

CÓDIGO  
**DE ÉTICA  
E DE CONDUTA**





Os princípios de ética profissional referidos neste Código devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, orientar os nossos comportamentos.



# ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>AS NOSSAS CONVICÇÕES</b>	<b>6</b>
Somos um grupo privado de utilidade pública	6
O nosso objetivo é o desempenho global	6
Acreditamos nos valores humanistas	6
O nosso modelo de gestão é o que garante a nossa coesão	7
Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos	7
<b>OS NOSSOS COMPROMISSOS</b>	<b>8</b>
Social	8
Meio Ambiente	10
Inovação	10
<b>AS NOSSAS REGRAS</b>	<b>11</b>
Respeito pela legalidade	11
Respeito pelas pessoas	12
Direito de 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
<b>APLICAÇÃO</b>	<b>18</b>
Dispositivo de alerta profissional	18
Sanções	18

# INTRODUÇÃO





---

A VINCI foi construída em torno de valores sólidos que moldam nossa cultura e guiam nossas ações. Esses valores são expressos há mais de vinte anos por meio dos compromissos do nosso Manifesto. Nosso Código de ética e de conduta explicita esses compromissos e especifica as regras de conduta deles resultantes, particularmente em termos de ética.

---

Os nossos princípios de ética profissional devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, orientar nossos comportamentos. A VINCI espera de cada funcionário um comportamento irrepreensível, baseado na integridade, lealdade, respeito às pessoas, à sua saúde e segurança, aos direitos humanos e à preservação do meio ambiente.

Em caso de violação do Código de ética e de conduta, o dispositivo interno de denúncia do Grupo, VINCI Integrity, também pode ser acionado. Qualquer funcionário que encontrar dificuldades ou questionar a aplicação destas regras poderá, diretamente e em total confidencialidade, consultar a diretoria de Ética e Compliance da VINCI.

Peço que vocês adotem este Código, que o divulguem às suas equipes e o compartilhem amplamente. Na VINCI, essa é uma condição necessária para o nosso desempenho geral.

É assim que continuaremos a merecer a confiança dos nossos clientes públicos e privados, dos nossos parceiros e acionistas e que nos tornaremos ainda mais atrativos.

Conto com vocês, e vocês também 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 gerenciar 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 desenvolvimento urbano e regional. A VINCI exerce esse papel atuando como um grupo privado a serviço de suas missões de interesse geral. Assim, a VINCI conjuga os desafios a curto prazo da atividade das suas unidades de negócios com os desafios a longo prazo das suas realizações e do seu modelo sustentável de concessionário - construtor.

## O nosso objetivo é o desempenho global

O desempenho de nossas unidades de negócios não se limita aos seus resultados econômicos e financeiros. O nosso objetivo é a criação de valor global. O nosso trabalho de desenvolvimento urbano e regional obriga-nos a questionar a finalidade e a utilidade social das nossas realizações, correspondendo às expectativas dos usuários e das coletividades. Os desafios das alterações climáticas devem incitar-nos a desenvolver o valor ambiental em nossos projetos. O nosso desempenho é avaliado também em termos de integração de nossos projetos e obras no ambiente local, assim como pela sua contribuição para o desenvolvimento econômico, social e societário.

## Acreditamos nos valores humanistas

Nossos valores humanistas estão enraizados em 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 em equipe, princípio fundador da obra de construção, estão no coração de nossa identidade de empreendedores. Estes valores guiam as nossas ações e os nossos comportamentos, inspiram a nossa gestão e as nossas organizações. Perante todos os nossos funcionários, estes valores concretizam-se através da nossa política de desenvolvimento sustentável e pelos compromissos formalizados no Manifesto do Grupo.



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

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

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

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

Este modelo favorece o desempenho e a criatividade de cada funcionário no conjunto de regras claramente definidas. A valorização da iniciativa individual segue a par com a integração das equipes e de suas competências, favorecendo a transversalidade entre negócios e o funcionamento em modo projeto.

## Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos

Na busca do desenvolvimento global, perseguindo um projeto econômico e social sustentável, a VINCI tem a ambição de partilhar seus êxitos com seus trabalhadores, clientes, acionistas e com a comunidade em geral.

# OS NOSSOS COMPROMISSOS



## Social

A VINCI, que aderiu em 2003 ao Pacto Global das Nações Unidas, comprometeu-se, com base em uma iniciativa voluntária, a respeitar os 10 princípios e a prestar conta, anualmente, das iniciativas realizadas.

