
CODICE

ETICO E DI CONDOTTA



I principi di etica aziendale enunciati nel Codice devono ispirare i nostri comportamenti in tutti i Paesi ed in ogni circostanza.



SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
LE NOSTRE CONVINZIONI	6
Siamo un gruppo privato che opera nel pubblico interesse	6
Il nostro obiettivo è la global performance	6
Crediamo nei valori umani	6
Il nostro modello di gestione assicura la nostra coesione	7
I veri successi sono quelli condivisi	7
I NOSTRI IMPEGNI	8
Sociale	8
Ambiente	10
Innovazione	10
LE NOSTRE REGOLE	11
Rispetto di leggi e regolamenti	11
Rispetto per gli individui e per i diritti umani	12
Diritto della concorrenza	13
Lotta alla corruzione	13
Agenti di vendita	14
Finanziamento di attività politiche	14
Prevenire i conflitti d'interessi	15
Comunicazione ed informazione	15
Protezione del patrimonio	16
Sistemi di comunicazione	16
Trasparenza e controllo interno	16
Transazioni finanziarie	17
L'IMPLEMENTAZIONE	18
Protocollo di denuncia di irregolarità	18
Sanzioni	18

INTRODUZIONE



VINCI è stata fondata su forti valori, che sostengono la nostra cultura aziendale e guidano le nostre azioni. Per molti di noi questi valori sono impliciti e non scritti. Ma in un gruppo che assume molte migliaia di nuovi collaboratori ogni anno, è importante enunciarli. E' il primo scopo di questo documento che invita tutti i dipendenti del Gruppo ad esercitare la massima vigilanza per quanto riguarda l'applicazione del Codice.

Al di là delle convinzioni e degli impegni che ci accomunano, ho voluto impostare formalmente l'insieme completo delle regole di condotta che si applicano a tutte le nostre società ed a tutti i nostri collaboratori. Queste regole non sono nuove. Esse fanno regolarmente parte delle linee guida generali che trasmetto ai dirigenti dei poli di VINCI. Ogni polo ha intrapreso azioni per assicurarne la conformità per mezzo di un sistema di controlli interni. Le regole sono diffuse a tutti i livelli di management nelle entità operative e, in particolare, a tutti i nuovi manager che assumono le proprie funzioni. Questo Codice Etico e di Condotta precisa queste regole per tutti i nostri collaboratori e per tutti i nostri stakeholder.

Questo Codice serve a ricordarci che l'appartenenza al gruppo VINCI comporta di più che la stretta osservanza delle leggi e delle normative applicabili. In esso, definiamo i principi di etica aziendale che devono guidare i nostri comportamenti in ogni circostanza e in ogni Paese. Noi dichiariamo chiaramente che VINCI si aspetta che ognuno dei suoi dipendenti dimostri una condotta esemplare basata su integrità, correttezza e rispetto della dignità e dei diritti individuali dei lavoratori.

Questo insieme di regole è stato esaminato e approvato dal Comitato Esecutivo di VINCI. Viene pubblicato nell'intranet di VINCI e sul sito web. Inoltre invito tutti i poli a distribuirlo ai loro team nella forma che ritengono più efficiente ed efficace per assicurarne il rispetto, integrandolo, come e quando necessario, per adattare le specifiche caratteristiche delle attività e dei Paesi in questione.

Le performance di ciascun manager del gruppo VINCI sarà valutata nella misura in cui la squadra che dirige risulti conforme a queste regole. In aggiunta alle indagini effettuate dalle autorità competenti e dei controlli interni allestiti nei poli, il Gruppo stesso effettuerà verifiche senza preavviso.

La Referente VINCI per l'Etica lavora con i reparti funzionali ed operativi per assicurare che questo Codice sia compreso. Ogni collaboratore che dovesse incontrare difficoltà o avesse domande circa lo scopo e l'implementazione di queste regole potrà rivolgersi a lui/lei direttamente e in via riservata.

Faccio affidamento su ognuno di voi per fare proprie queste regole. VINCI continuerà così a godere della fiducia dei suoi clienti del settore pubblico e privato, dei suoi partner, azionisti e dipendenti, e in questo modo rimarremo fedeli ai valori che ci uniscono.

Xavier Huillard,
Amministratore e CEO di VINCI

LE NOSTRE CONVINZIONI

Siamo un gruppo privato che opera nel pubblico interesse

VINCI finanzia, progetta, costruisce e gestisce impianti per l'utilizzo da parte delle comunità e degli individui: infrastrutture per i trasporti, edifici pubblici e privati, sviluppo urbano, reti energetiche e di comunicazione.

