
KODEKS

FOR ETIK OG ADFÆRD

De professionelle, etiske principper i dette dokument skal til enhver tid og i alle lande være grundlæggende for vores adfærd.



INDHOLD

FORORD	4
VORES OVERBEVISNINGER	6
Vi er en almennyttig, privatejet koncern	6
Vores målsætning er en global ydeevne	6
Vi tror på humanistiske værdier	6
Vores ledelsesmodel er en garanti for vores samhørighed	7
De virkelige sejre er dem, vi deler	7
VORES ENGAGEMENTER	8
På det sociale plan	10
Miljø	10
Innovation	
VORES REGLER	11
Overholdelse af loven	11
Respekt for andre personer og menneskets rettigheder	12
Konkurrenceret	13
Bekæmpelse af korruption	13
Handelsagenter	14
Finansiering af politiske aktiviteter	14
Forebyggelse af interessekonflikter	15
Kommunikation og information	15
Beskyttelse af aktiver	16
Kommunikationssystemer	16
Transparens og intern kontrol	16
Finansielle operationer	17
IVÆRKSÆTTELSE	18
Professionelt advarselssystem	18
Sanktioner	18

FORORD



VINCI er bygget op omkring stærke værdier, som skaber rammer for vores kultur og styrer vores handlinger. For de fleste af os er disse værdier underforståede. I en koncern, der indlemmer flere tusinde nye medarbejdere hvert år, er det vigtigt at forklare dem nærmere. Det er den primære målsætning med dette dokument, som opfordrer alle koncernens medarbejdere til at udvise årvågenhed i forbindelse med efterfølgelsen af dette kodeks.

Ud over de overbevisninger og engagementer, som forener os, ønsker jeg at formalisere alle de adfærdsregler, som gælder for alle vores virksomheder og alle vores medarbejdere. Disse regler er ikke nye. De er jævnligt anført i de generelle anvisninger, som jeg fremsender til lederne af de forskellige forretningsenheder i VINCI. Forretningsenhederne er organiseret på en måde, der sikrer deres overholdelse i kraft af implementeringen af et internt kontrolsystem. De udleveres og videregives på alle hierarkiske niveauer i de operationelle enheder, især til alle nyansatte ledere, når de overtager deres stilling. Dette kodeks forklarer reglerne for alle vores medarbejdere – men også for vort eksterne målgrupper.

I kraft af dette kodeks påmindes vi ikke alene medarbejderne om, at det at være en del af VINCI koncernen indebærer en streng overholdelse af alle gældende love og forordninger. Vi formulerer de professionelle, etiske principper, som til enhver tid og i alle lande skal være grundlæggende for vores adfærd. Vi bekræfter, at VINCI forventer en upåklagelig adfærd fra alle sine medarbejdere, som er baseret på hæderlighed, loyalitet samt respekt for medarbejdernes værdighed og individuelle rettigheder.

Disse regler er blevet undersøgt og godkendt af VINCI's Bestyrelseskomité. Ud over deres formidling via VINCI intranet og vores hjemmeside, opfordrer jeg forretningsenhederne til at udlevere dem til alle deres teams i den form, der forekommer dem at være mest effektiv for at sikre deres overholdelse, om nødvendigt ved at supplere dem i forhold til de pågældende landes specifikke aktiviteter.

Ledernes personlige performance i VINCI koncernen bedømmes blandt andet i forhold til, hvorvidt disse regler overholdes af de team, som de har til opgave at styre eller lede.

Hvad angår den interne kontrol og revision, kan koncernen beslutte at køre uanmeldte kontroller som supplement til de foranstaltninger, der er iværksat i forretningsenhederne.

VINCI's etiske leder sørger i samarbejde med de operationelle eller funktionelle ledere for en korrekt forståelse af dette kodeks. Alle medarbejdere, som støder på vanskeligheder, er i tvivl om afgrænsningen eller anvendelsen af disse regler, kan kontakte den etiske leder direkte og i fuld fortrolighed.

Jeg har tillid til, I vil tage disse regler til jer. Det er på den måde, VINCI vil fortsætte med at skabe tillid til sine offentlige og private kunder, sine partnere, sine aktionærer og sine medarbejdere. Det er på den måde, vi forbliver tro mod de værdier, som samler os.

Xavier Huillard,
administrerende direktør for VINCI

VORES OVERBEVISNINGER

Vi er en almennyttig, privatejet koncern

VINCI's erhverv er at finansiere, designe, bygge og forvalte udstyr, som er nyttigt for samfundet og enkeltpersoner: transportinfrastruktur, offentlige og private bygninger, byplanlægning, energi- og kommunikationsnetværk.

