

ETHIK-CHARTA UND VERHALTENSREGELN



Die berufsethischen Grundsätze, die in dieser Charta festgelegt sind, gelten in allen Ländern und unter allen Umständen als Richtschnur unseres Verhaltens.



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
UNSERE ÜBERZEUGUNGEN	6
Wir sind eine private Unternehmensgruppe zum Nutzen der Allgemeinheit	6
Unser Ziel ist Leistung in jeder Hinsicht	6
Wir glauben an humanistische Werte	6
Unser Managementmodell gewährleistet unseren Zusammenhalt	7
Nur gemeinsame Erfolge sind wahre Erfolge	7
UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNGEN	8
Soziale Aspekte	8
Umwelt	10
Innovation	10
UNSERE REGELN	11
Einhalten der Rechtsordnung	11
Achtung von Personen und Menschenrechten	12
Wettbewerbsrecht	13
Korruptionsbekämpfung	13
Handelsvertreter/Berater	14
Finanzierung politischer Aktivitäten	14
Vermeidung von Interessenkonflikten	15
Kommunikation und Information	15
Schutz der Vermögenswerte	16
Kommunikationssysteme	16
Transparenz und interne Kontrolle	16
Finanzielle Transaktionen	17
UMSETZUNG	18
Professionelles Warnsystem	18
Sanktionen	18

VORWORT



Beim Aufbau der VINCI-Gruppe haben wir uns stets auf starke Werte gestützt, die unsere Unternehmenskultur prägen und als Richtschnur unseres Handelns dienen. Seit mehr als zwanzig Jahren sind sie außerdem ausdrücklich in den Selbstverpflichtungen unseres Konzernmanifests festgeschrieben. Diese Verpflichtungen werden in unserer Ethik-Charta und in den Verhaltensregeln, die sich insbesondere in berufsethischer Hinsicht daraus ableiten, genau erläutert und präzisiert.

Die berufsethischen Grundsätze, zu denen wir uns bekennen, müssen in allen Ländern und unter allen Umständen eingehalten werden und unser Verhalten leiten. VINCI erwartet von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin untadeliges Verhalten, basierend auf Rechtschaffenheit, Loyalität, Achtung der Würde, der Sicherheit und Gesundheit von Personen, Achtung der Menschenrechte sowie dem Schutz unserer Umwelt.

Bei Feststellung eines Verstoßes gegen die Ethik-Charta und die Verhaltensregeln kann das konzerninterne Hinweisgebersystem VINCI Integrity genutzt werden. Im Falle von Schwierigkeiten oder bei etwaigen Fragen bezüglich der Anwendung dieser Regeln kann sich jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin in vollem Vertrauen direkt an die Ethik&Compliance-Abteilung von VINCI wenden.

Ich ersuche Sie, sich diese Charta zu eigen zu machen, sie Ihren Teams nahezubringen und sie auf breiter Basis zu kommunizieren. Sie ist bei VINCI die Grundvoraussetzung für unsere Gesamtleistung.

Nur so können wir weiterhin das Vertrauen unserer öffentlichen und privaten Kunden, unserer Partner und unserer Aktionäre sichern und weiter an Attraktivität gewinnen.

Ich verlasse mich auf Sie, wie auch Sie auf mich zählen können.

Pierre Anjolras,
CEO VINCI

UNSERE ÜBERZEUGUNGEN

Wir sind eine private Unternehmensgruppe zum Nutzen der Allgemeinheit

VINCI befasst sich mit Finanzierung, Planung, Bau und Betrieb von Einrichtungen, die für die Allgemeinheit wie auch für das Leben jedes Einzelnen von Nutzen sind: Verkehrsinfrastrukturen, öffentliche und private Gebäude, kommunale Anlagen, Energie- und Kommunikationsnetze.

Dies macht VINCI zu einem bedeutenden Akteur der raumordnerischen Gestaltung und Förderung von Siedlungsräumen. Im Rahmen dieser Tätigkeit stellt VINCI als privater Konzern seine Leistungsfähigkeit in den Dienst der öffentlichen Daseinsvorsorge und vereint hierbei die kurzfristigen geschäftlichen Erfordernisse seiner Unternehmen mit der langfristigen und auf Dauer angelegten Perspektive der realisierten Projekte und des VINCI-Konzepts eines integrierten Konzessions- und Baukonzerns.