VINCI svolge quindi un ruolo importante per lo sviluppo urbano e territoriale. VINCI persegue questo scopo operando come un gruppo del settore privato che esegue lavori nel pubblico interesse. Coniughiamo così gli obiettivi a breve termine delle nostre attività aziendali con gli obiettivi a lungo termine dei nostri progetti e del nostro modello di concessioni-costruzioni.

Il nostro obiettivo è la global performance

Misuriamo le prestazioni delle nostre aziende non solo in base ai loro risultati economici e finanziari. Il nostro obiettivo è quello di creare valore globale. Come azienda coinvolta nello sviluppo urbano e rurale, abbiamo l'obbligo di volgere il fine ultimo e il valore sociale dei nostri progetti al rispetto delle aspettative degli utenti e della comunità. Dobbiamo sviluppare il valore ambientale dei nostri progetti in modo da affrontare il cambiamento climatico. La nostra performance è giudicata, tra l'altro, per il modo in cui i nostri progetti si fondono con il loro ambiente locale e contribuiscono allo sviluppo economico e sociale.



Crediamo nei valori umani

In VINCI, il successo economico sostenibile è indissolubilmente legato al nostro ambizioso progetto umano.

I nostri valori umani sono radicati nella nostra cultura di costruttori. Fiducia, rispetto, assistenza reciproca, mettere le persone prima dei sistemi e contemporaneamente incoraggiare l'iniziativa individuale e il lavoro di gruppo – principio fondamentale del cantiere – costituiscono il cuore della nostra identità di gruppo d'imprenditori. Questi valori guidano le nostre azioni e la nostra condotta. Essi sostengono il nostro management e la nostra struttura organizzativa. Si concretano, per tutti i nostri dipendenti, nella nostra politica di sviluppo sostenibile e negli impegni formalmente esposti nel nostro "Manifesto".

Il nostro modello di gestione assicura la nostra coesione

Comprendendo le nostre diverse linee di business, le aree di attività e i dipendenti, il metodo gestionale di VINCI garantisce la coesione del gruppo e ne guida lo sviluppo.

Il nostro modello è basato su un'organizzazione decentralizzata, sull'autonomia delle unità operative e sulla responsabilizzazione dei manager. La fiducia risposta in quest'ultimi è una parte integrante dei principi fondamentali di equità e trasparenza.

Questo modello incoraggia ogni dipendente ad esprimersi al meglio delle sue capacità all'interno di un quadro di regole chiare. Il valore riposto nell'iniziativa individuale procede di pari passo con il collegamento dei team e delle competenze, promuovendo le operazioni trasversali incentrate sul lavoro di squadra.

I veri successi sono quelli condivisi

Cercando prestazioni globali e perseguendo obiettivi sociali ed economici a lungo termine, VINCI aspira a condividere il suo successo con i suoi dipendenti, i suoi clienti, i suoi azionisti e la comunità in generale.

I NOSTRI IMPEGNI



Sociale

Rispettare i diritti umani nelle nostre attività

VINCI è un gruppo internazionale che opera in un numero crescente di Paesi. Anche se il contesto istituzionale ed il quadro nel quale operano le imprese di VINCI sono sensibilmente differenti, esse devono agire nel pieno rispetto dei diritti fondamentali delle persone e delle comunità locali che possono risentire dei nostri progetti.

Per ciò, VINCI ha elaborato la sua **Guida dei diritti umani** che formalizza l'insieme degli impegni del Gruppo e descrive le linee direttrici e le azioni che le imprese e i dipendenti devono attuare per assicurare il rispetto di diritti umani in qualsiasi nostra specialità di business o in qualsiasi Paese.

VINCI ha aderito nel 2003 al Global Compact delle Nazioni Unite. Ha preso l'impegno, sulla base di un programma volontario, di rispettarne i 10 principi e di comunicare le iniziative intraprese ogni anno.

Comportarsi come un datore di lavoro responsabile

VINCI si sforza di creare lavori a lungo termine laddove possibile. Il nostro obiettivo è di sostenere lo sviluppo della carriera di ogni dipendente, offrendo ad ognuno di essi un piano personalizzato di formazione e le prospettive di promuovere la maggior parte delle proprie abilità, creatività e spirito imprenditoriale. La gestione previsionale dell'occupazione e delle competenze correda questo approccio responsabile, che anticipa i cambiamenti nelle occupazioni ed identifica le necessità di risorse umane nel breve e medio termine.

