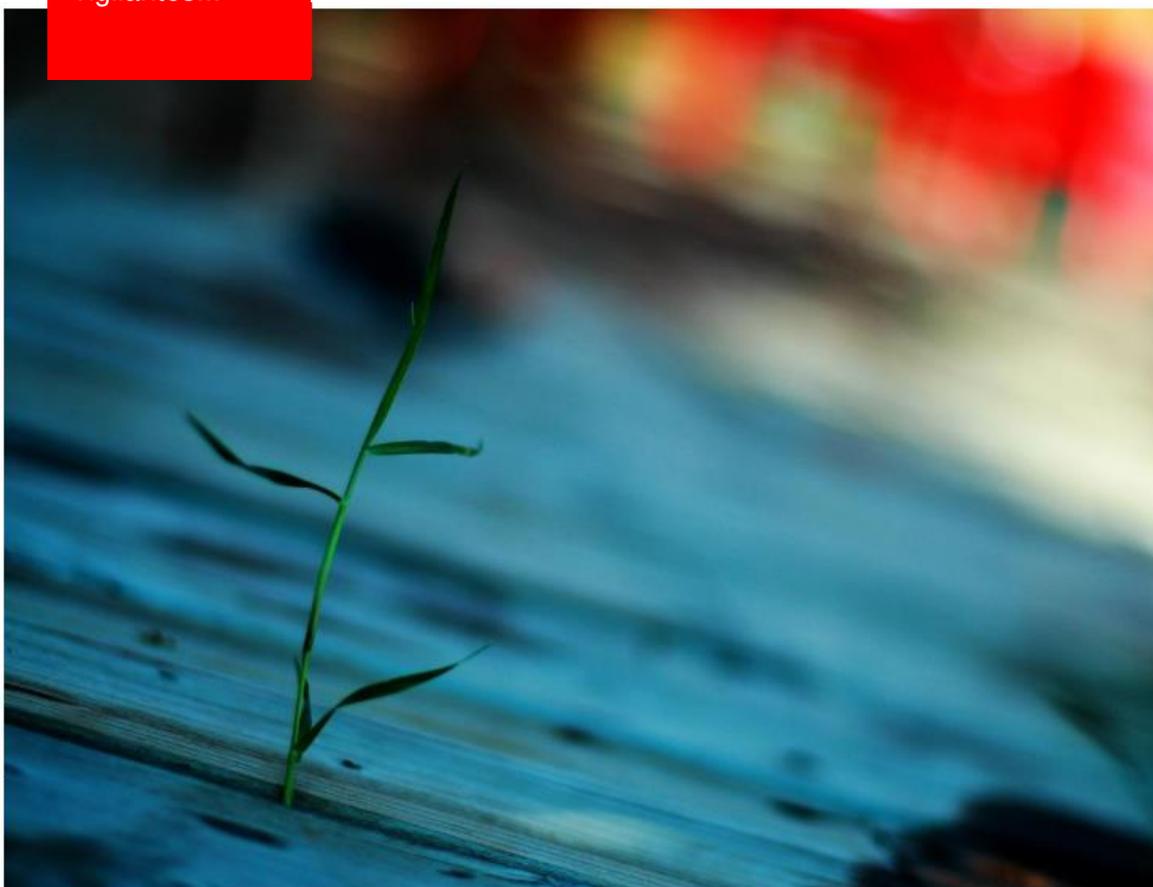




Ética & Compromissos

Sejamos
orgulhosos dos
nossos valores,
fiqueamos
vigilantes...



© Concours photo Eiffage

Janeiro 2018

Índice

| | |
|--|----|
| Valores e Compromissos | 3 |
| Código de conduta e respeito por regras | 4 |
| Respeito pelas pessoas..... | 6 |
| Respeito pelos fornecedores | 9 |
| Política de desenvolvimento sustentável..... | 11 |
| Contribuição para o desenvolvimento regional..... | 12 |
| Respeito pelo meio ambiente | 13 |
| Compromissos internacionais..... | 16 |
| Procedimentos de controle e prevenção de fraudes | 17 |

Advertência

Este documento "Ética e Compromissos" reúne os vários elementos que constituem a abordagem ética do Grupo EIFFAGE. Não pretende ser exaustivo nem normativo em si mesmo, e não toma o lugar dos documentos legais e das regras em vigor nas empresas do Grupo.

Em caso de dúvida ou imprecisão relativamente à aplicação destas regras éticas e de comportamento, cabe a cada pessoa encaminhar o assunto para os seus superiores hierárquicos ou para as pessoas responsáveis pela sua aplicação.

Valores e Compromissos

Responsabilidade, confiança, transparência, exemplaridade, lucidez, coragem e combatividade... o Guia de Ética e Compromissos EIFFAGE afirma estes valores que constituem os princípios orientadores dos compromissos do Grupo com as suas partes interessadas internas e externas.

O Guia de Ética e Compromissos da EIFFAGE constitui a base federativa comum das entidades que compõem a EIFFAGE (conhecida desde 1991 por todo o corpo social) que estabelecem os princípios intangíveis do Grupo. Estes princípios envolvem a satisfação do cliente, o respeito devido aos colaboradores, relações equilibradas com os acionistas e a tomada em consideração das expectativas das várias partes interessadas da EIFFAGE, como os seus parceiros, fornecedores e subcontratados, entidades públicas, associações, residentes locais, etc.