Dette erhverv gør VINCI til en vigtig aktør inden for by- og regional udvikling. VINCI udøver dette erhverv ved at stille en privatejet gruppes ydeevne til rådighed for opgaver i samfundets interesse. Koncernen kombinerer således kortsigtede udfordringer i forbindelse med sine firmaers aktiviteter og langsigtede udfordringer i forbindelse med sine gennemførelser og sin model som koncessionshaver-bygherre over tid.

Vores målsætning er en global ydeevne

Vores virksomheders ydeevne begrænser sig ikke til deres økonomiske og finansielle resultater. Vores målsætning er at skabe en global værdi. Vort erhverv som by- og regional udvikler forpligter os til at overveje vores formål og den sociale nytte af vores resultater, ved at imødekomme brugernes og samfundets forventninger. Udfordringer i forbindelse med klimaændringen ansporer os til at udvikle vores projekters miljømæssige værdi. Vores ydeevne bedømmes også i forbindelse med integreringen af projekter og byggepladser i de lokale samfund, hvor de således bidrager til den økonomiske, sociale og samfundsmæssige udvikling.

Vi tror på humanistiske værdier



For VINCI er en varig økonomisk succes uadskilleligt forbundet med et ambitiøst menneskeligt projekt.

Vores humanistiske værdier er forankret i vores bygherrekultur. Tillid, respekt og solidaritet, hvor mennesker prioriteres frem for systemer. Værdsættelsen af det individuelle initiativ og det fælles arbejde er selve kernen i vores entreprenøridentitet, det er koncernens grundlæggende princip. Disse værdier leder vores handlinger og adfærd, de inspirerer vores ledelse og vores organisationer. De har fået et konkret udtryk over for alle vores medarbejdere i kraft af vores politik for varig udvikling – og vores engagementer, som er formaliseret af koncernens Manifest.

Vores ledelsesmodel er en garanti for vores samhørighed

Ud over mangfoldigheden af sine virksomheder, dets indsatsområder og dets medarbejdere er koncernen præget af en ledelsesmåde, som er garant for samhørighed og fortsat udvikling.

Denne model bygger på en decentralisering af organisationerne, autonome driftenheder og ansvarlighed. Den tillid, som vi har til de sidstnævnte, er uadskillelig fra ukrænkelige principper for loyalitet og gennemsigtighed.

Denne model favoriserer alle medarbejdernes ydeevne og kreativitet inden for rammerne af klare spilleregler. Værdsættelsen af individuelle initiativer går hånd i hånd med deling af teams og kompetencer, hvilket fremmer tværgående udvekslinger mellem erhverv og en arbejdsgang centreret omkring projekter.

De virkelige sejre er dem, vi deler

VINCI har den ambition at dele sine succeser med sine medarbejdere, kunder, aktionærer og alle samfundets aktører i sin søgning efter global ydeevne, samtidig med fortsættelsen et økonomisk og socialt projekt over tid.

VORES ENGAGEMENTER



På det sociale plan

Vi skal respektere menneskets rettigheder i vores aktiviteter

VINCI er en international koncern, som er til stede i et stadig stigende antal lande. VINCI-virksomhederne skal altid handle med respekt for de fundamentale rettigheder af personer og lokalsamfund, som er berørt af koncernens projekter, selv om den institutionelle kontekst og rammerne for disse aktiviteter varierer betydeligt fra det ene land til det andet.

I denne henseende har VINCI udarbejdet en **Guide for menneskets rettigheder**, som formaliserer koncernens engagementer på dette område og beskriver nærmere de retningslinjer og handlinger, som virksomhederne og medarbejderne skal iværksætte for at sikre respekten for menneskets rettigheder i alle erhverv og alle lande.

VINCI, som siden 2003 har sluttet sig til de Forenede Nationers Verdensmål, har på en frivillig basis forpligtet sig til at overholde denne pacts 10 principper og at kommunikere om sine initiativer hvert år.

Vi skal handle som en ansvarlig arbejdsgiver

VINCI prioriterer oprettelsen af varige stillinger så ofte, det er muligt. Koncernens ambition er at tilgodese sine medarbejderes professionelle udvikling ved at tilbyde alle et personligt uddannelsesprojekt og tilbyde mulighed for udvikling, som tilgodeser deres kompetencer, kreativitet og foretagsomhed. En fremsynet job- og kvalifikationsstyring støtter dette tiltag ved at foregribe forretningsområdernes udvikling og identificere behovet for personale og kundskaber på kort og mellemlang sigt.

VINCI-virksomhederne handler forud for disse ansættelser i samarbejde med skoler og andre sociale aktører for at gøre erhvervene tiltrækkende, udarbejde kvalificerende forløb, fremme professionel integrering og bidrage til at skabe beskæftigelsesmuligheder, især for ukvalificerede unge og personer, som har været væk fra arbejdsmarkedet.