A monte della selezione, le società di VINCI lavorano con le scuole e le istituzioni per l'occupazione, per assicurare che i loro lavori siano attrattivi, per progettare piani di formazione qualificanti, favorire l'inserimento e contribuire allo sviluppo del lavoro, in particolare, tra i giovani senza titolo di studio e tra i disoccupati da lungo tempo.

La responsabilità di VINCI come datore di lavoro è anche in evidenza nelle relazioni sociali che manteniamo con i rappresentanti dei lavori, nel rispetto del pluralismo e dell'indipendenza delle organizzazioni sindacali.

Garantire la sicurezza di ogni dipendente

Il primo dovere del Gruppo è di garantire la salute e sicurezza sul posto di lavoro dei propri dipendenti.

Obiettivo di VINCI è di non subire alcun incidente nei propri cantieri, nelle proprie sedi e durante gli spostamenti di lavoro. Questo obiettivo si riferisce indifferentemente ai dipendenti VINCI, ai lavoratori interinali e ai dipendenti dei subappaltatori. Le società del Gruppo intraprendono una gamma molto vasta di azioni di prevenzione mirate al raggiungimento di questo obiettivo. Un corso sulla sicurezza è previsto per tutti i dipendenti della società e misure quali briefings quotidiani aiutano ad assicurare che ogni dipendente sia attivamente coinvolto nel prevenire gli incidenti nel suo comportamento giornaliero. Il management a tutti i livelli è strettamente coinvolto nel supervisionare, implementare e verificare i processi di sicurezza. I risultati della sicurezza sono uno dei criteri utilizzati per verificare la prestazione dei manager.

Nel 2017 VINCI insieme al Comitato di gruppo europeo ha firmato una **Dichiarazione comune sulla salute e la sicurezza al lavoro**.

Assicurare a tutti le stesse opportunità

VINCI conferma il principio di proibire la discriminazione per qualsiasi motivo in ambito di assunzioni e di relazioni lavorative. La gestione delle Risorse Umane e, più a grandi linee, le relazioni tra dipendenti, sono basate su un principio di fiducia reciproca per far sì che ognuno venga trattato con dignità.

Al di là del loro ruolo nella promozione della mobilità verso l'alto, le società del Gruppo applicano una politica di gestione proattiva delle pari opportunità basata in particolare sulla parità dei sessi e sull'impiego di personale disabile, costrette all'immigrazione o avanti negli anni. Esse chiedono verifiche periodiche della loro pratica per orientare i loro sforzi di miglioramento. I top manager di VINCI garantiscono l'implementazione di questa politica ed assicurano che questi principi siano applicati da tutti i livelli di management.

Condividere i frutti della crescita

VINCI incoraggia l'azionariato dei dipendenti e la remunerazione individuale e gli incentivi enfatizzando le responsabilità individuali e le prestazioni di ogni lavoratore. Il Gruppo spinge la condivisione dei profitti con i dipendenti attraverso la partecipazione azionaria in base al contesto e alla legislazione di ogni Paese.

Incoraggiare l'impegno civico dei dipendenti

Coerentemente con i propri valori umani e di solidarietà, VINCI sostiene progetti sostenibili che creano legami sociali ed aiutano le persone escluse dal lavoro a trovare un impiego. Queste iniziative sono guidate soprattutto dalla VINCI Foundation, la quale offre ai dipendenti del Gruppo il contesto per un impegno civico. La Foundation combina il sostegno basato sulle competenze, con il quale i dipendenti promuovono progetti, ed il sostegno finanziario stanziato per gli investimenti da parte delle associazioni per il reimpiego e delle organizzazioni civiche che ricevono il finanziamento.

Le attività a sostegno della comunità sono anche effettuate su iniziativa delle filiali del Gruppo. Queste ultime contribuiscono così, in parallelo con i loro stabilimenti e le loro attività, alla protezione ambientale, alla valorizzazione del patrimonio e allo sviluppo sociale nelle loro aree.

In nessun caso un sostegno può essere promesso in cambio di vantaggi commerciali.



- La Guida sui diritti umani e la Dichiarazione comune sulla salute e la sicurezza al lavoro sono disponibili per tutti i dipendenti sull'intranet VINCI.





