ERKLÆRING OM

ETISKE RETNINGSLINJER OG ATFERDSKODEKS

DESEMBER 2017

Prinsippene for forretningsetikk som er fastsatt i erklæringen, skal prege vår atferd i alle land.

INNHOLD

FORORD **4**

VÅRE HOVEDPRINSIPPER **6**
Vi er et kommersielt konsern som virker til samfunnets beste 6
Vårt mål er globale prestasjoner 6
Vi tror på menneskelige verdier 6
Vår ledelsesmodell sikrer samhold 7
Den største suksessen er den du deler med andre 7

VÅRE FORPLIKTELSER **8**
Sosialt 8
Miljø 10
Innovasjon 10

VÅRE REGLER **11**
Etterlevelse av lover og forskrifter 11
Respekt for personer og menneskerettighetene 12
Konkurranselovgivning 13
Kampen mot korrupsjon 13
Kommersielle agenter 14
Finansiering av politiske aktiviteter 14
Forebygging av interessekonflikter 15
Kommunikasjon og informasjon 15
Beskyttelse av aktiva 16
Kommunikasjonssystemer 16
Transparens og internkontroll 16
Finansielle transaksjoner 17

IMPLEMENTERING **18**
Varslingsprosedyre 18
Sanksjoner 18

Bare den franske versjonen av dette dokumentet kan anføres rettslig overfor konsernet VINCI.

FORORD

VINCI er bygget på sterke verdier, som former vår kultur og styrer våre handlinger. For de fleste av oss er disse verdiene ubevisste og uskrevne. I et konsern som ansetter flere tusen nye ansatte hvert år er det likevel viktig å klargjøre dem. Dette er hovedformålet med dette dokumentet, som inviterer alle ansatte i konsernet til å utvise stor bevissthet rundt korrekt implementering av denne kodeksen.

Utover hovedprinsippene og engasjementet som bringer oss sammen, ønsket jeg å fastsette alle de formelle reglene for atferd som gjelder for samtlige av våre selskaper og ansatte. Disse reglene er ikke nye. De inngår i de generelle retningslinjene som jeg regelmessig sender til lederne av VINCIs fagdivisjoner. Hver divisjon har iverksatt tiltak for å sikre etterlevelse gjennom systematisert internkontroll. Reglene blir formidlet på alle ledelsesnivåer i driftsenhetene, med særlig fokus på alle nye ledere som skal i gang med sin jobb. Dette dokumentet beskriver bestemmelser for alle våre ansatte – men også for våre eksterne samarbeidspartnere.

Dokumentet skal virke som en påminnelse om at det å tilhøre VINCI-konsernet innebærer mer enn kun streng overholdelse av lover og forskrifter. Vi beskriver prinsippene for forretningsetikk som skal lede vår atferd under alle forhold og i alle land. Vi understreker at VINCI forventer at hver medarbeider utviser eksemplarisk atferd, basert på ærlighet, lojalitet, respekt for menneskeverd og de individuelle rettighetene til de ansatte.

Disse reglene er gjennomgått og godkjent av VINCIs styre. De vil bli lagt ut på VINCIs intranett og på nettsiden vår. Jeg ber hver fagdivisjon om å spre budskapet til teamene i den form de anser å være mest effektiv for å sikre etterlevelse. Disse reglene må gjerne suppleres når det er nødvendig i forhold til virksomhetens og landets særegenhet.

Prestasjonen til den enkelte lederen i VINCI-konsernet vil blant annet bli målt på hvor godt teamet han/hun leder overholder disse reglene.

Når det gjelder intern kontroll og revisjon, vil det bli foretatt stikkprøver av konsernet i tillegg til eksisterende tiltak innført i divisjonene.

VINCIs etiske koordinator samarbeider med drifts- og funksjonsavdelingene for å sikre at kodeksen er forstått. Ansatte som støter på vanskeligheter eller har spørsmål om omfanget og implementeringen av disse reglene, kan rådføre seg med ham/henne direkte og konfidensielt.

Jeg regner med at hver og en av dere vil sette dere godt inn i disse reglene. På den måten vil VINCI fortsatt ha tillit hos sine offentlige og private kunder, partnere, aksjonærer og ansatte. Vi fortsetter å være trofaste mot verdiene som bringer oss sammen.