VINCI's holdning som ansvarlig arbejdsgiver kommer også til udtryk i en aktiv social dialog med personalerepræsentanterne og respekt for fagforeningernes uafhængighed og mangfoldighed.

Vi skal garantere alle medarbejdernes sikkerhed

Det at garantere sine medarbejderes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er koncernens primære pligt.

VINCI's målsætning er at have nul ulykker, både på byggepladser og i aktivitetssenheder såvel som under transport. Denne målsætning gælder for VINCI's medarbejdere såvel som for vikarer og underleverandørernes medarbejdere. Koncernens virksomheder iværksætter alle passende, forebyggende handlinger for at nå dette mål. Organisering af sikkerhedskurser for alle medarbejdere i en virksomhed såvel som systematiske briefinger ved start på en arbejdspost bidrager til, at alle er med til at forebygge arbejdsulykker i kraft af sin daglige adfærd. Ledelsen på alle niveauer i pyramiden er stærkt inddraget i styring, iværksættelse og opfølgning af sikkerhedspolitikken. Resultaterne på dette område er en del af de elementer, som tillader at bedømme ledernes ydeevne.

I denne henseende har VINCI i 2017 sammen med det europæiske samarbejdsudvalg underskrevet en **Fælleserklæring om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen**.

Vi skal garantere lige muligheder for alle

VINCI har det princip ikke at udøve nogen form for diskrimination ved ansættelsen og under arbejdet. Forvaltningen af personalet og mere generelt af forholdet mellem medarbejderne er baseret på principperne for gensidig tillid og respekt i den hensigt at behandle alle værdigt.

Koncernens virksomheder spiller ikke alene en rolle som »social udligner«, de viderefører også en proaktiv politik for at forvalte lige muligheder for alle, især i forbindelse med erhvervsmæssig mangfoldighed, beskæftigelse af handicappede og personer med indvandrerbaggrund. og seniorer. De inspicerer jævnligt deres praksis på dette område for at forbedre deres indsats. VINCI's ledere er garanter for iværksættelsen af denne politik. De sørger for at udbrede principperne i hele ledelseskæden.

Vi skal dele fordelene ved vækst

VINCI opmuntrer medarbejdernes deltagelse som aktionærer og medarbejdernes individualisering ved at lægge vægt på det individuelle ansvar og den enkelte medarbejders ydeevne. Koncernen tilgodeser vidensdeling og medarbejdernes deltagelse i deres virksomheds resultat i kraft af egnede ordninger i forhold til kontekst og de enkelte landes lovgivning.

Vi skal opmuntre medarbejdernes borgerengagement

VINCI støtter bæredygtige projekter i tråd med sine humanistiske overbevisninger og solidaritetsværdier, som skaber et socialt bånd og hjælper personer, som er kommet væk fra arbejdsmarkedet, med at genfinde et job. Disse initiativer understøttes især af Fondation VINCI, som lægger rammer omkring medarbejdernes borgerengagement i koncernen. Denne Fond kombinerer filantropi ved at støtte medarbejdernes projekter i forbindelse med udvikling af kompetencer og økonomisk støtte forbeholdt investeringer i foreninger og strukturer, som arbejder med integrering på arbejdsmarkedet.

Koncernens filialer tager lideledes initiativer for at støtte filantropiske handlinger i deres sektor. De bidrager således til at beskytte miljøet, den lokale kulturarv og de pågældende områders sociale udvikling i forlængelse af deres byggepladser eller deres aktiviteter.

En filantropisk handling kan under ingen omstændigheder være en kompensation for en kommerciel gevinst.



📌 VINCI's Guide for menneskets rettigheder og Fælleserklæringen om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er tilgængelige for alle medarbejdere på VINCI's intranet.





Miljø

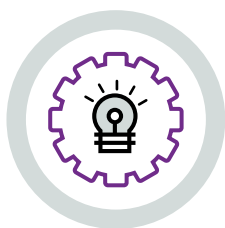
Vi skal iværksætte en øko-effektiv politik

VINCI er fuldt ud bevidst om de omvæltninger, som klimaændringen indebærer for sine virksomheder. Koncernen er i gang med en redefinering af sine tilbud og processer for systematisk at omfatte løsninger med miljømæssig merværdi. Den har sat sig den prioritet at udvikle øko-design ved at integrere analyse af materialernes livscyklus og ansvarliggøre de forskellige aktører i værdikæden fra design til gennemførelse af arbejdet og drift. Den udarbejder værktøjer for øko-sammenligning, som tillader at optimere bygningernes energieffektivitet og begrænse værkernes økologiske fodaftryk.