Ambiente

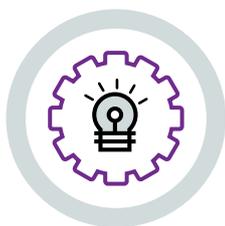
Implementare una politica di eco-efficiamento

VINCI è pienamente consapevole del necessario rinnovamento che la lotta contro i cambiamenti climatici implica per le sue imprese. Il Gruppo continua la revisione delle sue offerte e dei processi con l'intento di includere sistematicamente soluzioni con valore aggiunto per l'ambiente. VINCI ha dato priorità allo sviluppo di un eco-design, realizzando l'analisi del ciclo di vita e rafforzando i vari attori della catena di valore, dalla progettazione sino all'esecuzione dei lavori e al successivo funzionamento. Sviluppa applicativi di eco-paragone che consentono di ottimizzare le prestazioni energetiche degli immobili e limitano l'impatto ambientale delle strutture.

Ridurre l'impatto delle nostre attività

Sia nel settore delle costruzioni che delle attività operative VINCI si sforza di rispettare i più alti standard ambientali con rispetto alla conservazione delle risorse naturali, consumi energetici, gestione dei rifiuti e protezione della biodiversità. L'implementazione di sistemi di gestione ambientale, unitamente al sistema di gestione qualità, promuove il continuo miglioramento in questo settore.

Allo stesso tempo, VINCI è impegnata a misurare il proprio impatto ambientale. Il suo sistema di reporting ambientale copre virtualmente l'intera area delle sue attività. Il Gruppo sta misurando le sue emissioni di gas serra sin dal 2007 per intraprendere azioni volte a limitarli ed a misurare i risultati raggiunti. Oltre agli sforzi per ridurre le emissioni direttamente riconducibili alle sue attività, VINCI ha incluso i suoi partner, fornitori e clienti, nel proprio programma di miglioramento.



Innovazione

Sviluppare l'innovazione partecipativa ed aperta

Coerentemente con la sua dimensione di attore globale, VINCI attua una politica d'innovazione orientata verso lo sviluppo urbano, la mobilità sostenibile, il rendimento energetico nell'edilizia e nelle infrastrutture, e la trasformazione digitale. Al servizio dei progetti e dei clienti, l'innovazione contribuisce a migliorare i risultati delle imprese ed attirare e trattenere talenti. La politica d'innovazione combina, da una parte, programmi di ricerca e sviluppo svolti in collaborazione con attori del mondo scientifico ed universitario e, dall'altra parte, un approccio più operativo per sviluppare nuove soluzioni secondo metodi collaborativi all'interno del Gruppo e con partner fuori dal Gruppo. Questo approccio aperto è applicato, in particolare, all'innovazione digitale, maggior volano della trasformazione delle offerte del Gruppo.

VINCI ha implementato sistemi di riflessione prospettiva per coordinare il monitoraggio al livello del Gruppo nonché per identificare le tendenze che impatteranno a lungo termine sulle nostre specialità di business e sulle nostre attività.

LE NOSTRE REGOLE

Ogni dipendente di VINCI, a prescindere delle sue funzioni o del suo inquadramento, ha il dovere di rispettare le regole di condotta riportate in questo Codice.

Queste regole non intendono sostituire le leggi ed i regolamenti applicabili, ma mirano a definire atteggiamenti ed a dare punti di riferimento che si traducano in comportamenti privati ed aziendali esemplari nell'interesse del Gruppo.

Queste regole inquadrano ma non sostituiscono le regole specifiche emanate dai singoli poli del gruppo VINCI per garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti che disciplinano le loro attività.

Queste regole possono integrare o rafforzare - ma mai indebolire - quelle definite dai poli.

Nell'implementazione di queste regole, ogni dipendente deve usare buon senso ed integrità. Ogni dipendente deve acquisire sufficiente familiarità con le regole applicabili alla sua attività nel Paese nel quale lavora, per sapere quando rivolgersi alle autorità di vigilanza, all'ufficio legale, al dipartimento HR o al polo o ai consulenti del Gruppo.

Se queste regole dovessero risultare incomplete o imprecise in talune circostanze o se un dipendente si sentisse insicuro o dubbioso circa la condotta da tenere in specifiche situazioni, lui o lei è incoraggiato a consultare i supervisori, uffici del Gruppo o il/la referente per l'etica.

Rispetto di leggi e regolamenti

Le società di VINCI e tutti i loro dipendenti devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili in tutti i Paesi in cui operano.

Tutti i dipendenti devono astenersi da ogni comportamento che possa coinvolgere il dipendente, altri dipendenti, società del gruppo VINCI in pratiche illegali o scorrette. A questo riguardo, nel gruppo VINCI nessun obiettivo può essere definito, imposto, accettato o premiato in qualsiasi modo se il suo raggiungimento presuppone il deviare da queste regole.