Xavier Huillard,
President og administrerende direktør i VINCI

VÅRE HOVEDPRINSIPPER

Vi er et kommersielt konsern som virker til samfunnets beste

VINCIs jobb er å finansiere, designe, bygge og administrere anlegg som brukes av lokalsamfunn og privatpersoner: transportinfrastruktur, offentlige og private bygninger, byutvikling, energi- og kommunikasjonsnettverk.

Denne jobben gjør VINCI til en viktig aktør innen –urban og regional utvikling. VINCI utøver denne jobben ved å stille sine kommersielle interesser til disposisjon for oppdrag av allmenn interesse. I vårt daglige arbeid kombinerer vi de kortsiktige målene for våre selskapers forretningsvirksomhet med de langsiktige målene for våre prosjekter og konsesjons- og konstruksjonsvirksomhet.

Vårt mål er globale prestasjoner

Vi måler prestasjonen til selskapene våre på mer enn deres økonomiske og finansielle resultater. Vårt mål er å skape global verdi. Som et selskap involvert i by- og distriktsutvikling forplikter vi oss til å stille spørsmål ved det endelige formålet og samfunnsnytten av våre prosjekter når vi møter forventningene til brukere og lokalsamfunnet. Utfordringene med klimaendringer gjør at vi må ivareta miljøet i prosjektene våre. Våre prestasjoner blir også målt etter i hvor stor grad våre prosjekter og anlegg tilpasses lokalsamfunnet og bidrar til økonomisk, sosial og samfunnsmessig utvikling.

Vi tror på menneskelige verdier

For VINCI er bærekraftig økonomisk suksess uatskillelig forbundet med et ambisiøst menneskelig prosjekt.

Våre menneskelige verdier er forankret i vår utbyggerkultur. Tillit, respekt og solidaritet, sette mennesket foran systemer og samtidig oppmuntre til personlig initiativ og teamarbeid – grunnprinsippet på arbeidsplassen – er selve kjernen i vår identitet som entreprenørkonsern. Disse verdiene veileder våre handlinger og atferd, og underbygger vår ledelse og våre organisasjonsstrukturer. De konkretiseres for alle våre ansatte i vår policy for bærekraftig utvikling og gjennom forpliktelsene som er formelt fastsatt i konsernets manifest.

Vår ledelsesmodell sikrer samhold

På tvers av fagområdene, virksomhetene og de ansatte, er konsernets ledelsesmodell en garanti for samhold og videre utvikling.

Denne modellen er basert på desentralisert styring, autonome driftsenheter og ansvarliggjøring av ledere. Tilliten til sistnevnte er en integrert del av grunnprinsippene om lojalitet og transparens.

Modellen oppmuntrer de ansatte til å være kreative og gjøre mest mulig ut av sine evner innenfor et tydelig rammeverk av fastsatte regler. Verdsettingen av proaktive ansatte går hånd i hånd med nettverksbygging mellom team og ekspertise, noe som fremmer tverrfaglig samarbeid og prosjektfokusert drift.

Den største suksessen er den du deler med andre

Ved å søke globale prestasjoner og sette seg langsiktige økonomiske og sosiale mål, ønsker VINCI å dele sin suksess med sine ansatte, kunder, aksjonærer og samfunnet som helhet.

VÅRE FORPLIKTELSER

VINCI, som ble med i FNs Global Compact i 2003, har frivillig forpliktet seg til å overholde de ti prinsippene, og årlig rapportere hvilke tiltak som er truffet.

Sosialt

Sørge for at menneskerettighetene respekteres i alle våre handlinger

VINCI er et internasjonalt konsern som har virksomhet som stadig vokser til nye land. Selv om den institusjonelle konteksten og driftsrammene varierer vesentlig fra land til land, må VINCI-selskapene overholde de grunnleggende rettighetene til enkeltpersoner og lokalsamfunn som kan bli påvirket av prosjektene.

Derfor har VINCI utarbeidet en **Veiledning om menneskerettigheter** som fastsetter konsernets forpliktelser på dette området og beskriver retningslinjer og tiltak som skal gjennomføres av selskaper, og ansatte, for å sikre at menneskerettighetene respekteres uansett virksomhetsområde og land.

Oppfylle vårt ansvar som arbeidsgiver

VINCI legger vekt på å opprette langsiktige arbeidsforhold når det er mulig. Ambisjonen er å fremme den faglige utviklingen til de ansatte ved å tilby alle en personlig opplæringsplan og gi dem mulighet til utvikling i forhold til deres ferdigheter, kreativitet og entreprenørskap. Fremtidsrettet ledelse og ferdigheter (GPEC) støtter denne ansvarlige tilnærmingen, forutser utviklingen av fagområdene og identifiserer behovet for stab og kompetanse på kort og mellomlang sikt.

