

A decorative header bar at the top of the page, divided into two sections: a light purple trapezoidal shape on the left and a light gray rectangular shape on the right.

# Charte éthique et comportements

VINCI

## Sommaire

- P. 2** Avant-propos
- P. 4** Nos convictions
- P. 5** Nos engagements
- P. 8** Nos règles
- P. 14** Mise en œuvre



## Avant-propos

VINCI s'est construit autour de valeurs fortes, qui façonnent notre culture et guident nos actions. Pour la plupart d'entre nous, ces valeurs sont implicites, et c'est oralement que nous les exprimons. Dans un groupe qui intègre plusieurs milliers de nouveaux collaborateurs chaque année, il était important de les expliciter. C'est la première mission de ce document.

Au-delà des convictions et des engagements qui nous rassemblent, j'ai souhaité formaliser aussi dans ce document l'ensemble des règles de conduite qui s'imposent à toutes nos entreprises et à tous nos collaborateurs.

Ces règles ne sont pas nouvelles. Elles figurent régulièrement dans les directives générales que j'adresse aux dirigeants des pôles de métiers de VINCI. Chaque pôle s'est organisé pour s'assurer de leur respect en déployant son système de contrôle interne. Elles sont relayées à tous les niveaux hiérarchiques dans les entités opérationnelles, en particulier auprès de chaque nouveau responsable lors de sa prise de fonction. Avec cette nouvelle Charte, qui explicite ces règles pour l'ensemble de nos collaborateurs – mais aussi pour nos publics externes –, nous franchissons un pas supplémentaire.

À travers cette Charte, nous ne rappelons pas seulement que l'appartenance au groupe VINCI implique un strict respect des lois et règlements en vigueur. Nous énonçons les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, inspirer nos comportements. Nous affirmons que VINCI attend de chaque collaborateur un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels des salariés.

Ces règles ont été examinées et approuvées par le comité Exécutif de VINCI. Outre leur diffusion sur l'intranet VINCI et sur notre site Internet, j'invite les présidents de nos pôles de métiers à les diffuser auprès de leurs équipes selon la forme qui leur paraîtra la plus efficace pour en assurer le respect, en les complétant si nécessaire en fonction des spécificités des activités et des pays concernés.

Chacun des cadres du groupe VINCI verra désormais sa performance personnelle appréciée notamment en fonction du respect de ces règles par l'équipe qu'il est chargé d'animer ou de diriger. J'ai décidé également, en droite ligne des réflexions menées récemment par l'Autorité française de la concurrence, de renforcer les actions de contrôle interne et d'audit : en complément des enquêtes des autorités compétentes et des contrôles internes mis en place dans les pôles, des contrôles inopinés pourront être menés à l'initiative du Groupe lui-même.

J'ai décidé de missionner un référent éthique de VINCI qui veillera, en liaison avec les directions opérationnelles ou fonctionnelles, à la bonne compréhension de cette Charte. Il pourra être consulté directement et en toute confidentialité par tout collaborateur qui rencontrerait des difficultés ou s'interrogerait sur la délimitation ou l'application de ces règles.

Je compte sur chacun d'entre vous pour se les approprier. C'est ainsi que VINCI continuera à inspirer la confiance de ses clients publics et privés, de ses partenaires, de ses actionnaires et de ses collaborateurs. C'est ainsi que nous serons fidèles aux valeurs qui nous rassemblent.

**Xavier Huillard**, administrateur-directeur général de VINCI

## Nos convictions

### ● Nous sommes un groupe privé d'utilité publique

Le métier de VINCI est de financer, concevoir, construire et gérer des équipements utiles à la collectivité et à la vie de chacun : infrastructures de transport, bâtiments publics et privés, aménagements urbains, réseaux d'énergie et de communication... Ce métier fait de VINCI un acteur important de l'aménagement de la Cité et du développement des territoires. VINCI l'exerce en mettant sa performance de groupe privé au service de ses missions d'intérêt général. Il conjugue ainsi les enjeux de court terme de l'activité de ses entreprises et les enjeux de long terme de ses réalisations et de son modèle de concessionnaire-constructeur, inscrit dans la durée.