Le disposizioni evidenziate di seguito non intendono coprire tutti gli obblighi legali che possono rendersi applicabili, ma evidenziare un certo numero di rischi che richiedono particolare attenzione.

Rispetto per gli individui e per i diritti umani

Il gruppo VINCI applica un'equa politica di gestione delle risorse umane nel rispetto della legge.

Essa vieta tutte le discriminazioni basate su motivi illeciti, legati al sesso, all'età, alla morale, all'etnia o alla nazionalità, allo stato di salute, alla disabilità, all'opinione o alla religione, alla politica o agli impegni sindacali.

Tutte le molestie e le persecuzioni di natura morale, sessuale e le più generiche pressioni illegittime, sono vietate.

Le imprese di VINCI rispettano la privacy dei dipendenti e dei terzi. Le imprese di VINCI rispettano le regole di trasparenza, di liceità, di proporzionalità e di rilevanza relative alla raccolta, ai trattamenti e al periodo di conservazione dei dati personali. Fanno sì che i dipendenti siano informati di queste regole e le applichino. Le persone interessate sono informate delle finalità dei trattamenti, delle modalità di accesso ai loro dati, del loro diritto di rettificare, cancellare i dati, e di limitare o di opporsi ai trattamenti. La raccolta dei dati è limitata a quelli necessari alle finalità dei trattamenti. Il periodo di conservazione è adatto alle finalità di ogni trattamento e alle obbligazioni legali. Tutte le misure necessarie sono implementate per garantire il migliore livello di sicurezza e di confidenzialità dei dati raccolti per evitarne la divulgazione.

Le imprese di VINCI e i loro dipendenti si impegnano a non ledere i diritti umani.

Il Gruppo ha identificato cinque campi in cui le attività del Gruppo possono avere impatti significativi sui diritti umani :

- migrazione della manodopera e processi di selezione;
- condizione di lavoro;
- condizione di vita;
- pratiche relative ai diritti umani e catena di valore;
- comunità locali.

In ciascuno di questi campi le linee direttrici di VINCI prevedano raccomandazioni esplicite e dettagliate per evitare rischi di violazione ai diritti umani.

Le imprese di VINCI devono formare i loro dipendenti all'identificazione di questi rischi. Devono fare un audit delle loro pratiche e delle situazioni a rischio nelle loro aree e devono implementare azioni di prevenzione e di gestione di questi rischi.

Inoltre al Patto mondiale delle imprese (Global Compact) delle Nazioni Unite, VINCI ha aderito alle seguenti norme internazionali :

- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo;
- Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL);
- Principi guida dell'OCSE per le società multinazionali;
- Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali;

Diritto della concorrenza

Nella maggior parte dei Paesi in cui il gruppo VINCI opera sono state adottate norme che impediscono la violazione del principio di libera concorrenza. Queste regole, che derivano, in particolare, dagli articoli 101 e 102 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, (TFUE) devono essere strettamente rispettate.

L'infrazione illegale della libertà di concorrenza, che non è tollerata all'interno del gruppo VINCI in ogni Paese, può assumere diverse forme, in particolare:

- accordi tra concorrenti per aumentare o fissare i prezzi, ridurre la concorrenza nelle procedure di gara, stabilire restrizioni o quote produttive, ripartire i mercati, ecc.
- un semplice scambio di informazioni tra concorrenti, in particolare prima di presentare un'offerta nell'ambito di una gara può essere considerato illegale se l'intento è quello di falsare la concorrenza;
- abuso di posizione dominante, nel quale una società cerca di ottenere un vantaggio in base alla posizione che detiene in un mercato per estromettere i suoi concorrenti;
- sfruttamento abusivo di una posizione di dipendenza economica in cui un cliente o fornitore di una società si trova rispetto a quest'ultima.

All'interno di VINCI e in conformità alle specifiche caratteristiche di ogni polo, vengono organizzati corsi per assicurare che queste regole siano adeguatamente comprese dai dipendenti interessati.

A questo riguardo, particolare attenzione deve essere prestata ad assicurare che ogni consorzio, anche temporaneo, al quale partecipi una entità di VINCI sia costituito e agisca nel rispetto delle regole sulla concorrenza che si applicano nel Paese interessato e che tenga in considerazione il legittimo interesse del cliente in questione.

Ogni società, unitamente alla sua direzione e ai suoi dipendenti, che dovesse violare queste regole sarà soggetta a severe conseguenze civili e penali, oltre ad ogni altra sanzione che il gruppo VINCI dovesse decidere di applicare.