Esses valores destacados são:

- **responsabilidade** para com os funcionários e hierarquia, em relação aos clientes e parceiros;
- **confiança** em todos os colaboradores, entre negócios do Grupo, entre departamentos operacionais e funcionais;
- **transparência**: essencial ao respeito dos valores de confiança e responsabilidade, motiva o dever de alerta de todos os colaboradores, justifica o reforço dos procedimentos de auditoria e controlo e a assistência que todos os colaboradores devem prestar aos mesmos;
- **exemplaridade** dos Diretores;
- **o respeito** devido aos clientes, colaboradores, fornecedores e todos os parceiros de negócios;
- a proibição de todos os conflitos de interesse e moderação nas despesas funcionais e o reembolso das despesas;
- **lucidez** quanto à evolução e perspetivas de evolução dos mercados da EIFFAGE;
- **coragem e combatividade**, valores necessários para superar períodos de atividade mais moderada



O Guia é dado a todas as novas contratações que aderem ao Grupo e são divulgadas em todos níveis hierárquicos, em todos os ramos.

O Guia de Ética e Compromissos da EIFFAGE está disponível no website da Intranet e em www.eiffage.com.

Código de conduta e respeito por regras

O Grupo respeita as instituições dos países onde opera e as regras estabelecidas pela comunidade internacional. A vigilância é especialmente necessária desde que EIFFAGE lançou o seu desenvolvimento no mercado internacional.

Código de conduta

Durante muitos anos, o Grupo EIFFAGE tem vindo a implementar regras de funcionamento ético, tanto a nível interno como no exterior. Estas regras devem ser cumpridas por todos os interessados, principalmente pelos empregados do Grupo.

Estes compromissos visam assegurar a integridade e o comportamento em conformidade com as leis, de todas as formas e em todos os territórios onde o grupo tem operações. Refletem também a determinação do Grupo em desenvolver a confiança e lealdade dos seus clientes e parceiros.

Num ambiente que exige cada vez mais transparência e precisão, o Código de Conduta tem o objetivo específico de definir e ilustrar vários tipos de comportamento que devem ser proibidos, uma vez que são considerados como constituindo os atos de má conduta mais graves que podem ser cometidos no contexto das operações do Grupo, a fim de prevenir tais incidentes, em conformidade com toda a legislação aplicável.

As regras estabelecidas no Código de Conduta destinam-se principalmente a prevenir e proibir comportamentos que promovam a concorrência desleal e delitos de favoritismo, corrupção e tráfico de influência. Abrangem também lavagem de dinheiro e conflitos de interesses.

As definições destas infrações e as suas ilustrações estão incluídas no documento em anexo ao Código de Conduta, sob o título: "Código de Conduta - Definição e ilustrações de situações, práticas e condutas proibidas".

Todas estas regras são aplicáveis com base numa reciprocidade completa para toda a cadeia de atores, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e parceiros.

Estas regras tratam, nomeadamente, dos pagamentos de facilitação (com referência às recomendações do Conselho da OCDE), do financiamento de partidos políticos, do recurso a intermediários, presentes e convites, do patrocínio e mecenato, e doações a instituições de caridade.

As regras de um código de conduta não podem prever todas as situações e são ineficazes a menos que estas estejam ancoradas nos valores do Grupo. Ao implementar estas regras, o comportamento de cada indivíduo deve ser orientado por esses valores, bem como pelo senso comum e lucidez. Cada indivíduo deve também agir com um sentido aguçado de responsabilidade e de exemplaridade.

Respeito pelas regras

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

O Grupo respeita os regulamentos da AMF em termos de prevenção dos riscos do abuso de informação privilegiada. Os funcionários que aparecem na lista de "infiltrados" no significado das regras da AMF são devidamente informados do facto.

CÍRCULOS DE INFLUÊNCIA E LOBBY

O Grupo está representado nos organismos nacionais e locais que representam os empregadores (FNTP, FRTP, FFB, EGFBTP, SERCE, USIRF, FGC, CNCT, CIAN, Centre Technique des Industries Mécaniques, ConstruirAcier, e assim por diante). A EIFFAGE representa também os Sectores da Construção com MEDEF e o seu Grupo Internacional.

O Grupo, em seu próprio nome e em nome das suas filiais, declarou os seus lobistas à Alta Autoridade para a Transparência na Vida Pública Francesa (Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique - HATVP).

ACTIVIDADES PÚBLICAS DOS EMPREGADOS

O "compromisso de cidadão" de um funcionário que participa na vida pública é respeitado no âmbito profissional da EIFFAGE.

No entanto, o trabalhador envolvido nunca deve comprometer moral ou financeiramente o Grupo ou uma das suas entidades nas atividades ou responsabilidades que assume como cidadão, incluindo aquelas para as quais poderia ser envolvido numa decisão que afeta o Grupo ou uma das suas entidades. Estas disposições estão também contidas no Código de Conduta.

Respeito pelas pessoas

Desde o seu início, em meados do século XIX, a EIFFAGE cresceu e construiu a sua reputação no respeito pelos valores e compromissos com os seus colaboradores e partes interessadas. O Grupo sempre procurou contribuir para o progresso e desenvolvimento da sociedade em que se insere. Para isso, implementa integralmente ações de promoção de funcionários, igualdade de oportunidades e recolocação profissional para pessoas em dificuldade.

Normas Internacionais do Trabalho

Quase todos os países em que o Grupo opera, ratificaram as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.

A EIFFAGE está plenamente envolvida na observância destas regras:

- Trabalho forçado: C29 - C105;
- Trabalho infantil: C138 - C182;
- Discriminação: C100 - C111;
- Liberdades da União: C87 - C98.