Når det gjelder rekruttering, samarbeider VINCI-selskaper med skoler og arbeidslivstiltak for å sikre at jobbene er attraktive, for å utarbeide kursplaner og for å fremme yrkesintegrering og bidra til jobbutvikling, særlig blant ufaglærte unge og langtidsledige.

VINCIs ansvar som arbeidsgiver kommer også til uttrykk i den aktive sosiale dialogen med arbeidstakerorganisasjonene, der fagforeningenes uavhengighet og mangfold respekteres.

Sørge for den enkelte ansattes sikkerhet

Ivaretakelse av arbeidsmiljøet og sikkerhet for de ansatte er konsernets førsteprioritet.

VINCIs mål er å oppnå null ulykker, både på byggeplasser, i bedriftslokaler og på jobbrelaterte reiser. Dette målet gjelder både for VINCIs ansatte, midlertidige ansatte og underleverandører. Konsernets selskaper iverksetter en lang rekke forebyggende tiltak for å nå dette målet. Sikkerhetsopplæring gis alle de ansatte i konsernet, og andre tiltak som for eksempel «Sikker jobb analyse» (SJA) bidrar til at alle ansatte aktivt forebygger ulykker i sitt daglige virke. Ledelsen på alle nivåer er sterkt involvert i styring, implementering og overvåking av sikkerhetspolicyen. Fokus på sikkerhet inngår i evalueringen av ledernes prestasjoner.

I denne forbindelse undertegnet VINCI en felleserklæring i 2017 med det europeiske **samarbeidsrådet for arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassen**.

Garantere like muligheter for alle

VINCI har som prinsipp å forby alle former for diskriminering i arbeids- og ansettelsesforhold. Forvaltningen av menneskelige ressurser og forholdet mellom ansatte er basert på prinsippene om gjensidig tillit og respekt for å sikre at alle behandles med samme verdighet.

I tillegg til å fremme sosial mobilitet, har konsernets selskaper en proaktiv policy som særlig fokuserer på likestilling og ansettelse av personer med funksjonsnedsettelser, personer med innvandringsbakgrunn og eldre. De får regelmessig revidert sin praksis på dette området med hensikt om ytterligere forbedringer. VINCIs øverste ledelse oppmuntrer til å implementere denne policyen og sørger for at disse prinsippene blir kjent i hele ledelsesapparatet.

Dele fruktene av vekst

VINCI oppfordrer til at ansatte eier aksjer i selskapet, samt individuelle lønnsfastsettelser for å fokusere på den enkeltes ansvar og prestasjoner. Konsernet ønsker at de ansatte har eierandeler og tar del i overskuddet gjennom ordninger som er tilpasset den lokale konteksten og lovgivningen i hvert land.

Oppmuntre de ansattes samfunnsengasjement

I tråd med våre nøkkelprinsipper om menneskeverd og våre solidaritetsverdier støtter VINCI langsiktige prosjekter som skaper sosiale bånd og hjelper personer som står utenfor arbeidslivet med å få jobb. Disse initiativene drives hovedsakelig av VINCI-stiftelsen, som tilbyr konsernets ansatte et rammeverk for samfunnsengasjement. Stiftelsen kombinerer kompetansebasert sponsing, hvor ansatte sponser prosjekter, og økonomisk støtte øremerket for dekning av investeringskostnadene til foreninger og strukturer som driver arbeidsmarkedstiltak.

Lokale sponsorater utføres også på initiativ av konsernets selskaper. I forlengelsen av sine anlegg og aktiviteter bidrar konsernselskapene med å bevare miljøet, fremheve kulturarven og videreføre den sosiale utviklingen i sine geografiske områder.

Ikke under noen omstendigheter skal et sponsorat iverksettes i forventning om kommersiell gevinst.

VINCIs menneskerettighetsveiledning og felleserklæringen om arbeidsmiljø og sikkerhet er tilgjengelige for alle ansatte på VINCIs intranett.

