

POLICY FÖR

ETISKA REGLER OCH UPPTÄDANDE



De yrkesetiska principer som framgår i denna stadga ska ligga till grund för vårt agerande under alla omständigheter och i alla länder.



INNEHÅLL

FÖRORD	4
VÅRA ÖVERTYGELSER	6
Vi är en allmännyttig, privat koncern	6
Vårt mål är det övergripande resultatet	6
Vi tror på humanistiska värden	6
Vår ledningsmodell borgar för vår sammanhållning	7
Våra verkliga framgångar är gemensamma framgångar	7
VÅRA ÅTAGANDEN	8
Sociala åtaganden	8
Miljö	10
Innovation	10
VÅRA REGLER	11
Vi följer lagar och regler	11
Vi respekterar människor och mänskliga rättigheter	12
Konkurrensrätt	13
Vi motverkar korruption	13
Handelsagenter	14
Finansiering av politisk verksamhet	14
Undvikande av intressekonflikter	15
Kommunikation och information	15
Skydda våra tillgångar	16
Kommunikationssystem	16
Insyn och internrevision	16
Finansiella transaktioner	17
GENOMFÖRANDE	18
System för uppgiftslämnande	18
Påföljder	18

FÖRORD





Hos VINCI har vi byggt upp vår verksamhet kring starka värderingar som präglar vår företagskultur och styr alla våra handlingar. Dessa värderingar har i över tjugo år kommit till uttryck i vårt manifest. Vår etiska kod och uppförandekod konkretiserar dessa åtaganden och preciserar de regler som följer av dem, särskilt när det gäller etik.

Våra principer för god affärsetik ska under alla omständigheter och i alla länder utgöra ramen för vårt uppförande. VINCI kräver att alla medarbetare uppträder på ett föredömligt sätt, grundat på redlighet, lojalitet, respekt för människor, deras hälsa och säkerhet, mänskliga rättigheter samt bevarandet av vår miljö.

Vid konstaterade överträdelser av etikkoden och uppförandekoden kan koncernens interna anmälningssystem, VINCI Integrity, också användas. Alla medarbetare som stöter på problem eller har frågor om tillämpningen av dessa regler kan direkt och konfidentiellt vända sig till VINCI:s avdelning för etik och tillsyn.

Jag ber er att ta denna stadga till er, att främja den bland era medarbetare och att sprida den i stor utsträckning. Hos VINCI är detta en nödvändig förutsättning för vår totala prestation.

På så sätt kommer vi att fortsätta att ingjuta förtroende hos offentliga och privata kunder, samarbetspartners och våra aktieägare, och vi kommer att bli ännu mer attraktiva.

Jag räknar med er, precis som ni kan räkna med mig.

Pierre Anjolas,
VD för VINCI

VÅRA ÖVERTYGELSER

Vi är en allmännyttig, privat koncern

VINCI:s verksamhet handlar om att finansiera, utforma, bygga och förvalta anläggningar som bidrar till att förbättra livet för oss alla: transportinfrastruktur, offentliga och privata byggnader, stadsutveckling samt energi- och kommunikationsnät.

Genom denna verksamhet blir VINCI en viktig aktör inom stadsplanering och lokal utveckling. VINCI bedriver sin verksamhet som privatägd koncern för att utveckla allmännyttiga tjänster. Koncernen kombinerar därmed de kortsiktiga affärsmålen för sina företag med de långsiktiga utmaningar som våra projekt och vår modell som koncessionshavare och byggherre innebär.

Vårt mål är det övergripande resultatet

Resultatet för våra företag är inte begränsat till deras ekonomiska och finansiella resultat. Vårt mål är att skapa ett globalt värde. Genom vår roll som lokal utvecklare och stadsplanerare måste vi ifrågasätta syftet och den sociala nyttan av våra strukturer, så att de verkligen uppfyller användarnas och samhällets förväntningar. Utmaningarna i samband med klimatförändringarna måste sporra oss att utveckla projekt med ett högt miljövärde. Vårt resultat handlar också om hur vi lyckas integrera projekt och byggnadsarbeten i närmiljön, samt hur vi bidrar till den ekonomiska, sociala och samhälleliga utvecklingen.