Unser Ziel ist Leistung in jeder Hinsicht

Die Leistung unserer Unternehmen beschränkt sich nicht auf die wirtschaftlichen und finanziellen Ergebnisse. Unser Ziel ist eine globale Wertsteigerung. Angesichts unserer Aufgabenstellung bei der Gestaltung von Siedlungsräumen ist es unsere Pflicht, uns mit der Zielsetzung und dem gesellschaftlichen Nutzen unserer Leistungen auseinanderzusetzen und auf die Erwartungen der Nutzer und des Gemeinwesens einzugehen. Die mit dem Klimawandel verbundenen Herausforderungen müssen uns dazu veranlassen, den ökologischen Wert unserer Projekte zu steigern. Unsere Gesamtleistung wird auch danach beurteilt, wie sich unsere Projekte und Baustellen in die lokalen Gegebenheiten einfügen und in wie weit wir zur wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen.

Wir glauben an humanistische Werte

Dauerhafter
wirtschaftlicher Erfolg ist
für VINCI untrennbar mit
ehrgeizigen humanitären
Zielen verbunden.

Unsere humanistischen Werte sind in unserer Baumeistertradition verankert. Vertrauen, Respekt und Solidarität, der Vorrang der Menschen vor den Systemen, die gleichermaßen hohe Wertschätzung individueller Initiative und kollektiver Arbeit – eine Grundmaxime jeder Baustelle – bilden den Kern unserer Identität als Unternehmer. An diesen Werten orientieren sich unser Handeln und unser Verhalten, sie liegen unserem Management wie auch unseren Organisationsstrukturen zugrunde. Gegenüber den Mitarbeitern finden sie in der von uns verfolgten Nachhaltigkeitspolitik ihren Niederschlag – und in den im „Manifest“ des Konzerns verbrieften Selbstverpflichtungen.

Unser Managementmodell gewährleistet unseren Zusammenhalt

Ungeachtet der großen Vielfalt in Bezug auf die Fachbereiche, die geografischen Tätigkeitsgebiete und die Mitarbeiter zeichnet sich der Konzern durch ein einheitliches Management-Konzept aus, das den Zusammenhalt des Konzerns garantiert und seine Entwicklung vorantreibt.

Dieses Modell basiert auf dezentralen Organisationsstrukturen, Autonomie der operativen Einheiten und Eigenverantwortung der Manager. Das Vertrauen, das die Manager genießen, ist stets verbunden mit den unantastbaren Prinzipien der Loyalität und der Transparenz.

Dieses Modell fördert Leistung und Kreativität jedes einzelnen Mitarbeiters innerhalb klarer Spielregeln. Die angemessene Würdigung von Eigeninitiative geht Hand in Hand mit der Vernetzung von Arbeitsteams und Kompetenzen; dadurch werden überquerende Verbindungen zwischen Fachbereichen und eine projektorientierte Funktionsweise begünstigt.

Nur gemeinsame Erfolge sind wahre Erfolge

Wenn VINCI nach Leistung in jeder Hinsicht strebt, ein auf Dauer angelegtes wirtschaftliches und soziales Leitbild verfolgt, geht dies stets einher mit dem Bemühen, die Beschäftigten, die Kunden, die Aktionäre wie auch sämtliche Akteure der Gesellschaft an den Erfolgen von VINCI teilhaben zu lassen.

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNGEN

Soziale Aspekte



VINCI hat sich 2003 auf freiwilliger Basis verpflichtet, die 10 Prinzipien der UNO-Initiative Global Compact zu beachten und jährlich über die ergriffenen Maßnahmen zu berichten.