### ● Notre objectif est la performance globale

La performance de nos entreprises ne se limite pas à leurs résultats économiques et financiers. Notre objectif est la création de valeur globale. Notre métier d'aménageur de la Cité et des territoires nous fait obligation de nous interroger sur la finalité et l'utilité sociale de nos réalisations, en répondant aux attentes des utilisateurs et de la collectivité. Les enjeux du changement climatique doivent nous inciter à développer la valeur environnementale de nos projets. Notre performance s'apprécie aussi en termes d'intégration des projets et chantiers dans leur tissu local, ainsi que de contribution au développement économique, social et sociétal.

### ● Nous croyons aux valeurs humanistes

Pour VINCI, une réussite économique durable est indissociable d'un projet humain ambitieux. Nos valeurs d'humanisme sont ancrées dans notre culture de bâtisseur. La confiance, le respect, la solidarité, la primauté donnée aux hommes sur les systèmes, la valorisation simultanée de l'initiative individuelle et du travail collectif, principe fondateur du chantier, sont au cœur de notre identité de groupe d'entrepreneurs. Ces valeurs guident nos actions et nos comportements, inspirent notre management et nos organisations. Elles se concrétisent, vis-à-vis de l'ensemble de nos collaborateurs, par notre politique de développement durable – et par les engagements formalisés par le Manifeste du Groupe.

### ● Notre modèle managérial est le garant de notre cohésion

Par-delà la diversité de ses métiers, de ses territoires d'intervention et de ses collaborateurs, le groupe VINCI se caractérise par un mode de management qui est le garant de sa cohésion et le moteur de son développement. Ce modèle repose sur la décentralisation des organisations, l'autonomie des unités opérationnelles et la responsabilisation des managers. La confiance dont bénéficient ces derniers est indissociable de principes intangibles de loyauté et de transparence. Ce modèle favorise la performance de chaque collaborateur dans le cadre de règles du jeu claires. La valorisation de l'initiative individuelle va de pair avec la mise en réseau des équipes et des compétences, favorisant la transversalité entre métiers et le fonctionnement en mode projet.

### ● Les vraies réussites sont celles que l'on partage

« Nos constructions ne sont pas que de béton et d'acier », affirmait la récente campagne institutionnelle du Groupe : en recherchant la performance globale, en poursuivant un projet économique et social inscrit dans la durée, VINCI a l'ambition de partager ses réussites avec ses salariés, ses clients, ses actionnaires et l'ensemble des acteurs de la Cité.

## Nos engagements

### Social

#### ● Agir en employeur responsable

VINCI privilégie aussi souvent que possible la création d'emplois durables. Son ambition est de favoriser le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant à chacun un projet de formation personnalisé, et en leur offrant des perspectives d'évolution qui valorisent leurs compétences, leur créativité et leur énergie d'entreprendre. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) accompagne cette démarche responsable, en anticipant l'évolution des métiers et en identifiant les besoins en effectifs et en savoir-faire à court et moyen termes.

En amont des recrutements, les entreprises de VINCI, en relation avec les écoles et les acteurs de l'emploi, agissent pour développer l'attractivité de leurs métiers, élaborer des parcours qualifiants, favoriser l'insertion professionnelle et contribuer au développement de l'emploi, en particulier auprès des jeunes sans qualification et des personnes éloignées du monde du travail.

La démarche d'employeur responsable de VINCI s'exprime aussi dans le dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

#### ● Assurer la sécurité de chaque collaborateur

Veiller à la santé et à la sécurité au travail de ses collaborateurs est le premier devoir du Groupe. L'objectif de VINCI est d'atteindre le zéro accident, tant sur les chantiers que sur les sites d'activité et lors des déplacements. Cet objectif s'applique aux collaborateurs de VINCI ainsi qu'aux intérimaires et aux salariés des sous-traitants. Les entreprises du Groupe engagent toutes les actions de prévention appropriées pour atteindre cet objectif. L'organisation de formations sécurité suivies par l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise ainsi que les « quarts d'heure sécurité » contribuent notamment à ce que chacun devienne acteur de prévention dans ses comportements quotidiens. Le management, à tous les niveaux hiérarchiques, s'implique fortement dans le pilotage, la mise en œuvre et le suivi des politiques sécurité. Les résultats dans ce domaine font partie des éléments d'appréciation de la performance des managers.

#### ● Garantir l'égalité des chances pour tous

VINCI a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail. La gestion des ressources humaines et, plus généralement, les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité.

Au-delà de leur rôle d'ascenseur social, les entreprises du Groupe poursuivent une politique volontariste de management de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et des seniors. Elles font régulièrement auditer leurs pratiques dans ce domaine, afin d'orienter leurs efforts d'amélioration. Les cadres dirigeants de VINCI sont garants de la mise en œuvre de cette politique. Ils veillent à en diffuser les principes dans l'ensemble de la chaîne managériale.

