ÍNDICE DE REVISÕES

REV.	DESCRIÇÃO E/OU FOLHAS ATINGIDAS
00	Emissão Original;
01	Atualização do Sistema de Gestão Integrado.
02	Inclusão do Item 4 – Código de Conduta e Ética VINCI.

	REV. 00	REV. 01	REV. 02	REV. 03	REV. 04	REV. 05	REV. 06	REV. 07	REV. 08
DATA	01/07/2014	05/09/2016	06/03/2017						
PROJETO	INTECH	INTECH	INTECH						
EXECUÇÃO	Maria T.	Maria T.	Maria T.						
VERIFICAÇÃO	José E.	Eduardo J.	Eduardo J.						
APROVAÇÃO	Carlos F.	José/ Carlos	Carlos P.						

AS INFORMAÇÕES DESTE DOCUMENTO SÃO PROPRIEDADE DA INTECH ENGENHARIA, SENDO PROIBIDA A UTILIZAÇÃO FORA DA SUA FINALIDADE.

FORMULÁRIO PERTENCENTE À INTECH.

ÍNDICE

1. APLICAÇÃO 3

2. DIVULGAÇÃO 3

3. REGRAS 3

3.1. Para todos os colaboradores e terceiros 3

3.2. Ambiente de trabalho - na sede e nas obras 3

3.3. Cumprimento da legislação 4

3.4. Relacionamento externo 4

3.5. Uso dos recursos da empresa 5

3.6. Responsabilidade social 5

3.7. Transgressão, violação e penalidades. 6

4. Código de Conduta e Ética – VINCI 7

1. APLICAÇÃO

Este código de conduta e ética tem por objetivo a definição da conduta a ser seguida pelos colaboradores, e terceiros envolvidos nas atividades da Intech Engenharia, pautando suas ações na integridade e moral. Ele se aplica a todos os colaboradores e dirigentes da Intech Engenharia assim como aos prestadores de serviço.

2. DIVULGAÇÃO

O código de conduta e ética está disponível para consulta de todos colaboradores a qualquer momento, no site da empresa. Será divulgado nos meios de comunicação interna tais como: DDSMS, integração, treinamentos, quadros de avisos entre outros, devendo todos os funcionários obter o conhecimento deste código no momento da sua contratação e integração, ocasião em que assinarão um termo de conhecimento. A responsabilidade pela divulgação deste código de conduta e ética aos funcionários e a terceiros que atuam na empresa, assim como dos esclarecimentos de eventuais dúvidas para garantir o completo entendimento de seu conteúdo e aplicação deste código, são dos gestores.

3. REGRAS

3.1. Para todos os colaboradores e terceiros

Será requerido aos trabalhadores o cumprimento das normas de conduta, nas unidades administrativas, nas frentes de trabalho, canteiros de obra, alojamentos, faixa de domínio e estradas de acesso, como as relacionadas a seguir:

3.2. Ambiente de trabalho - na sede e nas obras

3.2.1. O ambiente de trabalho deve ser de respeito e ordem, coibindo-se atos como o assédio sexual ou moral e discriminações quanto à raça, sexo, cor, religião, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político-partidária, doenças ou qualquer tipo de deficiência mental ou física.

3.2.2. Todos os funcionários devem contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável, não propagando informações sem comprovação (boatos). Eventuais dúvidas devem ser dirimidas junto aos gestores das áreas.

3.2.3. Não é permitido, em nenhuma hipótese, caçar, comercializar, guardar ou maltratar qualquer tipo de animal silvestre.

3.2.4. Não são permitidas: a extração, comercialização e manutenção de espécies vegetais nativas.

3.2.5. Caso algum animal silvestre seja ferido em decorrência das atividades da obra ou da sede, o fato deverá ser comunicado imediatamente ao Inspetor Ambiental ou a Polícia Ambiental.

3.2.6. A pesca predatória é proibida nos canteiros de obra e nas suas imediações;

3.2.7. O porte de armas brancas e de fogo é proibido nos alojamentos, canteiros e demais áreas da empresa, permitindo-se somente para seguranças patrimoniais, legalmente autorizados. Somente é permitida a utilização equipamentos de trabalho que possam, eventualmente, serem classificados como armas (facão, machado, moto serra, etc.), na realização das atividades pertinentes às suas funções, e ao final do expediente devem ser recolhidas pelo responsável e guardadas em local seguro.

