
ETHISCHE EN GEDRAGSCODE



De ethische professionele principes die in deze gedragscode worden vermeld, moeten in alle gevallen en in alle landen ons gedrag inspireren.



INHOUD

VOORWOORD	4
ONZE OVERTUIGING	6
Wij zijn een particulier bedrijf met een publieke taak	6
Onze doelstelling is wereldwijde presteren	6
Wij geloven in humanistische waarden	6
Ons managementmodel garandeert onze samenhang	7
Echte successen kunnen worden gedeeld	7
ONZE INZET	8
Sociaal	8
Milieu	10
Innovatie	10
ONZE REGELS	11
Respect voor de wet	11
Respect voor mensen en mensenrechten	12
Mededingingsrecht	13
Bestrijding van corruptie	13
Handelsagenten	14
Financiering van politieke activiteiten	14
Vermijden van belangenconflicten	15
Communicatie en informatie	15
Bescherming van activa	16
Communicatiesystemen	16
Transparantie en interne controle	16
Financiële transacties	17
UITWERKING	18
Klokkenluidersregeling	18
Sancties	18

VOORWOORD



VINCI baseert zich op krachtige waarden die onze cultuur vormgeven en onze handelingen bepalen. Voor de meesten onder ons zijn deze waarden impliciet en spreken wij ze mondeling uit. In een groep die jaarlijks meerdere duizenden nieuwe medewerkers opneemt, is het belangrijk om ze expliciet te maken. Het eerste doel van dit document is om alle medewerkers van de Groep uit te nodigen om zeer grote zorgvuldigheid te betrachten bij de toepassing van deze code.

Naast de overtuigingen en inzet die ons verenigt, wil ik graag al onze gedragsregels formaliseren voor al onze bedrijven en al onze medewerkers. Deze regels zijn niet nieuw. Zij komen regelmatig voorbij in de algemene richtlijnen die ik geef aan de leidinggevenden van de werkmaatschappijen van VINCI. Elke werkmaatschappij is zo georganiseerd dat het respecteren en implementeren ervan is gegarandeerd door middel van de interne controle. Ze worden doorgegeven aan alle hiërarchische niveaus in alle operationele entiteiten, met name bij alle nieuwe managers wanneer deze in functie treden. Deze code expliciteert deze regels voor al onze medewerkers - maar ook voor onze externe contacten.

In deze hele code herinneren we er niet alleen aan dat het werknemerschap bij de VINCI-groep een strikte naleving vereist van de geldende wetten en voorschriften. Wij spreken ook professionele ethische principes uit die in alle omstandigheden en in alle landen ons gedrag inspireren. Wij bevestigen dat VINCI van alle medewerkers onberispelijk gedrag verwacht dat is gebaseerd op de integriteit, de loyaliteit, het respect voor de waardigheid en de individuele rechten van de werknemers.

Deze regels zijn beoordeeld en goedgekeurd door de raad van bestuur van VINCI. Naast publicatie op het intranet van VINCI en op onze website nodig ik al onze werkmaatschappijen uit om ze breed uit te dragen onder de teams in de vorm die hen het meest effectief lijkt om ervoor te zorgen dat ze worden gerespecteerd. Vul ze zo nodig aan op basis van de specifieke activiteiten en de betreffende landen.

Alle managers van de VINCI-groep zullen nadrukkelijk worden beoordeeld op hun respecteren van deze regels door het team dat ze leiden.

Voor wat betreft de interne controle en audits kunnen onaangekondigde controles worden uitgevoerd op initiatief van de Groep, naast de maatregelen die in de maatschappijen zijn getroffen.

De Correspondent voor Ethiek van VINCI bewaakt een goed begrip van deze code, in samenwerking met het operationele en functionele management. Hij/zij kan rechtstreeks en in alle vertrouwelijkheid door alle medewerkers worden geraadpleegd wanneer deze problemen tegenkomen of wanneer ze vragen hebben over beperkingen of toepassingen van deze regels.

Ik reken op ieder van u om ze u eigen te maken. Alleen zo kan VINCI vertrouwen blijven inspireren bij haar publieke en particuliere klanten, partners, aandeelhouders en medewerkers. Zo kunnen we trouw blijven aan de waarden die ons verbinden.

Xavier Huillard,

Voorzitter en president-directeur van VINCI

ONZE OVERTUIGING

Wij zijn een particulier bedrijf met een publieke taak

VINCI houdt zich bezig met het financieren, ontwikkelen, fabriceren en onderhouden van apparatuur en systemen die nuttig zijn voor de gemeenschap en voor het leven van iedereen: infrastructuur voor transport, openbare en particuliere gebouwen, ruimtelijke ordening, en netwerken voor energie en communicatie.

