra a corrupção

A atribuição, a negociação e a execução de contratos públicos ou privados não devem dar lugar a comportamentos ou factos que possam ser qualificados como corrupção ativa ou passiva, ou de cumplicidade de tráfico de influência ou de cumplicidade de favorecimento.

Nenhum colaborador da VINCI deve acordar direta ou indiretamente com um terceiro vantagens indevidas, de qualquer natureza e por qualquer meio que seja, com o objetivo de obter ou manter uma transação comercial ou um tratamento preferencial.

É proibida a corrupção de funcionários públicos estrangeiros nas transações comerciais internacionais.

Qualquer colaborador deve evitar relações com terceiros susceptíveis de se colocar pessoalmente numa situação comprometedora e de gerar uma dúvida sobre a sua integridade. Do mesmo modo, deverá zelar para não expor a uma tal situação um terceiro, que ele se esforce por convencer ou para levar a concluir um negócio com uma empresa do Grupo.

Todo o colaborador que seja solicitado para tal efeito deve comunicar à sua hierarquia, que tomará as medidas necessárias para por fim a essa situação.

Não podem ser oferecidas ou aceites ofertas em nome duma sociedade da VINCI, salvo se o seu valor for simbólico ou insignificante segundo as circunstâncias e sempre que a natureza das mesmas não ponha em dúvida a honestidade do dador ou imparcialidade do beneficiário.

Cada colaborador deverá consultar o **Código de Conduta Anticorrupção da VINCI**, que formaliza de forma detalhada as regras aplicáveis nesta área.

Agentes Comerciais

As empresas da VINCI só recorrerão a intermediários, como agentes comerciais, consultores ou fornecedores de negócios, quando estes estejam em condições de proporcionar uma prestação legítima, útil e fundada numa competência profissional específica. Evidentemente que isto exclui o recurso a um intermediário para a realização de operações contrárias à lei e/ou suscetíveis de serem consideradas como corrupção.

As empresas da VINCI devem zelar para que essas pessoas não comprometam o Grupo em atos ilícitos.
Para tal efeito deverão:

- selecionar com discernimento os seus parceiros, tendo em conta as suas competências e a sua reputação, nomeadamente a respeito da ética dos negócios;
- definir com precisão as prestações esperadas destes seus parceiros e a remuneração a que elas dão direito;
- assegurar-se da pertinência e da importância das prestações realizadas e da coerência destas com a respectiva remuneração.

Financiamento de Atividades Políticas

O Grupo cumpre as leis que proíbem ou regulam o financiamento dos partidos políticos e dos candidatos a eleições. Neste contexto, qualquer decisão de contribuir direta ou indiretamente para o financiamento de atividades políticas deve ser autorizada previamente pela Administração da empresa em causa, que tem a responsabilidade de verificar a sua legalidade e de apreciar a respetiva oportunidade.

O Grupo respeita os compromissos dos seus colaboradores que, na qualidade de cidadãos, participam na vida pública. Contudo, qualquer funcionário que contribua, no âmbito das suas atividades pessoais para as decisões de um Estado, de uma autoridade pública ou de uma coletividade local, abstêm-se de participar numa decisão que seja do interesse do Grupo ou de uma das suas entidades.

Prevenção de Conflitos de Interesse

Cada colaborador da VINCI tem um dever de lealdade para com o Grupo.

Cada colaborador deverá assegurar que não exerce direta ou indiretamente uma atividade ou assume posições que o colocariam numa situação de conflito de interesses com o Grupo.

Um colaborador deverá em particular abster-se de deter um interesse numa empresa que seja cliente, fornecedor ou concorrente do Grupo, se esse investimento for suscetível de influenciar o seu comportamento no exercício das suas funções no seio do Grupo.

Todo o colaborador deve obter uma autorização por escrito da sua hierarquia antes de iniciar, em nome de uma empresa do Grupo, uma transação com outra empresa da qual ele ou um membro da sua família seja um investidor ou um dirigente importante.

Nenhum colaborador poderá aceitar uma missão ou trabalho proposto por um fornecedor, um cliente ou um concorrente, que possa alterar o seu desempenho ou o seu julgamento no exercício das suas funções no seio do Grupo.

Contudo, um colaborador confrontado com um risco de conflito de interesses deve, num espírito de transparência, informar de imediato a sua hierarquia e abster-se de qualquer interferência nas relações que o Grupo mantenha com o terceiro envolvido, até que uma solução seja encontrada.