Bei unseren Geschäftstätigkeiten auf die Einhaltung der Menschenrechte achten

VINCI ist eine internationale Gruppe, die in immer mehr Ländern präsent ist. Das institutionelle Umfeld und der Rahmen, in dem die Geschäfte abgewickelt werden, weichen zwar von einem Land zum anderen oft deutlich voneinander ab. Ungeachtet dessen müssen die Unternehmen des VINCI-Konzerns stets unter Einhaltung der Grundrechte jeder Person und der lokalen Gemeinschaften handeln, die durchaus von Projekten des Konzerns betroffen sein können.

In diesem Sinne hat VINCI einen **Leitfaden der Menschenrechte ausgearbeitet**, der die Verpflichtungen des Konzerns in diesem Bereich feststellt und die von den Konzernunternehmen und den Mitarbeitern umzusetzenden Leitlinien im Einzelnen beschreibt, um die Wahrung der Menschenrechte überall zu gewährleisten, ganz gleich in welchem Geschäftsbereich oder welchem Land.

Handeln als verantwortungsbewusster Arbeitgeber

VINCI ist bemüht, wann immer möglich, dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen. Der Konzern will die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter fördern. Zu diesem Zweck wird ihnen nicht nur ein individuelles Weiterbildungskonzept angeboten, sondern auch entsprechende Perspektiven für ein berufliches Fortkommen, das die Fähigkeiten, die Kreativität und den Unternehmensgeist des Einzelnen angemessen berücksichtigt und anerkennt. Parallel zu diesem Vorgehen, im Einklang mit der Verantwortung des Konzerns als Arbeitgeber, wird im Rahmen des vorausschauenden Beschäftigungs- und Kompetenzmanagements ausgehend, von der erwarteten künftigen Entwicklung der Fachgebiete, der kurz- und mittelfristige Bedarf an Arbeitskräften und fachlichen Kompetenzen ermittelt.

Im Vorfeld der Mitarbeiterwerbung ergreifen die VINCI-Unternehmen im Kontakt mit Ausbildungsstätten und den Akteuren des Arbeitsmarktes gezielte Initiativen, um ihr berufliches Angebot attraktiver zu machen, Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen, die berufliche Eingliederung zu fördern und zu einer erhöhten Beschäftigung beizutragen – insbesondere für junge Menschen ohne Qualifikation und „arbeitsmarktferne“ Personen.

Das Bemühen von VINCI, als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu handeln, äußert sich auch in dem aktiven sozialen Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen, wobei der Pluralismus und die Unabhängigkeit der Gewerkschaften respektiert werden.

Gewährleistung der Sicherheit jedes einzelnen Mitarbeiters

Für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz Sorge zu tragen ist die erste Pflicht des Konzerns.

„Null Unfälle“ lautet das von VINCI verfolgte Ziel – sei es auf den Baustellen, an anderen Betriebsstätten oder unterwegs. Dieses Ziel gilt für Leiharbeitskräfte und Beschäftigte von Nachunternehmern genauso wie für die eigenen Mitarbeiter des Konzerns. Die VINCI-Unternehmen ergreifen alle geeigneten Präventionsmaßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.



- **Der VINCI-Leitfaden der Menschenrechte sowie die Gemeinsame Erklärung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stehen allen Mitarbeitern der Gruppe über das Intranet von VINCI zur Verfügung.**



Insbesondere konsequent durchgeführte Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter eines Unternehmens wie auch die systematischen Einweisungen zu Arbeitsbeginn tragen dazu bei, dass jeder Einzelne in seinem alltäglichen Verhalten selbst Prävention praktiziert.

Das Management ist auf allen Hierarchieebenen in die Steuerung, die Umsetzung und das Monitoring der sicherheitsbezogenen Maßnahmen stark involviert.

Die in diesem Bereich erzielten Ergebnisse werden bei der Leistungsbeurteilung der Manager berücksichtigt.

Aus diesem Grund, hat VINCI im Jahr 2017 mit dem Europäischen Betriebsrat eine **gemeinsame Erklärung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterzeichnet**.

Chancengleichheit für alle

VINCI orientiert sich an dem Grundsatz, dass jegliche Diskriminierung, egal aus welchem Grund, bei der Einstellung von Mitarbeitern und in den Arbeitsbeziehungen zu unterlassen ist. Das Personalmanagement sowie generell auch das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern beruht auf den Grundsätzen des Vertrauens und der gegenseitigen Achtung, mit dem ständigen Bemühen, jeden Einzelnen würdevoll zu behandeln.

