

# VINCI

## Etikai alapidokumentum és magatartási szabályok

<b>S. 2</b>	Előszó
<b>S. 4</b>	Elveink
<b>S. 5</b>	Saját kötelezettségeink
<b>S. 8</b>	Szabályaink
<b>S. 14</b>	Alkalmazás



## Előszó

A VINCI Csoport fejlesztése ősidők óta a vállalati kultúránkat irányadó módon meghatározó, és tetteink irányelvét képező tartós értékekre támaszkodik.

Ezek az értékek legtöbbször számára közvetve már adottak, és eddig csupán szóban kerültek megfogalmazásra. Egy olyan konszernnél, amely minden évben dolgozók ezreit veszi fel, igen fontos volt, hogy ezeket az értékeket egyértelműen, közvetlen módon, írásban is rögzítsük. Jelen dokumentum elsődleges célját ez képezi.

Elveink és kötelezettségeink mellett - amelyekért közösen kiállunk, ezúton is szeretném formába önteni a VINCI Csoport valamennyi vállalatára és dolgozójára vonatkozóan érvényes magatartási szabályokat.

Ezek a szabályok nem újak, az általam a konszern egyes szakterületeinek ügyvezetőire vonatkozóan megfogalmazott általános irányelvekben rendszeresen szerepelnek. E szabályok betartásáról valamennyi szakterület megfelelő belső ellenőrzéssel gondoskodik. A szabályokat az operatív egységeken belül a hierarchia valamennyi szintjére továbbbítjuk, és azokra a vállalaton belül felelősséget vállaló valamennyi személy figyelmét tevékenységének megkezdésekor célzottan felhívjuk.

Jelen, a szabályokat a konszern valamennyi munkatársa - de egyben az érdeklődő nyilvánosság - számára közvetlenül megfogalmazó alapokmánnyal most egy következő lépést valósítunk meg.

Jelen alapokmánnyal nem csupán arra kívánunk rávilágítani, hogy a VINCI Csoporthoz tartozás az érvényes jogi és igazgatásügyi előírások szigorú betartását írja elő, hanem ezen túlmenően dokumentálni kívánjuk azon hivatásetikai alapelveket is, amelyekhez magatartásunknak minden országban és minden körülmények között igazodnia kell. Egyértelműen és nyomatékosan kinyilvánítjuk, hogy VINCI Csoport minden egyes munkatársától/dolgozójától kifogástalan magatartást, a szabályokhoz hű becsületességet, lojalitást, valamint a dolgozók méltóságának és egyéni jogainak tiszteletben tartását várja el.

Jelen szabályzatot a VINCI Csoport végrehajtó bizottsága ellenőrizte és hagyta jóvá. A VINCI Csoport belső hálózatán (intranet) és a weboldalunkon történt közzétételtől függetlenül kértük meg szakterületeink társaságainak vezetőit/elnökeiket arra, hogy ezeket a szabályokat úgy továbbítsák dolgozóik felé, ahogy az számukra a tényleges betartás tekintetében a legeredményesebbnek ígérkezik, és - amennyiben szükséges, ezeket a szabályokat az adott ország és a tevékenységi terület szerint adott esetben kiegészítsék.

A VINCI Konzern vezetőinek személyes teljesítményét a jövőben különösen jelen szabályok az általuk vezetett, vagy támogatott dolgozók által történő betartásának szempontjából is értékeli. A francia Versenyhivatal legújabb megfontolásaival összhangban továbbá úgy döntöttem, hogy fokozzuk a belső vizsgálati és ellenőrzési intézkedéseket: Az illetékes hatóságok vizsgálatainak kiegészítéseként és az egyes szakterületek belső ellenőrzése érdekében a konzern kezdeményezésére mostantól fogva előre be nem jelentett ellenőrzések is történhetnek.

Úgy határoztam, hogy a VINCI Csoport számára etikai megbízott kerül kinevezésre, aki a konzern operatív és funkcionális részlegeivel együttműködve gondoskodik majd jelen alapidokumentum megfelelő megértéséről. Jelen szabályok körével vagy alkalmazásával kapcsolatos nehézségek vagy kérdések esetén minden dolgozó teljes bizalommal fordulhat közvetlenül hozzá.

Bízom abban, hogy mindenki magáévá teszi ezeket a szabályokat. Ezáltal a közügyi és magánügyfelek, partnerek, részvényesek, és a dolgozók VINCI Konzernnel szemben tanúsított bizalmát a jövőben is biztosítani tudjuk majd, és egyúttal hűek maradunk mindazon értékekhez, amelyekhez mindannyian képviselünk.