Deze werkzaamheden maken VINCI tot een belangrijke speler bij het vormgeven van steden en het ontwikkelen van gebieden. VINCI realiseert dit door zijn prestaties als particuliere groep in dienst te stellen van zijn missie voor het algemeen belang. Wij verbinden zo de kortetermijnbelangen van onze bedrijfsactiviteiten en de langetermijnbelangen van de realisatie ervan en van het op duurzaamheid gerichte concessiehouder-constructie-model.

Onze doelstelling is wereldwijde presteren

De prestaties van onze bedrijven zijn niet beperkt tot de economische en financiële resultaten. . Onze doelstelling is om wereldwijde meerwaarde te creëren. Onze inzet voor de inrichting van steden en gebieden verplicht ons om ons rekenschap te geven van de gevolgen en het sociale nut van wat we realiseren. Daarbij moeten we reageren op de verwachtingen van de gebruikers en van de gemeenschap. De uitdagingen van de klimaatverandering moeten voor ons aanzet zijn om de milieuwaaarde van onze projecten te ontwikkelen. Onze prestaties worden ook beoordeeld op de integratie van onze projecten en werkzaamheden in de lokaleomgeving, en op de bijdrage aan de economische, sociale en maatschappelijke ontwikkeling.

Wij geloven in humanistische waarden



Voor VINCI is duurzaam economisch succes onverbreekelijk verbonden aan een ambitieus menselijk project.

Onze humanistische waarden zijn verankerd in onze cultuur als bouwer. Vertrouwen, respect en solidariteit, de prioriteit die we geven aan mensen boven systemen, de gelijktijdige waardering voor individueel initiatief en groepswork als basisprincipe voor onze werkzaamheden, vormen het hart van onze identiteit als ondernemers. Deze waarden zijn leidend voor ons handelen en ons gedrag, inspireren ons management en onze organisaties. Deze worden concreet gemaakt naar al onze medewerkers door ons beleid van duurzame ontwikkeling - en door onze inzet die is geformaliseerd in het Manifesto van de Groep.

Ons managementmodel garandeert onze samenhang

Om de verscheidenheid in activiteiten, werkgebieden en medewerkers te overkoepelen karakteriseert de Groep zich door een managementmethode die garant staat voor onze samenhang en die de motor voor onze ontwikkeling is.

Dit model is gebaseerd op een decentrale organisatie, autonomie van de Business Units en het geven van verantwoordelijkheid aan de managers. Het vertrouwen dat deze laatsten krijgen kan niet los gezien worden van de onaantastbare principes van loyaliteit en transparantie.

Dit model stelt prestaties en creativiteit van de medewerkers voorop binnen een kader van heldere spelregels. De waardering voor het individueel initiatief gaat hand in hand met de opname in een netwerk van teams en competenties, met een voorkeur voor dwarsverbanden tussen perimeters en voor projectmatig functioneren.

Echte successen kunnen worden gedeeld

Door het bereiken van wereldwijde prestaties en door te streven naar rendabele, duurzame sociale projecten ambieert VINCI om de successen te delen met zijn werknemers, zijn klanten, zijn aandeelhouders en alle belanghebbenden.

ONZE INZET



Sociaal

Waken over het respecteren van de mensenrechten bij onze activiteiten

VINCI is een internationale groep die in een groeiend aantal landen actief is. Ondanks dat de institutionele context en het kader waarin de operaties plaatsvinden aanzienlijk verschillen van het ene land tot het andere, moeten de bedrijven van VINCI handelen met respect voor de fundamentele rechten van de personen en lokale gemeenschappen die invloed kunnen ondervinden van de projecten.

Om die reden heeft VINCI een **Leidraad Mensenrechten** aanvaardt waarin de inzet van de Groep op dit gebied is vastgelegd en details geeft over de beleidslijnen en de te ondernemen acties door de bedrijven en de medewerkers. Dit om het respect voor de mensenrechten te garanderen, ongeacht het werkgebied en het land van vestiging.

VINCI heeft zich in 2003 gecommitteerd aan de wereldwijde overeenkomst van de Verenigde Naties, respecteert vrijwillig de 10 principes, ervan en communiceert jaarlijks over de genomen initiatieven.

Verantwoordelijk Werkgeverschap

VINCI geeft zo veel mogelijk prioriteit aan het creëren van duurzame werkgelegenheid. Onze ambitie is om de professionele ontwikkeling van onze medewerkers te stimuleren door ze een persoonlijk opleidingstraject aan te bieden. Dit biedt hen een ontwikkelingsperspectief waarin hun competenties, hun creativiteit en hun ondernemingszin worden gestimuleerd. Management Development begeleidt dit verantwoordelijke initiatief door vooruit te lopen op de ontwikkeling van de werkzaamheden en door de behoeften aan mogelijkheden en kennis op korte en middellange termijn te identificeren.