Vi tror på humanistiska värden

Våra humanistiska värden är väl förankrade i vår byggnadskultur. I centrum för vår entreprenörsidentitet står tillit, respekt och solidaritet, att människan ska gå före maskinen, att samtidigt värdera individuella initiativ och det kollektiva arbetet – den grundläggande principen för byggprojekt. Dessa värden vägleder våra handlingar och beteenden och inspirerar vårt ledningssystem och våra organisationer. De gäller för alla medarbetare och kommer till uttryck genom vår policy för hållbar utveckling och de åtaganden som fastställs i koncernens manifest.



För VINCI går en hållbar ekonomisk framgång och ett ambitiöst mänskligt projekt hand i hand.

Vår ledningsmodell borgar för vår sammanhållning

Förutom att koncernens verksamhet, insatsområden och medarbetare präglas av mångfald, kännetecknas den också av en ledningsmodell som borgar för sammanhållning och utveckling.

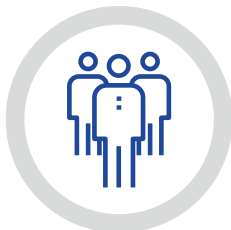
Modellen bygger på decentraliserade organisationer, autonoma affärsenheter och ansvarstagande chefer. Den tillit som cheferna åtnjuter är fast förbunden med våra orubbliga principer om lojalitet och öppenhet.

Vår ledningsmodell främjar resultat och kreativitet hos alla medarbetare inom en ram med tydliga spelregler. Samtidigt som vi värderar individuella initiativ bildar vi nätverk av arbetslag och kompetenser, vilket främjar gränsöverskridande samarbete mellan olika yrkesgrupper och arbete i projektform.

Våra verkliga framgångar är gemensamma framgångar

VINCI strävar efter övergripande resultat genom ett långsiktigt ekonomiskt och socialt projekt, och vi har som mål att dela våra framgångar med våra medarbetare, aktieägare och alla samhällsaktörer.

VÅRA ÅTAGANDEN



Sociala åtaganden

Respektera de mänskliga rättigheterna i vår verksamhet

VINCI är en internationell koncern med verksamhet i fler och fler länder. Även om verksamheten bedrivs i vitt skilda institutionella sammanhang och ramar i de olika länderna, måste VINCI-företagen respektera de grundläggande rättigheterna för de individer och lokalsamhällen som kan påverkas av projekten.

Därför har VINCI tagit fram en **Vägledning för mänskliga rättigheter**, som uttrycker koncernens åtaganden på detta område och detaljerat beskriver vilka riktlinjer och åtgärder som ska genomföras av företagen och medarbetarna för att garantera respekten för mänskliga rättigheter, oavsett verksamhetsområde och land.

År 2003 skrev VINCI under FN:s Global Compact-initiativ och har därmed åtagit sig att, på frivillig grund, respektera de tio principerna och årligen rapportera om genomförda satsningar.

Handla som en ansvarsfull arbetsgivare

VINCI försöker så ofta som möjligt skapa varaktiga arbetstillfällen. Vårt mål är att främja våra medarbetares kompetensutveckling genom att erbjuda alla ett personligt utbildningsprojekt, och genom att ge dem utvecklingsmöjligheter för att värdesätta deras kompetens, kreativitet och entreprenörsanda. GPEC-gruppen, som arbetar med personal- och kompetensplanering, medverkar till denna ansvarstagande satsning genom att förutse utvecklingen inom de olika yrkesområdena och identifiera behoven av arbetskraft och kompetens på kort och medellång sikt.

VINCI-företagen arbetar föregripande med rekrytering genom att samarbeta med skolor och aktörer på sysselsättningsområdet. Tillsammans utvecklar de intresset för koncernens arbetsområden, tar fram kvalificerande utbildningar, främjar yrkesintegration och bidrar till utvecklingen av sysselsättningen, i synnerhet bland lågutbildade ungdomar och personer som står utanför arbetsmarknaden.

VINCI:s satsning som ansvarstagande arbetsgivare tar sig också uttryck i den aktiva sociala dialog som förs med de instanser som företräder de anställda, med hänsyn till deras självständighet och den fackliga pluralismen.