Tutti i dipendenti di VINCI devono astenersi da ogni comportamento che possa essere interpretato come una pratica anti concorrenza nel mercato nel quale il Gruppo opera.

Lotta alla corruzione

La fase di negoziazione e l'esecuzione dei contratti privati o pubblici non deve essere influenzata da comportamenti o atti che possano essere giudicati come corruzione attiva o passiva, collusione con l'intento di influenzare o favorire.

Nessun dipendente di VINCI può, direttamente o indirettamente, attribuire a terzi indebiti vantaggi di qualsivoglia natura con l'intento di ottenere o mantenere una transazione commerciale o un trattamento di favore.

Tutte le forme di corruzione nei confronti di pubblici dipendenti sono vietate.

Ogni dipendente deve evitare rapporti con terzi che possano metterlo in una posizione di obbligo e sollevare dubbi sulla sua integrità. Allo stesso modo, ogni dipendente deve fare attenzione a non esporre a simili dubbi un terzo che egli stesso sta cercando di convincere o incoraggiare a fare affari con società del gruppo VINCI.

Ogni dipendente che dovesse ricevere una richiesta di questo tipo deve riferire al suo responsabile, che prenderà provvedimenti per far cessare la situazione.

Regali possono essere offerti o accettati da o per conto di una società VINCI solo se il loro valore è simbolico o trascurabile in base alla circostanze e solo se essi non siano ritenuti tali da far nascere dubbi sull'onestà del donante o sull'imparzialità del ricevente.

Ogni dipendente del Gruppo deve riferirsi al **Codice di condotta anticorruzione** del Gruppo che specifica le regole applicabili in materia.

Agenti di vendita

Le società di VINCI usano intermediari come agenti di vendita, consulenti o intermediari solo se questi ultimi sono in grado di fornire un servizio legittimo ed utile sulla base di specifiche competenze professionali. Questo esclude, ovviamente, l'uso di un intermediario per porre in atto operazioni illecite o che potrebbero essere qualificate di corruzione.

Le società di VINCI devono assicurare che questi intermediari non compromettano il Gruppo commettendo atti illeciti.

A questo proposito, esse devono:

- selezionare attentamente i partnersulla base delle competenze e della reputazione, con particolare evidenza della condotta etica negli affari;
- evidenziare accuratamente i servizi che questi partner dovranno rendere e il compenso cui daranno diritto;
- verificare la realtà e l'entità dei servizi resi e la coerenza della remunerazione con i servizi forniti.

Finanziamento di attività politiche

Il gruppo VINCI rispetta la normativa che proibisce o disciplina il finanziamento dei partiti politici e dei candidati per l'elezione ai pubblici uffici. In questo contesto, ogni decisione di contribuire direttamente o indirettamente al finanziamento di attività politiche deve ricevere l'approvazione preventiva della direzione della società interessata, che resta responsabile della verifica della legalità e della verifica dell'appropriatezza del finanziamento proposto.

Il gruppo VINCI rispetta l'impegno dei suoi dipendenti che partecipano quali cittadini alla vita pubblica. Ogni dipendente coinvolto, come parte della sua attività personale, nel processo decisionale da parte di uno Stato, un'autorità pubblica o locale deve astenersi da ogni decisione che possa coinvolgere il Gruppo o una delle sue entità.

Prevenire i conflitti d'interessi

Ogni dipendente di VINCI è sotto obbligo di fedeltà nei confronti del Gruppo.

Egli o ella deve pertanto astenersi scrupolosamente da ogni attività diretta o indiretta o da discorsi che possono porlo/a in una situazione di conflitto d'interessi nei confronti del Gruppo.

Un dipendente deve in particolare astenersi dal detenere interessi in una società – possa essa essere un cliente, un fornitore o un concorrente del Gruppo – se l'investimento potrebbe influenzare il suo comportamento nell'esercizio delle proprie funzioni nei confronti del Gruppo.

Ogni dipendente deve ottenere un permesso scritto del suo responsabile prima di intraprendere per conto di una società di VINCI, una transazione con una società della quale egli/ella o un membro della sua famiglia sia un importante azionista o un dirigente.

Nessun dipendente può accettare un incarico o un lavoro offerto da un fornitore, cliente o concorrente, se questa accettazione potrebbe influenzare la sua prestazione o la capacità di giudizio nell'espletamento dei suoi obblighi verso il Gruppo.