Vi skal reducere aktiviteterens indvirkning

Både hvad angår bygning og drift bestræber VINCI sig på at opfylde de bedste miljømæssige standarder i forbindelse med beskyttelse af naturlige ressourcer, energiforbrug, forvaltning af affald og beskyttelse af biodiversitet. Implementeringen af miljøstyringssystemer, som supplerer kvalitetsstyringssystemerne, favoriserer en adfærd med konstant forbedring på dette område.

Samtidigt hermed har VINCI forpligtet sig til at kvantificere sin indvirkning på miljøet. Systemet med miljørapportering dækker næsten alle sine indtægter. Siden 2007 har koncernen kvantificeret sine drivhusgasemissioner for at styre de foranstaltninger, der skal træffes for at begrænse dem og for at kunne måle de fremtidige fremskridt. Ud over sine anstrengelser for at reducere udslip, som er direkte forbundet med sine aktiviteter, har VINCI også knyttet sine partnere, leverandører og kunder til disse tiltag.



Innovation

Vi skal være innoverende på en samarbejdende og åben måde

I tråd med sin plads som en global aktør inden for bymæssig og regional planlægning kører VINCI en innovationspolitik rettet mod urban udvikling, bæredygtig mobilitet, bygningers og infrastrukturens energieffektivitet samt digital transformation. Innovation er til fordel for projekter og kunder, og innovation bidrager også til at forbedre virksomhedernes ydeevne samt til at tiltrække og bevare talenter. Innovationspolitikken består for det første af forsknings- og udviklingsprogrammer, som køres i samarbejde med aktører fra den videnskabelige og akademiske verden, og for det andet af en mere operationel innovationstilgang, som tager sigte på at udvikle nye løsninger for kunderne på basis af kollaborative metoder i selve koncernen og i samarbejde med eksterne partnere. Denne åbne tilgang anvendes især til digital innovation, som er en vigtig løftestang for transformation af koncernens tilbud.

VINCI har på koncernniveau iværksat systemer med prospektiv refleksion i den hensigt at koordinere et overvågningssystem med identificering af tendenser, som på lang sigt vil have indflydelse på koncernens markeder, erhverv og aktiviteter.

VORES REGLER

Alle medarbejdere i VINCI koncernen, ligegyldigt hvilken stilling de beklæder eller hvor de er placeret i hierarkiet, skal overholde adfærdsprincipperne beskrevet i nærværende regler.

Nærværende regler har ikke til formål at erstatte gældende love og forordninger, men at definere holdninger og udstikke rammer, som ud over den nødvendige overholdelse af loven giver udtryk for en eksemplarisk personlig og professionel adfærd i koncernens interesse.

De udstikker rammer uden at erstatte de specifikke regler, som de enkelte enheder i VINCI koncernen kan have udarbejdet for at overholde gældende love og forordninger i forbindelse med deres aktivitet.

Nærværende regler kan supplere eller forstærke – men aldrig mindske – regler udarbejdet af de enkelte enheder.

Alle skal udvise sund fornuft og hæderlighed i forbindelse med deres implementering. Alle medarbejdere skal have et tilstrækkeligt kendskab til de regler, der gælder for deres aktivitet, ligegyldigt hvor i verden de udfører denne aktivitet, for at give dem mulighed for at afgøre det tidspunkt, hvor det bliver nødvendigt for dem at søge vejledning hos overordnede og kompetente afdelinger (blandt andet juridisk afdeling og HR-afdeling) i deres enhed eller i koncernen.

Hvis det viser sig, at nærværende regler er ufuldstændige eller upræcise i visse situationer, hvis en medarbejder føler sig usikker eller i tvivl om, hvordan en særlig situation skal gribes an, da skal denne medarbejder søge vejledning hos sine overordnede og de kompetente afdelinger (juridisk afdeling, HR-afdeling eller andet) i sin enhed eller i koncernen, eller hos VINCI's etiske leder.

Overholdelse af loven

VINCI-virksomheder og deres medarbejdere skal overholde gældende love og forordninger i alle de lande, hvor de udfører deres aktivitet.

Alle medarbejdere skal afholde sig fra enhver adfærd, som kunne lede dem selv eller andre medarbejdere, virksomheden eller koncernen ind i en ulovlig eller illoyal praksis. I denne henseende er det ikke muligt at definere, påbyde, acceptere eller tildele en målsætning for ydeevne i koncernen, hvis gennemførelsen af denne målsætning indebærer en tilsidesættelse af nærværende regler.

Hensigten med de efterfølgende bestemmelser er ikke at give en detaljeret præsentation af alle lovbestemte forpligtelser, som kan være gældende, men at henlede opmærksomheden på visse risici, der kræver en særlig årvågenhed.

Respekt for andre personer og menneskets rettigheder

VINCI koncernen kører en retfærdig HR-politik, som er i overensstemmelse med loven og overholder enkeltpersonernes rettigheder samt den individuelle og fælles frihed.