Segurança e Saúde

Para além da conformidade regulamentar, a abordagem de proteção da segurança e saúde dos empregados da EIFFAGE significa um forte compromisso com o respeito devido aos empregados. Este ponto é especificado pelo artigo 1.2 do Guia de Ética e Compromissos da EIFFAGE: "A observância das regras de segurança e saúde constitui a pedra angular de uma política de prevenção de acidentes de trabalho. O objetivo é zero acidentes".

Este processo não é novo e envolve, na prática, abordagens de melhoria contínua que são comuns aos ramos e à sua aplicação através de um vasto leque de ações de prevenção adaptadas às características específicas das empresas:

- sensibilização dos colaboradores por meio de campanha dedicada e manifestações pontuais;
- formação, como reuniões obrigatórias de segurança e formação especial para os gestores;
- desenvolvimento de novos métodos de trabalho mais seguros;
- aperfeiçoamento dos equipamentos utilizados na prevenção de patologia e LME (lesões musculoesqueléticas);
- substituição dos produtos mais perigosos por outros de menor impacto;
- organização dos postos de trabalho;
- partilha de boas práticas;
- organização, no âmbito dos Desafios de Inovações, de uma categoria dedicada à prevenção e segurança dos empregados e trabalhadores nos locais de trabalho.

Desde 2011, em cooperação com os parceiros sociais e com o acompanhamento da ANACT, o Grupo tem trabalhado na implementação de uma gestão reforçada para a prevenção dos riscos psico-sociais no local de trabalho, com um primeiro acordo assinado em 16 de Maio de 2011, e depois renovado em 22 de Outubro, 2014. Atualmente, todos os ramos do Grupo têm acordos ou programas de ações sobre este assunto.

Segurança do pessoal

O Grupo EIFFAGE fez da segurança dos seus colaboradores uma prioridade, tanto nos países onde tem operações como nos casos em que o pessoal é chamado a viajar para o estrangeiro.

Todos os dias, os noticiários nos lembram que não existe “zero acidente” e que deve-se ter um cuidado especial ao trabalhar no exterior devido a uma ampla gama de riscos, como acidentes, acidentes naturais, perigos e riscos políticos, criminais e terroristas.

O Grupo estabeleceu procedimentos e disponibilizou ferramentas para monitorizar situações e informar os colaboradores sobre os riscos e as medidas tomadas.

Prevenção da discriminação

Como signatária das Diretrizes sobre Diversidade, Aprendizagem e Igualdade de Oportunidades na Educação, a EIFFAGE empreendeu ações para promover a diversidade da igualdade de competências no recrutamento.

Na JJTOMÉ, a **igualdade de oportunidades** e a **não discriminação** são partes integrantes do processo de recrutamento e dos nossos projetos.

Oferecemos oportunidades atraentes para o desenvolvimento profissional e promovemos uma política eficaz de gestão de talentos tanto para mulheres como para homens em todas as áreas de negócios.

Procuramos uma distribuição equilibrada da força de trabalho, bem como a melhoria das condições de trabalho, promovendo medidas de conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, favorecendo uma cultura empresarial orientada para a igualdade e a prevenção de qualquer comportamento discriminatório.

No acolhimento efetuado pelos recursos humanos é abordado este tema e entregue um documento da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que define as obrigações do Código do Trabalho nesta matéria. Documento disponível na intranet.

Numerosos acordos e planos de ação regem a **mistura homem/mulher** no Grupo. Num ambiente de trabalho que ainda é em grande medida masculino, definem-se prioridades que vão desde o aumento do número de mulheres em cargos de gestão até à garantia da total igualdade de género em termos de formação, remuneração e promoção.

No que diz respeito à **deficiência**, os ramos do Grupo também são ativos através de planos de ação cujos compromissos relacionam-se principalmente com a mudança de perceção da deficiência, aumento da permanência dos trabalhadores no posto, assistência e integração para os deficientes, gestão de carreiras e cooperação reforçada com empresas de deficiência.

Existem **planos de ação sénior** ou equivalentes em todos os ramos com vista a manter os funcionários com 55 anos ou mais, posicionando o pessoal sénior como mestres de aprendizes ou mentores e dando continuidade ao seu desenvolvimento e formação, para além de propor esquemas conducentes ao recrutamento.

E o domínio insuficiente das **competências básicas**, que é não só uma barreira à integração social e ao desenvolvimento vocacional, mas também um fator de risco em empregos em que a compreensão adequada das instruções é um requisito fundamental – especialmente no que diz respeito à segurança – e ações de longo prazo para combater o analfabetismo estão implementados nas filiais do Grupo que enfrentam este problema.

Evitar a deslocalização

A deslocalização de atividades económicas e/ou industriais, definida pela mudança de localização de uma unidade produtiva, não faz parte das práticas do Grupo, dada a natureza das suas atividades que privilegiam respostas locais nos mercados onde já se encontra fisicamente implantado.

Evitar o uso de mão-de-obra ilegal

A EIFFAGE faz todos os esforços para controlar os riscos de trabalho ilegal aplicando procedimentos de verificação nos locais de trabalho e fábricas para:

- Inventariar todos os empreiteiros presentes nos locais,
- Verificar as autorizações, autorizações de residência e documentos de identidade dos trabalhadores estrangeiros,
- Fazer verificações pontuais das pessoas que trabalham nos locais de trabalho.

Abolição do trabalho infantil

A EIFFAGE aplica as leis e regulamentos dos países onde opera, e a utilização de trabalho infantil é estritamente proibido.