Garantera medarbetarnas säkerhet

Koncernens främsta plikt är att trygga medarbetares hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

VINCI:s mål är att helt undanröja alla olyckor, såväl på byggarbetsplatser som på anläggningar och under resor i arbetet. Målet gäller för VINCI:s anställda, tillfälligt anställda och våra underleverantörers anställda. Företagen i koncernen vidtar lämpliga förebyggande åtgärder för att uppnå detta mål. Vi anordnar säkerhetsutbildningar som alla medarbetare i ett företag genomgår samt åtgärder såsom rutinmässiga informationsmöten när man börjar arbeta vid en ny arbetsstation, vilket bidrar till att var och en är med och förebygger i det dagliga arbetet. På alla nivåer är ledningen starkt engagerad i styrning, genomförande och uppföljning av säkerhetspolicyer. Resultatet på det här området ingår i kriterierna för chefernas prestationsbedömning.

VINCI undertecknade 2017 tillsammans med det europeiska företagsrådet en **Gemensam arbetsmiljöförklaring**.

Garanterar lika möjligheter för alla

VINCI har som princip att inte diskriminera på något sätt, oavsett anledning, vid anställning eller i arbetsrelationerna. Hanteringen av personalfrågor och mer allmänt relationerna mellan medarbetarna bygger på principer om tillit och ömsesidig respekt, och en strävan efter att alla ska behandlas med värdighet.

Förutom att företagen i koncernen spelar en roll för socialt avancemang har de en föregripande ledningspolicy för lika möjligheter, främst när det gäller jämn könsfördelning på arbetsplatserna, anställning av personer med handikapp, personer med invandrabakgrund och seniorer. Företagens praxis på det här området granskas regelbundet för att bättre orientera deras förbättringsarbete. Cheferna på VINCI garanterar att policyn genomförs genom att sprida principerna genom hela ledningskedjan.

Dela frukterna av tillväxten

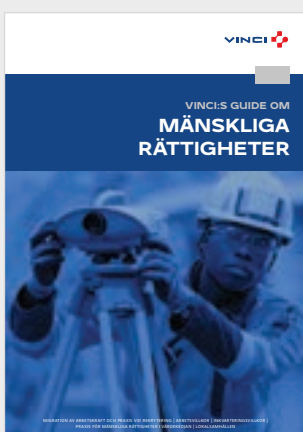
VINCI uppmuntrar till företagsanknutna aktiesparprogram och individuell lönesättning med fokus på individens ansvar och varje medarbetares prestationer. Koncernen främjar vinstdelning och strävar efter att ge medarbetarna del av företagets resultat genom modeller som är anpassade till sammanhanget och lagstiftningen i varje land.

Uppmuntra medarbetarnas samhällsengagemang

I linje med sina humanistiska övertygelser och solidariska värderingar stödjer VINCI hållbara projekt som skapar sociala band och ger sysselsättning åt personer som har hamnat vid sidan av. Dessa initiativ stöds främst av VINCI Foundation som utgör en ram för koncernmedarbetarnas samhällsengagemang. Stiftelsen kombinerar sponsring av kompetens, genom att sponsra medarbetarprojekt, och ekonomiskt stöd till investeringar i föreningar och strukturer för integrering i arbetslivet.

Lokala CSR-satsningar bedrivs även av koncernens dotterbolag. Som en förlängning av projekten eller verksamheterna bidrar de på så sätt till miljöskydd, kulturarvet och den sociala utvecklingen i de berörda länderna.

CSR-satsningar får aldrig ske i utbyte mot affärsfördelar.



- ▶ VINCI:s vägledning för mänskliga rättigheter och den gemensamma arbetsmiljöförklaringen finns att tillgå för alla medarbetare på VINCI:s intranät.





Miljö

Införa en policy för miljöeffektivitet

VINCI är fullt medvetet om de förändringar som kampen mot klimatförändringarna medför för dess företag. Koncernen fortsätter att omkonstruera sina anbud och processer så att de genomgående omfattar lösningar som har ett miljömässigt mervärde. En given prioritering är att utveckla ekodesign genom att integrera livscykelanalysen och öka ansvarsnivåerna bland de olika aktörerna i värdekedjan, från utformning till genomförande av arbetet samt i driftsfasen. Koncernen utvecklar verktyg för miljöjämförelse för att göra det möjligt att optimera byggnaders energiprestanda och begränsa byggprojektens miljöavtryck.