Ganz abgesehen von ihrer Rolle als Mittler für sozialen Aufstieg verfolgen die Unternehmen des Konzerns ein konsequentes Management der Chancengleichheit, insbesondere hinsichtlich der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter sowie der Beschäftigung von behinderten Menschen, Personen mit Migrationshintergrund und älteren Arbeitnehmern. Sie lassen ihre diesbezügliche Praxis regelmäßig begutachten, um sich gezielt um weitere Verbesserungen zu bemühen. Die Mitglieder der Konzernführung sind Garanten für die Umsetzung dieser Politik. Sie tragen dafür Sorge, dass die einschlägigen Grundsätze auf allen Managementebenen bekannt sind.

Teilhabe der Mitarbeiter an den Früchten des Wachstums

VINCI engagiert sich für eine Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter über Belegschaftsaktien und für eine Individualisierung der Arbeitsentgelte unter verstärkter Berücksichtigung der individuellen Leistung und Verantwortung des Einzelnen. Mit Hilfe entsprechender Systeme, die den Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorschriften der einzelnen Länder angepasst sind, fördert der Konzern die Gewinn- und Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter.

Förderung des bürgerlichen Engagements der Mitarbeiter

Im Einklang mit den humanistischen Überzeugungen und den am Solidaritätsgedanken orientierten Werten von VINCI unterstützt der Konzern Projekte im Zeichen der Nachhaltigkeit, die soziale Bindungen entstehen lassen und Menschen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, dorthin begleiten. Träger dieser Initiativen ist hauptsächlich die VINCI-Stiftung, die einen entsprechenden Rahmen für das bürgerliche Engagement der Konzernmitarbeiter bereitstellt. Die Stiftung arbeitet mit zwei Förderinstrumenten: dem „Knowhow-Sponsoring“, d. h. Bereitstellung fachlicher Kompetenzen im Rahmen der Patenschaft von Mitarbeitern für die jeweiligen Projekte, und der unmittelbaren finanziellen Unterstützung, ausschließlich für Investitionsausgaben der unterstützten Vereine und Integrationseinrichtungen.

Derartige (Sozial-)Sponsoring-Maßnahmen erfolgen auch auf Initiative der Konzernsöhne in ihrem jeweiligen Umfeld. So leisten diese Unternehmen im Zusammenhang mit ihren Baustellen bzw. Aktivitäten einen Beitrag zur Umwelterhaltung, zur Erhaltung und Erschließung des baulichen und kulturellen Erbes und zur Sozialentwicklung der betreffenden Gebiete.

Auf keinen Fall darf ein solches Sponsoring die Gegenleistung für einen geschäftlichen Vorteil sein.

Umwelt



Konkrete Umsetzung einer Politik der Ökoeffizienz

VINCI ist sich der tiefgreifenden Veränderungen, die mit der Bekämpfung des Klimawandels für die Konzernunternehmen einhergeht, voll und ganz bewusst. Der Konzern fährt fort mit dem gezielten Re-engineering seiner Leistungen und Prozesse, um systematisch überall ökologisch wertvolle Lösungen mit aufzunehmen.

VINCI hat es sich zur Priorität gemacht, den Ansatz der Ökokonzeption zu entwickeln, wobei eine Lebenszyklusanalyse mit integriert und den verschiedenen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette, vom Entwurf bis zur Ausführung und zum Betrieb, eigene Verantwortung abverlangt wird. Vom Konzern entwickelte Öko- Vergleichstools ermöglichen es, die Energie-Performance von Gebäuden zu optimieren und die Umweltauswirkungen der Bauwerke zu begrenzen.

Minderung von Umweltbelastungen

VINCI engagiert sich bei allen Bau- und Betriebstätigkeiten des Konzerns dafür, die bestmöglichen Umweltstandards in puncto Schutz natürlicher Ressourcen, Energieverbrauch, Abfallmanagement und Schutz der biologischen Vielfalt zu erreichen. Die Einführung von Umweltmanagement Systemen, ergänzend zu den Qualitätsmanagement Systemen, fördert das Bemühen um ständige Verbesserungen in diesen Bereich.