Além disso, de acordo com as disposições da Organização Internacional do Trabalho e os princípios do Global Compact que assinou em 2005, o Grupo faz todos os esforços para nunca direta ou indiretamente empregar crianças em países onde a legislação nesta área é inexistente ou reconhecidamente aplicada de forma imperfeita

Mais detalhes são apresentados no relatório anual e no site www.developpementdurable.eiffage.com

Respeito pelos fornecedores

As ambições da EIFFAGE em termos de integração do desenvolvimento sustentável nas empresas exigem a compreensão das expectativas e requisitos para isso, entre os funcionários que atuam nas funções de compras, a sua aplicação a todas as etapas do processo de compra.

Os fornecedores e subcontratados, que são componentes do valor do Grupo (perto de 50% das suas receitas) e contributores em termos de compras responsáveis e inovação, representam uma das alavancas para o desenvolvimento ao serviço da política de desenvolvimento sustentável.

Política de compras

A compra contribui diretamente para responder às questões de desenvolvimento sustentável:

- contribuindo para o controlo de riscos em termos de ética profissional;
- constituindo uma importante alavanca económica e social para servir o Grupo e os seus parceiros, fornecedores e subcontratados;
- manutenção de empregos locais em benefício dos territórios onde o Grupo tem operações.

O código de conduta de compras elaborado em 2009 foi substituído por uma carta de compras em 2017. Além disso, a política de compras do Grupo estabelece a sua estratégia de compras e inclui os seguintes pontos:

- integração de critérios de Sustentabilidade nas Condições Gerais do Contrato do Grupo;
- estabelecimento de relações sustentáveis e equitativas com fornecedores e subcontratados que partilham os valores ambientais, laborais e sociais da EIFFAGE, com especial atenção às PME e atores locais;
- referenciamento e atribuição de contratos de fornecedores e subcontratados, tendo em conta os conhecimentos especializados e forças locais e regionais (PME, filiais locais de fornecedores a nível nacional, etc.);
- desenvolvimento de compras que contribuam para a colocação e emprego de trabalhadores com deficiência;
- esforços para reduzir as emissões de gases com efeito de estufa;
- gestão da inovação por parte dos fornecedores.

Esta política é apoiada por campanhas contínuas que visam a profissionalização dos compradores e a melhorias dos processos.

A política de compras é detalhada no relatório anual e no website www.developpementdurable.eiffage.com

Carta para compras

A carta de compras substituiu o código de conduta de compras que foi escrito em conjunto em 2009 com base na cooperação entre os departamentos de Compras, Auditoria Interna e Riscos e Desenvolvimento Sustentável do Grupo.

A carta de compras destaca aspetos específicos das práticas da função de compras e constitui um documento de referência para a comunidade de compradores do Grupo. Incorpora as disposições do novo Código de Conduta EIFFAGE.

A Carta integra os dez princípios do Pacto Global e os dez compromissos da diretriz de relacionamento responsável com fornecedores (antiga Diretriz de Mediação de Crédito). Nela estão especificadas as regras de comportamento e os padrões éticos que as pessoas devem seguir, assim como as expectativas da EIFFAGE em relação aos seus fornecedores e subcontratados.

Todos os Diretores de Compras estão atentos ao seu devido entendimento e observância pelos colaboradores sob sua responsabilidade. Estão vigilantes no estabelecimento de relações com fornecedores, a todos os níveis das suas empresas, que reflitam os princípios estabelecidos. A Carta de Compras do Grupo EIFFAGE está incluída nos documentos de consulta dos acordos-quadro.



Respeito às empresas subcontratadas

A CDAF (Associação de Compradores de França), com base num pedido da Mediação de Crédito, elaborou diretrizes de boa conduta para organizar o relacionamento entre os grandes diretores e as PMEs. A EIFFAGE comprometeu-se desde a fase de conceção a esta abordagem através da sua Coordenação de Compras, e a 11 de Fevereiro de 2010 assinou as Diretrizes de Mediação de Crédito (que agora denominam Diretrizes de Relações com Fornecedores Responsáveis) que estabelecem 10 compromissos para gestores de compras:

- garantir a equidade financeira com fornecedores;
- promover a colaboração entre os principais fornecedores estratégicos;
- reduzir os riscos de dependências recíprocas entre os principais fornecedores;
- envolver os principais dirigentes do seu setor;
- avaliar o custo total da compra;
- incluir a dimensão ambiental nas compras;
- supervisionar a responsabilidade territorial da empresa;
- profissionalizar os compradores e os terceiros responsáveis pelas compras;
- acompanhar as relações com fornecedores, através da função de compras;
- remunerar os compradores de acordo com uma política coerente com os princípios do Guia.



A correta aplicação destes princípios beneficia da atuação do Mediador do Grupo neste domínio.

Política de desenvolvimento sustentável

A implementação da estratégia de desenvolvimento sustentável do Grupo tem um duplo objetivo, controlar os seus impactos e garantir a viabilidade a longo prazo das suas atividades.

A mudança para uma verdadeira rutura com as técnicas do passado é cada vez mais real: substituições completas de derivados de combustíveis fósseis, uso mais responsável dos recursos naturais, reciclagem mais sistemática dos materiais produzidos pela desconstrução e restauração de terras artificializadas, são agora objeto de cada vez mais experiência madura e fontes de diferenciação competitiva.

Há uma apresentação detalhada da política de desenvolvimento sustentável em cada relatório anual de desenvolvimento sustentável.

Para reafirmar as políticas do Grupo EIFFAGE, o Presidente e CEO do Grupo, Benoît de Ruffray, assinou uma Carta de Desenvolvimento Sustentável em julho de 2016. Esta Carta, que é especialmente aplicável a todos os funcionários do Grupo, define as ambições do Grupo:

- Promover soluções que respondam às necessidades das gerações futuras através da investigação e inovação.
- Desenvolver conhecimentos, práticas e padrões de cidades sustentáveis, engenharia ecológica, alternativas energéticas e desenvolvimento de energias renováveis, economia circular, novos modos de mobilidade, redes conectadas e indústria do futuro.
- Compartilhar os nossos compromissos com as nossas equipas, parceiros, subcontratados, fornecedores e clientes.