**Xavier Huillard**, az igazgatótanács tagja  
és a VINCI Csoport ügyvezető vezérigazgatója

## Elveink

- **Egy a közösség érdekében működő magán vállalatcsoport vagyunk**  
A VINCI Csoport a közösség és valamennyi egyén életének hasznára szolgáló létesítmények finanszírozásával, tervezésével, építésével és működtetésével foglalkozik: Közlekedési infrastruktúra, közügyi és magánépületek, kommunális berendezések, energiaellátó és kommunikációs hálózatok... Ez teszi a VINCI Csoportot a települések területrendezési kialakításának és fejlesztésének jelentős szereplőjévé. Ezen tevékenység keretében a VINCI Csoport magán konszernként teljesítőképességét/kapacitásait a közszolgáltatás szolgálatába állítja, és ennek során vállalatának rövidtávú üzleti követelményeit a megvalósított projektek hosszú távú és távlati perspektíváival, valamint egy integrált koncessziós és építészeti konszern VINCI koncepciójával teszi összeegyeztethetővé.
- **Célunk a teljesítmény minden tekintetben**  
Vállalatunk teljesítése/tejesítménye nem csupán a gazdasági és pénzügyi eredményekre korlátozódik. Célunk a globális értéknövelés. A települések kialakításának területén kitűzött feladatainkat tekintve kötelesek vagyunk elmélyülten foglalkozni a célkitűzéssel és teljesítéseink társadalmi hasznával, és el kell fogadnunk a használók és a közösség elvárásait. A klímaváltozással kapcsolatos kihívásoknak projektjeink ökológiai értékének növelésére kell ösztönözniük bennünket. Összteljesítményünk aszerint is értékelésre kerül, hogy projektjeinket és építkezéseinket hogyan tudjuk beilleszteni a helyi adottságokba, és hogy milyen mértékben járulunk hozzá a gazdasági, szociális és társadalmi fejlődéshez.
- **Hiszünk a humanizmus értékeiben**  
A tartós gazdasági siker a VINCI Csoport számára elválaszthatatlanul összefügg az ambiciózus emberi célokkal. Humán értékeink építőmesterei hagyományunkban gyökereznek. A bizalom, a tisztesség, a szolidaritás, az ember rendszerekkel szembeni elsőbbsége, az egyéni kezdeményezések és a kollektív munkavégzés azonos mértékű megbecsülése - valamennyi építkezés alapköve - a vállalkozók kapcsolatának alapjaként képezik identitásunk magját. Cselekedeteink és magatartásunk ezen értékekre irányul, menedzsmentünk és szervezeti felépítéseink alapját is ezek az értékek képezik.  
A dolgozókkal szemben az általunk követett fenntarthatósági politikában - és a konszern „Kiáltványában” foglalt, saját kötelezettségeinkben jutnak érvényre.
- **Irányítási modellünk képezi összetartásunk garanciáját**  
A szakterületek, a földrajzi tevékenységi területek és a dolgozók sokféle volta ellenére a VINCI Csoport egységes irányítási (menedzsment) koncepciójával tűnik ki, amely biztosítja a konszern összetartását és elősegíti annak fejlesztését. Ez a modell decentralizált szervezeti felépítéseken, az operatív egységek autonómiáján és a menedzserek (vezetők) saját felelősségén alapul. A menedzserek által élvezett bizalom mindig összekapcsolódik a lojalitás és áttekinthetőség sérthetetlen elveivel. Ez a modell minden egyes dolgozó teljesítményét világos és egyértelmű játékszabályok keretein belül segíti elő. Az egyéni teljesítmény méltányos megbecsülése együtt jár a munkacsoportok és hatáskörök hálózatának kialakításával; ami elősegíti az egyes szakterületek közötti keresztkapcsolatok kialakulását és a projektorientált működési módot.
- **Csak a közös siker jelent valódi sikert**  
„Épületeink/Építményeink nem csupán betonból és acélból álló darabok” hangzott el legutóbb a konszern egyik intézményi reklámkampányának kijelentése: Ha a VINCI Csoport minden tekintetben a teljesítményre törekszik, és egy hosszú távú gazdasági és szociális eszményképet követ, az folyamatosan együtt jár azzal a törekvéssel, hogy a dolgozók, az ügyfelek, a részvényesek, valamint a társadalom valamennyi szereplője részese lehessen a VINCI Csoport sikereinek.

# Saját kötelezettségeink

## Szociális aspektusok

- **Tevékenység felelősségtudatos munkáltatóként**  
Amikor lehetséges, a VINCI Csoport mindig tartós munkahelyek teremtésére törekszik. A konszern támogatni kívánja a dolgozók továbbfejlődését. E célból nem csupán egy egyéni továbbképzési koncepciót nyújt számukra, hanem egyúttal megfelelő szakmai előmeneteli lehetőséget is kínál, ami megfelelően figyelembe veszi és elismeri az egyén képességeit, kreativitását és vállalati szellemiségét. Ezen eljárással párhuzamosan a konszern munkáltatói felelősségével összhangban az előrelátó foglalkoztatás- és kompetencia-menedzsment keretében, az egyes szakterületek jövőben elvárt fejlesztéséből kiindulva kerül meghatározásra a rövid- és középtávú munkaerő szükséglet, valamint a szakképzettség/ szakmai hozzáértés iránti igény.

A munkaerő-toborzás előtt a VINCI vállalatok – a képző helyek és a munkaerőpiac szereplőivel kapcsolatban állva – célzott kezdeményezéseket tesznek annak érdekében, hogy szakmai ajánlatukat vonzóbbá tegyék, szakképzési lehetőségeket nyújthassanak, elősegítsék a szakmai beilleszkedést és hozzájárulhassanak az emelt szintű foglalkoztatáshoz, különös tekintettel a szakképzettség nélküli fiatalokra és a „munkaerőpiactól távol álló” személyekre vonatkozóan.