Den afholder sig fra enhver diskrimination, som er baseret på et utilladeligt motiv såsom køn, moral, reelt eller formodet etnisk eller nationalt tilhørsforhold, sundhedstilstand, handicap, religion, politisk overbevisning eller deltagelse i fagforbund.

Ethvert pres, retsforfølgning eller forfølgelse af moralsk eller seksuel karakter eller chikane er forbudt ved lov.

VINCI-virksomhederne respekterer sine medarbejderes og tredjeparters privatliv. VINCI-virksomhederne overholder principperne for transparens, lovlighed, proportionalitet og relevans i forbindelse med indsamling, behandling og opbevaring af personoplysninger og sørger for at sine medarbejdere har kendskab til disse regler og følger dem. De berørte personer underrettes om formålet med databehandlingen, betingelser for at få adgang til dataene, deres ret til at rette, slette, begrænse eller modsætte sig databehandlingen. Indsamling af data er strengt begrænset til de data, der er nødvendige for databehandlingen. Varigheden af deres opbevaring svarer til formålet med hver enkelt databehandling og de lovbestemte forpligtelser. Vi tager alle de nødvendige skridt for at sikre det bedste niveau for sikkerhed og fortrolighed af de indsamlede data for at undgå spredning heraf.

VINCI-virksomhederne og deres medarbejdere forpligter sig til at undgå enhver foranstaltning, som krænker menneskets rettigheder.

Koncernen har identificeret fem områder, hvor VINCI-virksomhedernes aktiviteter kan have en betydelig indflydelse på menneskets rettigheder:

- migration af arbejdskraft og ansættelsesmetoder,
- arbejdsbetingelser,
- betingelser for indlogering,
- fremgangsmåder i forbindelse med menneskerettigheder i værdikæden,
- lokalsamfund.

På alle disse områder giver VINCI's retningslinjer angående menneskerettigheder udtrykkelige og præcise anbefalinger for at forebygge risici for krænkelse af menneskerettighederne.

Ud over de Forenede Nationer Verdensmål går VINCI ind for følgende internationale standarder:

- Verdenserklæring om Menneskerettigheder (UDHR);
- De Forenede Nationers retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervslivet;
- Den Internationale Arbejdsorganisations fundamentale konventioner (ILO);
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder;
- Den Internationale konvention om civile og politiske rettigheder (ICCPR);
- Den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (ØSKR-konventionen).

VINCI-virksomhederne skal sørge for at deres medarbejdere er uddannet til at identificere risici for krænkelse af menneskerettighederne. De forpligter sig ligeledes til at gøre status over fremgangsmåder og farlige situationer i deres aktivitetsområde. Når der identificeres risici, skal virksomhederne iværksætte handlinger, som tager sigte på at forebygge og ledsage styringen af disse risici.

Konkurrenceret

Koncernen udøver sine aktiviteter i lande, som i de fleste tilfælde har vedtaget en lovgivning, som forbyder krænkelse af fri konkurrence. Disse regler, som blandt andet stammer fra artikel 101 og 102 i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), skal følges meget nøje.

En ulovlig krænkelse af den frie konkurrence, som ikke tolereres i VINCI koncernen ligegyldigt hvilket land, det drejer sig om, kan indtage forskellige former:

- En aftale, hvor konkurrenterne for eksempel bliver enige om at forhindre en fastlæggelse af prisen i kraft af den frie konkurrence på markedet ved at tilgodese en prisstigning eller et prisfald på en kunstig måde, begrænse eller kontrollere produktionen eller det tekniske fremskridt, fordele markederne imellem sig osv. En banal udveksling af oplysninger mellem konkurrenter, især før afgivelse af et tilbud på et offentligt udbud, kan anses for at være ulovlig, hvis den har til hensigt eller resulterer i at forhindre, begrænse eller fordreje den frie konkurrence;
- Et misbrug af en dominerende position, hvorved en virksomhed søger at drage fordel af den position, som den indtager på markedet, for at fortrænge sine konkurrenter;
- En virksomheds bedrageriske udnyttelse af en kundes eller en leverandørs økonomiske afhængighed over for denne virksomhed.

Der skal organiseres kurser for at sikre, at de berørte medarbejdere har en god forståelse af disse regler hos VINCI og i forhold til de enkelte forretningsenheders specifikke egenskaber.

I denne henseende skal vi altid være påpasselige med, at enhver gruppering, som en af VINCI's enheder deltager selv midlertidigt i, er oprettet og handler i overensstemmelse med de gældende regler for konkurrence i det pågældende land og tager hensyn til den pågældende kundes legitime interesse.

Firmaer og deres ledere eller medarbejdere, som overtræder disse regler, udsætter sig for strenge civile eller strafferetlige straffe ud over de sanktioner, som koncernen kunne beslutte at pålægge dem.