## Nos engagements

### ● Partager les fruits de la croissance

VINCI encourage l'actionnariat salarié et l'individualisation des salaires en mettant l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur. Le Groupe favorise l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de leur entreprise, au travers de dispositifs adaptés au contexte et à la législation de chaque pays.

### ● Encourager l'engagement citoyen des salariés

En cohérence avec ses convictions humanistes et ses valeurs de solidarité, VINCI soutient des projets durables qui créent du lien social et accompagnent vers l'emploi les personnes qui en sont exclues. Ces initiatives sont portées principalement par la Fondation VINCI, qui offre un cadre à l'engagement citoyen des collaborateurs du Groupe. La Fondation conjugue mécénat de compétences, à travers le parrainage des projets par les salariés, et soutien financier, réservé aux dépenses d'investissement des associations et structures d'insertion aidées. Des actions de mécénat de proximité sont engagées également à l'initiative des filiales du Groupe. Celles-ci contribuent ainsi, dans le prolongement de leurs chantiers ou de leurs activités, à la préservation de l'environnement, à la valorisation du patrimoine et au développement social des territoires concernés.

En aucun cas, une action de mécénat ne peut être la contrepartie d'un avantage commercial.

## Environnement

### ● Déployer une politique d'éco-efficacité

VINCI est pleinement conscient des mutations que la lutte contre le changement climatique implique pour ses entreprises. Le Groupe a initié le re-engineering de ses offres et de ses processus afin d'y inclure systématiquement des solutions à valeur ajoutée environnementale. Il s'est fixé pour priorité de développer l'écoconception, en intégrant l'analyse du cycle de vie et en responsabilisant les différents acteurs de la chaîne de valeur, de la conception à la réalisation des travaux et à l'exploitation. Il élabore des outils d'écocomparaison qui permettent d'optimiser la performance énergétique des bâtiments et de limiter l'empreinte environnementale des ouvrages.

### ● Réduire l'impact des activités

Dans ses activités de construction comme d'exploitation, VINCI s'efforce d'atteindre les meilleurs standards environnementaux en matière de préservation des ressources naturelles, de consommations énergétiques, de gestion des déchets et de protection de la biodiversité. Le déploiement de systèmes de management environnemental, complémentaires des systèmes de management de la qualité, favorise une démarche d'amélioration continue dans ce domaine.

VINCI s'est engagé dans le même temps à quantifier ses impacts environnementaux. Son dispositif de reporting environnemental couvre la quasi-totalité de son chiffre d'affaires. Le Groupe quantifie depuis 2007 ses émissions de gaz à effet de serre, afin de guider les actions à entreprendre pour les limiter et de pouvoir mesurer les progrès accomplis. Outre les efforts pour réduire les émissions directement liées à ses activités, VINCI associe à sa démarche de progrès ses partenaires, fournisseurs et clients – en particulier ceux de ses réseaux autoroutiers.

## Nos engagements

## Innovation

### ● Développer l'innovation participative

La culture d'innovation de VINCI se confond avec sa culture d'entrepreneur. En cohérence avec son modèle de management, le Groupe développe son potentiel d'innovation en encourageant au plus près du terrain les initiatives concrètes de ses entreprises et de ses équipes. Englobant non seulement les aspects technologiques mais aussi toutes les innovations qui nourrissent la démarche de progrès du Groupe (méthodes, management, services, sécurité, développement durable...), cette démarche participative s'illustre en particulier dans les Prix de l'Innovation VINCI, qui favorisent l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

### ● Favoriser la recherche sur l'écoconception et la ville durable

VINCI, en liaison avec le monde universitaire, favorise l'intégration des concepts d'écoconception dans la formation des nouvelles générations d'ingénieurs, et le développement d'outils d'aide à la décision pour les acteurs économiques. VINCI encourage aussi la réflexion prospective sur la ville durable à travers la Fabrique de la Cité, lieu d'échanges d'expérience et d'expertises entre acteurs publics et privés impliqués dans les problématiques d'aménagement urbain et de mobilité, partout dans le monde.

VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire, à respecter les 10 principes du Global Compact, initiative de l'ONU, et à communiquer chaque année sur les initiatives prises.