Gleichzeitig hat sich VINCI auch verpflichtet, die Umweltauswirkungen der Konzertätigkeit zu quantifizieren. Unser Umweltreporting erfasst praktisch den gesamten Umsatz des Konzerns. Seit 2007 erfolgt eine Quantifizierung der Treibhausgas-Emissionen, um ausgehend davon gezielte Reduktionsmaßnahmen ergreifen und die erreichten Fortschritte messen zu können. Abgesehen von den Anstrengungen zur Verringerung der direkt durch die Konzertätigkeit bedingten Emissionen werden hierbei auch die Partner, Lieferanten und Kunden - insbesondere die Autobahn-Kunden - bei den Verbesserungsbemühungen von VINCI miteingebunden.

Innovation



Teamorientiert und offen innovieren

Der Konzern verfolgt bei der Entwicklung von Stadt- und Raumplanung einen Ansatz als globaler Player. Im Einklang mit dieser Dimension setzt VINCI eine Innovationspolitik um, die sich an der Stadtentwicklung, der nachhaltigen Mobilität, der Energieeffizienz von Gebäuden und Infrastrukturen sowie der digitalen Transformation ausrichtet. Zum Vorteil von Projekten und Kunden leistet die Innovation ebenfalls einen Beitrag zur Verbesserung der Leistung der Unternehmen und trägt dazu bei, für Talente attraktiv zu sein und diese an den Konzern zu binden. Die Innovationspolitik verknüpft einerseits Forschungs- und Entwicklungsprogramme, die in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern und Universitäten durchgeführt werden, und andererseits einen deutlich stärker operativ ausgerichteten Innovationsansatz, der darauf abzielt, mittels teamorientierter Methoden innerhalb des Konzerns und zusammen mit dessen externen Partnern neue Lösungen im Dienst der Kunden zu entwickeln. Dieser offene Ansatz gilt insbesondere für die digitale Innovation, die zu einem wichtigen Hebel für den Erfolg bei Ausschreibungen geworden ist, an denen der Konzern teilnimmt.

VINCI hat Systeme umgesetzt, in deren Rahmen zukunftsorientierte Überlegungen angestellt werden, die darauf abzielen, auf Konzernebene die Überwachung und Erkennung von Trends zu koordinieren, die sich langfristig auf die Märkte, Geschäftsbereiche und Aktivitäten des Konzerns auswirken werden.

UNSERE REGELN

Jeder Mitarbeiter des VINCI-Konzerns, egal in welcher Funktion und auf welcher hierarchischen Ebene, ist zur Einhaltung der in den vorliegenden Regeln beschriebenen Verhaltensgrundsätze verpflichtet.

Die vorliegenden Regeln sollen keineswegs an die Stelle geltender Gesetze und Rechtsvorschriften treten, sondern Haltungen definieren und Orientierungshilfen geben, die hinausgehend über die erforderliche Einhaltung von Recht und Gesetz für ein beispielhaftes persönliches und berufliches Verhalten im Interesse des Konzerns maßgeblich sind.

Sie sind kein Ersatz für die speziellen Regeln, die möglicherweise von den einzelnen Sparten des VINCI-Konzerns erlassen wurden, um den für ihre jeweiligen Aktivitäten geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften besser zu entsprechen, sondern geben einen Rahmen dafür ab. Die von den Sparten festgelegten Regeln können dadurch eventuell ergänzt oder verstärkt, auf keinen Fall jedoch gemindert werden.

Bei der Anwendung dieser Regeln sind gesunder Menschenverstand und Rechtschaffenheit die Maxime. Jeder Mitarbeiter muss eine ausreichende Kenntnis der für seine Tätigkeit – egal in welchem Land sie ausgeübt wird – geltenden Regeln erwerben, um erkennen zu können, wann es erforderlich wird, sich bei den Vorgesetzten und bei kompetenten Abteilungen (insbesondere Compliance-, Rechts- und Personalabteilung) seiner Sparte oder des Konzerns Rat zu holen.