Alle VINCI's medarbejdere skal således afholde sig fra enhver adfærd, der kunne anses for at være i modstrid med den frie konkurrence på det marked, hvor de driver forretning.

Bekæmpelse af korruption

Tildeling, forhandling og gennemførelse af offentlige eller private kontrakter må ikke give anledning til en adfærd eller begivenheder, som kunne anses for at være aktiv eller passiv korruption eller meddelagtighed i misbrug af indflydelse eller meddelagtighed i favorisering.

Ingen af VINCI's medarbejdere må direkte eller indirekte tildele en uberettiget fordel til en tredjepart af en hvilken som helst art eller på en hvilken som helst måde i den hensigt at opnå eller bevare en handelstransaktion eller en særbehandling.

Det er forbudt at korrumpere udenlandske, offentligt ansatte embedsmænd i forbindelse med internationale handelstransaktioner.

Alle medarbejdere skal undgå forhold til tredjeparter, som kan bringe dem personligt i en forpligtende situation og give anledning til tvivl om deres hæderlighed. De skal på samme måde sørge for ikke at udsætte sig for en sådan situation over for en tredjepart, som de forsøger at overbevise eller få til at indgå en aftale med en af koncernens virksomheder.

Hvis en medarbejder tilnærmes af en tredjepart i denne henseende, skal han/hun tale med sine overordnede om det, som vil tage de nødvendige skridt for at sætte en stopper for denne situation.

Det er kun muligt at give eller acceptere gaver i VINCI koncernens navn, når deres værdi er symbolsk eller meget lille i forhold til omstændighederne, og hvis de ikke er af en sådan art, at man kan tvivle om giverens hæderlighed eller modtagerens upartiskhed.

Alle medarbejdere skal læse VINCI's **Code de conduite anticorruption (Antikorrupsions adfærdskodeks)** som beskriver nærmere de gældende regler på dette område.

Handelsagenter

VINCI-virksomhederne bruger kun mellemlid såsom handelsagenter, konsulenter eller forretningsformidlere, når disse kan yde en legitim og nyttig præstation, som er baseret på en specifik professionel ekspertise. Dette udelukker selvfølgelig at gøre brug af en mellemmand til udførelse af handlinger, som er i modstrid med loven og/eller som kan anses for at være korruption.

VINCI-virksomhederne skal sørge for at disse personer ikke kompromitterer koncernen med ulovlige handlinger.

I denne henseende skal de sørge for:

- At vælge deres partnere med dømmekraft under hensyntagen til deres kompetence og anseelse, især hvad angår etisk forretningsførelse.
- At definere disse partners forventede præstationer og det vederlag, som de giver ret til, på en præcis måde.
- At sikre sig de udførte præstationers virkelighed og vigtighed samt vederlagets sammenhæng med de ydede præstationer.

Finansiering af politiske aktiviteter

Koncernen overholder lovgivningen, som forbyder eller regulerer finansieringen af politiske partier og kandidater ved valg. Enhver beslutning om at bidrage direkte eller indirekte til en politisk aktivitet skal først godkendes af den pågældende virksomheds overordnede ledelse, som er ansvarlig for at kontrollere, om dette bidrag er lovligt og bedømme, om det er passende.

Koncernen respekterer sine medarbejders engagementer, som i deres egenskab af borgere deltager i det offentlige liv. En medarbejder, som inden for rammerne af sine personlige aktiviteter, bidrager til de beslutninger, der tages af en Stat, en offentlig myndighed eller et lokalsamfund, afstår fra at deltage i en beslutning, som berører koncernen eller en af koncernens enheder.

Alle VINCI's medarbejdere har en loyalitetspligt over for koncernen.

Forebyggelse af interessekonflikter

Alle medarbejdere skal sørge for ikke at udøve en aktivitet, det være sig direkte eller indirekte, eller komme med udtalelser, som placerer dem i en situation, hvor de er i interessekonflikt med koncernen.

En medarbejder skal især afholde sig fra at have deltagelse i en virksomhed, hvad enten denne virksomhed er en kunde, leverandør eller konkurrent til koncernen, hvis denne investering er af en sådan art, at den kan have indflydelse på medarbejderens udøvelse af sine arbejdsopgaver i koncernen.

En medarbejder skal indhente en skriftlig tilladelse fra sine overordnede, før vedkommende indleder en transaktion på koncernens vegne med et selskab, hvor han/hun selv eller et familiemedlem er investor eller besidder en vigtig ledende stilling.

En medarbejder må ikke acceptere en opgave eller et arbejde tilbudt af en leverandør, en kunde eller en konkurrent, som er af en sådan art, at den kan indvirke på medarbejderens ydeevne eller dømmekraft i forbindelse med udøvelsen af dennes arbejdsopgaver i koncernen.