Miljø

Implementere en miljøvennlig policy

VINCI er fullstendig klar over de endringene som kampen mot klimaendringer medfører for våre selskaper. Konsernet fortsetter å omstrukturere sine tilbud og prosesser for systematisk å inkludere verdiskapende miljøløsninger. Hensikten er å utvikle miljødesign ved å integrere livssyklusanalyse og ansvarliggjøring av de ulike aktørene i verdikjeden, fra design til arbeidsutførelse og drift. Vi utvikler verktøy for miljøsammenligning som optimaliserer bygningens energiforbruk og begrenser byggenes miljømessige fotavtrykk.

Redusere virksomhetenes miljøpåvirkning

Både ved bygging og drift arbeider VINCI for å møte de høyeste miljøstandardene innen naturvern, energiforbruk, avfallshåndtering og beskyttelse av biologisk mangfold. Anvendelse av systemer for miljøledelse og kvalitetsstyringssystemer fremmer løpende forbedringer på dette området.

VINCI har også forpliktet seg til å måle sin miljøpåvirkning. Konsernets miljørapporteringssystem dekker så å si hele virksomhetsspekteret. Siden 2007 har konsernet målt sine klimagassutslipp for å avgjøre hvilke tiltak som skal treffes for å begrense dem, og for å kunne måle resultatene. I tillegg til innsatsen for å redusere utslippene som direkte er tilknyttet virksomheten, har VINCI involvert sine partnere, leverandører og kunder i sitt forbedringsprogram.

Innovasjon

Samarbeid og åpen innovasjon

I tråd med sin globale posisjon som en viktig aktør i utviklingen av byer og regioner fokuserer VINCIs innovasjonspolicy på byutvikling, bærekraftig mobilitet, energiforbruket i bygninger og infrastrukturer, samt digital transformasjon. I tillegg til å tjene konsernets prosjekter og kunder, bidrar innovasjon også til å forbedrede ulike selskapenes ytelser, samt tiltrekke og beholde talenter. Innovasjonspolicyen kombinerer forsknings- og utviklingsprogrammer. Disse utføres i samarbeid med vitenskapelige og akademiske aktører, med en mer operativ tilnærming til innovasjon. Målet er å utvikle nye løsninger for våre kunder gjennom samarbeid mellom konsernet og eksterne partnere. Denne åpne tilnærmingen gjelder særlig innen digital innovasjon, en viktig faktor for å utvikle konsernets tilbud.

VINCI har innført fremtidsrettede verktøy for å koordinere, på konsernnivå, en ordning for å følge og identifisere trender som vil få langsiktig innvirkning på markedene, fagområdene og aktivitetene.

VÅRE REGLER

Hver medarbeider i VINCI-gruppen, uansett stilling, må overholde prinsippene for atferd som er beskrevet i disse reglene.

Formålet med disse reglene er ikke å erstatte gjeldende lover og forskrifter, men å definere holdninger og retningslinjer som skal følges utover kravene som loven setter, for å oppnå eksemplarisk personlig og yrkesmessig etterlevelse i konsernets interesse.

Disse reglene gir rammene, men erstatter ikke de spesifikke reglene fastsatt av de enkelte divisjonene av VINCI-konsernet for å overholde de lover og forskrifter som gjelder for virksomheten.

Disse reglene kan supplere eller styrke – men aldri redusere – de som er etablert av divisjonene.

Ved implementeringen må alle de ansatte bruke sunn fornuft og utvise integritet. Hver ansatt må skaffe seg tilstrekkelig kunnskap om de regler som gjelder for hans/hennes virksomhet, uansett hvilket land de jobber i, slik at han/hun kan avgjøre når det er nødvendig å søke råd fra overordnede eller fra de relevante avdelingene (særlig juridisk avdeling, HR-avdeling) i divisjonen eller konsernet.

Hvis disse reglene viser seg å være ufullstendige eller upresise i visse situasjoner eller en ansatt føler seg usikker om hva som må gjøres i spesielle situasjoner, bør han eller hun konsultere sine overordnede, de relevante avdelingene i sin divisjon eller konsernet, eventuelt VINCIs etiske korrespondent.

Etterlevelse av lover og forskrifter

VINCI-selskapene og deres ansatte må overholde lovene og forskriftene som gjelder i alle land de opererer i.

Hver ansatt må avstå fra atferd som kan involvere dem eller andre ansatte, selskapet eller konsernet i ulovlig eller illojal praksis. Derfor kan ingen ytelsesmål innenfor konsernet defineres, pålegges, aksepteres eller belønnes på noen måte dersom resultatet er oppnådd gjennom brudd på disse reglene.

Følgende bestemmelser er ikke ment å dekke alle de juridiske forpliktelsene som kan eksistere, men setter fingeren på en rekke risikoer man må være særlig oppmerksom på.