Comunicação e Informação

O Grupo dá uma grande importância à qualidade da informação e procura fornecer, em particular aos acionistas e ao público em geral, uma comunicação transparente e fiável.

A boa gestão do Grupo exige que cada um, independentemente do seu nível de intervenção, zele com o maior rigor pela qualidade e pela precisão das informações que transmite no interior do Grupo.

Nenhum colaborador poderá divulgar para o exterior do Grupo as informações confidenciais que detenha, em resultado das suas funções ou acidentalmente por via da sua pertença ao Grupo. Também não pode transmitir informações confidenciais a colaboradores do Grupo que não estejam autorizados a tomar conhecimento das mesmas.

As informações relativas aos resultados, às previsões e a outros dados financeiros, às aquisições e alienações, às propostas comerciais, aos novos produtos, serviços e conhecimentos, assim como aos recursos humanos, deverão ser consideradas como estritamente confidenciais.

Sendo a VINCI uma sociedade cotada na Bolsa, toda a comunicação dirigida aos meios de comunicação pode afetar a sua imagem e reputação, pelo que deve ser cuidadosamente preparada. As relações com os meios de comunicação, os investidores, os analistas financeiros e os organismos públicos são da responsabilidade da Administração e dos departamentos de Comunicação ou das Relações com os investidores e a comunicação financeira.

Proteção dos Ativos

Os colaboradores da VINCI têm o dever de proteger os bens e os ativos do Grupo.

Cada colaborador VINCI tem o dever de proteger o património e os ativos do Grupo, os quais não se limitam aos imóveis. Estes ativos incluem também as ideias, as obras e o saber-fazer desenvolvidos pelos colaboradores do Grupo e as entidades da VINCI, assim como a reputação e a imagem do Grupo. As listas de clientes e de subempreiteiros ou de fornecedores, as informações sobre os mercados, as práticas técnicas ou comerciais, as propostas ou estudos técnicos, e mais genericamente todos os dados ou informações a que os colaboradores têm acesso no exercício das suas funções, fazem parte do património do Grupo.

O dever de o proteger subsiste não obstante a saída de um colaborador do Grupo.

Nenhum trabalhador pode apropriar-se, para seu uso pessoal, de um ativo do Grupo, nem pode pô-lo à disposição de terceiros para ser usado em benefício de outras pessoas alheias ao Grupo.

Sistemas de comunicação

Os sistemas de comunicação e as redes de intranet são propriedade do Grupo e são utilizadas para fins profissionais. A sua utilização para fins pessoais só é autorizada dentro de limites razoáveis, se ela se justificar por necessidade de estabelecer um justo equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, e apenas quando se revelar necessária. É proibida a utilização dos sistemas de comunicação e das redes informáticas com fins ilícitos, em especial para transmitir mensagens com carácter racista, sexual e injurioso.

Proíbe-se, também, a realização de cópias ilegais das ferramentas informáticas utilizadas pelo Grupo ou de proceder a uma utilização não autorizada das mesmas.

A VINCI muniu-se de um **Guia dos Utilizadores dos Sistemas de Informação do Grupo**, que define:

- as regras gerais de utilização dos Recursos Informáticos;
- as proibições e os pontos de vigilância referentes à utilização da Internet, do correio eletrónico, das ferramentas "nómadas" (computadores portáteis, assistentes pessoais digitais, etc.), dos materiais, programas e aplicações colocados à disposição pela empresa;
- os princípios de proteção e de controlo que possam ser implementados.

Transparência e Controle Interno

Todo o colaborador deve participar na melhoria contínua do sistema de gestão de riscos e deve facilitar a identificação e o tratamento dos disfuncionamentos. Cada um de nós deve contribuir com cuidado e diligência nos inquéritos, revisões e auditorias realizadas no quadro do controlo interno.

As operações e transações que são efetuadas pelo Grupo, são registadas de forma honesta e fiel nas contas de cada sociedade, em conformidade com a regulamentação em vigor e os procedimentos internos. Todos os colaboradores que efetuam registos contabilísticos devem fazer prova de precisão e honestidade, certificando-se da existência da documentação correspondente a cada registo. Toda a transferência de fundos requer uma atenção especial nomeadamente no que diz respeito à identidade do destinatário e ao motivo da transferência.