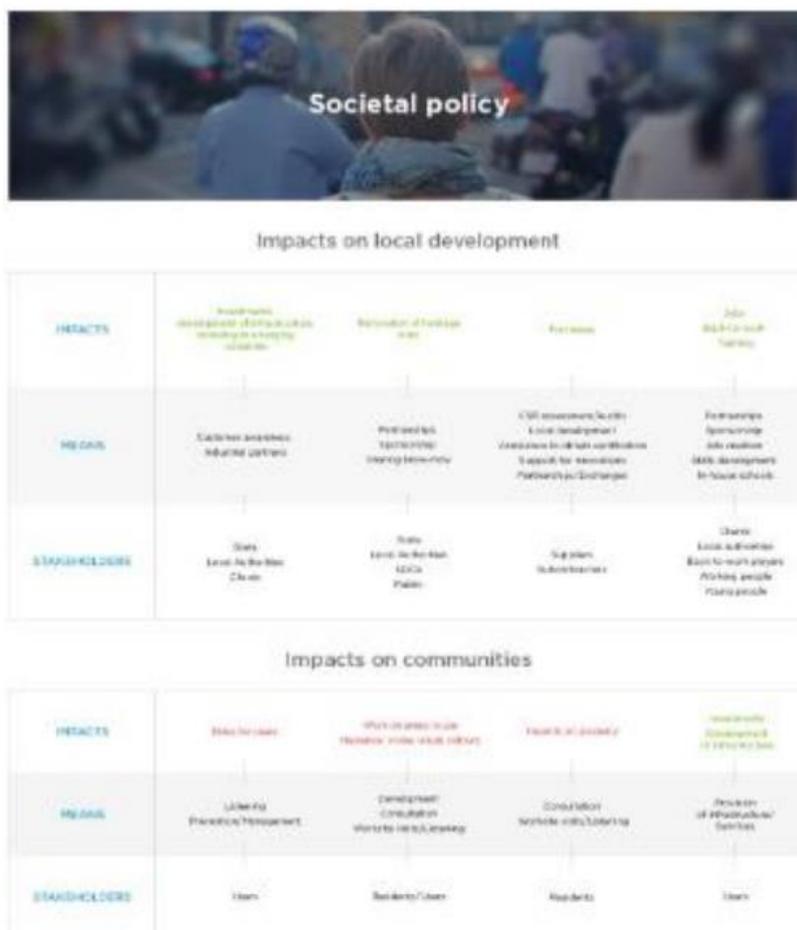
A estratégia de desenvolvimento sustentável está detalhada no site www.developpementdurable.eiffage.com

Contribuição para o desenvolvimento regional

Por meio de muitos locais de trabalho e projetos, conquistas abrangentes, forte compromisso com programas de formação e retorno ao trabalho e diálogo contínuo com partes interessadas externas, o Grupo busca um papel mais ativo no desenvolvimento socio-econômico regional.

Como coordenadora de projetos urbanos e parceira de desenvolvimento regional, a EIFFAGE tem grandes responsabilidades por parte das autoridades públicas. O Grupo pretende dar o exemplo nas áreas de desenvolvimento e apoio de projetos, respeito pelo meio ambiente e pelo mundo vivo que nos rodeia, e promover o diálogo para garantir o envolvimento de todas as partes envolvidas.

A política social do Grupo está organizada em função dos impactos que as suas atividades têm na sociedade civil e das soluções implementadas quando esses impactos são negativos.