Falls die vorliegenden Regeln sich unter bestimmten Umständen als unvollständig oder unpräzise erweisen sollten, bei Unsicherheit oder Zweifeln eines Mitarbeiters bezüglich des in speziellen Situationen angebrachten Verhaltens, ist dieser aufgefordert, seine Vorgesetzten und die kompetenten Abteilungen (Compliance -Rechts-, Personal- oder andere Abteilungen) oder den Ethik-Beauftragten des VINCI-Konzerns zu konsultieren.

Einhalten der Rechtsordnung

Die VINCI-Unternehmen und ihre Mitarbeiter haben in allen Ländern, in denen sie tätig sind, die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften zu beachten.

Für jeden Mitarbeiter gilt das Gebot, Verhaltensweisen zu unterlassen, die ihn selbst oder andere Mitarbeiter, sein Unternehmen oder den VINCI-Konzern u. U. in illegale oder unlautere Praktiken hineinziehen. Innerhalb des Konzerns dürfen daher keine Leistungsziele festgelegt, auferlegt, akzeptiert oder in irgendeiner Form abgegolten werden, wenn die Erreichung dieser Ziele eine Missachtung der vorliegenden Regeln impliziert.

Die untenstehenden Bestimmungen dienen nicht dem Zweck, sämtliche eventuell geltenden rechtlichen Verpflichtungen im Detail darzustellen, sondern sollen auf bestimme Risiken hinweisen, die einer besonderen Wachsamkeit bedürfen.

Achtung von Personen und Menschenrechten

Der VINCI-Konzern praktiziert eine faire und rechtskonforme Personalpolitik unter Wahrung der Gesetze und Achtung der Menschenrechte sowie der individuellen und kollektiven Freiheitrechte.

Der Konzern verbietet jegliche Diskriminierung aus illegalen Beweggründen wie Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, vermeintlicher oder tatsächlicher ethnischer Zugehörigkeit oder Nationalität, Gesundheitszustand, Behinderung, religiöser, politischer oder gewerkschaftlicher Meinungen oder Engagements.

Jegliche Ausübung von Druck, jegliche Belästigung oder Verfolgung moralischer oder sexueller bzw. generell rechtswidriger Art sind untersagt.

Die VINCI-Unternehmen wahren die Privatsphäre der Mitarbeiter und Dritter. Die Unternehmen des VINCI-Konzerns wenden die Grundsätze von Transparenz, Rechtmäßigkeit, Verhältnismäßigkeit und Relevanz für die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten an und stellen sicher, dass ihre Mitarbeiter diese Regeln kennen und auch entsprechend anwenden. Die betroffenen Personen werden über die Zwecke der Verarbeitung von Daten, über die Möglichkeiten des Zugangs zu diesen Daten sowie über ihr Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung oder Widerspruch zu deren Verarbeitung informiert. Die Datenerhebung beschränkt sich strikt auf die für die Zwecke der Verarbeitung notwendigen Daten. Die Aufbewahrungszeit der Daten wird jeweils an die Endzwecke der einzelnen Verarbeitungsschritte und die regulatorischen Pflichten angepasst. Der Konzern ergreift sämtliche erforderlichen Maßnahmen, um das bestmögliche Sicherheits- und Vertraulichkeitsniveau der erhobenen personenbezogenen Daten zu gewährleisten, um deren Offenlegung zu verhindern.

Die VINCI-Unternehmen und ihre Mitarbeiter verpflichten sich zur Vermeidung jeglicher Form von Menschenrechtsverletzungen.

Der Konzern hat fünf Bereiche definiert, in denen sich die Aktivitäten von VINCI-Unternehmen erheblich auf die Menschenrechte auswirken können:

- Migration von Arbeitskräften und Einstellungspraxis;
- Arbeitsbedingungen;
- Unterbringungsbedingungen;
- Praktiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten in der Wertschöpfungskette;
- lokale Gemeinschaften.