Minska miljökonsekvenserna av vår verksamhet

VINCI strävar efter att uppnå bästa miljöstandarder, såväl inom sin byggverksamhet som på driftssidan, när det gäller naturresurser, energiförbrukning, avfallshantering och den biologiska mångfalden. Införandet av miljöledningssystem som komplement till kvalitetsledningssystemen främjar det kontinuerliga förbättringsarbetet på det här området.

VINCI har också åtagit sig att kvantifiera sin miljöpåverkan. Koncernens miljörapporteringssystem täcker i stort sett hela verksamheten. Sedan 2007 kvantifierar koncernen sina utsläpp av växthusgaser för att kunna rikta de åtgärder som behöver vidtas i syfte att begränsa utsläppen och mäta de framsteg som görs. Förutom sina insatser för att minska de utsläpp som är direkt förknippade med själva verksamheten involverar VINCI sina samarbetspartner, leverantörer och kunder i sin framgångsstrategi.



Innovation

Samarbetsbaserad och öppen innovation

VINCI har en innovationspolicy som står i proportion till koncernens ställning som global aktör inom stadsplanering och lokal utveckling och som inriktar sig på stadsutveckling, hållbara transporter, energiprestanda för byggnader och infrastruktur samt digitalisering. Innovationen ska ske till förmån för koncernens projekt och kunder och samtidigt bidra till att förbättra företagets prestanda och locka till sig och behålla talanger. Vår innovationspolicy kombinerar dels program för forskning och utveckling, som drivs i samarbete med den akademiska världen och forskningsvärlden, och dels en mer driftsinriktad innovationsstrategi som satsar på att utveckla nya lösningar till förmån för kunderna, genom koncernspecifika samarbetsmetoder och i samverkan med externa samarbetspartner. Det här öppna arbetssättet tillämpas i hög grad på digital innovation, som är en viktig drivkraft för omvandlingen av koncernens utbud.

VINCI har infört en struktur för framtidsanalys för att på koncernnivå ha ett samordnat system för prognoser och identifiering av tendenser som på lång sikt kommer att inverka på koncernens marknader, arbetsområden och verksamhet.

VÅRA REGLER



Varje medarbetare i VINCI-koncernen, oavsett befattning eller nivå i organisationen, måste följa de principer för uppträdande som beskrivs i nedanstående regler.

Reglerna är inte till för att ersätta tillämpliga lagar och bestämmelser utan ska definiera attityder och utgöra hållpunkter som, förutom att vara lagenliga, förmedlar ett exemplariskt personligt och yrkesmässigt beteende som är i koncernens intresse.

De utgör en ram för de specifika regler som varje division inom VINCI-koncernen kan ha tagit fram för att bättre följa de lagar och förordningar som gäller för dess verksamhet.

Nedanstående regler kan komplettera eller förstärka – men aldrig undergräva – de regler som tagits fram av divisionerna.

Var och en måste använda sig av sitt sunda förnuft och sin integritet i tillämpningen av dessa regler. Alla medarbetare måste inhämta tillräcklig kunskap om de regler som gäller för deras verksamhet, oavsett i vilket land den bedrivs, så att de kan avgöra när det blir nödvändigt att be om råd från närmaste chef eller behörig avdelning (främst juridiska avdelningar eller personalavdelningar) inom sin division eller inom koncernen.

Om dessa regler visar sig vara ofullständiga eller otydliga i vissa situationer, om en medarbetare känner sig osäker eller tvivlar på hur han eller hon ska bete sig i en viss situation, ska personen kontakta sin närmaste chef, behörig avdelning (juridiska avdelningar eller personalavdelningar) inom sin division eller inom koncernen, eller VINCI:s etiska ombud.

Vi följer lagar och regler

Företagen inom VINCI-koncernen och deras medarbetare måste följa de lagar och bestämmelser som gäller i alla länder där de verkar.

Alla medarbetare måste undvika beteenden som kan leda till att personen själv, andra medarbetare, företaget eller koncernen dras med i olagliga eller illojala affärsmetoder. Mot bakgrund av ovanstående regel får ingen av koncernens affärs mål definieras, införas, godkännas eller tilldelas i någon form om genomförandet innebär ett brott mot dessa regler.

Målet med nedanstående bestämmelser är inte att i detalj presentera vilka regelmässiga krav som kan komma att tillämpas, utan att uppmärksamma vissa risker som kräver särskild vaksamhet.