Respekt for personer og menneskerettighetene

VINCI-konsernet har en rettferdig personalpolicy som er i samsvar med gjeldende lover, og respekterer personlige rettigheter, samt individuelle og kollektive friheter.

Konsernet forbyr enhver forskjellsbehandling på ulovlig grunnlag, slik som kjønn, alder, livsstil, faktisk eller antatt etnisk opprinnelse eller nasjonalitet, helse, funksjonshemming, religion, politisk tilhørighet eller fagforeningsaktiviteter.

Alle former for utpressing, diskriminering og seksuell trakassering er forbudt.

VINCI-selskapene respekterer de ansattes og tredjepartenes privatliv. VINCI-selskapene følger prinsippene om transparens, lovlighet, proporsjonalitet og relevans ved innsamling, behandling og oppbevaring av personopplysninger og sørger for at de ansatte kjenner til og følger disse reglene. De berørte personene blir informert om formålet med databehandlingen, tilgangen til dataene, deres rett til å få opplysningene korrigert, slettet og begrenset samt retten til nekte at deres opplysninger behandles. Datainnsamling er strengt begrenset til det som er nødvendig for behandlingsformål. Hvor lenge dataene lagres, avhenger av behandlingsformål og regulatoriske krav. Alle nødvendige tiltak er truffet for å sikre høyest mulig sikkerhetsnivå og konfidensialiteten til de innsamlede personopplysningene for å forhindre offentliggjøring.

VINCI-selskapene og deres ansatte forplikter seg til å unngå ethvert brudd på menneskerettighetene.

Konsernet har identifisert fem områder hvor virksomheten til VINCI-selskapene kan få betydelig innvirkning på menneskerettighetene:

- arbeidsmigrasjon og rekruttering;
- arbeidsforhold;
- levekår;
- menneskerettighetspraksis i verdikjeden;
- lokalsamfunn.

På hvert av disse områdene gir VINCIs retningslinjer for menneskerettigheter eksplisitte og konkrete anbefalinger for å forebygge risikoen for brudd på menneskerettighetene.

I tillegg til FNs Global Compact er VINCI underlagt følgende internasjonale standarder:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheter (UDHR);
- FNs retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter;
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende konvensjoner (ILO);
- OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter;
- Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (ICCPR);
- Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR).

VINCI-selskapene må sørge for at ansatte er opplært til å avdekke risikoer for brudd på menneskerettighetene. De forplikter seg også til å gjennomgå sine rutiner og mulige risikoer som oppstår i deres aktivitetsområde. Når risiko identifiseres, må selskapene gjennomføre nødvendige tiltak for å forebygge og håndtere disse risikoene.

Konkurranselovgivning

De fleste land konsernet opererer i har vedtatt lovgivning som forbyr begrensning av fri konkurranse. Disse reglene, som særlig er avledet av artikkel 101 og 102 i traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV), må overholdes nøye.

Ulovlig begrensning av fri konkurranse, som ikke tolereres i VINCI-konsernet, uansett land, kan anta en rekke former, blant annet:

- en avtale mellom konkurrenter om å hindre prisutviklingen i et fritt marked gjennom kunstige prisnedsettelser eller -økninger (prisfiksing), ved å begrense eller kontrollere produksjonen eller teknisk fremgang, dele markeder seg imellom osv. En enkel utveksling av informasjon mellom konkurrenter, særlig før innlevering av anbud, kan også anses å være ulovlig dersom formålet eller virkningen er å hindre, innskrenke eller påvirke konkurransen;
- misbruk av dominans i markedet hvor et selskap forsøker å utnytte sin posisjon i et marked for å eliminere konkurrentene;
- misbruk av sin posisjon når selskapets kunde eller leverandør befinner seg i en situasjon av økonomisk avhengighet overfor selskapet.

Innenfor VINCI og i henhold til særkravene i hver divisjon, må det gis opplæring for å sikre at de berørte ansatte forstår disse reglene.

I denne forbindelse må det utvises særlig forsiktighet for å sikre at enhver allianse, selv midlertidige allianser, hvor en VINCI-enhet er en part, inngås og handler i samsvar med konkurransereglene som gjelder i det aktuelle landet, og tar hensyn til de legitime interessene til den berørte kunden.