In diesen genannten Bereichen bieten die Leitlinien und Grundsätze von VINCI zu den Menschenrechten ausdrückliche und genaue Empfehlungen, deren Anwendung Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen verhindert.

Neben den Grundsätzen des Globalen Pakts der Vereinten Nationen vertritt VINCI die nachstehend aufgeführten internationalen Standards:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- die Leitgrundsätze der Vereinten Nationen in Bezug auf Unternehmen und Menschenrechte;
- das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO);
- die Leitlinien der OECD für multinationale Unternehmen;
- den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbpR);
- den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR).

Die Unternehmen des VINCI-Konzerns müssen dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiter entsprechend für das Erkennen der Risiken von Menschenrechtsverletzungen geschult werden. Sie verpflichten sich ebenfalls zu einer Bestandsaufnahme ihrer Praktiken sowie des Stand der Risiken in ihrem Tätigkeitsbereich. Sobald deratige Risiken erkannt werden, müssen die Konzernunternehmen entsprechende Maßnahmen einleiten, um diese Risiken zu verhindern sowie dies mit ihrem Risikomanagement entsprechend zu überwachen.

Wettbewerbsrecht

Der Konzern ist in Ländern tätig, die zum großen Teil Gesetze erlassen haben, um die Beeinträchtigung des freien Wettbewerbs zu verbieten. Diese – u. A. auf Artikel 101 und 102 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) gestützten – Vorschriften müssen genauestens eingehalten werden.

Unzulässige Beeinträchtigungen des freien Wettbewerbs, die im VINCI-Konzern generell, egal in welchem Land, auf keinen Fall geduldet werden, können in unterschiedlicher Form erfolgen; dazu gehören insbesondere:

- eine Absprache zwischen Konkurrenten, z. B. um die Preisbildung durch das freie Spiel des Marktes zu behindern, indem sie künstlich Preiserhöhungen oder -senkungen durch Einschränkung oder Kontrolle der Produktion bzw. des technischen Fortschritts oder durch Marktaufteilung begünstigen;
- auch der simple Austausch von Informationen zwischen Konkurrenten, insbesondere vor der Angebotsabgabe im Rahmen einer Ausschreibung, kann als unzulässig beurteilt werden, wenn er eine Wettbewerbsbehinderung, -einschränkung oder -verzerrung bezieht oder zur Folge hat;
- missbrauch einer beherrschenden Position, wobei ein Unternehmen von seiner Position auf einem Markt zu profitieren versucht, um Konkurrenten auszuschalten;
- missbräuchliche Ausnutzung der wirtschaftlichen Abhängigkeit von Kunden oder Lieferanten eines Unternehmens von dem betreffenden Unternehmen.



Innerhalb des VINCI-Konzerns müssen Schulungen unter Berücksichtigung der spartenspezifischen Besonderheiten ein angemessenes Verständnis dieser Regeln bei den betroffenen Mitarbeitern sicherstellen.

Im Falle der – sei es auch nur zeitweiligen – Beteiligung einer Konzerneinheit an einer Gruppierung (Konsortium bzw. Arbeitsgemeinschaft), ist dafür Sorge zu tragen, dass deren Konstituierung und Handeln den geltenden Regeln des jeweiligen Landes entspricht und dem legitimen Interesse des betroffenen Kunden Rechnung trägt.

Firmen bzw. deren Manager oder Mitarbeiter, die gegen diese Regeln verstößen, setzen sich strengen zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen aus, zuzüglich der gegebenenfalls vom Konzern zu beschließenden Strafen.

Für jeden Mitarbeiter gilt demzufolge das Gebot, Verhaltensweisen zu unterlassen, die auf dem jeweiligen Markt als wettbewerbswidriges Vorgehen betrachtet werden könnten.

Korruptionsbekämpfung

Im Zusammenhang mit Vergabe, Verhandlung oder Ausführung von öffentlichen oder privaten Verträgen darf es nicht zu Verhaltensweisen oder Tatbeständen kommen, die als aktive oder passive Korruption bzw. als Mittäterschaft bei illegaler Einflussnahme oder Mittäterschaft bei illegaler Begünstigung qualifiziert werden können.