Hvis medarbejderne står over for en risiko for interessekonflikt, skal de straks underrette deres overordnede om det og afstå fra enhver indblanding i de relationer, som koncernen opretholder med den pågældende tredjepart, så længe der ikke er nået frem til en løsning.

Kommunikation og information

Koncernen lægger stor vægt på informationens kvalitet og sikrer at give en gennemskuelig og pålidelig kommunikation, især til sine interessenter.

En god forvaltning af koncernen kræver, at alle sørger for at være meget omhyggelige med kvaliteten og præcisionen af de oplysninger, som de videregiver internt i koncernen, ligegyldigt hvilket niveau de arbejder på.

En medarbejder bør ikke sprede fortrolige oplysninger uden for koncernen, som han/hun har fået kendskab til på grund af sine arbejdsopgaver eller uforsætligt, blot fordi han/hun tilhører koncernen. Han/hun må heller ikke kommunikere fortrolige oplysninger til medarbejdere i koncernen, som ikke er bemyndigede til at få kendskab hertil.

Oplysninger i forbindelse med resultater, prognoser og andre finansielle data, erhvervelser og afståelser, handelstilbud, nye produkter, tjenester eller knowhow samt personaleanliggender skal anses for at være strengt fortrolige.

Da VINCI er et børsnoteret selskab, kan enhver kommunikation henvendt til medierne have indflydelse på koncernens image og anseelse, og den skal derfor udarbejdes meget omhyggeligt. Relationer med medier, investorer, økonomiske analytikere og offentlige organer varetages af den overordnede ledelse og kommunikationsledelsen eller ledelsen for relationer med investorer og økonomisk kommunikation.

Alle VINCI's medarbejdere skal beskytte koncernens ejendom og aktiver.

Beskyttelse af aktiver

Koncernens ejendom og aktiver er ikke begrænset til inventar og bygninger. De omfatter også idéer, værker eller knowhow udviklet af koncernens medarbejdere og enheder, såvel som VINCI's anseelse og image. Koncernens formue omfatter lister over kunder og underleverandører eller leverandører, oplysninger om markeder, tekniske fremgangsmåder eller salgsmetoder, tilbud eller tekniske undersøgelser og helt generelt alle de data eller oplysninger, som medarbejderne har adgang til under udøvelsen af deres arbejdsopgaver.

Pligten til at beskytte dem vedvarer selv efter en medarbejders fratrædelse.

Ingen medarbejder må tilegne sig et vilkårligt aktiv, som tilhører koncernen, til sin personlige anvendelse eller stille det til rådighed for en tredjepart med henblik på anvendelse til fordel for andre personer end koncernen.

Kommunikationssystemer

Kommunikationssystemerne og intranet-netværkene er koncernens ejendom og må kun bruges i fagligt øjemed til professionelle formål. En anvendelse til personlige formål er ikke tilladt, med mindre den er begrænset til et fornuftigt omfang, eller hvis den er berettiget af en god balance mellem privatliv og arbejdsliv og viser sig at være nødvendig. Det er forbudt at bruge kommunikationssystemer og it-netværk til ulovlige formål, blandt andet for at sende beskeder med et racistisk, seksuelt eller fornærmende indhold.

Alle medarbejdere afstår ligeledes fra at foretage ulovlige kopier af koncernens it-værktøjer eller at gøre uautoriseret brug af disse værktøjer.

VINCI har udarbejdet en Guide for brugere af It-systemets ressourcer, som definerer:

- generelle regler for anvendelse af It-ressourcer,
- forbud og punkter, som kræver særlig årvågenhed vedrørende brug af Internet, e-mails, "nomade"-værktøjer (bærbare computere, personlige digitale assistenter m.m.), udstyr, programmer og apps, som stilles til rådighed af virksomheden,
- principper for beskyttelse og kontrol, som kan være iværksat.

Transparens og intern kontrol

Alle medarbejdere bidrager til den konstante forbedring af risikostyringssystemet og hjælper med at identificere og behandle forstyrrelser. Alle deltager med omhu og beslutsomt i undersøgelser, gennemgange og kontroller, som køres inden for rammerne af en intern kontrol.

Operationer og transaktioner, som udføres af koncernen, registreres på en oprigtig og trofast måde i de enkelte virksomheders regnskab, i overensstemmelse med gældende forordninger og interne procedurer. Alle medarbejdere, som foretager bogføringer, udfører deres arbejde på en præcis og ærlig måde og sikrer sig, at der findes dokumentation for hver enkelt bogføring. Alle pengeoverførsler kræver en særlig årvågenhed, især vedrørende modtagerens identitet og årsagen til overførslen.