Naast de personeelswerving proberen de bedrijven van VINCI, in samenwerking met opleidingsinstituten en werkgelegenheidsprojecten, om de aantrekkingskracht van haarwerkzaamheden te verbeteren, opleidingstrajecten op te stellen, professionele integratie te stimuleren en bij te dragen aan de ontwikkeling van de functie, vooral voor jongeren zonder kwalificaties en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De inzet als verantwoordelijk werkgever van VINCI uit zich ook in een actieve sociale dialoog met de vertegenwoordigende instanties van het personeel, met respect voor de onafhankelijkheid en vakbondsvrijheid.

Zorgen voor de veiligheid en gezondheid van alle medewerkers

Het waken voor de gezondheid en de arbeidsveiligheid van alle medewerkers is de belangrijkste plicht van de Groep.

Doel van VINCI is om nul incidenten te bereiken, zowel op werklocaties als in de kantoren en onderweg. Deze doelstelling is zowel van toepassing op de medewerkers van VINCI als op tijdelijke krachten en op werknemers van onderaannemers. De bedrijven van de Groep implementeren alle preventieve maatregelen die geschikt zijn om dit doel te bereiken. Door het organiseren van veiligheidstrainingen voor alle medewerkers van een bedrijf en door systematische analyse van uit te voeren werkzaamheden, zorgen we ervoor dat iedereen een actieve preventieve houding krijgt tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Het management zet zich op alle hiërarchische niveaus krachtig in voor het bevorderen, in werking stellen en navolgen van veiligheidsbeleid. De managers worden beoordeeld op hun resultaten op dit gebied.

In dit verband heeft VINCI in 2017 samen met de Europese ondernemingsraad een **Gezamenlijke verklaring over de gezondheid en de veiligheid op het werk ondertekend**.

Gelijke kansen voor iedereen garanderen

VINCI hanteert als principe dat wij nooit discrimineren, om welke reden dan ook, noch bij werving noch bij arbeidsrelaties. Het personeelsbeleid en meer in het algemeen de relaties tussen de medewerkers zijn gebaseerd op principes van vertrouwen en wederzijds respect, waarbij iedereen met waardigheid wordt behandeld.

Naast mobiliteit streven de bedrijven van de Groep een vrijwillig beleid na van gelijkheid van kansen, met name op het gebied van diversiteit, werkgelegenheid voor mensen met een handicap, immigranten en senioren. Ze laten hun handelingen op dit gebied regelmatig controleren om richting te geven aan hun verbeteringsinspanningen. De leidinggevenden van VINCI staan garant voor het implementeren van dit beleid. Zij waken over het verspreiden van deze principes in de hele managementketen.

De resultaten van de groei delen

VINCI moedigt aandeelhouderschap voor werknemers en individualisering van de lonen aan door het accent te leggen op de individuele verantwoordelijkheid en prestaties van iedere medewerker. De Groep belooft interesse en deelname van de werknemers in de resultaten van hun bedrijf, bij alle activiteiten in de context en binnen de wetgeving van de diverse landen.

Burgerzin bij de werknemers aanmoedigen

In het verlengde van zijn humanistische overtuigingen en waarden van solidariteit ondersteunt VINCI duurzame projecten die een sociale band creëren en personen buiten de arbeidsmarkt richting werk helpen. Deze initiatieven worden vooral gedragen door de VINCI Foundation, die de medewerkers van de Groep een kader biedt voor burgerzin en maatschappelijk engagement. De Foundation combineert ondersteuning van competenties, via sponsorschap van projecten van werknemers, met financiële ondersteuning, met name investeringen in organisaties die arbeidsparticipatie en integratiebevorderen.

Ook worden op initiatief van de Business Units van de Groep sponsoringacties in de naaste omgeving ondernomen. Deze dragen gedurende de werkzaamheden en activiteiten bij aan milieubescherming, ontsluiting van erfgoed en sociale ontwikkeling in de betreffende gebieden.

In geen geval verlangen maatschappelijke activiteiten een tegenprestatie en commercieel voordeel.



- ▶ De Leidraad Mensenrechten van VINCI en de Gemeenschappelijke verklaring over de gezondheid en de veiligheid op het werk zijn beschikbaar voor alle medewerkers op het intranet van VINCI.





Milieu

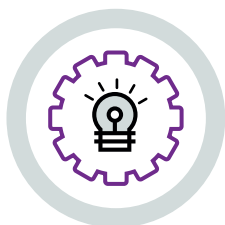
Het ontwikkelen van een ecologisch effectief beleid

VINCI is zich zeer bewust van wat de veranderingen in de strijd tegen klimaatverandering betekenen voor haar bedrijven. De Groep wil zijn aanbod en processen opnieuw vormgeven zodat daarin oplossingen met een toegevoegde waarde voor het milieu worden opgenomen. Wij richten ons met name op de ontwikkeling van ecologische concepten, door de analyse van de levenscyclus en door de verschillende actoren in de waardeketen verantwoordelijk te maken, vanaf het ontwerp tot aan de realisatie van de werkzaamheden en de exploitatie. Wij werken hulpmiddelen uit voor ecologische vergelijking waarmee wij de prestaties op het gebied van energie van gebouwen kunnen optimaliseren en de ecologische voetafdruk van onze werkzaamheden kunnen beperken.