A VINCI Csoport azon törekvése, hogy felelősségtudatos munkáltatóként járjon el, a munkavállalói képviseletekkel folytatott aktív szociális párbeszédben is megnyilvánul, melynek során a pluralizmust és az szakszervezetek függetlenségét is tiszteletben tartja.

- **Valamennyi dolgozó biztonságának biztosítása**  
A dolgozók egészségéről és munkahelyi biztonságáról történő gondoskodás a konszern elsődleges kötelessége. „Zéró baleset” – hangzik a VINCI Csoport által követett cél – történjen az építkezéseken, más üzemekben vagy útközben. Ez a cél a kölcsönzött munkaerőkre és az alvállalkozók által foglalkoztatottakra ugyanúgy érvényes, mint a konszern saját dolgozóira.  
A VINCI vállalatok e cél elérése érdekében minden alkalmas megelőzési intézkedést megtesznek. Különösen az egyes vállalatok valamennyi dolgozója számára következetesen megtartott biztonsági képzések, valamint az ún. „Biztonsági negyedóra” járulnak hozzá ahhoz, hogy a megelőzést napi magatartásában/ viselkedésében mindenki maga gyakorolja. A menedzsment a rangsor valamennyi szintjén erősen érdekelt a biztonsági intézkedések irányításában, alkalmazásában és ellenőrzésében. Az ezen a területen célul kitűzött eredmények a menedzser/vezető teljesítményének értékelésekor figyelembe vételre kerülnek.

- **Esélyegyenlőség mindenkinek**  
A VINCI Csoport azon alapelvhez igazodik, mely szerint a dolgozók alkalmazása során és a munkakapcsolatokban mindennemű diszkriminációt – függetlenül attól, hogy az milyen alapon történik – mellőzni kell.  
A személyzeti menedzsment, valamint a dolgozók közötti kapcsolat általában a bizalom és az értékek kölcsönös tiszteletben tartásának elvén alapul, azon folyamatos törekvéssel, hogy mindenkit tisztelettel/méltósággal kezeljenek.

A szociális felemelkedésben betöltött közvetítői szerepüktől eltekintve a konszern vállalatai következetes esélyegyenlőségi menedzsmentet folytatnak, különösen a nemek szakmai tekintetben vett azonos jogállásának, valamint a fogyatékkal élők, migrációs háttérrel rendelkező és idősebb munkavállalók foglalkoztatásának területén.

Saját kötelezettségeink

Ezirányú gyakorlatukat rendszeresen véleményeztetik annak érdekében, hogy a további javításokat célzottan végezhesék el. A konszern vezetésének tagjai garanciát vállalnak a politika alkalmazására. Ők gondoskodnak arról, hogy a vonatkozó alapelvek a menedzsment valamennyi szintjén ismertek legyenek.

- **A dolgozók részesedése a fejlődés hasznában**  
A VINCI Csoport kötelezettséget vállal a dolgozók dolgozói részvények formájában történő tőkerészesedésére és a munkabérek - az egyéni teljesítmény és felelősség fokozott figyelembe vételével történő - személyre szabott meghatározására. A megfelelő, az egyes országok keretfeltételeihez és törvényi előírásaihoz igazított rendszerek segítségével a konszern elősegíti a dolgozók nyereség- és siker-részesedését.
- **A dolgozók polgári elkötelezettségének támogatása**  
A VINCI Csoport humanista elveivel és a szolidaritási eszmékhez igazodó értékeivel összhangban a konszern támogatja a fenntarthatóság jegyében folytatott projekteket, amelyek szociális kötődések kialakulását teszik lehetővé, és odavezetik a munkaerőpiacról kizárt embereket. Ezen kezdeményezéseket főként a VINCI Alapítvány (VINCI-Stiftung) tartja kézben, amely a konszern dolgozói számára megfelelő keretet biztosít a polgári elkötelezettséghez.  
Az alapítvány két támogatási eszközzel dolgozik, melyek közül az egyik az ún. „Knowhow-Sponsoring” (Knowhow támogatás), azaz szakértelem/tudás biztosítása a mindenkor projektekhez a dolgozók patronálása keretében. A másik lehetőség a kizárólag a támogatott egyesületek és integrációs intézmények beruházási kiadásaihoz nyújtott közvetlen pénzügyi támogatás.  
Az ilyen jellegű (szociális) támogatási intézkedések szintén a konszern leányvállalatainak kezdeményezésére – azok mindenkor működési területén – történnek. Ezáltal ezek a vállalatok építkezéseikkel, ill. tevékenységükkel összefüggésben hozzájárulnak a környezet fenntartásához, az építészeti és kulturális örökség fenntartásához és feltárásához, valamint az érintett területek szociális fejlődéséhez.  
Egy ilyen támogatási kezdeményezés semmi esetre sem képezhet üzleti előnyért nyújtott ellenszolgáltatást.