Mais detalhes no relatório anual e no site www.developpementdurable.eiffage.com

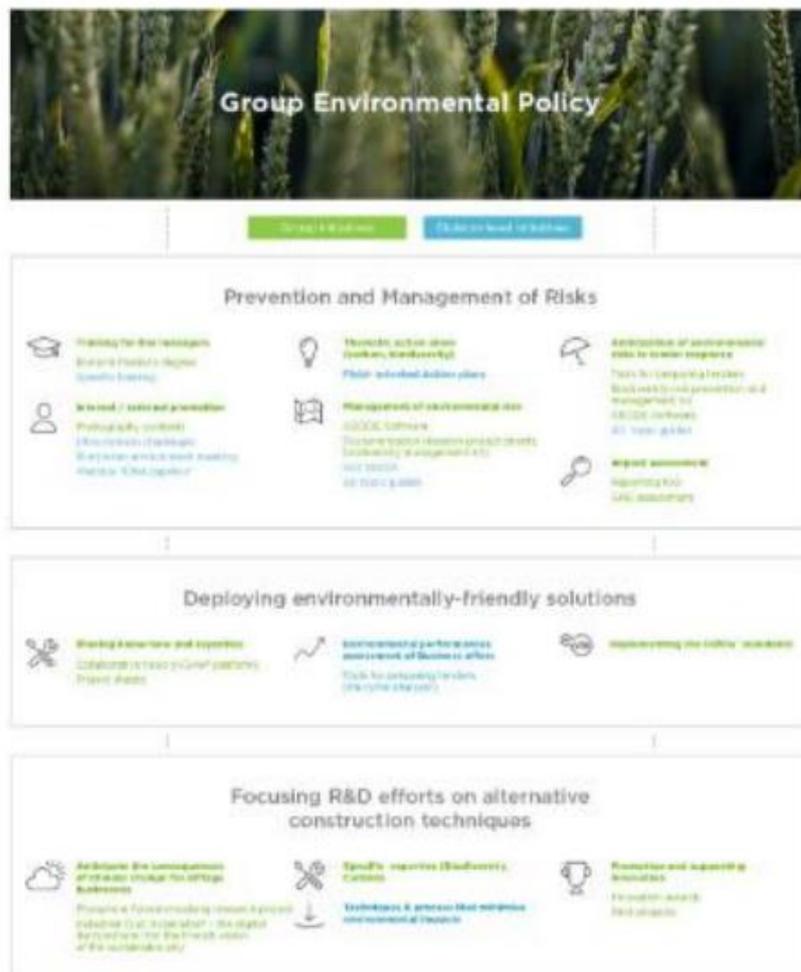
Respeito pelo meio ambiente

Em contato direto com o campo, as linhas de negócios do nosso Grupo continuam mudando. Os compromissos deste processo de mudança incluem garantir a responsabilidade, aceitabilidade e sustentabilidade de nossas atividades, permitindo-nos enfrentar os desafios vitais decorrentes das consequências das mudanças climáticas, efeitos negativos contínuos sobre o mundo vivo e pressão crescente exponencial sobre os recursos naturais.

Política

O compromisso de redução da pegada ecológica das atividades do Grupo é claramente expresso pela Alta Direção nos documentos estruturantes divulgados a todos:

- as orientações fundadoras sobre o posicionamento da EIFFAGE em matéria de preservação da biodiversidade e também de preservação dos recursos hídricos e meios aquáticos, assinadas pelo Presidente e divulgadas em todas as entidades sob a forma de cartazes;
- os compromissos dos Presidentes dos ramos em termos de desempenho social e ambiental;
- o compromisso do Grupo e suas divisões no âmbito da Estratégia Nacional de Biodiversidade (SNB) oficialmente reconhecido em dezembro de 2012.

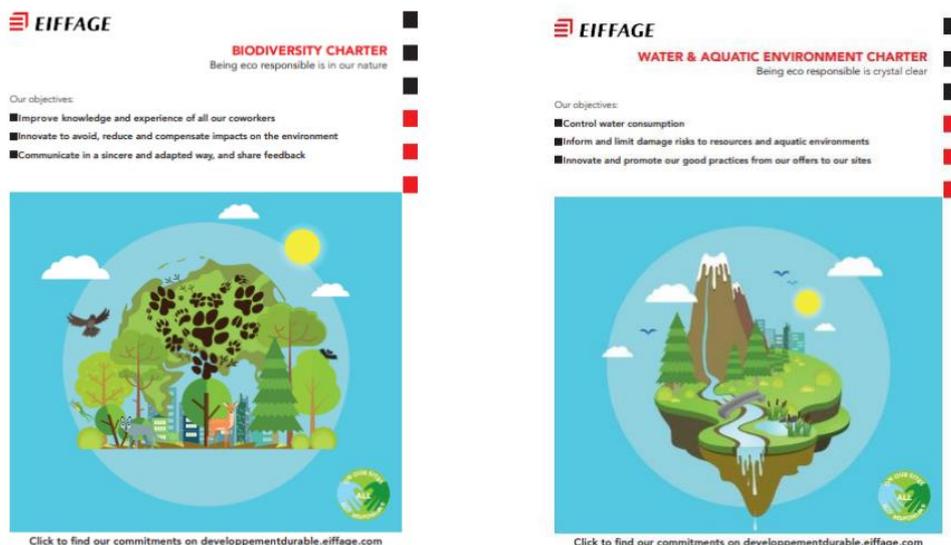


A política ambiental concentra-se nos seguintes fundamentos:

- a prevenção e controlo dos riscos ligados aos aspetos ambientais de todas as atividades do Grupo, através do desenvolvimento de competências específicas e disponibilização de ferramentas operacionais direcionadas;
- a implementação de soluções amigas do ambiente: implementação da norma HQVie®, avaliação do desempenho ambiental das estruturas e partilha de práticas;
- P&D (Pesquisa & Desenvolvimento) para processos técnicos menos emissivos, novos processos adaptados à cidade pós-carbono, promoção da análise sistémica de necessidades, pesquisa de soluções que congreguem os diferentes temas urbanos (mobilidade, energia, nova construção ou reforma, serviços eco-sistémicos nas cidades,...), o controlo dos impactos difusos e indiretos sobre o meio ambiente, o uso racional dos recursos naturais e o melhor conhecimento das interações entre as atividades do Grupo e os interesses ligados à biodiversidade;
- a aplicação da certificação ISO 14001 em todas as suas entidades.

Estes esforços abrangem o perímetro interno da EIFFAGE, incluindo também as respostas do Grupo a ofertas públicas.

Cartas sobre Biodiversidade e Água & Ambiente Aquático



Em 2009, a EIFFAGE decidiu definir e implementar uma abordagem pró-ativa para a preservação da biodiversidade estabelecendo uma política interna comum para todos os seus ramos. As Diretrizes para a Biodiversidade, pragmáticas e próximo das realidades operacionais das empresas do Grupo, apresentam detalhadamente a política definida e os compromissos assumidos.

Em 2011, um novo conjunto de diretrizes reforçou a política de desenvolvimento sustentável do Grupo na continuidade das Diretrizes da Biodiversidade. As Diretrizes sobre Água e Meios Aquáticos estabelecem a política do Grupo em termos de preservação dos recursos hídricos e meios aquáticos através de quatro compromissos: controlo do consumo, controlo dos riscos de poluição, homogeneização das boas práticas, inovação.