### Assegurar o respeito pelos direitos humanos em nossas atividades

A VINCI é um grupo internacional presente em um 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 unidades de negócios do grupo VINCI devem atuar pelo respeito aos direitos fundamentais das pessoas e das comunidades locais que podem ser afetadas pelos projetos.

Para tanto, a VINCI munuiu-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 serem levadas a cabo pelas unidades de negócios e funcionários, no sentido de assegurarem o respeito pelos direitos humanos, seja qual for o seu ramo de atividade e o país de implantação.

### Atuar como empregador responsável

Sempre que possível, a VINCI privilegia a criação de empregos sustentáveis. Sua ambição é a de favorecer o desenvolvimento profissional de seus funcionários, propondo a cada um deles um projeto de formação personalizado e oferecendo-lhes perspectivas de evolução que valorizem suas competências, sua criatividade e seu espírito 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 *know-how*.

Quanto ao recrutamento, as unidades de negócios da VINCI, em associação com as escolas e agências de emprego, procuram aumentar a atratividade de suas profissões, elaborar cursos de qualificação, favorecer a inserção profissional e contribuir para o desenvolvimento do emprego, em particular para os jovens sem qualificação e para as pessoas afastadas do mercado de trabalho.

Esta aposta de empregador responsável por parte da VINCI também se manifesta em um diálogo social ativo com os órgãos representativos dos trabalhadores, no respeito da independência e do pluralismo sindical.

### Garantir a segurança de cada funcionário

Zelar pela saúde e segurança no trabalho de seus funcionários é o primeiro dever do Grupo.

O objetivo da VINCI é alcançar a meta de “zero acidentes”, tanto nas obras como nas áreas administrativas, assim como durante os deslocamentos. Este objetivo aplica-se não só aos funcionários da VINCI, mas também aos trabalhadores temporários e ao pessoal das subcontratadas. As unidades de negócios 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 a todos os funcionários de cada unidade de negócios, assim como medidas como diálogos diários de segurança, contribuem para que cada um, em seus comportamentos cotidianos, se converta em um agente da prevenção. Os gestores, em todos os níveis hierárquicos, estão ativamente envolvidos na supervisão, aplicação e monitoramento das políticas de segurança. Os resultados neste âmbito fazem parte dos elementos de avaliação de desempenho dos gestores.

A este respeito, a VINCI assinou em 2017, com o Comitê de Empresa Europeu, uma **Declaração conjunta 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 funcionários baseiam-se em princípios de confiança e de respeito mútuo, com a preocupação de tratar com dignidade cada um de nossos funcionários.

Para além da sua função de “ascensor social”, as unidades de negócios do Grupo promovem uma política proativa de gestão da igualdade de oportunidades, em particular em matéria de igualdade de gêneros, de emprego de pessoas com necessidades especiais, de pessoas imigrantes e de idosos. Neste âmbito, realizam-se auditorias periódicas destas práticas, com o objetivo de orientar seus esforços de melhoria. Os quadros dirigentes da VINCI são garantidores da aplicação prática desta política, zelando pela divulgação de seus princípios em toda a cadeia de gestão.

### Partilhar os frutos do crescimento

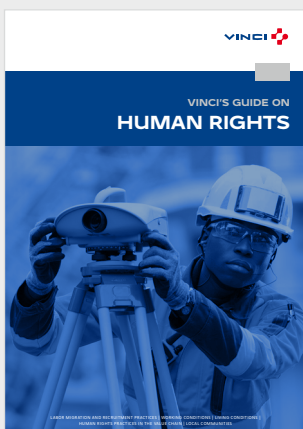
A VINCI incentiva a participação acionária de seus funcionários e a individualização dos salários enfatizando as responsabilidades individuais e o desempenho de cada funcionário. O Grupo favorece a participação dos trabalhadores nos resultados da unidade de negócios, através de sistemas adaptados ao contexto e à legislação de cada país.

### Incentivar o compromisso cívico dos funcionários

Em coerência com as suas convicções humanistas e os seus valores de solidariedade, a VINCI apoia projetos sustentáveis 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 funcionários do Grupo um conjunto de referências ao seu envolvimento cívico. A Fundação conjuga incentivo de competências, através do apadrinhamento de projetos desenvolvidos pelos funcionários do Grupo e apoio financeiro, reservado às despesas de investimento de associações e estruturas de inserção.

As ações de incentivo locais são assumidas igualmente pela iniciativa das filiais do Grupo. As filiais contribuem, assim, na extensão das suas obras ou atividades, para a preservação do meio ambiente, para a valorização do patrimônio e para o desenvolvimento social dos respectivos territórios.

Em nenhum caso, uma ação de incentivo, poderá ser a contrapartida de uma vantagem comercial.