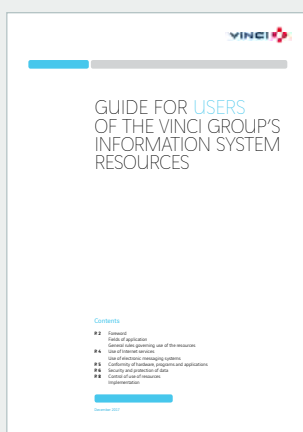
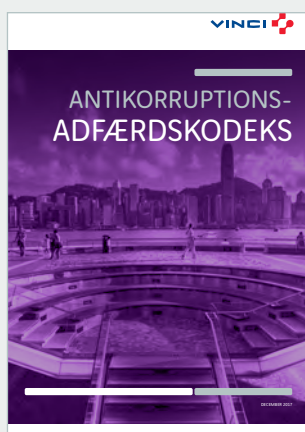
Enhver hindring for en god gennemførelse af kontroller og inspektioner, hvad enten de udføres af interne afdelinger eller revisorer eller behørigt bemyndigede tredjeparter af de offentlige myndigheder, samt enhver hemmeligholdelse af oplysninger i forbindelse hermed, er forbudt og udgør en alvorlig krænkelse af nærværende regler.

Finansielle operationer

De transaktioner, som medarbejderne udfører på børsmarkederne, skal overholde de love og forordninger, som regulerer de finansielle aktiviteter, hvad enten det drejer sig om transaktioner, som medarbejderne udfører i forbindelse med deres arbejdsopgaver eller personlige transaktioner med koncernens børsnoterede aktier.

Udbredelse af unøjagtige oplysninger, kommunikation og anvendelse af privilegerede oplysninger samt manipulering af kurser er underlagt strafferetlige sanktioner.

Alle medarbejdere skal især sørge for at holde enhver ikke-offentlig oplysning fortrolig, som kunne have indflydelse på VINCI aktiens kurs eller ethvert andet af koncernens værdipapirer, indtil denne oplysning offentliggøres af de bemyndigede personer. Alle medarbejdere afholder sig på samme måde fra at handle med VINCI aktien eller ethvert andet af koncernens værdipapirer, så længe en oplysning, der kunne have indflydelse på kursen og som medarbejderne har kendskab til, ikke er blevet offentliggjort. Udnyttelsen af sådanne oplysninger til fordel for en direkte eller indirekte personlig gevinst eller for at tillade en tredjepart at gennemføre en børshandel er forbudt og underlagt strafferetlige sanktioner.



► VINCI's Antikorrupsions adfærdskodeks og Guide for brugere af It-systemets ressourcer er tilgængelige for alle medarbejdere på VINCI's intranet.



IVÆRKSÆTTELSE

Hver enkelt enhed i koncernen er ansvarlig for iværksættelsen af nærværende etiske regler i forhold til deres specifikke forpligtelser og egenskaber eller geografiske beliggenhed. Alle medarbejdere skal overholde og anvende disse regler i forhold til deres stilling og ansvar. Alle medarbejdere skal være årvågne vedrørende dem selv, men også deres omgivelser, i deres teams eller over for personer, som de har ansvar for.

Professionelt advarselssystem

Hvis en medarbejder ønsker at signalere en adfærd eller situationer, som er i modstrid med nærværende regler, kan han/hun bruge det professionelle advarselssystem, som eventuelt er blevet implementeret i hans/hendes enhed eller koncernens professionelle advarselssystem, under overholdelse af gældende lovgivning og forordninger i det land, hvor han/hun udøver sit arbejde.

Sanktioner

Vi påmindes om, at nærværende regler, som er blevet undersøgt og godkendt af VINCI's Forretningsudvalg, er obligatoriske og at ingen i koncernen kan undslå sig dem, ligegyldigt hvor vedkommende er placeret i hierarkiet.

Enhver persons manglende overholdelse af disse regler udgør en forseelse og kan give anledning til sanktioner på vegne af arbejdsgiveren i koncernen og passende retsforfølgelse.

Sanktioner og passende retsforfølgelser er fastlagt af den gældende lovgivning for den pågældende medarbejder, og de vil blive indledt under overholdelse af gældende juridiske procedurer og især under overholdelse af gældende rettigheder og garantier for den pågældende medarbejder.

Under overholdelse af gældende lovgivning kan sådanne sanktioner blandt andet omfatte afskedigelse for forseelse og krav om skadeserstatning på vegne af VINCI, selv om den manglende overholdelse er blevet detekteret af koncernen selv inden for rammerne af en intern kontrol.

Alle skal være opmærksomme på overholdelsen af det etiske kodeks ikke alene for dem selv, men også for deres omgivelser eller de personer, der hører ind under deres ansvar.



DE VIRKELIGE
SEJRE
ER DEM,
VI DELER

VINCI

1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F-92757 Nanterre Cedex
Tlf.: +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com