Os dois conjuntos de diretrizes, assinados pelo CEO do Grupo, são amplamente divulgados junto das entidades do Grupo. Eles demonstram o desejo da EIFFAGE de alcançar, através da implementação de ações concretas, o primeiro objetivo do seu plano de ações de desenvolvimento sustentável, a educação da sua pegada ecológica.

A ferramenta GEODE*

As orientações essenciais de uma gestão responsável são conhecer e controlar os impactos no ambiente, observar os regulamentos a todos os níveis (europeu, nacional e local), desenvolver uma abordagem de certificação ISO 14001, e otimizar um sistema de gestão ambiental no local.

Neste contexto, a EIFFAGE na França co-desenvolveu, com o prestador de serviços que há vários anos se ocupa da vigilância regulamentar de segurança ambiental do Grupo, uma aplicação que permite às entidades gerir as suas respostas ambientais operacionais (e mais particularmente regulamentares) e cumprir os requisitos da ISO 14001, particularmente em termos de monitorização e registos. Esta ferramenta oferece uma base de trabalho comum a todos os ramos, tendo em conta as questões de cada um deles.

Mais detalhes no relatório anual e no site www.developpementdurable.eiffage.com

*GEODE: Gestão Operacional do Meio Ambiente

Os dois conjuntos de diretrizes estão disponíveis na Intranet da EIFFAGE e no site www.developpementdurable.eiffage.com

Compromissos internacionais

Pacto Global

O Pacto Global é uma iniciativa global das Nações Unidas que inclui mais de 12.000 participantes em mais de 145 países. O seu primeiro objetivo é a promoção da legitimidade social das empresas e dos mercados globais. Ao assinar este pacto, as empresas comprometem-se a alinhar as suas operações e as suas estratégias com dez princípios universalmente aceites relacionados com direitos humanos, normas laborais, ambiente e luta contra a corrupção.

Em coerência com a sua política de responsabilidade social e ambiental, a 16 de maio de 2005, a EIFFAGE aderiu ao Pacto Global das Nações Unidas, e todos os anos renova o seu compromisso oficial com o Secretário Geral das Nações Unidas.

O relatório anual apresenta a resposta da EIFFAGE a cada um dos dez princípios do Pacto Global. Está disponível em www.developmentdurable.eiffage.com

O compromisso atualizado do Pacto Global está acessível no site das Nações Unidas, em: www.unglobalcompact.org/participant/3178-Eiffage

CDP (Projeto de Divulgação de Carbono)

O CDP, iniciado em 2000, é uma organização não governamental que tem como objetivo avaliar os níveis de emissão de gases de efeito estufa nos diversos setores da atividade económica, a fim de motivar e acelerar decisões que possam prevenir mudanças climáticas perigosas.

O seu funcionamento baseia-se na construção de uma base de dados única no mundo, obtida a partir das respostas dos agentes económicos a um questionário detalhado sobre as suas atividades que envolvem a emissão de gases com efeito de estufa. Este questionário, que avalia anualmente a capacidade de resposta das grandes empresas a este tema, permite-lhes definir objetivos e medir o seu progresso.

Atualmente, cerca de 5.000 organizações ou empresas, em mais de 50 países, medem as suas emissões de gases de efeito estufa e divulgam-nas via CDP, acompanhadas das suas estratégias em relação às mudanças climáticas. Essas informações são usadas por investidores institucionais, decisores políticos e seus conselheiros, organizações do sector público, etc.

Desde 2006, de acordo com os princípios de responsabilidade e transparência do seu Guia de Ética, e como parte de uma abordagem proativa para reduzir a sua pegada de carbono, a EIFFAGE, a primeira empresa francesa de Construção e Obras Públicas a publicar, em 2008, os resultados do seu Carbon Survey®, está entre as empresas do SBF 120 que participam nesta recolha de informação.

A resposta da EIFFAGE ao CDP está disponível no site do CDP: www.cdproject.net/en-S/Results/Pages/overview.aspx

BBOP

O BBOP foi fundado por duas ONGs internacionais – Forest Trends e Wild-life Conservation Society – e compreendia empresas, organizações de proteção ambiental, instituições financeiras, governos e órgãos intergovernamentais. Testa e desenvolve práticas de referência para programas de compensação ecológica, nomeadamente através da promoção de projetos-piloto.

A EIFFAGE foi admitida no BBOP (Business & Biodiversity Offsets Program) em 19 de novembro de 2013.

Procedimentos de controle e prevenção de fraudes

Controle interno

O departamento de Auditoria Interna e Riscos do Grupo supervisiona as avaliações regulares das operações da sua gestão de riscos e controles internos de acordo com um quadro de referência definido pela AMF.

ATIVIDADES DE TRABALHO

A atividade de trabalho do Grupo envolve projetos de tamanho unitário e durações limitadas. A fim de os gerir adequadamente, os gestores devem ter as delegações necessárias.

A descentralização das responsabilidades é realizada através de uma rede de filiais e agências de dimensão humana, o que facilita o controle e limita os riscos.

A organização do controle interno baseia-se numa repartição dos papéis e responsabilidades entre cinco níveis hierárquicos: local de trabalho, filial ou estabelecimento, direção regional, empresa e a sociedade holding do Grupo.

Quando está envolvido um grande projeto, esta organização é adaptada e certos níveis hierárquicos podem ser eliminados. O projeto é então atribuído a meios e controles funcionais específicos.

Segundo o princípio da subsidiariedade, as decisões devem ser tomadas pelo nível mais próximo do terreno e os controles são feitos após o facto.