Ecologische gevolgen van onze activiteiten beperken

Bij zowel bouwwerkzaamheden als andere operationele activiteiten streeft VINCI naar het bereiken van de hoogste milieunormen bij het behoud van natuurlijke hulpbronnen, energieverbruik, afvalbeheer en bescherming van biologische diversiteit. Het implementeren van milieubeheersystemen, naast kwaliteitsbeheersystemen, zorgt voor een continu verbeteringstraject op dit gebied.

VINCI probeert tegelijkertijd om de gevolgen voor het milieu te kwantificeren. Ons systeem voor milieurapportage dekt alle operationele activiteiten af. De Groep kwantificeert sinds 2007 de uitstoot van broeikasgas met als doel om deze te beperken en om de bereikte vooruitgang te kunnen meten. Bij de inspanningen om emissies te beperken die het directe gevolg zijn van onze eigen activiteiten, integreert VINCI ook die van onze partners, leveranciers en klanten.



Innovatie

Gezamenlijk en transparant innoveren

In samenhang met onze positie als wereldspeler bij de ontwikkeling van steden en gebieden, voert VINCI een beleid van innovatie, gericht op stedelijke ontwikkeling, duurzame mobiliteit, energieprestaties van gebouwen en infrastructuur en digitale transformatie. Naast ondersteuning voor projecten en klanten draagt deze innovatie ook bij aan het verbeteren van de prestaties van de bedrijven en aan het aantrekken en behouden van talent. Het innovatiebeleid verbindt aan de ene kant onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten in samenwerking met de wetenschappelijke en academische wereld, aan de andere kant operationele innovatie-inspanningen met als doel het ontwikkelen van nieuwe oplossingen ten dienste van de klanten, doorsamenwerking binnen de Groep en met de externe partners. Deze open benadering is met name van toepassing op digitale innovatie, wat een belangrijke hefboom is bij de transformatie van het dienstenaanbod van de Groep.

VINCI heeft hulpmiddelen voor voortschrijdend inzicht en reflectie geïmplementeerd om op het niveau van de Groep industriële intelligentie te coördineren voor het bewaken en identificeren van tendensen die op de lange termijn de markten, de werkzaamheden en de activiteiten kunnen beïnvloeden.

ONZE REGELS

Alle medewerkers van de VINCI-groep, ongeacht functie of hiërarchisch niveau, dienen de gedragsregels te respecteren die in deze regels zijn beschreven.

De huidige regels zijn niet bedoeld als vervanging van de toepasselijke wet- en regelgeving maar om de aanpak en richtlijnen te bepalen en die, naast het noodzakelijke respect voor de wet, een voorbeeldig persoonlijk en professioneel gedrag omzet in het belang van de Groep.

Ze vormen een kader, zonder de specifieke regels te vervangen die de diverse ondernemingen van de VINCI-groep kunnen hebben opgesteld om beter te kunnen voldoen aan de wet- en regelgeving die van toepassing is op de activiteiten.

De huidige regels kunnen de regels van de maatschappijen aanvullen of versterken, maar nooit afzwakken.

Bij het implementeren ervan gebruikt iedereen zijn gezond verstand en integriteit. Alle medewerkers dienen voldoende kennis te verwerven van de regels die van toepassing zijn op hun activiteiten, ongeacht het land waar deze worden uitgevoerd. Zo kan iedereen het moment bepalen waarop het noodzakelijk wordt om raad te vragen aan een leidinggevende of aan competente diensten (met name bedrijfsjurist of personeelszaken) binnen zijn of haar onderneming.

Als de huidige regels onvoldoende of onduidelijk blijken te zijn in bepaalde situaties, wanneer een medewerker zich onzeker voelt of twijfelt over diens gedrag ten opzichte van een bepaalde situatie, dan dient deze advies te vragen aan zijn of haar leidinggevende of competente diensten (bedrijfsjurist, personeelszaken of andere) binnen de maatschappij of de Groep of aan de correspondent voor ethiek van VINCI.

Respect voor de wet

De bedrijven van VINCI en hun medewerkers dienen de geldende wet- en regelgeving te respecteren in alle landen waar ze werkzaam zijn.