▶ O Guia dos direitos humanos da VINCI e a Declaração conjunta sobre a saúde e a segurança no trabalho estão à disposição de todos os funcionários na intranet da VINCI.





## Meio Ambiente

### Implementar uma política ecoeficiente

A VINCI está plenamente consciente das mudanças que o combate contra as alterações climáticas implica para as suas unidades de negócios. O Grupo continua a reengenharia de suas ofertas e de seus processos a fim de incorporar sistematicamente soluções com valor ambiental agregado. A VINCI fixou como prioridade o desenvolvimento da ecoconcepção, integrando a análise do ciclo de vida e responsabilizando os diferentes atores da cadeia de valor, da concepção à realização dos trabalhos e à sua exploração. O Grupo desenvolve ferramentas de ecocomparação 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 para 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 sistema de reporte ambiental abrange a quase totalidade do seu volume de negócios. O Grupo quantifica, desde 2007, as suas emissões de gases de efeito estufa, a fim de orientar as ações a serem empreendidas para limitá-las 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, seus parceiros, fornecedores e clientes.




## Inovação

### Inovar de modo colaborativo e aberto

Em coerência com sua dimensão de interveniente global em termos de ordenamento das cidades e dos territórios, a VINCI adota uma política de inovação voltada para o desenvolvimento urbano, a mobilidade sustentável e o desempenho energético dos edifícios e das infraestruturas, bem como a transformação digital. A serviço dos projetos e dos clientes, a inovação contribui tanto para melhorar o desempenho das unidades de negócios como para atrair e reter os talentos. A política de inovação conjuga, por um lado, programas de pesquisa e desenvolvimento, realizados em colaboração com os intervenientes do universo científico e acadêmicos, e, por outro lado, uma iniciativa de inovação mais operacional que visa desenvolver novas soluções a serviço dos clientes, segundo métodos colaborativos dentro do Grupo e com 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 prospectiva, no sentido de coordenar, no âmbito do Grupo, um dispositivo de vigilância e de identificação das tendências que venham a ter impacto a longo prazo em seus mercados, profissões e atividades.

# AS NOSSAS REGRAS



Cada funcionário 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 leis e regulamentos aplicáveis, mas 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, contudo, substituir as regras específicas que cada pólo 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 pelos pólos.

Em sua aplicação, cada um deve fazer uso de bom senso e de probidade. Cada funcionário 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 do seu superior hierárquico, e dos serviços competentes (principalmente serviços jurídicos e de recursos humanos) do seu pólo ou do Grupo.

Se as presentes regras se revelarem incompletas ou imprecisas em determinadas circunstâncias e se um funcionário experimentar alguma incerteza ou dúvida relativamente à conduta a ser adotada perante uma situação concreta, convidamos você a consultar o seu superior hierárquico, os serviços competentes (serviços jurídicos, recursos humanos ou outros) do seu polo ou do Grupo, ou a pessoa de referência pela Ética na VINCI.

---

## Respeito pela legalidade

As unidades de negócios da VINCI e os seus funcionários devem respeitar as leis e os regulamentos em vigor em todos os países em que exercem as suas atividades.

Todo funcionário deverá abster-se de qualquer comportamento que possa envolver não só ele, como também outros funcionários, a sua unidade de negócios ou o Grupo em uma prática ilícita ou desleal. A este respeito, dentro do Grupo, nenhum objetivo de desempenho pode ser definido, imposto, aceito ou retribuído de qualquer forma que seja, se 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 vigilância específica.

## 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, notadamente, qualquer discriminação baseada em motivo ilícito, como sexo, idade, costumes, pertencimento (real ou suposto) a uma determinada etnia ou nação, estado de saúde, deficiência, religião, convicções políticas ou atividades sindicais.

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

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

As unidades de negócios da VINCI e os seus funcionários comprometem-se a evitar quaisquer medidas de violação dos direitos humanos.

O Grupo identificou cinco áreas em que as atividades das unidades de negócios 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 destes direitos.

### **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 econômicos, sociais e culturais (PIDESC).




As unidades de negócios da VINCI deverão assegurar que os funcionários tenham treinamento 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 em sua área de atividade. Quando forem identificados riscos, as unidades de negócios deverão colocar em prática ações que visem evitar e acompanhar a gestão desses riscos.

## Direito de concorrência

A maioria dos países em que o Grupo exerce sua atividade adotou legislação cujo objetivo consiste em proibir atos contra a livre concorrência. Estas regras, decorrentes principalmente dos artigos 101 e 102 do tratado sobre o funcionamento da União Europeia (TFUE), devem ser rigorosamente respeitadas.