## Nos règles

### Introduction

Chaque collaborateur du groupe VINCI, quels que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique, se doit de respecter les principes de comportement décrits dans les présentes règles.

Celles-ci n'ont pas pour objet de se substituer aux lois et règlements applicables, mais de définir des attitudes et de donner des repères qui, au-delà du nécessaire respect de la loi, traduisent un comportement personnel et professionnel exemplaire dans l'intérêt du Groupe.

Elles encadrent sans les remplacer les règles spécifiques que chaque pôle du groupe VINCI peut avoir édictées afin de mieux se conformer aux lois et règlements applicables à ses activités. Les présentes règles peuvent compléter ou renforcer – mais jamais minorer – celles établies par les pôles.

Dans leur mise en œuvre, chacun fait preuve de bon sens et de probité. Chaque collaborateur doit acquérir une connaissance suffisante des règles applicables à ses activités, quel que soit le pays où elles se situent, afin de lui permettre de déterminer le moment où il lui devient nécessaire de prendre conseil auprès de la hiérarchie, des services juridiques, des services de ressources humaines ou des conseils de son pôle ou du Groupe.

Si les présentes règles s'avèrent incomplètes ou imprécises dans certaines situations, si un collaborateur ressent une incertitude ou un doute sur la conduite à tenir en face de situations particulières, celui-ci est invité à consulter sa hiérarchie, les services du Groupe ou le référent éthique.

#### ● Respect des personnes

Le groupe VINCI applique une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une race, à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux. Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdite.

Chacun respecte les lois relatives au respect de la vie privée des collaborateurs, notamment celles qui régissent les fichiers informatiques.

#### ● Respect de la légalité

Les entreprises de VINCI et leurs collaborateurs doivent respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent leurs activités.

Chaque collaborateur doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même ou entraîner d'autres collaborateurs, son entreprise ou le groupe VINCI dans une pratique illicite ou déloyale. À cet égard, au sein du groupe VINCI, aucun objectif de performance ne peut être défini, imposé, accepté ou rétribué sous quelque forme que ce soit si sa réalisation implique de déroger aux présentes règles.

## Nos règles

Les dispositions qui suivent n'ont pas pour objet de présenter en détail l'intégralité des obligations légales susceptibles de recevoir application, mais d'attirer l'attention sur certains risques requérant une vigilance particulière.

#### ● Droit de la concurrence

Le groupe VINCI exerce ses activités dans des pays qui, pour la plupart, ont édicté des législations ayant pour objet d'interdire les atteintes au libre jeu de la concurrence. Ces règles, issues notamment des articles 81 et 82 du traité instituant la Communauté européenne (traité CE), doivent être scrupuleusement respectées.

Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence, non tolérées au sein du groupe VINCI quel que soit le pays concerné, peuvent prendre des formes diverses, notamment :

\_ des ententes par lesquelles des concurrents se concertent par exemple pour augmenter ou fixer des prix, réduire la concurrence dans le cadre de la réponse à des appels d'offres, établir des restrictions ou des quotas de production, répartir des marchés, tromper le client, etc. Un simple échange d'information entre concurrents, notamment préalablement à la remise des offres dans le cadre d'un appel d'offres, peut ainsi être jugé illicite s'il a pour objet ou pour effet de réduire, fausser ou distordre la concurrence ;

\_ un abus de position dominante par lequel une entreprise cherche à profiter de la position qu'elle détient sur un marché pour évincer ses concurrents ;

\_ une exploitation abusive de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve un client ou un fournisseur d'une entreprise à l'égard de cette dernière.

Au sein de VINCI et en fonction des spécificités de chaque pôle d'activité, des formations sont organisées afin d'assurer la bonne compréhension de ces règles par les collaborateurs concernés. À cet égard, il convient notamment de veiller à ce que tout groupement, même momentané, auquel une entité de VINCI participe, soit constitué et agisse dans le respect des règles de concurrence applicables au pays concerné, et en prenant en compte l'intérêt légitime du client concerné.

Les sociétés ou leurs dirigeants ou collaborateurs qui enfreindraient ces règles s'exposeraient à des peines civiles ou pénales sévères, auxquelles s'ajouteraient les sanctions que le groupe VINCI pourrait décider de prendre.

Chaque collaborateur de VINCI doit donc s'abstenir de tout comportement susceptible d'être considéré comme une pratique anticoncurrentielle sur le marché sur lequel il opère.