## Környezet

- **Az ökológiai hatékonysági politika konkrét alkalmazása**  
A VINCI Csoport számára teljes mértékben ismertek azon mélyreható változások, amelyek a konszernvállalatra nézve a klímaváltozás elleni küzdelemmel járnak. A konszern teljesítményeinek és folyamatainak újjáalakítását vezette be annak érdekében, hogy szisztematikusan, minden területen ökológiai tekintetben értékes megoldásokat valósíthasson meg. A VINCI Csoport elsőrendűvé tette az ökológiai koncepció alaptételét, melynek során egy életciklus-elemzést épített be, és ahol az értékteremtési lánc valamennyi szereplőjétől – a tervezéstől kezdődően egészen a kivitelezésig és működésig – saját felelősséget vár el. A konszern által kifejlesztett ökológiai összehasonlító eszköztár (Öko-Vergleichstools) lehetővé teszi az épületek energetikai teljesítményének optimalizálását és az építmények környezeti hatásainak korlátozását.

- **A környezeti terhelés csökkentése**

A VINCI Csoport a konszern valamennyi építési és üzemi tevékenysége során kötelezettséget vállal arra, hogy a természeti erőforrások védelme, az energiafelhasználás, a hulladékkezelés és a biológiai sokféleség (biodiverzitás) védelme tekintetében a lehető legjobb környezeti normák kerüljenek elérésre. A minőségirányítási rendszereket kiegészítő környezetirányítási rendszerek bevezetése e téren segíti a folyamatos javításra irányuló törekvéseket.

Ezzel egyidejűleg a VINCI Csoport a konszern által folytatott tevékenység környezeti hatásainak számszerűsítését is vállalta. Környezeti jelentésünk gyakorlatilag a konszern teljes forgalmát magában foglalja.

2007 óta folytatjuk az üvegházhatású gázkibocsátás számszerűsítését annak érdekében, hogy ennek alapján célzott csökkentési intézkedéseket tehesünk, és az elért fejlődést mérhessük. A közvetlenül a konszern tevékenységéből származó kibocsátások csökkentésére irányuló törekvésektől függetlenül a partnereket, a szállítókat és a vevőket is – különösen az autópálya-ügyfeleket – bekapcsoljuk a VINCI Csoport javításra irányuló törekvéseibe.

## **Innováció**

- **Egy ún. „részvevő” innovációs tevékenység kidolgozása**

A VINCI Csoport innovációs koncepciója egybeesik vállalati koncepciójával.

A konszern menedzsment modelljével összhangban alakítja/fejleszti innovációs potenciálját, melynek során a gyakorlathoz közel álló módon támogatja a vállalatok és a dolgozók konkrét kezdeményezéseit.

Ez a „részvevő”, tehát széleskörű részvételre alapozott alapelv nem csupán a technológiai vonatkozásokra, hanem az újítások a konszern általános optimalizálási törekvései tekintetében lényeges valamennyi típusára (módszerek, menedzsment/irányítás, szolgáltatások, biztonság, fenntarthatóság) is kiterjed. A VINCI Csoport innovációs díjaiban – ahol valamennyi dolgozót együttműködésre kérünk – ez az elv különösen egyértelműen érvényesül.

- **Az „Ökológiai hatékonyság” és a „Fenntartható város” témájához kapcsolódó kutatás támogatása**

A VINCI Csoport a főiskolákkal együtt kötelezettséget vállal az ökológiai koncepció új mérnök-generáció képzésébe történő beépítésére, valamint a döntéshozatali segédeszköztár gazdaság számára történő fejlesztésére. A „Fabrique de la Cité” „Thinktank”-on keresztül – amely egy a várostervezés/területrendezés és mobilitás problémáival foglalkozó, köz- és magánszereplők közötti ismeret- és tapasztalatcserére szolgáló fórum – a VINCI Cégcsoport ezen túlmenően támogatja a „Fenntartható város” témájával összefüggő, jövőközpontú megállapodásokat.

A VINCI Csoport önkéntes alapon vállalta, hogy figyelembe veszi az ENSZ (UNO) „Global Compact” kezdeményezésének 10 elvét, továbbá azt, hogy a tett intézkedésekről évente jelentést készít.

# Szabályaink

## Bevezetés

A VINCI Konzern valamennyi dolgozója – a vállalati rangsorban elfoglalt pozíciójától függetlenül – köteles a jelen szabályokban leírt magatartási alapelvek betartására.

Ezen szabályok semmi esetre lépnek az érvényes jogszabályok és igazgatási előírások helyébe, hanem olyan magatartási formákat határoznak meg és a tájékozódásban olyan segítséget nyújtanak, amelyek a jog és a törvény szükséges betartásán túlmenően a konzern érdekében tanúsított példás személyes és szakmai magatartás tekintetében mérvadóak.

Ezek a szabályok nem helyettesítik a VINCI Konzern egyes szakterületei által - a mindenkori tevékenységükre vonatkozó jogszabályoknak és igazgatási előírásoknak történő jobb megfelelés érdekében - esetlegesen kiadott speciális szabályokat, hanem keretet adnak azoknak.

Az egyes szakterületek által meghatározott szabályokat ezek esetleg kiegészíthetik vagy megerősíthetik, de semmi esetre sem csökkenthetik.