Vi respekterar människor och mänskliga rättigheter

VINCI-koncernen tillämpar en jämlik personalpolicy som uppfyller lagen och respekterar individens och kollektivets rättigheter.

Den förbjuder först och främst all diskriminering på olagliga grunder såsom kön, ålder, seder och bruk, faktisk eller förmodad tillhörighet till en viss etnisk grupp eller nationalitet, hälsotillstånd, funktionshinder, religion, politiska övertygelser eller fackligt engagemang.

Påtryckningar, förföljelse eller trakasserier av moralisk eller sexuell karaktär, eller allmänt olaglig karaktär, är förbjudet.

Företagen inom VINCI-koncernen respekterar sina medarbetares och tredje parters integritet. VINCI-företagen tillämpar principerna om öppenhet, laglighet, proportionalitet och relevans för insamling, behandling och bevarande av personuppgifter, och ser till att medarbetarna känner till och tillämpar reglerna. Berörda personer informeras om syftet med behandlingen av deras uppgifter, hur de får åtkomst till dessa, kan ändra eller radera dem samt begränsa eller motsätta sig att de behandlas. Insamling av personuppgifter är strängt begränsad till de uppgifter som krävs för syftet med insamlingen. Uppgifterna sparas olika länge beroende på syftet med varje behandling och lagstadgade skyldigheter. Alla nödvändiga åtgärder vidtas för att garantera högsta nivå av säkerhet och sekretess för de personuppgifter som samlas in, för att undvika att de sprids.

VINCI-företagen och deras medarbetare åtar sig att undvika alla handlingar som kan kränka de mänskliga rättigheterna.

Koncernen har identifierat fem områden där VINCI-företagens verksamhet i hög grad kan påverka de mänskliga rättigheterna:

- arbetskraftsmigration och rekryteringsmetoder;
- arbetsförhållanden;
- boendeförhållanden;
- praxis i förhållande till mänskliga rättigheter i värdekedjan;
- lokalsamhällen.

VINCI:s riktlinjer om mänskliga rättigheter ger tydliga och specifika rekommendationer på vart och ett av dessa områden för att förebygga risken för brott mot de mänskliga rättigheterna.

Förutom FN:s Global Compact-initiativ följer VINCI följande internationella standarder:

- den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter;
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter;
- ILO-konventionen – den internationella arbetsorganisationens konvention;
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag;
- den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter;
- den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Företagen i VINCI-koncernen ska se till att deras medarbetare utbildas i att kunna identifiera riskerna för brott mot de mänskliga rättigheterna. De åtar sig även att utvärdera sina egna metoder och risksituationer som kan uppstå inom deras verksamhetsområden. När risker identifieras ska företagen vidta åtgärder för att förebygga och stödja hanteringen av riskerna.

Konkurrensrätt

Koncernen bedriver verksamhet i länder som i de flesta fall har antagit lagar som syftar till att förbjuda hinder mot den fria konkurrensen. Dessa regler, som bland annat bygger på punkterna 101 och 102 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), måste noga följas.

Brott mot den fria konkurrensen tolereras inte inom VINCI-koncernen, oavsett land, och kan ta sig olika former :

- det kan vara handelsbegränsande åtgärder, dvs. konkurrenter som samråder för att hindra fri prissättning på marknaden genom att artificiellt främja högre eller lägre priser, begränsa eller kontrollera produktion eller tekniska framsteg, fördela marknader sinsemellan osv. Ett enkelt informationsutbyte mellan konkurrenter, till exempel inför anbudsinlämnande vid ett anbudsförfarande, kan därför anses vara olagligt om dess syfte är att förhindra, begränsa eller snedvrinda konkurrensen;
- ett företag som missbrukar sin dominerande ställning, dvs. företaget försöker dra nytta av sin ställning på marknaden för att utmanövrera sina konkurrenter;
- ett företag som missbrukar en kunds eller leverantörs ekonomiska beroendeställning gentemot företaget.



Utbildningar ska anordnas inom VINCI-koncernen och i förhållande till särdragen hos varje affärsområde för att säkerställa att alla berörda medarbetare förstår dessa regler.

Mot bakgrund av ovanstående är det viktigt att se till att alla grupperingar som ett VINCI-företag ingår i, även tillfälliga, bildas och agerar med hänsyn till gällande konkurrensregler i de berörda länderna och med hänsyn till kundens rättmätiga intressen.