Alle medewerkers dienen zich te onthouden van elk gedrag dat hem-/haarzelf of andere medewerkers, het bedrijf of de Groep kan betrekken bij onwettige of oneerlijke activiteiten. In dit verband kan binnen de Groep geen enkele doelstelling worden gedefinieerd, opgelegd, geaccepteerd of worden beloond, in welke vorm dan ook, als de realisatie ervan het schenden van de huidige regels zou inhouden.

De onderstaande maatregelen zijn niet bedoeld als gedetailleerde opsomming van alle wettelijke verplichtingen die van toepassing zouden kunnen zijn, maar om de aandacht te vestigen op bepaalde risico's die bijzondere aandacht vereisen.

Respect voor mensen en mensenrechten

De VINCI Groep voert een beleid van gelijkwaardigheid van mensen, houdt zich aan de wet en respecteert de rechten van personen en individuele en collectieve vrijheden.

De Groep verbiedt met name alle discriminatie op basis van onwettige motieven, zoals sekse, leeftijd, leefstijl, werkelijk of vermoed behoren tot een etnische groep of nationaliteit, gezondheidstoestand, handicap, religie, politieke overtuiging of deelname aan vakbondsactiviteiten.

Elke druk, procedure of vervolging met een moreel of seksueel karakter of meer in het algemeen in strijd met de wet, is verboden.

De ondernemingen van VINCI respecteren de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers en derden. Ze passen principes toe van transparantie, rechtmatigheid, proportionaliteit en relevantie bij het verzamelen, verwerken en opslaan van persoonlijke gegevens en zorgen ervoor dat de medewerkers de regels kennen en toepassen. De betrokken personen worden op de hoogte gebracht van de doelen van de verwerking, van de manier waarop de gegevens worden benaderd en van hun recht op rectificatie, verwijdering, beperking en bezwaar tegen de verwerking. Het verzamelen van gegevens wordt strikt beperkt tot wat noodzakelijk is voor het doel van de verwerking.

De opslagduur is aangepast aan het doel van de verwerking en aan de reglementaire verplichtingen. Alle noodzakelijke maatregelen worden genomen om het hoogste niveau van beveiliging en vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens te garanderen om te voorkomen dat ze worden onthuld.

De bedrijven van VINCI en hun medewerkers verplichten zich te onthouden van alle maatregelen die inbreuk maken op de mensenrechten.

De Groep heeft vijf gebieden vastgesteld waarbinnen de activiteiten van de bedrijven van VINCI significante gevolgen kunnen hebben voor de mensenrechten:

- migratie van arbeidskrachten en wervingsbeleid;
- arbeidsvoorwaarden;
- leefomstandigheden;
- werkwijzen t.a.v. mensenrechten in de waardeketen;
- lokale gemeenschappen.

Op elk van deze gebieden geven de richtlijnen van VINCI voor de mensenrechten expliciete en exacte aanbevelingen om risico's op schending van mensenrechten te voorkomen.

Naast het wereldwijde verdrag van de Verenigde Naties houdt VINCI zich aan de volgende internationale normen:

- de Universele Verklaring van de rechten van de mens (UVRM);
- de VN-richtlijnen inzake het bedrijfsleven en de mensenrechten;
- de fundamentele afspraken van de Internationale Labourorganisatie (ILO);
- de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (ICCPR);
- het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (ICESR).

De bedrijven van VINCI moeten erop letten dat de medewerkers zijn geschoold in het identificeren van risico's op schending van mensenrechten. Ze zetten zich bovendien in om balans op te maken van hun werkwijzen en riskante situaties binnen hun werkgebied. Wanneer de risico's zijn geïdentificeerd, dienen de bedrijven actie te ondernemen om deze risico's te voorkomen en te beheren.

Mededingingsrecht

De Groep onderneemt activiteiten in landen die in de meeste gevallen wetgeving hebben waarbij inbreuk op de vrije concurrentie wordt verboden. Deze regels, met name de artikelen 101 en 102 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VVEU), moeten exact worden nageleefd.

Schendingen van de vrije concurrentie die niet worden getolereerd binnen de VINCI-groep of binnen het betreffende land kunnen verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld:

- een overeenkomst waarbij concurrenten bijvoorbeeld het bepalen van prijzen door de vrije markt inperken door kunstmatig hun hoogte of laagte vast te stellen, de productie of technische vooruitgang beperken of controleren, de markt verdelen enz. Een eenvoudige uitwisseling van informatie tussen concurrenten, met name voorafgaand aan een offerte in het kader van een aanbesteding, kan dus als onwettig worden gezien als deze tot doel of als effect heeft dat de vrije concurrentie wordt verhinderd, beperkt of vervalst;
- misbruik van een dominante positie waarmee een onderneming probeert te profiteren van de positie die zij heeft op een markt om concurrenten te verdringen;
- overmatig gebruik van de economische afhankelijkheid van een klant of leverancier ten opzichte van de onderneming.