Jelen szabályok alkalmazása során az alapelveket az józan emberi ész és a tisztesség/becsületesség képezik. Valamennyi dolgozónak - az országtól függetlenül - elegendő információt kell szereznie az általa végzett tevékenységre vonatkozóan érvényes szabályokról annak felismerése érdekében, hogy mikor szükséges tanácsot kérnie felettesétől, a jogi osztálytól, a személyzeti osztálytól, vagy szakterületének, vagy a konzern illetékes tanácsadójától.

Amennyiben jelen szabályok bizonyos körülmények között hiányosnak vagy pontatlannak tűnnek, illetve valamely dolgozó a speciális helyzetekben tanúsított magatartással kapcsolatos bizonytalansága vagy kételye esetén az illetőt megkérjük, hogy konzultáljon felettesével, a konzern érintett osztályaival, vagy az etikai megbízottal.

- **A dolgozók tiszteletben tartása**

A VINCI Konzern a korrektség és jogszerűség alapelveire irányuló személyzeti politikát folytat.

A konzern minden meg nem engedett indokú – mint például a nem, kor, szexuális beállítottság, faj, etnikai származás, nemzetiség, fogyatékoság, vallási, politikai vagy szakszervezeti vélemény vagy elkötelezettség alapján történő – diszkriminációt tilt. Minden erkölcsi vagy szexuális jellegű, illetve általában jogsértő módon történő nyomásgyakorlás, zaklatás vagy üldözés tilos.

A dolgozók magánszférájának védelméről szóló törvényeket, különösen az elektronikus fájlokra vonatkozóan érvényes törvényi előírásokat mindenkinek figyelembe kell vennie.

- **A jogrend betartása**

A VINCI vállalatoknak és azok dolgozóinak valamennyi olyan országban, ahol tevékenységet folytatnak, figyelembe kell venniük az érvényes jogszabályokat és igazgatási előírásokat.



Valamennyi dolgozóra vonatkozóan érvényes, hogy mellőzniük kell azon magatartásformákat/viselkedési módokat, amelyek saját magukat, más dolgozókat, vállalatukat vagy a VINCI Konzern bizonyos körülmények között illegális vagy tisztességtelen gyakorlat alkalmazásába sodorhatják. A konzernben belül ezért nem szabad teljesítménycélokat rögzíteni, megszabni, elfogadni, vagy bármilyen formában megváltani, ha ezen célok elérése jelen szabályok figyelembe nem vételét vonja maga után.

Az alábbi rendelkezések célja nem az esetlegesen érvényes valamennyi jogi kötelezettség részletes ismertetése, hanem csupán utalniuk kell bizonyos, különös figyelmet igénylő kockázatokra.

- **Versenyjog**

A VINCI Konzern olyan országokban tevékenykedik, amelyek többnyire a szabad verseny akadályozását tiltó törvényeket adtak ki. Ezeket a – többek közt az Európai Közösség alapító szerződésének 81 és 82 cikkén alapuló – előírásokat a legpontosabban be kell tartani.

A szabad verseny meg nem engedett akadályozása – amelyet a VINCI Konzern általában az országtól függetlenül nem visel el – különböző formában és módon történhet; különösen az alábbiakban felsorolt esetek tartoznak ide:

\_ Versenytársak közötti, pl. az árak felemelésére vagy rögzítésére irányuló megállapodások, a verseny korlátozása a közbeszerzési eljárás során, termelési korlátozások vagy kvóták meghatározása, a piac felosztása, a vevők megtévesztése, stb.

Egy közbeszerzési eljárás keretében a versenytársak között – különösen az ajánlat leadása előtt történő - egyszerű információcsere is meg nem engedettnek minősíthető, ha az a verseny korlátozására, meghamisítására vagy torzítására irányul, vagy azt eredményezi.

\_ Uralkodó pozícióval történő visszaélés, melynek során egy vállalat - a versenytársak kiiktatása érdekében \* piaci helyzetéből próbál hasznot húzni.

\_ Egy vállalat vevői vagy szállítói gazdasági függőségének az érintett vállalat által történő visszaélésszerű kihasználása.

A VINCI Konzernben belül – a szakterületek speciális sajátosságainak figyelembe vételével - képzések révén biztosítjuk jelen szabályok érintett dolgozók által történő megfelelő megértését. Valamely konzern-egység bizonyos csoportosulásban (konzorcium, ill. munkaközösség) történő – akár ideiglenes - részesedése esetén is gondoskodni kell arról, hogy annak szervezete és működése a mindenkor érvényes szabályainak megfelelően, és az érintett ügyfél jogszerű érdekeit tekintetbe vegye.

A jelen szabályokat megszegő vállalatok, illetve azok menedzserei (vezetői) vagy dolgozói szigorú polgári jogi és büntetőjogi büntetésnek, ezen felül adott esetben a konzern által meghatározott szankcióknak teszik ki magukat.

Ezáltal valamennyi dolgozóra vonatkozóan érvényes, hogy mellőzniük kell azon magatartásformákat/ viselkedési módokat, amelyek a mindenkori piacon versenyellenes eljárásnak tekinthetők.

- **Korrupció elleni küzdelem**

A szerződéses tárgyalásokkal vagy a szerződések kivitelezésével összefüggésben nem tanúsítható olyan magatartás, vagy nem állhat fenn olyan tényállás, amely aktív vagy passzív korrupciónak, illetve illegális befolyásolás vagy illegális kedvezményben részesítés során nyújtott tártstettségnek minősíthető.