Företag eller deras chefer eller medarbetare som bryter mot sådana regler utsätter sig för stränga civilrättsliga eller straffrättsliga påföljder, förutom de sanktioner som koncernen kan besluta om.

Alla medarbetare inom VINCI-koncernen måste därför avhålla sig från beteenden som kan anses vara konkurrensbegränsande på de marknader där de verkar.

Vi motverkar korruption

Tilldelning, förhandling om och genomförande av offentliga eller privata kontrakt får inte ge upphov till beteenden eller handlingar som kan betraktas som bestickning eller mutbrott, eller som medverkan till handel med inflytande eller medverkan till favorisering.

Inga medarbetare på VINCI får, direkt eller indirekt, bevilja tredje part otilbörliga förmåner, oavsett typ eller sätt, i syfte att erhålla eller bibehålla en affärstransaktion eller en förmånsbehandling.

Bestickning av utländska offentliga tjänstepersoner i internationella affärsförbindelser är förbjudet.

Alla medarbetare måste undvika relationer med tredje parter som gör att de riskerar att hamna i tacksamhetsskuld och att tvivel väcks om deras integritet. De får inte heller sätta tredje parter som de vill övertyga eller vill ska göra affärer med företag i koncernen i en sådan situation.

Medarbetare som kontaktas i det här syftet måste meddela sin närmaste chef som ska vidta nödvändiga åtgärder för att få ett slut på situationen.

Gåvor får bara erbjudas eller tas emot i ett VINCI-företags namn om de har ett symboliskt eller lågt värde med tanke på omständigheterna, och om de inte kan ge upphov till några tvivel om givarens ärlighet eller mottagarens opartiskhet.

Medarbetarna ska hänvisa till **uppförandekoden mot korruption** från VINCI som detaljerat förtydligar vilka regler som gäller på det här området.

Handelsagenter

VINCI-företagen ska endast anlita mellanhänder i form av handelsagenter, konsulter eller marknadsassistenter när de kan tillhandahålla en befogad och användbar tjänst som grundar sig på specifika yrkeskunskaper. Detta utesluter självfallet anlitan av mellanhänder för att vidta åtgärder som bryter mot lagen och/eller kan betraktas som korruption.

VINCI-företagen måste se till att dessa personer inte bringar koncernen i vanrykte på grund av olagliga handlingar.


De ska därför se till att:

- noga välja ut sina samarbetspartner med hänsyn till kompetens och anseende, i synnerhet med avseende på affäretik;
- exakt definiera vilka tjänster som förväntas från dessa samarbetspartner och vilken ersättning de är berättigade till;
- tjänsterna utförs till fullo och att deras omfattning kontrolleras, samt att ersättningen står i proportion till utförda tjänster.

Finansiering av politisk verksamhet

Koncernen följer den lagstiftning som förbjuder eller reglerar finansieringen av politiska partier och kandidater till val. Alla beslut om att direkt eller indirekt bidra till att finansiera en politisk verksamhet måste få förhandsgodkännande av den berörda företagsledningen, som ansvarar för att kontrollera att nämnda verksamhet är laglig och bedöma dess lämplighet.

Koncernen respekterar att deras medarbetare, i egenskap av medborgare, engagerar sig och deltar i samhällslivet. Alla medarbetare som på fritiden bidrar till beslut som fattas av ett land, en offentlig eller lokal myndighet, ska avhålla sig ifrån att delta i beslut som påverkar koncernen eller någon av dess enheter.



Alla medarbetare i VINCI-koncernen har en lojalitetsplikt gentemot koncernen.

Undvikande av intressekonflikter

Alla medarbetare ska se till att inte direkt eller indirekt bedriva någon verksamhet eller göra yttranden som skulle kunna försätta dem i en intressekonflikt i förhållande till koncernen.

Medarbetarna ska i synnerhet avhålla sig från att ha ett intresse i ett företag som antingen är kund, leverantör eller konkurrent till koncernen, om investeringen är av ett sådant slag att den kan påverka medarbetarens beteende i utövandet av sina arbetsuppgifter inom koncernen.

Alla medarbetare måste få ett skriftligt godkännande från lämplig nivå inom organisationen innan han eller hon genomför en transaktion i ett koncernföretags namn med ett företag där medarbetaren själv eller en familjemedlem har en betydande investering eller en högre befattning.