É proibida e constituiria um incumprimento grave das presentes regras, qualquer obstrução à boa execução dos controlos e das auditorias, levadas a cabo pelos serviços internos ou pelos membros dos Conselhos Fiscais, ou por terceiros devidamente mandatados pelas autoridades públicas, assim como qualquer dissimulação de informação neste âmbito.

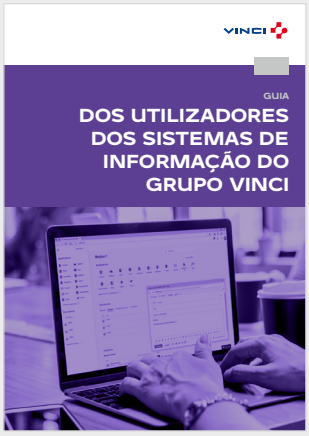
Operações Financeiras

As transações que os colaboradores efetuam nos mercados bolsistas, quer sejam transações realizadas no âmbito das suas funções, quer sejam transações pessoais relativas a títulos do Grupo cotados na bolsa, respeitam as leis e os regulamentos que regem as atividades financeiras.

A divulgação de informações inexatas, a comunicação e a utilização de informações privilegiadas, assim como, a manipulação das cotações são objeto de sanção penal.

Cabe a cada colaborador zelar pela confidencialidade de toda a informação não pública que possa influenciar a cotação das ações da VINCI ou de qualquer outro título cotado do Grupo, até à sua publicação por parte das pessoas habilitadas para o efeito. De igual modo, os colaboradores abstêm-se de efetuar operações com as ações da VINCI ou outro título do Grupo até que seja publicada toda a informação susceptível de afetar o seu valor e cujo conhecimento não tenha sido tornado público. Utilizar essa informação para obter, direta ou indiretamente, um benefício pessoal ou para permitir que um terceiro efetue uma operação bolsista, é proibido e passível de sanções penais.





O Código de Conduta Anticorrupção da VINCI e o Guia dos Utilizadores dos Sistemas de Informação do Grupo estão à disposição de todos os colaboradores na intranet da VINCI.

APLICAÇÃO

Cada entidade do Grupo é responsável pela aplicação destas regras de ética, em função das limitações e especificidades da sua atividade ou localização geográfica. O cumprimento e a aplicação destas regras impõem-se a todos os colaboradores, consoante as suas funções e responsabilidades. Cada pessoa deve manter-se vigilante relativamente ao que lhe diz respeito, mas também ao que a rodeia, à sua equipa ou às pessoas que estejam sob a sua responsabilidade.

Dispositivo de alerta profissional

Se um colaborador pretender assinalar a existência de condutas ou situações contrárias às presentes regras, pode utilizar o dispositivo de alerta profissional eventualmente implementado na entidade a que pertence ou o dispositivo de alerta profissional do Grupo, no respeito pelas leis e regras em vigor no país em que reside ou exerce a sua atividade.

Sanções

Recorda-se que as presentes regras, que foram examinadas e aprovadas pelo Comité Executivo da VINCI, são imperativas e que ninguém, no seio do Grupo, seja qual for o seu nível hierárquico, as pode violar.

Todo o eventual incumprimento destas regras por parte de um colaborador constituirá uma falta e poderá ser objeto, por parte do empregador no seio do Grupo, de sanções e medidas consideradas apropriadas.

As sanções e ações adequadas serão as que estão previstas no direito aplicável ao colaborador em questão e serão adotadas no cumprimento dos processos legais aplicáveis e, nomeadamente, no cumprimento dos direitos e garantias aplicáveis ao colaborador em questão.

Tais sanções podem, respeitando a legislação aplicável, incluir nomeadamente o despedimento com justa causa e pedidos de indemnização por perdas e danos por iniciativa da VINCI, mesmo se a falta for detectada pelo próprio Grupo no quadro de um procedimento de controlo interno.



Cada pessoa deve estar vigilante quanto à boa aplicação da Carta ética e conduta no que lhe disser diretamente respeito, mas também relativamente a tudo o que a rodeia ou às pessoas que estejam sob a sua responsabilidade.

OS VERDADEIROS
SUCESSOS
SÃO AQUELES
Q U E
PARTILHAMOS

Edição de julho de 2025 – Réf ETH- 2025-07-PT – Biblioteca de fotografias VINCI e filiais – Design: www.gcommeuneidee.com

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