#### ● Lutte contre la corruption

La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

Aucun collaborateur de VINCI ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but

Nos règles

d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur. Conformément à la Convention OCDE sur la lutte contre la corruption du 17 décembre 1997, la corruption d'agents publics, sous toutes ses formes, est interdite. Chaque collaborateur évitera les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité. De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre ou d'amener à conclure une affaire avec une société du groupe VINCI.

Tout collaborateur qui serait sollicité à cet égard devrait en référer à sa hiérarchie, qui prendrait toutes mesures pour mettre fin à cette situation.

Des cadeaux ne peuvent être offerts ou acceptés au nom d'une société de VINCI que lorsque leur valeur est symbolique ou faible eu égard aux circonstances, et pour autant que celles-ci ne soient pas de nature à faire douter de l'honnêteté du donateur ou de l'impartialité du bénéficiaire.

● **Agents commerciaux**

Les entreprises de VINCI n'ont recours à des intermédiaires tels les agents commerciaux, consultants ou apporteurs d'affaires que lorsqu'ils sont en mesure de fournir une prestation utile et fondée sur une expertise professionnelle spécifique. Ceci exclut bien évidemment de recourir à un intermédiaire pour la réalisation d'opérations contraires à la loi.

Les entreprises de VINCI devront veiller à ce que ces personnes ne compromettent pas le Groupe par des actes illicites. À cet effet, elles veilleront :

\_\_ à sélectionner avec discernement leurs partenaires en tenant compte de leur compétence et de leur réputation, notamment au regard de l'éthique des affaires ;

\_\_ à définir précisément les prestations attendues de ces partenaires et la rémunération à laquelle celles-ci donnent droit ;

\_\_ à s'assurer de la réalité et de l'importance des prestations accomplies et de la cohérence de la rémunération avec les prestations fournies.

● **Financement d'activités politiques**

Le groupe VINCI se conforme aux législations qui interdisent ou réglementent le financement de partis politiques et de candidats à des élections. Dans ce cadre, toute décision de contribuer directement ou indirectement au financement d'une activité politique doit être préalablement validée par la direction générale de la société concernée, qui a pour responsabilité d'en vérifier la légalité et d'en apprécier l'opportunité.

Le groupe VINCI respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Tout collaborateur contribuant dans le cadre de ses activités personnelles aux décisions d'un État, d'une autorité publique ou d'une collectivité locale s'abstient de prendre part à une décision intéressant le Groupe ou l'une de ses entités.

Nos règles

● **Prévention des conflits d'intérêts**

Chaque collaborateur de VINCI est tenu à un devoir de loyauté à l'égard du Groupe. Il veille en conséquence à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe.

Un collaborateur devra en particulier s'abstenir de détenir un intérêt dans une entreprise, qu'elle soit cliente, fournisseur ou concurrente du Groupe, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Tout collaborateur doit s'assurer par écrit de l'autorisation de sa hiérarchie avant d'entreprendre au nom d'une société du groupe VINCI une transaction avec une société dont lui-même ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important.

Aucun collaborateur ne doit accepter une mission ou un travail proposé par un fournisseur, un client ou un concurrent, qui soit de nature à altérer ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions dans le Groupe.

Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que le groupe VINCI entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

● **Communication et information**

Le groupe VINCI attache une grande importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de ses actionnaires et du public, une communication transparente et fiable.

La bonne gestion du Groupe requiert que chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du Groupe.

Un collaborateur ne doit pas divulguer à l'extérieur du Groupe les informations confidentielles qu'il détient en raison de ses fonctions ou incidemment du fait de son appartenance au Groupe. Il ne peut pas non plus communiquer d'informations confidentielles à des collaborateurs du Groupe qui ne sont pas habilités à en prendre connaissance.

Les informations relatives aux résultats, aux prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux nouveaux produits, services ou savoir-faire ainsi qu'aux ressources humaines doivent être considérées comme strictement confidentielles.

VINCI étant une société cotée en bourse, toute communication en direction des médias peut affecter son image et doit être soigneusement préparée. Les relations avec les médias, les investisseurs, les analystes financiers et les organismes publics sont du ressort de la direction Générale et des directions de la Communication ou des Relations avec les investisseurs.

Nos règles

● **Protection des actifs**

Chaque collaborateur de VINCI se doit de protéger les biens et actifs du Groupe. Ceux-ci ne se limitent pas aux meubles et immeubles. Ils incluent les idées ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe, ainsi que sa réputation. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres ou études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine du Groupe. Le devoir de le protéger subsiste nonobstant le départ d'un collaborateur.

Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque du Groupe, ni ne le met à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties que le Groupe.

Les systèmes de communication et les réseaux intranet sont la propriété du Groupe et sont utilisés à des fins professionnelles. Une utilisation à des fins personnelles n'est autorisée que si elle se cantonne dans des limites raisonnables, si elle se justifie par le besoin d'un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et se révèle nécessaire. Il est interdit d'utiliser ces systèmes et réseaux à des fins illicites, notamment pour transmettre des messages à caractère racial, sexuel ou injurieux. Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des logiciels utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée de ces logiciels.

● **Transparence et contrôle interne**

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques et facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Chacun contribue avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne.

Les opérations et transactions qui sont effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes. Tout collaborateur effectuant des enregistrements comptables fait preuve de précision et d'honnêteté, et s'assure de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

Nos règles

● **Opérations financières**

Les transactions que les collaborateurs effectuent sur les marchés boursiers, qu'il s'agisse de transactions réalisées en raison de leurs fonctions ou de transactions personnelles sur les titres cotés du Groupe, respectent les lois et règlements qui régissent les activités financières.

La diffusion d'informations inexacts, la communication et l'utilisation d'informations privilégiées ainsi que la manipulation de cours font l'objet de sanctions pénales.

Il appartient notamment à tout collaborateur de veiller à la confidentialité de toute information non publique qui pourrait influencer le cours de l'action VINCI ou de tout autre titre coté du Groupe, jusqu'à sa publication par les personnes habilitées. De même, tout collaborateur s'abstient d'effectuer des opérations sur l'action VINCI ou tout autre titre du Groupe tant qu'une information de nature à influencer le cours n'a pas été rendue publique. Le fait d'utiliser de telles informations pour réaliser un profit personnel, directement ou indirectement, ou pour permettre à un tiers d'effectuer une opération boursière, est interdit et passible de sanctions pénales.

## Mise en œuvre

Chaque entité du groupe VINCI a la responsabilité de mettre en œuvre les présentes règles d'éthique, en fonction des contraintes et spécificités de son activité ou de son implantation géographique. Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités. Chacun doit être vigilant en ce qui le concerne mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

### ● Rôle des collaborateurs de VINCI

Si un collaborateur estime qu'une disposition légale ou réglementaire, ou que les présentes règles ne sont pas respectées ou sont sur le point de ne pas l'être, il doit en informer dans les meilleurs délais son supérieur hiérarchique. En cas de doute, les services juridiques ou des ressources humaines, ainsi qu'éventuellement des conseils externes, sont consultés.

Le collaborateur peut également utiliser le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe dans le respect de la loi et des règles applicables au pays dans lequel il réside ou exerce ses activités et ce, dans les domaines de la corruption et des irrégularités en matière comptable ou financière, conformément à l'autorisation unique délivrée par la CNIL par délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005.

La procédure d'alerte est destinée au seul cas où le collaborateur considère qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne paraît pas donner lieu au suivi approprié.

Dans ce cas, le collaborateur peut saisir le référent éthique, qui traitera le sujet en s'appuyant sur les compétences du Groupe.

Tout sera mis en œuvre pour respecter le désir de confidentialité émis par les collaborateurs. VINCI s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de changement de statut, harcèlement ou autre forme de discrimination du fait de la saisine du référent éthique ou de la fourniture d'informations de bonne foi.

### ● Sanctions

Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées par le comité Exécutif de VINCI, sont impératives, et que nul au sein du Groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique.

Tout éventuel non-respect de ces règles par un collaborateur constituerait une faute et pourrait faire l'objet de la part de son employeur au sein du Groupe de sanctions et poursuites appropriées, conformément au droit applicable au collaborateur concerné.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative de VINCI, même si le non-respect des règles était détecté par le Groupe lui-même dans le cadre d'un contrôle interne.

En cas de question ou de difficulté concernant les présentes règles et leur mise en œuvre au sein du Groupe, il convient de contacter à titre confidentiel le référent éthique.



LES VRAIES  
RÉUSSITES  
SONT CELLES  
QUE L'ON  
PARTAGE



VINCI - 1, cours Ferdinand-de-Lesseps, 92851 Rueil-Malmaison Cedex - France  
Tél. : +33 1 47 16 35 00 - Fax : +33 1 47 51 91 02  
<http://www.vinci.com>