Selskapene, deres toppledelse eller ansatte som bryter disse reglene, vil møte alvorlige sivilrettslige eller strafferettslige sanksjoner, i tillegg til eventuelle sanksjoner konsernet kan bestemme seg for å iverksette.

Alle VINCI-ansatte må derfor avstå fra enhver oppførsel som kan betraktes som brudd på konkurransereglene i markeder der konsernet virker.

Kampen mot korrupsjon

Tildelinger, forhandlinger og gjennomføringer av offentlige eller private kontrakter må ikke omfatte atferd eller handlinger som kan karakteriseres som aktiv eller passiv korrupsjon, medvirkning til handel med innflytelse eller favorisering.

Ingen VINCI-ansatte skal på noen som helst måte, direkte eller indirekte, gi tredjeparter noen utilbørlig fordel, med det formål å oppnå eller opprettholde en kommersiell transaksjon eller fordel.

Bestikkelse av utenlandske offentlige ansatte i internasjonale forretningstransaksjoner er forbudt.

Hver ansatt må unngå kontakt med tredjeparter som kan stille ham eller henne personlig i en skyldighetssituasjon og så tvil om hans/hennes integritet. De ansatte må heller ikke sette en tredjepart i en slik situasjon når de forsøker å overbevise eller oppmuntre tredjeparten til å gjøre forretninger med et VINCI-selskap.

En ansatt som blir forelagt en slik sak, må henvise til sin overordnede, som treffer tiltak for å få slutt på situasjonen.

Gaver kan kun tilbys eller mottas på vegne av et VINCI-selskap når verdien er symbolsk eller lav etter omstendighetene, og så lenge det ikke kan reises tvil om giverens ærlighet eller mottakerens upartiskhet.

Alle ansatte bes lese VINCIs **Code of conduct mot korrupsjon**, som fastsetter detaljerte regler som gjelder i slike situasjoner.

Kommersielle agenter

VINCI-selskaper anvender mellommenn, som kommersielle agenter, konsulenter eller forretningsførere, bare når de er i stand til å yte en legitim og nødvendig tjeneste basert på spesifikk fagkompetanse. Dette utelukker selvsagt bruk av mellommenn for å utføre operasjoner som er ulovlige og/eller trolig vil bli karakterisert som korrupsjon.

VINCI-selskapene må sørge for at slike mellommenn ikke skader konsernet gjennom ulovlige handlinger.
For dette formålet må de:

- velge sine partnere nøye, ut fra kompetanse og omdømme, særlig med hensyn til forretningsetikk;
- presisere tjenestene som forventes utført av partnerne og godtgjørelsen som skal gis for tjenestene;
- verifisere utførelsen og omfanget av de utførte tjenestene og om godtgjørelsen står i rimelig forhold til disse.

Finansiering av politiske aktiviteter

Konsernet overholder lovgivning som forbyr eller regulerer finansiering av politiske partier og kandidater som stiller til valg for offentlige stillinger. I denne sammenheng må enhver beslutning om å bidra direkte eller indirekte til finansiering av en politisk aktivitet først godkjennes av den øverste ledelsen i det berørte selskapet, som er ansvarlig for å verifisere lovligheten og vurdere om finansieringen er hensiktsmessig.

Konsernet respekterer sine medarbeideres rett til å engasjere seg i det offentlige liv. Ansatte som gjennom sine fritidsaktiviteter er involvert i beslutningstaking på vegne av stat, offentlige organer eller lokale myndigheter, skal avstå fra å delta i beslutninger som involverer konsernet eller en av enhetene.

Forebygging av interessekonflikter

Alle VINCI-ansatte har lojalitetsplikt overfor konsernet.

De ansatte må unngå direkte eller indirekte aktiviteter eller utsagn som kan sette dem i en situasjon med interessekonflikt overfor konsernet.

Særlig må de ansatte avstå fra å ha interesser i et selskap, enten det er en klient, leverandør eller konkurrent til konsernet, dersom denne investeringen kan påvirke utførelsen av deres oppgaver i konsernet.

Alle ansatte må sørge for skriftlig tillatelse fra nærmeste overordnede før de på vegne av et konsernselskap foretar en transaksjon med et selskap hvor de eller et familiemedlem har en betydelig aksjebeholdning, eller innehar en lederstilling.

Ingen ansatte skal påta seg oppdrag eller arbeid for en leverandør, kunde eller konkurrent av konsernet, dersom dette kan påvirke deres prestasjoner eller dømmekraft i utførelsen av pliktene i konsernet.