Se un dipendente dovesse tuttavia affrontare il rischio di un conflitto di interessi, egli o ella deve, in uno spirito di trasparenza, informare immediatamente il proprio responsabile ed astenersi da qualsiasi coinvolgimento nelle relazioni tra il gruppo VINCI e il terzo coinvolto sino a quando una soluzione non sia stata trovata.

Comunicazione ed informazione

Il gruppo VINCI attribuisce grande importanza alla qualità delle informazioni che diffonde e si sforza di fornire informazioni affidabili e trasparenti, in particolare ai propri azionisti e al pubblico in generale.

La direzione del Gruppo richiede che ogni dipendente, a qualsiasi livello, si faccia carico di assicurare la qualità e l'accuratezza delle informazioni che diffonde all'interno del Gruppo.

Un dipendente non può rivelare al di fuori del Gruppo informazioni confidenziali di cui egli/ella fosse a conoscenza quale risultato dei suoi compiti o in conseguenza dell'appartenenza al Gruppo. Un dipendente non deve rivelare informazioni confidenziali ai dipendenti del Gruppo che non sono autorizzati a riceverle.

Informazioni circa i risultati, previsioni e altri dati finanziari, acquisizioni e dismissioni, offerte commerciali, nuovi prodotti, servizi, know-how e risorse umane deve essere considerato strettamente confidenziale.

Poiché VINCI è una società quotata, ogni comunicazione indirizzata agli organi di informazione potrebbe danneggiare la sua immagine e deve essere accuratamente preparata. I rapporti con gli organi di informazione, investitori, analisi finanziari e istituzioni pubbliche sono sotto la responsabilità della direzione generale, e dei dipartimenti di comunicazione, relazioni con gli investitori, e comunicazione finanziaria.

Ogni dipendente di VINCI ha l'obbligo di proteggere le proprietà e gli investimenti del Gruppo.

Protezione del patrimonio

Questi non sono limitati ai beni immobili o mobili. Comprendono idee e know-how creati da dipendenti del Gruppo così come la reputazione del Gruppo. Liste di clienti, subappaltatori, fornitori, informazioni riguardanti i contratti, pratiche tecniche o commerciali, offerte tecniche o studi e, più in generale, tutti i dati e le informazioni alle quali i dipendenti hanno accesso nello svolgimento dei propri compiti fanno parte del patrimonio del Gruppo.

Il dovere di protezione permane nonostante la risoluzione del contratto di lavoro.

Nessun dipendente può appropriarsi di un bene del Gruppo per il suo uso personale o per metterlo a disposizione di terzi per un uso o a beneficio di parti fuori dal Gruppo.

Sistemi di comunicazione

Sistemi di comunicazione e reti intranet sono proprietà del Gruppo e sono utilizzati per fini aziendali. L'uso personale è autorizzato per quanto si mantiene entro limiti ragionevoli, o è giustificato dalla necessità dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

E' proibito utilizzare i sistemi e le reti a fini illeciti, tra l'altro per trasmettere messaggi di stampo razzista, sessuale o ingiurioso. E' proibito fare copie illegali degli strumenti informatici usati dal Gruppo o di usarli senza autorizzazione.

VINCI si è dotata di una **Guida per gli utenti dei Sistemi Informatici** che descrive :

- le regole generali di uso delle risorse informatiche;
- i divieti e le cautele che devono essere adottate nell'uso di Internet, della posta elettronica, dei computer portatili, degli strumenti, programmi, applicativi messi a disposizione da VINCI;
- i principi di protezione e di controllo che possono essere implementati.

Trasparenza e controllo interno

Ogni dipendente deve essere parte del continuo miglioramento del sistema di gestione dei rischi e deve facilitare l'identificazione e la risoluzione dei problemi. Ogni dipendente deve meticolosamente e diligentemente prendere parte alle indagini, alle revisioni e ai controlli svolti come parte dei controlli interni.

Le operazioni e le transazioni effettuate dal Gruppo devono essere accuratamente e onestamente registrate nella contabilità di ogni società nel rispetto con i regolamenti applicabili e con le procedure interne. Ogni dipendente che si occupa di registrazioni contabili deve farlo accuratamente e onestamente e assicurare che ogni operazione sia adeguatamente documentata. Tutti i trasferimenti di fondi richiedono un'attenzione speciale, in particolare con riferimento all'identità del percipiente e ai motivi della disposizione.