ATIVIDADES DE CONCESSÃO

Estas atividades são realizadas principalmente no âmbito da APRR, que tem a sua própria organização de controlo interna adaptada ao seu estatuto específico como gestor de uma rede rodoviária. Os princípios e os métodos implementados são coerentes com os do Departamento de Auditoria do Grupo.

ATRIBUIÇÕES DE AUDITORIA

As atribuições de auditoria são organizadas pela Direção do Grupo e levadas a cabo pelo Departamento de Auditoria de acordo com um programa definido todos os anos e apresentado ao Comité de Contas, que elabora a sua lista de recomendações. É complementada por tarefas ocasionais decididas no decurso do ano.

São implementados meios específicos para a integração de novas empresas formadas devido ao crescimento externo, particularmente quando não aderem imediatamente a um sistema regional existente.

GUIA DE REFERÊNCIA

Este guia reúne procedimentos em 7 processos que servem de diretrizes para todos os gestores:

- Estes procedimentos inventariam os principais assuntos a verificar, avaliam a materialidade e a probabilidade dos riscos aquando da assinatura do negócio, a seletividade dos negócios, a fiabilidade dos clientes em relação aos compromissos e ao acompanhamento contratual, a cobrança dos créditos, a adequação dos orçamentos, a ultrapassagem dos custos e a prevenção de disputas e litígios.
- Estabelecem as principais verificações e controlos e não impõem mais restrições e formalismo do que o necessário. São um instrumento para a construção da responsabilidade de todas as partes e contribuem para a vigilância constante de todos os gestores, a todos os níveis.

Cada ramo adapta as suas operações de controlo interno a partir de temas comuns, concentrando-se nos riscos potenciais inerentes aos seus negócios. Os controlos internos estão presentes em cada filial e as suas atribuições estão claramente definidas.

O seu trabalho é coordenado pelo Departamento de Auditoria e Risco.

Os processos de controlo variam desde revisões exaustivas a verificações pontuais dos vários pontos, a testes de aplicação dos procedimentos.

Os resultados das diligências realizadas são analisados em reuniões periódicas nos vários níveis do Ramo envolvido.

Todos os empregados do Grupo devem cooperar com os processos de controlo interno de uma forma clara e natural

Mecanismo de alerta de ética

Os primeiros sistemas de alerta profissionais surgiram nos anos 80 nos Estados Unidos. Em 2002, na sequência de muitos escândalos financeiros e especialmente o escândalo Enron, uma lei tornou estes sistemas obrigatórios para todas as empresas cotadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque.

Estes sistemas, mais conhecidos pelo nome de Whistle Blowing (sistemas de denúncia), estão hoje a aumentar em número para contribuir para garantir o comportamento eticamente responsável das grandes empresas.

A 22 de Abril de 2009, 18 anos após a divulgação dos seus primeiros Compromissos e Regras de Comportamento do Grupo, o Conselho de Administração da EIFFAGE decidiu implementar o seu próprio "alarme". O objetivo:

Permitir a todos os empregados que estejam cientes de atos de concorrência desleal, corrupção ou desfalque para os denunciar aos órgãos de gestão.

Após ter recebido a aprovação da comissão nacional francesa para as tecnologias da informação e liberdades civis (CNIL) em 23 de Julho de 2009, seguido de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, o sistema de alerta profissional foi implementado no início de 2010. Este sistema de alerta de ética foi atualizado em 2017, nomeadamente para acompanhar as alterações da regulamentação francesa. Este sistema recolhe relatos dados por denunciante.

Este procedimento aumenta os meios eficazes da EIFFAGE para controlar as práticas ilícitas que, mesmo que continuem a ser a exceção, constituem um risco real para a imagem e reputação da empresa.

Cada empregado, de acordo com o Guia de Ética e Compromissos, deve ser irrepreensível.

Este procedimento com um campo restrito permanece altamente controlado por condições de implementação rigorosas ao garantir aos empregados o respeito da sua liberdade e dos seus direitos fundamentais, e excluir o anonimato de denúncias.

Qualquer funcionário pode informar, com total confidencialidade, um conselheiro do presidente, especificamente designado para esta missão e que reporta a um membro do Conselho nomeado como fiador ético. Esse fiador submete um relatório anual ao Conselho de Administração.

Com este sistema, a EIFFAGE contribui para a garantia dada às partes interessadas, públicas e privadas, do seu comportamento eticamente responsável, protegendo ao mesmo tempo os seus interesses e os dos seus empregados.

Verificação dos números do relatório anual de desenvolvimento sustentável

Todos os anos de 2008 a 2012 a EIFFAGE deu um mandato voluntário aos consultores PricewaterhouseCoopers (PwC) para auditar os processos de recolha e a fiabilidade dos processos sociais e ambientais do Grupo, dados de desempenho, tal como publicados no relatório anual de desenvolvimento sustentável. Estas auditorias levaram a PwC a emitir para cada um desses anos um relatório de "garantia moderada" para uma seleção de indicadores de desempenho de desenvolvimento sustentável.

No início de 2014, a KPMG emitiu um certificado de presença e um relatório de garantia moderada para o Grupo Social, dados quantitativos e qualitativos sociais e ambientais para o exercício financeiro de 2013, tal como apresentados no Relatório Anual de 2013.

Desde 2016, a KPMG emitiu quatro certificados de presença (EIFFAGE, APRR, AREA e Clemessy SA) e dois relatórios de garantia moderada (EIFFAGE, APRR) para grupos sociais, de sociedade e ambientais quantitativos e dados qualitativos para o exercício de 2014, tal como apresentados nos relatórios anuais de 2014 e 2015 (em referência do artigo L.225-102-1 da lei Grenelle II).