Binnen VINCI en naar gelang de specifieke omstandigheden van de diverse activiteiten kan scholing worden georganiseerd om ervoor te zorgen dat de betrokken medewerkers deze regels goed begrijpen.

In dit verband moet er ook voor worden gezorgd dat ieder consortium, ook tijdelijke, waarin VINCI deelneemt, wordt gevormd en handelt met respect voor de mededingingsregels die van toepassing zijn in het betrokken land en rekening houdt met de legitieme belangen van de betrokken klant.

De ondernemingen en hun leidinggevenden en medewerkers die inbreuk maken op deze regels kunnen zware civielrechtelijke of strafrechtelijke straffen krijgen. Daarbij komen nog de sancties die de Groep besluit te nemen.

Alle medewerkers van VINCI dienen zich dus te onthouden van ieder gedrag dat kan worden beschouwd als schending van het mededingingsrecht in de markt waarin zij werkzaam zijn.

Bestrijding van corruptie

Het toepassen van, het onderhandelen over en het uitvoeren van openbare of particuliere contracten mogen geen gelegenheid geven voor gedrag of feiten die kunnen worden gezien als actieve of passieve corruptie, of medeplichtigheid aan ongeoorloofde beïnvloeding of vriendjespolitiek.

Geen enkele medewerker van VINCI mag rechtstreeks of indirect ongepaste voordelen toezeggen aan een derde, van welke soort dan ook en op welke manier dan ook, met als doel om een commerciële transactie of een voorkeursbehandeling te verkrijgen of te behouden.

Het corrumpieren van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties is verboden.

Iedere medewerker dient relaties met derden te vermijden als die hen persoonlijk in een dwangpositie brengen of waardoor er twijfel over zijn of haar integriteit kan ontstaan. Evenzo moet de medewerker ervoor waken dat een derde bloot te stellen aan een dergelijke situatie om hem/haar te overtuigen of te dwingen een handelsrelatie aan te gaan met een onderneming van de Groep.

Iedere medewerker die aan zo'n situatie wordt blootgesteld, zal zijn of haar leidinggevende op de hoogte stellen zodat deze een einde kan maken aan de situatie.

Geschenken mogen alleen worden aangeboden of geaccepteerd uit naam van een onderneming van VINCI wanneer hun waarde symbolisch of laag is gezien de omstandigheden, en wanneer deze geen twijfel kunnen doen ontstaan aan de eerlijkheid van de gever of de onpartijdigheid van de ontvanger.

Alle medewerkers dienen de **Gedragscode tegen corruptie** van VINCI te raadplegen. Hierin is in detail vastgelegd welke regels gelden ten aanzien van deze materie.

Handelsagenten

Ondernemingen van VINCI maken geen gebruik van tussenpersonen zoals handelsagenten, adviseurs of bemiddelaars tenzij deze een wettige, nuttige en gefundeerde prestatie kunnen leveren binnen een specifieke professionele expertise. Dit sluit uiteraard ook het gebruik uit van tussenpersonen voor onwettige activiteiten en/of activiteiten die als corruptie kunnen worden gezien.

De ondernemingen van VINCI dienen ervoor te zorgen dat deze personen de Groep niet door onwettige activiteiten compromitteren.

In dit verband dienen zij:

- met zorg hun partners te selecteren, waarbij ze rekening houden met hun competentie en reputatie, met name ten aanzien van hun zakelijke ethische houding;
- de verwachte prestaties en daarvoor te verstrekken beloning van deze partners exact te definiëren;
- zich te overtuigen van de realiteit en het belang van de geleverde prestaties en van de verhouding tussen de beloning en geleverde prestatie.

Financiering van politieke activiteiten

De Groep houdt zich aan wetgeving die het financieren van politieke partijen en kandidaten bij verkiezingen verbiedt of reglementeert. In dit verband dient elk besluit om direct of indirect bij te dragen aan de financiering van een politieke activiteit vooraf worden goedgekeurd door de bestuurder van de betrokken onderneming; deze is er verantwoordelijk voor om de wettigheid te controleren en de aanvaardbaarheid te beoordelen.

De Groep respecteert de inzet van de medewerkers die als burger deelnemen aan het openbare leven. Iedere medewerker die in het kader van persoonlijke activiteiten bijdraagt aan besluiten van een staat, een openbaar lichaam of een plaatselijke overheid, onthoudt zich van het deelnemen aan besluitvorming die van belang is voor de Groep of een van diens entiteiten.

Alle medewerkers van VINCI hebben een loyaliteitsplicht ten opzichte van de Groep.

Vermijden van belangenconflicten

Iedere medewerker dient ervoor te zorgen niet rechtstreeks of indirect deel te nemen aan een activiteit of uitspraken te doen waarmee een belangenconflict kan ontstaan met de Groep.