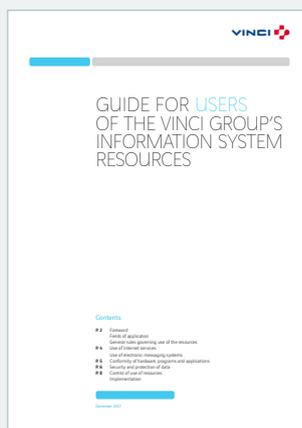
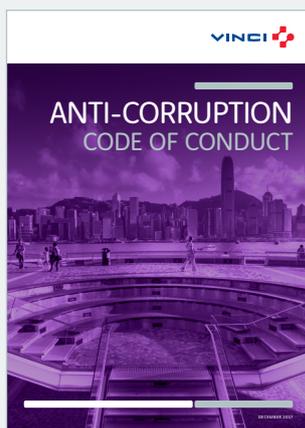
Ogni ostacolo alla regolare esecuzione dei controlli e delle verifiche da parte di uffici della società o revisori contabili ed ogni mancata comunicazione di informazioni quale parte di tali controlli, è proibita e costituisce una seria infrazione di queste regole.

Transazioni finanziarie

Compravendita di azioni fatte da dipendenti, sia in ambito lavorativo che quale investimento personale, che riguardi azioni quotate del Gruppo deve rispettare la legge e i regolamenti che disciplinano le attività finanziarie.

La circolazione di false informazioni, comunicazione e uso di informazioni privilegiate e la manipolazione del prezzo delle azioni sono soggetti a procedimenti penali.

In particolare è d'obbligo per ogni dipendente assicurare la confidenzialità di tutte le informazioni non divulgate che possano influenzare il prezzo delle azioni VINCI o qualsiasi altro titolo quotato sino a quando l'informazione non sia resa pubblica dalle persone autorizzate. Allo stesso modo, tutti i dipendenti devono astenersi dallo scambiare azioni VINCI o altri titoli quotati del Gruppo sino a quando l'informazione che potrebbe influenzare il prezzo di tali azioni o titoli non sia stato reso pubblico. L'uso diretto o indiretto di tali informazioni per trarne un profitto personale o per consentire a terzi di compiere un'operazione di borsa è vietata e soggetta a procedimenti penali.



- Il Codice di condotta anticorruzione di VINCI e la Guida per gli utenti dei Sistemi Informatici sono disponibili per tutti i dipendenti sull'intranet del Gruppo.



L'IMPLEMENTAZIONE

Ogni entità del gruppo VINCI è responsabile per l'implementazione di queste regole etiche conformemente ai vincoli e alle caratteristiche specifiche della propria attività e della collocazione geografica. La conformità e l'applicazione di queste regole è richiesta ad ogni dipendente in relazione ai suoi obblighi e alle sue responsabilità. Ognuno deve essere vigile in relazione alla propria condotta ma anche a quella dei suoi colleghi di lavoro e dei collaboratori che gestisce.

Protocollo di denuncia di irregolarità

Se un dipendente vuole segnalare un comportamento o una situazione contrari alle presenti regole, può utilizzare il dispositivo di denuncia della sua entità, ove presente, o il dispositivo di denuncia del Gruppo, nel rispetto delle leggi e delle prassi proprie al paese dove abita o dove lavora.

Sanzioni

E' ribadito che queste regole, che sono state esaminate e approvate dal Comitato Esecutivo di VINCI, sono obbligatorie e che ognuno all'interno del Gruppo deve attenersi ad esse, qualunque sia la sua posizione.

Ogni infrazione da parte di un dipendente nel rispettare queste regole costituisce una colpa e potrebbe essere soggetta a sanzioni appropriate e pene comminate dal proprio datore di lavoro all'interno del Gruppo, in conformità con le leggi applicabili al dipendente coinvolto, nonché nel rispetto dei diritti legittimi del medesimo e, ove opportuno, delle norme nazionali in materia di procedimenti giudiziari.

Queste sanzioni possono, in particolare, in conformità alle leggi vigenti, includere il licenziamento per colpa e la richiesta di danni da parte di VINCI, anche se il mancato rispetto delle regole è stato evidenziato dal Gruppo stesso nel corso delle procedure di controllo interno.

Ognuno deve provvedere alla corretta applicazione del Codice in relazione alla propria condotta ma anche a quella dei suoi colleghi di lavoro e dei collaboratori che gestisce.



I V E R I
S U C C E S S I
S O N O
Q U E L L I
C O N D I V I S I

VINCI
1, cours Ferdinand-de-Lesseps
F-92851 Rueil-Malmaison Cedex
Tel.: + 33 1 47 16 35 00
www.vinci.com