A VINCI Csoport dolgozói egy üzleti tranzakció, vagy elsőbbségi kezelés elérése, vagy ezek fenntartásának biztosítása érdekében harmadik fél részére jogtalan előnyt semmilyen módon nem biztosíthatnak. Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) 1997. december 17-ei, a korrupció elleni küzdelemről szóló egyezményének megfelelően a külföldi hivatali tisztviselők megvesztegetésének minden formája tilos. Valamennyi dolgozónak ügyelnie kell arra, hogy harmadik féllel ne létesítsen olyan kapcsolatot, amely őt magát személyesen kötelezettségekkel terheli, és amely feddhetetlenségével kapcsolatban kételyre adhat okot. Szintén gondoskodnia kell arról, hogy olyan harmadik felet ne tegyen ki ilyen helyzetnek, akit megpróbál meggyőzni, vagy a VINCI Konzern egy vállalatával történő üzletkötésre ösztönözni.

Az ilyen jellegű megkeresésekkel szembesült dolgozókat megkérjük, hogy forduljanak feletteseikhez, akik majd minden szükséges intézkedést megtesznek az érintett tényállás megszüntetése érdekében.

Valamely VINCI vállalat nevében ajándékok csak akkor készíthetők vagy fogadhatók el, ha azok szimbolikus, vagy a körülményekhez képest csekély értéket képviselnek, és nem alkalmasak arra, hogy az ajándékozó tisztességességével, vagy az ajándékozott pártatlanságával kapcsolatban kételyt ébresszenek.

- **Ügynökök**

A VINCI vállalatok csak abban az esetben veszik igénybe közvetítő személyek – mint pl. ügynökök, tanácsadók és üzletkötők – szolgálatait, ha azok célravezető és szakmailag megalapozott teljesítmény elérésére képesek. Közvetítő személy jogsértő folyamatok megvalósításához történő igénybevétele természetesen szintén kizárt.

A VINCI vállalatoknak ügyelniük kell arra, hogy ezek a személyek meg nem engedett tevékenységek révén a konzern ne kompromittálják. Ezen gondoskodási kötelezettség körébe tartozik, hogy a vállalatok

\_ partnereiket gondosan válasszák ki, és ennek során azok hozzáértését/jogosultságait és jó hírnevét – különösen az üzleti etika terén – figyelembe vegyék;

\_ az ezen partnerektől elvárt teljesítéseket, valamint az ezért járó díjazást is pontosan meghatározzák;

\_ a teljesített munkák realitását és terjedelmét, valamint a díjazás megvalósított munkákhoz mért arányos voltát biztosítsák.

- **Politikai tevékenységek finanszírozása**

A VINCI Konzern tartja magát azon törvényekhez, amelyek politikai pártok vagy választási jelöltek finanszírozását tiltják, vagy szabályozzák. Minden olyan döntéshez, amely közvetve vagy közvetlenül politikai tevékenység finanszírozásához járul hozzá, a vállalat mindenkori ügyvezetésének előzetes jóváhagyása szükséges, amelynek felelősségi körébe tartozik a folyamat jog-, idő- és célszerű voltának ellenőrzése, illetve értékelése.

A VINCI Konzern tiszteletben tartja a közéletben polgárként résztvevő dolgozóinak elkötelezettségét. Azon dolgozók, akik személyes tevékenységük keretében egy állam, egy közügyi hatóság, vagy egy közösség döntési folyamataihoz hozzájárulnak, mellőznie minden, a konszernt vagy a konzern egységeinek valamelyikét érintő döntésben való részvételt.

- **Érdekellentétek elkerülése**

A konszernnel szemben a VINCI Csoport valamennyi dolgozója lojalitási kötelezettség hatálya alatt áll, ezért a dolgozóknak ügyelniük kell arra, hogy sem közvetve, sem pedig közvetlen módon ne folytassanak olyan tevékenységet, vagy tegyenek olyan kijelentéseket, amelyek a konszernnel szemben érdekellentét kialakulásához vezetnének.

A dolgozó különösen olyan vállalatban nem rendelkezhet részesedéssel, amely a konzern ügyfele, szállítója vagy versenytársa, ha a részesedés bizonyos körülmények között a konszernnél folytatott tevékenysége során tanúsított magatartását befolyásolhatja.

Amennyiben valamely dolgozó a VINCI Konzernhez tartozó társaság nevében olyan vállalattal kíván tranzakciót lebonyolítani, amelybe ő maga, vagy hozzátartozója beruházott, vagy abban fontos vezető pozícióval rendelkezik, előzetesen be kell szereznie a rangsorban felette álló egységek írásbeli hozzájárulását.

Egyetlen dolgozó számára sem megengedett valamely szállítótól, ügyféltől vagy versenytárustól kapott olyan feladat vagy munka elfogadása, amely bizonyos körülmények között a konszernnél folytatott tevékenysége során teljesítményét/munkáját vagy ítéltőképességét befolyásolhatja.

Amennyiben valamely dolgozó mégis úgy látja, hogy érdekellentét kockázatával szembesült, arról felettesét az áttekinthetőségre törekedve haladéktalanul tájékoztatnia kell, és mellőznie kell az érintett harmadik fél VINCI Konzern kapcsolataiba történő mindennemű bevonását mindaddig, amíg nem talál megoldást.