Os atos ilícitos contra a livre concorrência, não tolerados dentro do grupo VINCI, qualquer que seja o país em causa, podem assumir várias formas, notadamente:

- um acordo através do qual os concorrentes, por exemplo, se unem para criar obstáculos à fixação de preços pelo livre jogo do mercado, favorecendo artificialmente o seu aumento ou redução; 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 numa licitação, pode ser considerada ilícita se tiver por objetivo ou por efeito impedir, limitar ou falsear o jogo da concorrência;
- abuso da posição dominante mediante a qual uma unidade de negócios tenta obter proveito da posição que detém no mercado, para afastar seus concorrentes;
- exploração abusiva do estado de dependência econômica em que se encontre um cliente ou um fornecedor da unidade de negócios relativamente a esta última.



Dentro da VINCI e em função da especificidade de cada polo de atividade, devem ser organizadas ações de treinamento, para assegurar a boa compreensão destas regras por todos os funcionários 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 de seu cliente.

As unidades de negócios, seus dirigentes ou funcionários que infrinjam estas regras, sujeitam-se a sanções civis e penais severas, além das eventuais sanções que o Grupo possa decidir aplicar.

Todo funcionário da VINCI deverá assim, abster-se de qualquer comportamento suscetível de ser considerado como uma prática anti-concorrencial no mercado em que opera.

## Luta contra a corrupção

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

Nenhum funcionário 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.

Cada funcionário deverá evitar relacionar-se com terceiros que possam colocá-lo pessoalmente em uma situação de obrigação e de gerar dúvidas quanto à sua integridade. Do mesmo modo, cada funcionário deverá zelar para não expor a tal situação um terceiro que ele esteja se esforçando para convencer a fechar negócio com alguma unidade de negócios do Grupo.

Todo funcionário que receber alguma solicitação nesse sentido deve comunicar ao seu superior hierárquico para que ele tome as medidas necessárias para por fim a essa situação.

Não podem ser oferecidos ou aceitos presentes em nome de uma unidade de negócios da VINCI, salvo se o seu valor for simbólico ou insignificante segundo as circunstâncias e sempre que a natureza dos mesmos não ponha em dúvida a honestidade do doador ou a imparcialidade do beneficiário.

Cada funcionário deverá consultar o **Código de conduta anticorrupção** da VINCI que formaliza, de forma detalhada, as regras aplicáveis nesta área.

## Agentes comerciais

As unidades de negócios da VINCI só recorrerão a intermediários, como agentes comerciais, consultores ou fornecedores de negócios, quando estes estiverem em condições de proporcionar uma prestação legítima, útil e baseada em competência profissional específica. Evidentemente que está excluída a possibilidade de recorrer a um intermediário para a realização de operações contrárias à lei e/ou suscetíveis de serem consideradas como corrupção.

As unidades de negócios da VINCI devem zelar para que essas pessoas não comprometam o Grupo em atos ilícitos.


Para tal efeito deverão:

- selecionar com discernimento seus parceiros, tendo em conta suas competências e sua reputação, notadamente a respeito da ética nos 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 unidade de negócios em causa, que tem a responsabilidade de verificar a sua legalidade e de apreciar a respectiva oportunidade.

O Grupo respeita os compromissos de seus funcionários que, na qualidade de cidadãos, participam na vida pública. Contudo, qualquer funcionário que contribua, no âmbito de suas atividades pessoais para as decisões de um Estado, de uma autoridade pública ou de uma coletividade local, devem se abster de participar a tomada de qualquer decisão que seja do interesse do Grupo ou de uma de suas entidades.



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

## Prevenção de conflitos de interesse

Cada funcionário deverá assegurar que não exerça direta ou indiretamente uma atividade ou assuma posições que o colocariam em situação de conflito de interesses com o Grupo.

Um funcionário deverá, em particular, abster-se de deter participação societária numa sociedade (seja cliente, fornecedor ou concorrente do Grupo), se esse investimento for suscetível de influenciar o seu comportamento no exercício de suas funções dentro do Grupo.

Todo funcionário deve obter uma autorização por escrito de seu superior hierárquico antes de iniciar, em nome de uma sociedade do Grupo, uma transação com outra sociedade da qual ele ou um membro de sua família seja investidor ou dirigente importante.

Nenhum funcionário poderá aceitar uma missão ou trabalho proposto por fornecedor, cliente ou concorrente, que possa alterar seu desempenho ou seu julgamento no exercício de suas funções dentro do Grupo.