3.2.8. É proibido o consumo, venda e manutenção de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho e nos alojamentos durante o expediente.

3.2.9. Os trabalhadores devem comportar-se corretamente em relação à população vizinha às obras, evitando brigas, desentendimentos e alterações significativas no cotidiano da população local, devendo inclusive avaliar quaisquer interferências que ocorrerem em função da implantação do projeto a ser realizado e comunicar imediatamente à contratante para as providências pertinentes.

3.2.10. É expressamente proibido o uso de drogas ilegais, em todas as dependências da empresa, seja na sede, nas obras ou nos alojamentos.

3.2.11. Respeitar todas as regras internas das propriedades particulares em que as obras estiverem instauradas.

3.2.12. Devem ser obedecidas às diretrizes de geração de resíduos, de utilização de sanitários e, principalmente, de não lançamento de resíduos no meio ambiente, tais como recipientes e restos de refeições ou materiais descartados na manutenção de veículos.

3.2.13. Nos locais das obras só podem ser utilizadas as estradas cujo acesso for previamente autorizado.

3.2.14. Visando manter a segurança dos trabalhadores, fica proibido o transporte de pessoas em carrocerias de caminhões ou fora da cabine.

3.2.15. A Intech Engenharia respeita a privacidade de seus funcionários no que se refere a informações sensíveis (inclusive médicas), que são obtidas e mantidas pelo departamento de recursos humanos.

3.2.16. A Intech Engenharia não permite que se utilizem recursos naturais que não sejam legalmente liberados (EX.: madeira, produtos florestais, etc.).

3.3. Cumprimento da legislação

3.3.1. Deve ser observado o cumprimento das leis, pagamentos de tributos e regulamentos aplicáveis às atividades da empresa em todos os níveis da administração pública (Federal, Estadual e Municipal), bem como de outros países onde a empresa realize negócios.

3.3.2. Deve ser respeitada a propriedade intelectual de terceiros, incluindo direitos autorais, patentes e documentos originais, evitando-se qualquer tipo de pirataria. Somente será permitido o uso de cópias oficiais de softwares.

3.3.3. Todos os funcionários devem respeitar o código de conduta e ética profissional tendo como base a sua formação. Ex.: Engenheiros, arquitetos, administradores, advogados, entre outros.

3.3.4. Os relatórios contábeis devem refletir os lançamentos de créditos/ débitos, não se admitindo qualquer tipo de pagamento ou recebimento sem o respectivo registro.

3.3.5. A administração tem como um de seus princípios, gerir a empresa de forma a coibir quaisquer atos que possam ser interpretados como improbidade administrativa.

3.3.6. A Intech Engenharia repudia todas as ações que possam ser interpretadas como anticompetitivas, monopolistas ou contrárias às leis internacionais, nacionais ou locais que regulam as práticas competitivas do mercado de forma passiva e/ ou ativa. Em caso de dúvidas em processos comerciais, o departamento jurídico da empresa deve ser consultado.

3.4. Relacionamento externo

3.4.1. Deve ser mantida a confidencialidade das informações estratégicas da empresa. Somente as pessoas autorizadas podem repassá-las a terceiros.

3.4.2. A Intech Engenharia tem o compromisso de manter a transparência e a veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas no trato contratual com clientes e fornecedores.

3.4.3. A Intech Engenharia realiza a comunicação comercial por meio de publicidades, patrocínios, e relações públicas destinadas a promover seus produtos e/ou serviços.

3.4.4. Os colaboradores não devem criticar publicamente a Intech Engenharia ou seus colegas, os clientes, os concorrentes (produtos e serviços), ou os seus fornecedores.

3.4.5. Com o intuito de favorecimento ilícito, não será admitido quaisquer tipos de contribuição, doação, prestação de favores ou envio de presentes a entidades públicas ou privadas ou a servidores/funcionários.

3.4.6. Os funcionários não devem praticar atos de liberalidade à custa da empresa, não oferecendo ou recebendo qualquer modalidade de vantagem pessoal direta ou indireta em razão do exercício de seus cargos.