Dersom de likevel står overfor en eventuell interessekonflikt, må de utvise åpenhet, umiddelbart varsle nærmeste overordnede og avstå fra å involvere seg i forholdet mellom konsernet og den berørte tredjeparten til en løsning er funnet.

Kommunikasjon og informasjon

Konsernet legger stor vekt på kvaliteten på informasjonen det formidler og bestreber seg på å gi transparent og pålitelig informasjon, særlig til alle samarbeidspartnere.

God konsernledelse krever at alle ansatte, på alle nivåer, gjør sitt beste for å sikre god kvalitet og nøyaktighet på informasjonen som formidles i konsernet.

En ansatt skal ikke utlevere konfidensiell informasjon han eller hun innehar i kraft av sin stilling eller ved å være tilknyttet konsernet til noen utenfor konsernet. Det skal heller ikke formidles konfidensiell informasjon til andre i konsernet som ikke er autorisert til å motta den.

Informasjon om resultater, prognoser og andre finansielle data, oppkjøp og salg, kommersielle tilbud, nye produkter, tjenester eller kunnskaper samt HR-opplysninger må betraktes som strengt konfidensiell.

Ettersom VINCI er et børsnotert selskap, kan enhver meddelelse til media påvirke konsernets image og omdømme og må være nøye forberedt. Det er den øverste ledelsen og avdelingene for markedsføring, investorrelasjoner og finansiell kommunikasjon som har ansvaret for forholdet til media, investorer, finansanalytikere og offentlige organer.

Beskyttelse av aktiva

Alle VINCI-ansatte har plikt til å beskytte konsernets eiendom og aktiva.

Konsernets eiendommer og eiendeler er ikke begrenset til materielle aktiva. De omfatter ideer, utviklinger og kunnskap skapt av konsernets ansatte og VINCI-enhetene, så vel som konsernets omdømme og image. Lister over kunder, underleverandører eller leverandører, informasjon om kontrakter, teknisk eller kommersiell praksis, anbud eller tekniske studier, og generelt alle data og opplysninger som ansatte har tilgang til når de skal utføre sine oppgaver, er en del av konsernets aktiva.

Den ansattes plikt til å beskytte dem opphører ikke selv om han eller hun forlater konsernet.

Ingen ansatte kan tilegne seg noen del av konsernets aktiva til personlig bruk eller gjøre det tilgjengelig for en tredjepart til bruk av andre enn konsernet.

Kommunikasjonssystemer

Kommunikasjonssystemer og intranett eies av konsernet og brukes til arbeidsrelaterte formål. Personlig bruk er bare tillatt innenfor rimelige grenser og når det er berettiget for å kunne balansere jobb og privatliv. Bruk av kommunikasjonssystemer og datanettverk til ulovlige formål er forbudt, særlig når det gjelder utveksling av meldinger med rasistisk, seksuelt eller støtende innhold.

Det er også forbudt å lage ulovlige kopier av dataverktøy som brukes av konsernet eller å gjøre uautorisert bruk av disse verktøyene.

VINCI har en **brukerhåndbok for informasjonssystemer**, som definerer:

- de generelle reglene for bruk av IT-ressurser;
- forbudene og spesielle forsiktighetsregler angående bruk av Internett, elektronisk post, bærbare datamaskiner, PDA-er, maskinvare, programmer og applikasjoner som selskapet har gjort tilgjengelig;
- prinsippene for beskyttelse og kontroll som kan bli innført.

Transparens og internkontroll

Hver medarbeider deltar i den kontinuerlige forbedringen av risikostyringssystemet og tilrettelegger for identifisering og korrigering av problemer. Hver og en deltar utrettelig og samvittighetsfullt i undersøkelser, vurderinger og revisjoner som utføres som del av internkontroller.

Operasjoner og transaksjoner som utføres av konsernet, skal registreres nøyaktig og redelig i regnskapet til hvert enkelt selskap i samsvar med gjeldende regelverk og interne prosedyrer. Enhver ansatt som jobber med regnskap, må være nøyaktig og redelig slik at det sørges for at hver postering er korrekt dokumentert.
Alle overføringer av midler krever særlig årvåkenhet, særlig med hensyn til mottakerens identitet og formålet med overføringen.