- **Kommunikáció és információ**

A VINCI Konzern igen nagy jelentőséget tulajdonít a minőségi tekintetben megfelelő információknak, és részvényeseivel, valamint a szélesebb nyilvánossággal szemben is áttekinthető és megbízható kommunikáció kialakítására törekszik.

A konszern megfelelő irányítása szempontjából elengedhetetlen, hogy mindenki – függetlenül attól, hogy melyik szinten dolgozik – a legnagyobb gonddal ügyeljen az általa továbbított információk minőségére és pontosságára.

## Szabályaink

A dolgozók a tisztességük alapján, vagy a konszernhez tartozásuk révén csupán véletlenül tudomásukra jutó bizalmas információkat a konszernen kívül tovább nem adhatják. Szintén tilos számukra a bizalmas információk tudomásulvételi jogosultsággal nem rendelkező konszern-dolgozók számára történő kiadása.

Az üzleti eredményekkel előrejelzésekkel és egyéb pénzügyi adatokkal, beszerzésekkel, értékesítésekkel, ajánlatokkal, új termékekkel, szolgáltatásokkal, vagy kompetenciákkal kapcsolatos, valamint személyügyi kérdéseket szigorúan bizalmasnak kell tekinteni.

Mivel a VINCI Csoport egy a tőzsdén jegyzett vállalat, a médiák irányában tett valamennyi közlés kihathat a VINCI Csoport arculatára, ezért azokat gondosan elő kell készíteni. A médiákkal, befektetőkkel, pénzügyi elemzőkkel és állami szervekkel történő kapcsolattartás a vezérigazgatóság és a konszern kommunikációs, illetve befektetői kapcsolatok (Investor Relations) részlegeinek hatáskörébe tartozik.

- **A vagyoni értékek védelme**

A VINCI Csoport valamennyi dolgozója köteles óvni a konszern dolgait és vagyoni értékeit.

Ez nem korlátozódik a konszern ingóságaira és ingatlanaira, hanem magában foglalja a konszern munkatársai által kidolgozott ötleteket vagy fejlesztett szakmai képességeket, valamint a konszern hírnevét is. A vevők/ügyfelek és alvállalkozók, vagy szállítók jegyzékei, a piaci információk, a műszaki vagy üzleti gyakorlat, az ajánlatok vagy műszaki tanulmányok, valamint általánosságban minden olyan adat vagy információ, amelyhez a dolgozók tevékenységük gyakorlása közben hozzáférnek, mind a konszern vagyonának részét képezik. Az ezek védelmére vonatkozó kötelezettség a dolgozó kilépése után is fennáll.

A dolgozóknak nem szabad a konszern vagyoni értékeit személyi használatra kisajátítaniuk, vagy a konszernen kívüli felek javára történő felhasználásra harmadik fél rendelkezésére bocsátaniuk.

A kommunikációs rendszerek – ahogy az intranet hálózat is – a konszern tulajdonát képezik, és szakmai célokat szolgálnak. A személyes célokra történő felhasználás csak abban az esetben megengedett, ha az az ésszerűség határain belül marad, a szakmai és magánélet közötti megfelelő egyensúly követelménye indokolja, és tényleg szükségesnek bizonyul. Ezen rendszerek meg nem engedett célokra – különösen fajgyűlölő, szexuális vagy sértő tartalmak továbbítására - történő használata tilos. Valamennyi dolgozó tartja magát a konszern által használt szoftverekről történő illegális másolatok készítésére, valamint ezen programok jogosulatlan használatára vonatkozó tilalomhoz.

- **Áttekinthetőség és belső ellenőrzés**

Valamennyi dolgozó közreműködik a kockázatirányítási rendszer folyamatos javításában, és segítséget nyújt a szabálytalanságok azonosításában és megszüntetésében. A vizsgálatokhoz, ellenőrzési folyamatokhoz és auditokhoz a belső ellenőrzések keretében valamennyi dolgozó gondosan és lelkiismeretesen hozzájárul.

A konszern által megvalósított ügyletek és tranzakciók az érvényes előírásoknak és a belső eljárásoknak megfelelően a mindenkori társaság könyveiben nyíltan és a valóságnak megfelelően kerülnek rögzítésre. A folyamatok könyv szerinti rögzítését végző dolgozóknak munkájukat pontosan és becsületesen kell végezniük, és biztosítaniuk kell, hogy minden egyes könyvelt tételre vonatkozóan meg legyenek a megfelelő bizonylatok. Pénzeszközök átutalása esetén kiváltképpen a fogadó fél azonosságára és az átutalás indoklására kell különös figyelmet kell fordítani.

Az - akár belső szolgálat, akár végellenőr által sürgetett - ellenőrzések és auditok szabályszerű lefolytatása során - felmerülő akadályok minden típusa, valamint az ezekkel kapcsolatos információk eltitkolása nem megengedett, és jelen szabályok durva megsértését jelentené.