3.4.7. A aquisição de brindes, para a distribuição a título de propaganda institucional e com distribuição geral, deve ter a aprovação da Diretoria da Empresa.

3.4.8. O funcionário que venha a participar de refeições com fornecedores ou clientes, em locais fora da empresa, deve informar previamente o gestor da área.

3.4.9. Os funcionários não devem conceder a funcionários públicos, privados ou pessoas que ocupem cargos similares, em retribuição ao cumprimento de suas funções, qualquer favor econômico, como dinheiro, presentes ou outros favores, seja diretamente ou através de terceiros.

3.5. Uso dos recursos da empresa

3.5.1. Os recursos da empresa não devem ser utilizados para outros fins senão aqueles definidos pela empresa. Não será permitido o uso de propriedades, equipamentos e sistemas de informação da empresa em benefício próprio ou de terceiros, em detrimento dos interesses da empresa.

3.5.2. Os colaboradores seus familiares diretos devem evitar qualquer ação ou relacionamento de negócios que possam criar conflitos entre seus próprios interesses e os da empresa.

3.5.3. Os colaboradores não devem possuir participação societária em fornecedores, clientes ou competidores da Intech Engenharia.

3.5.4. Os funcionários não devem prestar atividades pessoais de consultoria ou assistência técnica a fornecedores, clientes e prestadores de serviços.

3.5.5. Os funcionários não devem se envolver em atividades paralelas que conflitem com o horário de trabalho, sua atenção e tempo na Intech Engenharia.

3.5.6. A propriedade intelectual de todos os programas, planos, projetos e softwares desenvolvidos na empresa pertencem à Intech Engenharia, mesmo após o desligamento do colaborador.

3.5.7. Os recursos de informática não devem ser utilizados para a propagação de e-mail ou documentos com conteúdo que atentem ao pudor, de cunho discriminatório ou difamatório, boatos e correntes.

3.6. Responsabilidade social

3.6.1. A Intech Engenharia não utiliza mão de obra infantil ou forçada e não adquire produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, repudiando propagandas que deixem qualquer indivíduo sujeito a preconceito, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho.

3.6.2. A Intech Engenharia estimula a participação de seus funcionários em atividades de cunho social, em trabalhos voluntários e outras que tenham como propósito a melhoria da qualidade de vida da comunidade. No caso de doações pela empresa, estas somente poderão ser feitas após aprovação, conforme procedimento específico.

3.6.3. Além do cumprimento da legislação ambiental aplicável, a Intech Engenharia promove o uso racional dos recursos naturais, a preservação do meio ambiente, a reciclagem e a redução de resíduos gerados nos processos produtivos.

3.6.4. Toda divulgação de informação e comunicados aos colaboradores deve partir do departamento de comunicação da Intech Engenharia que verifica e valida seu conteúdo antes de sua disseminação.

3.7. Transgressão, violação e penalidades.

3.7.1. A diretoria e os gestores da empresa são os responsáveis por assegurar o cumprimento deste código de conduta e ética. Caso julgue necessário, a diretoria poderá compor um comitê de ética para análise dos casos de violação deste código.

3.7.2. Ao tomar conhecimento de atos que sejam contrários a este código de conduta e ética, o funcionário deverá informar imediatamente ao gestor da área ou ao responsável da empresa. Será mantido sigilo absoluto quanto à sua identidade, assegurando-se que o mesmo não sofra qualquer tipo de represália.

3.7.3. O colaborador que, tendo tomado conhecimento de alguma transgressão, não informá-la, será considerado cúmplice do infrator.

3.7.4. Poderão ser utilizados todos os canais de comunicação disponíveis para comunicação de transgressões tais como: e-mail, telefone, correspondência ou fazê-lo pessoalmente.

3.7.5. As penalidades aplicáveis ao descumprimento deste código de conduta e ética serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver advertência, suspensão, rescisão contratual por justa causa ou outras medidas cabíveis, conforme legislação vigente.

4. CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA – VINCI

Código
Ética e Conduta
VINCI

Sumário

P. 2 Introdução
P. 3 As Nossas Convicções
P. 4 Os Nossos Compromissos
P. 7 As Nossas Regras
P. 12 Aplicação

Introdução

A VINCI construiu-se na base de valores sólidos que moldam a nossa cultura e guiam as nossas ações. Para a grande maioria, esses valores estão implícitos e é oralmente que são expressos. Num grupo que acolhe milhares de novos colaboradores todos os anos, era importante explicitá-los. Esta é a primeira missão do presente documento.
Além das convicções e dos compromissos que nos unem, também foi minha intenção formalizar, neste documento, o conjunto das regras de conduta que se impõem a todas as nossas empresas e a todos os nossos colaboradores.
Estas normas não são novas. Estão regularmente incluídas nas diretivas gerais que transmito aos dirigentes dos polos de negócio da VINCI. Cada polo organizou-se para assegurar o seu cumprimento, desenvolvendo o seu sistema de controlo interno. Elas são transmitidas a todos os níveis hierárquicos nas entidades operacionais, em particular a cada novo responsável no momento em que assume as suas funções. Com esta nova Carta, que explicita essas regras para o conjunto de todos os nossos colaboradores – mas também para os nossos públicos externos – nós estamos a dar um passo suplementar.
Através desta Carta, não reiteramos apenas que a pertença ao Grupo VINCI implica um respeito estrito pelas leis e regulamentos em vigor. Enunciamos também os princípios de ética profissional que devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, inspirar os nossos comportamentos. Afirmamos igualmente que a VINCI espera de cada colaborador um comportamento irrepreensível, baseado na integridade, lealdade e respeito pela dignidade e pelos direitos individuais dos trabalhadores.

Estas regras foram examinadas e aprovadas pelo Comité Executivo da VINCI. Além de sua difusão na intranet VINCI e no nosso website, encorajo os presidentes dos nossos pólos de negócio a divulgá-las junto das suas equipas, da forma que considerem mais eficaz para garantir o seu cumprimento e, se necessário, a completá-las com as especificidades próprias das atividades e dos países envolvidos.

Cada um dos quadros do Grupo VINCI verá doravante o seu desempenho individual apreciado nomeadamente em função do respeito manifestado no cumprimento destas regras, pela equipa que está encarregue de animar ou de dirigir. Decidi igualmente, em consonância com as reflexões recentemente realizadas pela Autoridade Francesa da Concorrência, reforçar as ações de controlo interno e de auditoria: em complemento dos inquéritos realizados pelas autoridades competentes e dos controlos internos implementados nos polos, poderão ser levados a cabo controlos inesperados por iniciativa do próprio Grupo.

Decidi nomear um Provedor Ético da VINCI que, em ligação com as direções operacionais ou funcionais, deverá zelar pela boa compreensão desta Carta. Ele poderá ser consultado diretamente e sob total sigilo por qualquer colaborador que encontre dificuldades ou tenha dúvidas sobre a delimitação ou sobre o âmbito de aplicação destas regras.

Conto com cada um de vós, para que assumam estas regras como vossas. Assim, a VINCI continuará a inspirar confiança junto dos seus clientes públicos e privados, dos seus parceiros, dos seus acionistas e dos seus colaboradores. É assim que permaneceremos fiéis aos valores que nos unem.

Xavier Huillard, Administrador - 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, arranjos urbanísticos, 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 de humanismo estão ancorados na nossa cultura de construtores. A confiança, o respeito, 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 estaleiro de construção, estão no coração da nossa identidade de grupo 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 VINCI 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 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**

  "As nossas construções não são só de concreto e de aço", afirmava a recente campanha institucional do Grupo: 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

- **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 provisional 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 principal 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 "os quinze minutos de segurança", contribuem para que cada um, nos seus comportamentos do dia-a-dia, se converta num ator da prevenção. Os gestores, a todos os níveis hierárquicos, estão ativamente envolvidos na supervisão, aplicação e seguimento das políticas de segurança. Os resultados neste âmbito fazem parte dos elementos de avaliação do desempenho dos gestores.

- **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 voluntária de gestão da igualdade de oportunidades, em particular em matéria de heterogeneidade profissional, de emprego de pessoas com deficiência, de pessoas oriundas da imigração 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 os desempenhos 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 suporta projetos duradouros que criem vínculos sociais e favoreçam a contratação de excluídos. Estas iniciativas são levadas a cabo principalmente pela Fundação VINCI que oferece aos colaboradores do Grupo um quadro de referência ao seu envolvimento na cidadania. 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 respectivos 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 mutações que a luta contra as alterações climáticas implica para as suas empresas. O Grupo iniciou 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-concepção, 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 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, complementares dos sistemas de gestão da qualidade favorece, neste domínio, uma ação de melhoria contínua.