Ingen medarbetare får godkänna ett uppdrag eller ett arbete som erbjuds av en leverantör, kund eller konkurrent, som är av ett sådant slag att det skulle kunna förändra medarbetarens prestationer eller omdöme i utövandet av sina arbetsuppgifter inom koncernen.

Om medarbetarna står inför en eventuell intressekonflikt måste de dock, i en anda av öppenhet, snarast möjligt informera sina överordnade och avstå från varje inblandning i koncernens förhållande till den berörda tredje parten, till dess att man kommer fram till en lösning.

Kommunikation och information

Koncernen lägger stor vikt vid informationskvalitet och värnar om en öppen och tillförlitlig kommunikation med sina intressenter.

För att koncernen ska kunna förvaltas på bästa sätt är det viktigt att alla, oavsett position i organisationen, är noga med kvaliteten och riktigheten i den information som de förmedlar inom koncernen.

Medarbetare får inte avslöja konfidentiell information utanför koncernen som personen innehar på grund av sina arbetsuppgifter eller av en tillfällighet får tillgång till genom att han eller hon arbetar inom koncernen. De får inte heller förmedla konfidentiell information till andra medarbetare inom koncernen som de inte har behörighet att få kännedom om.

Information om resultat, prognoser och andra ekonomiska uppgifter, förvärv och avyttringar, affärserbjudanden, nya produkter, tjänster eller know-how samt personaluppgifter måste betraktas som strikt konfidentiella.

Eftersom VINCI är ett börsnoterat företag kan all information till media påverka dess image och anseende och måste därför förberedas noga. Det är företagsledningen och kommunikationsansvariga eller ansvariga för investerarrelationer och finansiell rapportering som ansvarar för relationerna med media, investerare, finansanalytiker och myndigheter.

Skydda våra tillgångar

Alla VINCI-medarbetare måste bidra till att skydda koncernens tillgångar.

Koncernens tillgångar är inte begränsade till föremål och fastigheter. De omfattar idéer, verk och den kunskap som har utvecklats av koncernmedarbetarna och affärsområdena inom VINCI, samt koncernens anseende och image. Förteckningar över kunder och underleverantörer eller leverantörer, marknadsinformation, tekniska eller affärsrelaterade metoder, anbud eller tekniska studier och mer allmänt alla data eller all information som medarbetarna har tillgång till i sin yrkesroll, ingår också i koncernens tillgångar.

En medarbetare är skyldig att skydda dem även efter att ha lämnat koncernen.

Inga medarbetare får tillägna sig några av koncernens tillgångar för personligt bruk eller göra dem tillgängliga för utomstående personer till förmån för andra än koncernen.

Kommunikationssystem

Koncernens kommunikationssystem och intranät tillhör koncernen och ska endast användas för affärsändamål. Personligt bruk av ovanstående system är endast tillåtet om det sker inom rimliga gränser, kan motiveras av behovet av en balans mellan privatliv och yrkesliv, eller är nödvändigt. Det är förbjudet att använda kommunikationssystemen och informationsnätverken för olagliga ändamål, i synnerhet för att sprida meddelanden av rasistisk, sexuell eller stötande karaktär.

Inga medarbetare får heller göra olagliga kopior av koncernens IT-verktyg eller utnyttja dessa verktyg på ett otillåtet sätt.

VINCI har tagit fram en **användarhandbok för koncernens IT-system** som definierar:

- allmänna bestämmelser för användningen av IT-resurser;
- förbud och säkerhetsregler när det gäller internetanvändning, e-post, mobila verktyg (bärbara datorer, digitala IT-verktyg osv.), utrustning, program och applikationer som tillhandahålls av företaget;
- principer för skydd och kontroll som kan komma att införas.

Insyn och internrevision

Alla medarbetare ska bidra till att kontinuerligt förbättra riskhanteringssystemet och underlätta identifiering och behandling av fel. Var och en bidrar med omsorg och skyndsamhet till utredningar, granskningar och kontroller som en del av vår internrevision.

De transaktioner som utförs av koncernen ska registreras uppriktigt och exakt i varje företags redovisning, i enlighet med gällande bestämmelser och interna förfaranden. Alla medarbetare som arbetar med redovisning ska visa prov på noggrannhet och ärlighet och ska säkerställa att det finns dokumentation till grund för varje bokföringspost. Alla överföringar av medel kräver särskild vaksamhet, i synnerhet i fråga om mottagarens identitet och skälet till överföringen.