Een medewerker moet zich met name onthouden van het aangaan van een belang in een onderneming, als deze klant, leverancier of concurrent is van de Groep, als dit belang het gedrag bij het uitoefenen van taken binnen de Groep zou kunnen beïnvloeden.

Iedere medewerker moet bij de leidinggevende schriftelijke toestemming vragen voordat deze uit naam van een onderneming van de Groep een transactie aangaat met een onderneming waarvan hij of zij of een gezinslid investeerder of belangrijk leidinggevende is.

Een medewerker mag geen opdracht of werk aanvaarden van een leverancier, klant of concurrent die haar of zijn prestaties of oordeelsvermogen zou kunnen beïnvloeden bij het uitoefenen van taken binnen de Groep.

Wanneer een medewerker toch wordt geconfronteerd met een mogelijk belangenconflict, moet deze onmiddellijk zo transparant mogelijk de leidinggevende informeren. Ook moet de medewerker zich onthouden van elke inmenging in de relaties die de Groep onderhoudt met de betrokken derde zo lang er nog geen oplossing is gevonden.

Communicatie en informatie

De Groep hecht groot belang aan de kwaliteit van gegevens die zij communiceert en zorgt voor een transparante en betrouwbare communicatie, met name ten opzichte van belanghebbenden.

Goed beleid van de Groep vereist dat iedereen, op welk handelingsniveau dan ook, streng waakt over de kwaliteit en nauwkeurigheid van de informatie die hij/zij binnen de Groep verstuurt.

Medewerkers mogen geen vertrouwelijke informatie openbaar maken buiten de Groep waarover zij beschikken op grond van hun functie of aanwezigheid binnen de Groep. Zij mogen ook geen vertrouwelijke informatie communiceren aan medewerkers van de Groep die geen recht hebben om er kennis van te hebben.

Informatie over de resultaten, verwachtingen en andere financiële gegevens, over acquisities en afstotingen, over commerciële aanbiedingen op het niveau van producten, diensten of kennis en over personele zaken moet worden beschouwd als strikt vertrouwelijk.

Omdat VINCI een beursgenoteerde onderneming is, kan alle communicatie naar de media het imago en de reputatie beïnvloeden. Zij moet dan ook met zorg worden voorbereid. De relaties met media, investeerders, financiële analisten en openbare lichamen vallen onder de groepsdirectie en de directies Communicatie of de financiële directie.

Alle medewerkers van VINCI moeten de goederen en activa van de Groep beschermen.

Bescherming van activa

De goederen en eigendommen van de Groep bestaan niet alleen uit roerende en onroerende goederen. Het gaat ook om ideeën, constructies en kennis die zijn ontwikkeld door medewerkers van de Groep en de entiteiten van VINCI en om de reputatie en het imago van de Groep. Lijsten met klanten en onderaannemers of leveranciers, informatie over contracten, marktinformatie, technische en commerciële werkwijzen, en in het algemeen alle gegevens en informatie waartoe medewerkers toegang kunnen hebben bij het uitoefenen van hun taken, maken deel uit van de eigendommen van de Groep.

Ook na vertrek van een medewerker blijft de verplichting om deze te beschermen bestaan.

Medewerkers mogen zichzelf geen eigendommen van de Groep voor eigen gebruik toe-eigenen, noch deze ter beschikking van een derde stellen voor gebruik ten behoeve van anderen dan de Groep.

Communicatiesystemen

De communicatiesystemen en het intranet zijn eigendom van de Groep en worden gebruikt voor professionele doelen. Gebruik voor persoonlijke doelen is niet toegestaan, behalve als dit binnen redelijke grenzen blijft, wanneer dit wordt gerechtvaardigd door de behoefte aan een juist evenwicht tussen privéleven en professioneel leven, en wanneer dit noodzakelijk blijkt. Het is verboden om communicatiesystemen en IT-netwerken te gebruiken voor onwettige doeleinden, met name voor het verzenden van berichten met een racistisch, seksueel of beledigend karakter.

Het is iedereen bovendien verboden om illegale kopieën te maken van IT-bronnen en data die de Groep gebruikt of om deze te gebruiken voor niet-toegestane doeleinden.

VINCI heeft een **Richtlijn voor gebruikers van IT-middelen en bronnen opgesteld** die bepaalt:

- de algemene gebruiksregels voor het gebruik van IT-middelen en bronnen;
- richtlijnen en specifieke punten voor waakzaamheid bij het gebruik van het internet, van elektronische post, van mobiele hulpmiddelen (draagbare computers, digitale PA's mobiele telefoons enz.) en van materialen, programma's en toepassingen die de onderneming ter beschikking stelt;
- regels voor beveiliging en controle die kunnen worden geïmplementeerd.