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 – em particular no âmbito das suas redes de autoestradas.

Inovação

- **Desenvolver a inovação participativa**

  A cultura da inovação na VINCI confunde-se com a sua cultura de empreendedor. Em coerência com o seu modelo de gestão, o Grupo desenvolve o seu potencial de inovação, encorajando as suas empresas e equipas a tomarem iniciativas concretas no terreno. Englobando não só os aspectos tecnológicos, mas também todas as inovações que alimentam a atitude de progresso do Grupo (métodos, gestão, serviços, segurança, desenvolvimento sustentável...), esta atitude participativa ilustra-se em particular nos Prémios de Inovação da VINCI, que favorecem o envolvimento do conjunto dos seus colaboradores.

- **Favorecer a investigação sobre a eco-concepção e a cidade sustentável**

  A VINCI, em ligação com o mundo universitário, favorece a integração de conceitos de eco – concepção na formação das novas gerações de engenheiros e o desenvolvimento de ferramentas de ajuda à tomada de decisão pelos agentes económicos. A VINCI também encoraja a reflexão prospectiva sobre a cidade sustentável através da "Fabrique de la Cité", lugar de intercâmbio de experiências e de conhecimentos entre atores públicos e privados envolvidos nas problemáticas do ordenamento urbano e da mobilidade, em todo o mundo.

A VINCI comprometeu-se voluntariamente a respeitar os 10 princípios do "Pacto Mundial", iniciativa da ONU, e a comunicar anualmente, as iniciativas tomadas.

As Nossas Regras

Introdução

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 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 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 diminuir – as estabelecidas pelos pólos.
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 se desenvolvam, a fim de lhe permitir determinar o momento em que se torne necessário solicitar apoio à sua hierarquia, aos serviços jurídicos, aos serviços de recursos humanos ou aos conselheiros do seu pólo ou do Grupo.
Se as presentes regras se revelarem incompletas ou imprecisas em certas circunstâncias e se um colaborador experimentar alguma incerteza ou dúvida relativamente à conduta a adoptar perante uma situação concreta, convidamo-lo a consultar a sua hierarquia, os serviços do Grupo ou o Provedor Ético.

- **Respeito pelas Pessoas**

O Grupo VINCI aplica uma política de recursos humanos equitativa e conforme com as leis. Proíbe nomeadamente toda e qualquer discriminação por motivos ilícitos, tais como sexo, idade, costumes, raça, etnia ou nacionalidade, deficiência, opiniões ou compromissos religiosos, políticos ou sindicais. Qualquer tipo de pressão, assédio ou perseguição de carácter moral ou sexual ou mais genericamente, o que for contrário à lei é proibido.
Todos devem respeitar as leis relativas ao respeito pela vida privada dos colaboradores, em particular as que regulamentam os ficheiros informáticos.

- **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, aos demais colaboradores, à sua empresa ou ao Grupo VINCI numa prática ilícita ou desleal. A este respeito, no seio do Grupo VINCI, 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 a chamar a atenção para alguns riscos que requerem uma particular vigilância.

- **Direito da Concorrência**

A maioria dos países em que o Grupo VINCI exerce a sua atividade, editou legislação cujo objetivo consiste em proibir ataques ao livre jogo da concorrência. Estas regras, decorrentes nomeadamente dos artigos 81° e 82° do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia (Tratado CE), 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:

- Acordos através dos quais os concorrentes, por exemplo, se concertam para aumentar ou fixar os preços, reduzir a concorrência no âmbito da participação num concurso, estabelecer restrições ou quotas de produção, partilhar os mercados, enganar o cliente, 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 reduzir, falsear ou distorcer a 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 da situação 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, organizam-se 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 VINCI 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 negociação e a execução de contratos 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 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. Em conformidade com o estipulado na Convenção da OCDE sobre a luta contra a corrupção de 17 de Dezembro de 1997, é proibida por qualquer forma, a corrupção de funcionários públicos. 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 VINCI.
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.