- **Pénzügyi tranzakciók**

A dolgozók által végrehajtott tőzsdei ügyletek során – függetlenül attól, hogy a konszernben betöltött tisztség alapján végrehajtott, vagy a konszern tőzsdén jegyzett értékpapírjainak személyes ügyletéről van-e szó – be kell tartani a pénzügyi tevékenységekre vonatkozó jogszabályokat és igazgatási előírásokat.

A téves információk terjesztése, belső információk közlése és felhasználása, valamint az árfolyam-manipulációk büntetőjogi felelősségre vonással járnak.

Minden dolgozó köteles különösen ügyelni arra, hogy azok a nem nyilvános információk, amelyek adott körülmények között befolyásolhatják a VINCI részvények vagy a konszern egyéb, tőzsdén jegyzett értékpapírjainak árfolyamát, az arra jogosult személyek által történő közzétételig bizalmasak maradjanak. A dolgozók a VINCI részvényekkel vagy a konszern egyéb értékpapírjaival ehhez hasonlóan nem hajthatnak végre ügyleteket mindaddig, míg bizonyos, az árfolyamot esetlegesen befolyásoló információk közzétételre nem kerülnek. Az ilyen jellegű információk közvetlen vagy közvetett felhasználása személyes haszonszerzés céljából, vagy tőzsdei ügylet végrehajtásának lehetővé tétele harmadik fél számára tilos, és büntetőjogi felelősségre vonással jár.

## Alkalmazás

Jelen szabályokat a VINCI Konzern valamennyi egysége – a mindenkori szakmai kényszer, és tevékenységei sajátosságainak, vagy földrajzi helyének figyelembevételével – köteles alkalmazni. Jelen szabályok betartása és alkalmazása – a pozíció/tisztség és a felelősség függvényében – valamennyi dolgozóra nézve kötelező érvényű. Valamennyi dolgozót éberségre szólítunk fel, nem csupán saját személye, hanem csapatán belüli környezete, vagy a rangsorban alárendelt személyekkel szembeni felelőssége tekintetében is.

- **A VINCI Csoport dolgozóinak szerepe**

Amennyiben egy dolgozó véleménye szerint a jogszabályok, illetve igazgatási előírások, vagy jelen szabályok megsértésre kerülnek, vagy ilyen jellegű szabályszegés közvetlenül várható, a dolgozó köteles erről felettesét haladéktalanul tájékoztatni. Kétség esetén a jogi és személyzeti osztálytól, esetleg külső tanácsadóktól is kérhető tanács.

Ezen túlmenően a dolgozónak korrupció és könyvelési, vagy pénzügyi szabálytalanságok esetén a francia Adatvédelmi Hivatal, azaz a CNIL engedélyének (2005. december 8-án kelt, 2005-305. sz. határozat) megfelelően lehetősége nyílik a konzern Útmutató/Figyelmeztető rendszerének használatára, melynek során a lakhely, vagy a tevékenység szerinti országban érvényes törvényeket és szabályokat kell betartani.

Az Útmutató/Figyelmeztető rendszeren keresztül folytatott eljárást csak akkor kell választani, ha a mindenkori felettes tájékoztatása a dolgozó véleménye szerint alkalmasint nehézségekkel jár, vagy az ügy megfelelő nyomon követése valósítható meg.

Ebben az esetben a dolgozó az etikai megbízotthoz fordulhat, aki az ügy feldolgozása során a konzern kompetenciájára támaszkodik.

Mindent megteszünk annak érdekében, hogy a dolgozók által megkívánt bizalmasságot tiszteletben tartsuk. A VINCI Csoport vállalja, hogy gondoskodik arról, hogy az etikai megbízott tevékenysége, vagy az információk jóhiszemű továbbítása miatt egyetlen dolgozó se legyen kitéve státuszváltozásnak, pszichológiai terrornak vagy bármilyen más diszkriminációnak.

- **Szankciók**

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a VINCI Csoport végrehajtó bizottsága által ellenőrzött és jóváhagyott jelen szabályok, teljes mértékben kötelező érvényűek, és ezeket a konzernen belül – a hierarchiai szinttől függetlenül – senki sem hagyhatja figyelmen kívül.

Jelen szabályok valamely dolgozó által történő bárminemű figyelmen kívül hagyása mulasztásnak minősül, és a konzernen belüli mindenkori munkáltató részéről, az érintett dolgozóra vonatkozóan érvényes jog szerint megfelelő módon büntethető és szankcionálható.

Az ilyen jellegű szankciók - az érvényes jog betartása mellett - adott esetben a mulasztás miatt történő elbocsátást, valamint a VINCI Csoport által kezdeményezett kártérítés követelését is magukban foglalják még akkor is, ha a szabályszegést egy belső ellenőrzés keretében maga a konzern fedezte fel.

Jelen szabályok és azok konzernen belül történő alkalmazásával kapcsolatos kérdések vagy nehézségek esetén bizalmi alapon fel kell venni a kapcsolatot az etikai megbízottal.

**C S A K  
A K Ö Z Ö S  
S I K E R E K  
V A L Ó D I  
S I K E R E K**

**VINCI**

VINCI - 1, cours Ferdinand-de-Lesseps, 92851 Rueil-Malmaison Cedex - France

TEL. : +33 1 47 16 35 00 - Fax : +33 1 47 51 91 02

<http://www.vinci.com>