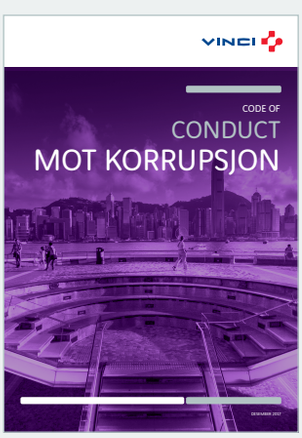
Enhver hindring av kontroller og revisjoner som utføres av interne avdelinger, revisorer eller tredjeparter som er behørig utnevnt av myndighetene, samt eventuell unnlatelse av å fremlegge informasjon i forbindelse med slike kontroller og revisjoner, er forbudt og utgjør et alvorlig brudd på disse reglene.

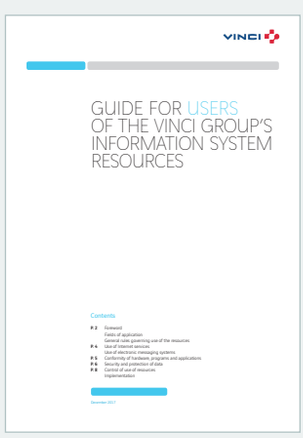
Finansielle transaksjoner

Børstransaksjoner de ansatte foretar, både i arbeidssammenheng og privat, som omfatter konsernets børsnoterte aksjer, må være i samsvar med lover og forskrifter som regulerer finansiell virksomhet.

Spredning av uriktig informasjon, kommunikasjon og bruk av konfidensiell informasjon, samt manipulering av aksjekursene kan medføre strafferettslige sanksjoner.

Det påligger de ansatte en særlig plikt til å hindre offentliggjøring av konfidensiell informasjon som kan påvirke prisen på VINCI-aksjen eller ethvert annet børsnotert verdipapir utstedt av konsernet, inntil denne informasjonen er publisert av autoriserte personer. Likeledes skal de ansatte avstå fra å handle med VINCI-aksjer eller andre verdipapirer utstedt av konsernet så lenge informasjon de kjenner til, og som kan påvirke prisen på slike aksjer eller verdipapirer, ikke er offentliggjort. Bruk av slik informasjon til personlig vinning, direkte eller indirekte, eller til å tillate en tredjepart å utføre en aksjemarkedstransaksjon, er forbudt og kan medføre strafferettslige sanksjoner.





VINCIs Cpde of conduct mot korrupsjon og brukerhåndbok om informasjonssystemer er tilgjengelig for alle ansatte på VINCIs intranett.

IMPLEMENTERING

Hver konsernenhet er ansvarlig for implementeringen av disse etiske retningslinjene, i henhold til begrensningene og særegenhetene til virksomheten og den geografiske plasseringen. Alle de ansatte forventes å respektere og overholde disse retningslinjene i henhold til deres oppgaver og ansvarsområder. Alle må være årvåkne i sin framferd og følge med på atferden til andre teammedlemmer og underordnede.

Varslingsprosedyre

Hvis en ansatt ønsker å varsle om atferd eller en situasjon som er i strid med disse retningslinjene, kan han eller hun benytte varslingsprosedyren som gjelder i vedkommendes enhet, eller konsernets varslingsprosedyre, i samsvar med lover og forskrifter som gjelder i landet der han eller hun bor eller jobber.

Sanksjoner

Vi minner om at disse reglene, som har blitt vurdert og godkjent av VINCIs styre, er obligatoriske og at medarbeidere på alle nivåer i konsernet er underlagt dem.

Eventuell manglende overholdelse av disse reglene vil utgjøre en forsømmelse og kan innebære sanksjoner og straffeforfølgelse fra arbeidsgiverens side.

Relevante sanksjoner og rettslig forfølgelse avhenger av lovgivningen den ansatte er underlagt og vil iverksettes i samsvar med gjeldende juridiske prosedyrer, særlig vedrørende rettigheter og garantier som gjelder for den berørte medarbeideren.

I samsvar med gjeldende lov kan slike sanksjoner særlig inkludere avskjedigelse for forsømmelser og erstatningskrav på VINCIs initiativ, selv om overtredelsen av retningslinjene ble oppdaget av konsernets interne kontrollprosedyrer.

Alle må være påpasselige med å etterleve reglene i erklæringen, både når det gjelder egen adferd, adferden til kolleger og adferden til underordnede.

DEN STØRSTE
SUKSESSEN
ER DEN DU
DELER
MED ANDRE

Utgave desember 2017 – Ref. ETH-2017-12-NO – Bildemateriale VINCI og filialer, DR. – Design: www.gcommeuneidee.com

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