- **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 útil e fundada numa competência profissional específica. Evidentemente que isto exclui o recurso a um intermediário para a realização de operações contrárias à lei.

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 VINCI sujeita-se às 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 Direção Geral da empresa em causa, que tem a responsabilidade de verificar a sua legalidade e de apreciar a sua oportunidade.
O Grupo VINCI 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, duma autoridade pública ou duma coletividade local deverá abster-se de participar numa decisão que interesse ao Grupo ou a uma de suas entidades.

- **Prevenção de Conflitos de Interesses**

Cada colaborador da VINCI tem um dever de lealdade para com o Grupo. Consequentemente, não deverá exercer direta ou indiretamente uma atividade ou assumir 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 de natureza a 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 VINCI, 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 VINCI mantenha com o terceiro envolvido, até que uma solução seja encontrada.

- **Comunicação e Informação**

O Grupo VINCI dá uma grande importância à qualidade da informação e procura fornecer, em particular aos seus 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 cessões, 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, 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 Direção Geral e das Direções de Comunicação ou das Relações com os investidores.

- **Proteção dos Ativos**

Os colaboradores da VINCI têm o dever de proteger os bens e os ativos do Grupo. Estes não se limitam aos bens móveis ou imóveis. Eles incluem também as ideias e o saber – fazer desenvolvidos pelos colaboradores do Grupo, assim como a sua reputação. 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 entidades alheias ao Grupo.

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 destes sistemas e redes com fins ilícitos, em especial para transmitir mensagens com carácter racista, sexual e injurioso. Proíbe-se, também, a realização de cópias ilegais dos programas informáticos utilizados pelo Grupo ou de proceder a uma utilização não autorizada dos mesmos.

- **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 sincera 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 efeito pelos serviços internos ou pelos membros dos Conselhos Fiscais, 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. Utilizar essa informação para obter, direta ou indiretamente, um benefício pessoal ou para permitir que um terceiro efetue uma operação bolsista, é proibido é passível de sanções penais.

Aplicação

Cada entidade do Grupo VINCI tem a responsabilidade de aplicar as presentes regras éticas, em função das características e das particularidades da sua atividade e da sua localização geográfica. O respeito e a aplicação destas regras são impostos a todos os colaboradores, de acordo com as suas funções e responsabilidades. Cada um deve estar vigilante no que lhe respeita, mas também no meio que o rodeia, no seio da sua equipa e em relação às pessoas que se encontrem a trabalhar sob sua responsabilidade.

- **O papel dos colaboradores VINCI**

Se um colaborador considera que uma disposição legal ou regulamentar, ou que as presentes regras não estão a ser respeitadas ou estão em vias de ser incumpridas, deve informar o seu superior hierárquico, com a maior brevidade possível. Em caso de dúvida devem ser consultados os serviços jurídicos ou os de recursos humanos e, eventualmente, consultores externos.
O colaborador pode igualmente utilizar 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 e, no que se refere à corrupção e às irregularidades em matéria contabilística e financeira, em conformidade com a autorização única outorgada pela CNIL pela deliberação n.º 2005- 305 de 8 de Dezembro de 2005.
O procedimento de alerta aplica-se unicamente na situação em que o colaborador considere que a informação ao seu superior hierárquico possa apresentar dificuldades ou pareça não dar lugar ao tratamento adequado.
Neste caso, o colaborador pode recorrer ao Procurador Ético que se encarregará do assunto apoiando-se nas competências do Grupo.
Far-se-á todo o possível por respeitar o desejo de confidencialidade manifestado pelos colaboradores. A VINCI compromete-se a que nenhum colaborador seja vítima de alteração de estatuto, assédio ou outra forma de discriminação por ter recorrido ao Referendo Ético ou pela prestação de informações feita de boa fé.

- **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, em conformidade com o direito aplicável ao colaborador implicado.

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 dum procedimento de controlo interno.

Em caso de dúvida ou dificuldade relacionada com as presentes regras ou com a sua aplicação no seio do Grupo, recomenda-se o contato, a título confidencial, com o Procurador Ético.

OS VERDADEIROS
ÊXITOS SÃO
AQUELES QUE
PARTILHAMOS