Transparantie en interne controle

Iedere medewerker werkt mee aan de continue verbetering van het risicobeheersysteem en de mogelijkheden voor identificatie en afhandeling van storingen. Iedereen draagt met zorg en zorgvuldigheid bij aan onderzoeken, herzieningen en audits die worden uitgevoerd in het kader van interne controle.

De acties en transacties die de Groep onderneemt worden eerlijk en getrouw vastgelegd in de boeken van alle ondernemingen, conform de geldende reglementen en de interne procedures. Medewerkers die financiële transacties boeken, doen dat exact en eerlijk en zorgen voor de noodzakelijke documentatie bij elke boeking. Iedere overmaking van geld vereist bijzondere aandacht, vooral ten aanzien van de identiteit van de ontvanger en de reden hiervan.

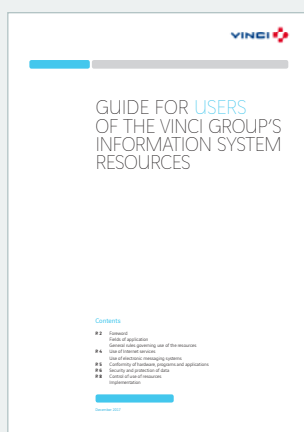
Alle belemmeringen bij de goede uitvoering van controles en audits, hetzij bij de interne diensten of de boekhouding, of bij derden die gemandateerd zijn door de overheid, en elke verspreiding van informatie in dit kader zijn verboden en vormen een ernstige schending van deze regels.

Financiële transacties

Transacties die de medewerkers uitvoeren op de beurs in effecten van de Groep, of het nu gaat om transacties vanuit hun functie of om persoonlijke transacties, moeten in overeenstemming zijn met de wetgeving en regelgeving ten aanzien van financiële activiteiten.

Het verspreiden van onnauwkeurige informatie, of communicatie, het gebruik van voorkennis en manipulatie van koersen zijn onderwerp van strafrechtelijke sancties.

Het is de plicht van iedere medewerker om te waken over de vertrouwelijkheid van alle niet-openbare informatie die de koers kan beïnvloeden van de aandelen van VINCI of andere effecten van de Groep, tot aan de publicatie ervan door bevoegde personen. Ook onthoudt iedere medewerker zich van het handelen in aandelen van VINCI of andere effecten van de Groep zolang informatie die de koers ervan zou kunnen beïnvloeden en waarvan hij of zij weet heeft nog niet openbaar is gemaakt. Het gebruik van dergelijke informatie voor persoonlijk voordeel, rechtstreeks of indirect, of het toestaan dat een derde een beurstransactie doet, is verboden en kan strafrechtelijk worden vervolgd.



- ▶ De Gedragscode tegen corruptie van VINCI en de Richtlijn voor gebruikers van IT- middelen en bronnen is beschikbaar voor alle medewerkers op het intranet.



UITWERKING

Alle entiteiten binnen de Groep zijn verantwoordelijk voor het toepassen van de huidige gedragsregels binnen de vereisten en specifieke omstandigheden van hun activiteiten en hun geografische situatie. Het voldoen aan en toepassing van deze regels is verplicht voor alle medewerkers overeenkomstig hun functie en verantwoordelijkheid. Iedereen dient alert te zijn ten aanzien van zijn of haar eigen verantwoordelijkheden, maar ook van zijn of haar diens omgeving en de personen die onder zijn of haar verantwoordelijkheid zijn gesteld.

Klokkenluidersregeling

Wanneer een medewerker melding wil maken van gedrag of situaties die in strijd zijn met de huidige regels, kan hij/zij gebruik maken van de klokkenluidersregeling die bestaat binnen zijn of haar onderneming of van de klokkenluidersregeling van de Groep, in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving in het land waar hij/zij woont of activiteiten ontplooit.

Sancties

We herhalen nog eens dat deze regels zijn beoordeeld en goedgekeurd door de raad van bestuur van VINCI en verplicht zijn. Niemand binnen de Groep kan zich eraan onttrekken, ongeacht zijn of haar hiërarchisch niveau.

Iedere overtreding van deze regels door een medewerker is een misstap en kan door zijn of haar werkgever binnen de Groep worden beantwoord met passende sancties en vervolging.

De sancties en vervolging voldoen aan het geldend recht voor de betrokken medewerker en zullen worden opgelegd conform de geldende wettelijke procedures.

Dergelijke sancties kunnen, conform het geldende recht, ontslag en aanspraken tot schadevergoeding inhouden op initiatief van VINCI, ook als de schending van de regels is ontdekt door de Groep zelf in het kader van een interne controle.

Iedereen dient de gedragscode correct toe te passen op wat hemzelf/haarzelf aangaat, maar ook op diens omgeving of degenen die onder diens verantwoordelijkheid zijn gesteld.



EEN SUCCES
IS PAS ECHT
EEN SUCCES
ALS HET
GEDEELD
WORDT