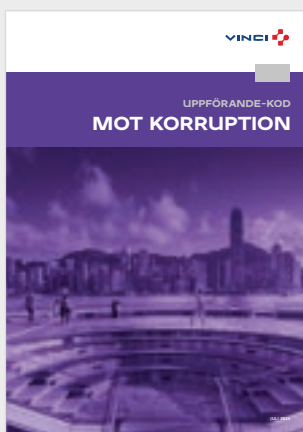
Alla hinder för genomförandet av kontroller och revisioner, oavsett om de utförs av interna avdelningar eller lagstaddade revisorer, eller av vederbörligen bemyndigade tredje parter, samt eventuellt hemlighållande av information i detta sammanhang är förbjudet och utgör en allvarlig överträdelse av dessa regler.

Finansiella transaktioner

Alla transaktioner som medarbetarna utför på aktiemarknaderna, oavsett om det är transaktioner inom ramen för deras yrkesroll eller personliga transaktioner med koncernens värdepapper, måste följa de lagar och regler som gäller för finansiell verksamhet.

Spridning av felaktig information, kommunikation och utnyttjande av insiderinformation samt otillbörlig marknadspåverkan leder till straffrättsliga påföljder.

Alla medarbetare måste bevara sekretessen för all icke-offentlig information som kan påverka kursen för VINCI-aktien eller andra börsnoterade värdepapper i koncernen, till dess att den offentliggörs av behöriga personer. På samma sätt ska alla medarbetare avhålla sig från att utföra transaktioner med VINCI-aktien eller andra värdepapper som tillhör koncernen så länge den information som kan påverka kursen och som personen besitter inte har offentliggjorts. Att direkt eller indirekt utnyttja sådan information för personlig vinning eller för att låta en tredje part utföra en aktieaffär, är förbjudet och kan leda till straffrättsliga påföljder.



- ▶ VINCI:s uppförandekod mot korruption och användarhandboken för koncernens IT-system finns att tillgå för alla medarbetare på VINCI:s intranät.



GENOMFÖRANDE

Alla affärsområden inom koncernen ansvarar för att införa dessa etiska regler med utgångspunkt i de begränsningar och särdrag som gäller för deras specifika verksamhet eller geografiska lokalisering. Alla medarbetare ska följa och tillämpa dessa regler, beroende på deras befattningar och ansvarsområden. Alla måste vara vaksamma på hur de själva uppträder men också vara uppmärksamma på sin omgivning, arbetslaget och personer som medarbetaren ansvarar för.

System för uppgiftslämnande

Om en medarbetare vill rapportera förekomsten av beteenden eller situationer som strider mot ovanstående regler kan personen använda systemet för uppgiftslämnande som eventuellt har införts på hans eller hennes arbetsplats, eller koncernens system för uppgiftslämnande, i enlighet med lagen och de regler som gäller i det land där personen bor eller arbetar.

Påföljder

Det ska påpekas att dessa regler som har granskats och godkänts av VINCI:s verkställande utskott måste följas och att ingen inom koncernen får överträda dem, oavsett ställning i organisationen.

Alla eventuella överträdelser av reglerna utgör ett tjänstefel som för medarbetaren kan leda till lämpliga sanktioner och påföljder från arbetsgivaren inom koncernen.

Lämpliga sanktioner och påföljder kommer att antas i enlighet med tillämplig lagstiftning som gäller för den berörda medarbetaren och i enlighet med tillämpliga rättsliga förfaranden, i synnerhet medarbetarens rättigheter och garantier.

Sådana sanktioner kan, med hänsyn till gällande lagstiftning, omfatta uppsägning för tjänstefel och skadeståndskrav från VINCI, även om regelöverträdelsen upptäcktes av koncernen själv i samband med en internrevision.

Alla medarbetare måste värna om att den etiska stadgan och uppförandekoden tillämpas korrekt för egen del men också vara uppmärksamma på sin omgivning samt på personer som medarbetaren ansvarar för.



VERKLIGA
FRAMGÅNGAR
ÄR DE MAN
DELAR
MED ANDRA

VINCI

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