Contudo, um funcionário confrontado com um risco de conflito de interesses deve, em um espírito de transparência, informar de imediato o seu superior hierárquico 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 grande importância à qualidade da informação e procura fornecer, em particular aos acionistas e ao público em geral, uma comunicação transparente e confiável.

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

Nenhum funcionário poderá divulgar para o exterior do Grupo as informações confidenciais que detenha, em razão de suas funções ou indiretamente por via de seu pertencimento ao Grupo. Também é proibido transmitir informações confidenciais a funcionários 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 em Bolsa, qualquer comunicação dirigida aos meios de comunicação pode afetar 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 de responsabilidade da Administração e dos departamentos de Comunicação ou de Relações com os investidores e a comunicação financeira.



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

## Proteção dos ativos

Os bens e os ativos do Grupo não se limitam aos móveis e imóveis. Estes ativos incluem também as ideias, as obras e o conhecimento desenvolvidos pelos funcionários do Grupo e as entidades da VINCI, assim como a reputação e a imagem do Grupo. As listas de clientes e de subcontratados 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 funcionários tenham acesso no exercício de suas funções, fazem parte do patrimônio do Grupo.

O dever de protegê-lo subsiste não obstante a saída de um funcionário do Grupo.

Nenhum trabalhador pode apropriar-se, para seu uso pessoal, de um ativo do Grupo, nem pode colocá-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 de propriedade do Grupo e são utilizados para fins profissionais. A sua utilização para fins pessoais só é autorizada dentro de limites razoáveis, se ela se justificar pela necessidade de estabelecer um justo equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, e apenas quando esta se revelar necessária. É proibida a utilização dos sistemas de comunicação e das redes informáticas para fins ilícitos, em especial para transmitir mensagens com caráter racista, sexual e injurioso.

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

A VINCI adotou um **Guia dos usuários dos sistemas de informação do Grupo**, que define:

- as regras gerais de uso dos Recursos Informáticos;
- as proibições e os pontos de vigilância referentes ao uso da Internet, do correio eletrônico, das ferramentas “nômades” (computadores portáteis, assistentes pessoais digitais, etc.), dos materiais, programas e aplicativos colocados à disposição pela empresa;
- os princípios de proteção e de controle que possam ser implementados.

## Transparência e controle interno

Todo funcionário deve participar na melhoria contínua do sistema de gestão de riscos e deve facilitar a identificação e o tratamento dos maus-funcionamentos. Cada um de nós deve contribuir com cuidado e diligência nas investigações, revisões e auditorias realizadas no âmbito do controle interno.

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

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



## Operações financeiras

As transações que os funcionários efetuam em bolsas de valores, quer sejam transações realizadas no âmbito de suas funções, quer sejam transações pessoais relativas a títulos do Grupo cotados na bolsa, devem respeitar 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 funcionário zelar pela confidencialidade de qualquer informação não pública que possa influenciar a cotação das ações da VINCI ou de qualquer outro título cotado do Grupo, até sua publicação por parte das pessoas habilitadas para tal. De igual modo, os funcionários devem se abster 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 na bolsa, é proibido e passível de sanções penais.



- O Código de conduta anticorrupção da VINCI e o Guia dos usuários de sistemas de informação do Grupo estão disponíveis para todos os funcionários na intranet da VINCI.



# APLICAÇÃO

---

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

---

## Dispositivo de alerta profissional

Se um funcionário 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 pertença ou o dispositivo de alerta profissional do Grupo, de acordo com as 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 Comitê executivo da VINCI, são obrigatórias e que ninguém, dentro do Grupo, seja qual for o seu nível hierárquico, pode violá-las.

Todo descumprimento eventual destas regras por parte de um funcionário constituirá uma falta e poderá ser objeto, por parte do seu empregador dentro do Grupo, de sanções e medidas consideradas apropriadas.

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

Tais sanções podem, respeitando a legislação aplicável, incluir notadamente a demissão por justa causa e pedidos de indenização por perdas e danos por iniciativa da VINCI, mesmo se a falta for detectada pelo próprio Grupo no contexto de um procedimento de controle interno.



Cada pessoa deve estar vigilante quanto à aplicação adequada do Código de ética e de conduta no que lhe disser diretamente respeito, assim como em seu ambiente de trabalho e no que concerne às pessoas que estejam sob sua responsabilidade.



OS VERDADEIROS  
SUCESSOS  
SÃO AQUELES  
Q U E  
COMPARTILHAMOS

**VINCI**

1973, boulevard de La Défense  
CS 10268  
92757 Nanterre Cedex – France  
Tel: + 33 1 57 98 61 00  
[www.vinci.com](http://www.vinci.com)