Kein VINCI-Mitarbeiter darf einem Dritten direkt oder indirekt in irgendeiner Weise unberechtigte Vorteile jedweder Art gewähren, um eine geschäftliche Transaktion oder eine Vorzugsbehandlung zu erwirken oder deren Fortbestand zu sichern. Die Bestechung ausländischer Amtsträger in internationalen Geschäftstransaktionen ist verboten. Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass er keine Beziehungen mit Dritten eingeht, die ihm persönlich Verpflichtungen auferlegen und Zweifel an seiner Integrität aufkommen lassen würden. Ebenso hat er dafür Sorge zu tragen, dass er keinen Dritten, den er zu überzeugen oder zu einem Geschäftsabschluss mit einem Unternehmen des Konzerns zu bewegen versucht, einer solchen Situation aussetzt.

Mit derartigen Ersuchen konfrontierte Mitarbeiter sind aufgefordert, sich an ihre Vorgesetzten zu wenden, die dann alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen würden/werden, um den betreffenden Sachverhalt zu beenden.

Geschenke dürfen im Namen eines VINCI-Unternehmens nur gemacht oder angenommen werden, sofern diese einen symbolischen oder gemessen an den Umständen geringfügigen Wert aufweisen und nicht dazu geeignet sind, Zweifel an der Ehrbarkeit des Schenkenden oder an der Unparteilichkeit des Empfängers zu wecken.

Jeder Mitarbeiter muss sich am **Verhaltenskodex gegen Korruption** von VINCI orientieren, in dem die in diesem Zusammenhang geltenden Anwendungsregeln im Einzelnen formalisiert werden.

Handelsvertreter/Berater

Die VINCI-Unternehmen greifen nur dann auf die Dienste von Mittelpersonen wie Handelsvertreter („Agenten“), Berater und Geschäftsvermittler zurück, wenn diese in der Lage sind, eine rechtmäßige, sachdienliche und fachspezifisch fundierte Leistung zu erbringen. Die Inanspruchnahme einer Mittelperson zur Realisierung rechtswidriger oder als Korruption qualifizierbarer Vorgänge ist demgemäß selbstverständlich ausgeschlossen.

Die VINCI-Unternehmen haben darauf zu achten, dass diese Personen den Konzern nicht durch unzulässige Handlungen kompromittieren. Zu dieser Sorgfaltspflicht gehört, dass sie:

- ihre Partner mit Bedacht auswählen und dabei deren Kompetenz und Reputation, insbesondere in puncto Geschäftsethik, berücksichtigen;
- die von diesen Partnern erwarteten Leistungen wie auch das ihnen hierfür zustehende Entgelt präzise definieren;
- sich der Realität und des Umfangs der erbrachten Leistungen wie auch der Angemessenheit des Entgelts im Verhältnis zu den realisierten Leistungen versichern.

Finanzierung politischer Aktivitäten

Der Konzern hält sich an die Gesetze, die die Finanzierung politischer Parteien oder Wahlkandidaten untersagen oder reglementieren. Jegliche Entscheidung, direkt oder indirekt zur Finanzierung politischer Aktivitäten beizutragen, bedarf daher der vorherigen Genehmigung durch die Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens; deren Verantwortung ist es, die Rechtmäßigkeit und Opportunität des Vorgangs zu prüfen bzw. zu beurteilen.

Der Konzern respektiert die Engagements seiner Mitarbeiter, die als Bürger am öffentlichen Leben teilnehmen. Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer persönlichen Aktivitäten zu Entscheidungsprozessen eines Staates, einer öffentlichen Behörde oder einer lokalen Gemeinschaft beitragen, haben jegliche Beteiligung an Entscheidungen zu unterlassen, die den Konzern oder eine der Konzerneinheiten betreffen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle VINCI-Mitarbeiter unterliegen einer Loyalitätspflicht gegenüber dem Konzern.

Alle VINCI-Mitarbeiter unterliegen einer Loyalitätspflicht gegenüber dem Konzern. Alle Mitarbeiter achten darauf, dass sie weder direkt noch indirekt Tätigkeiten nachgehen oder Aussagen machen, die einen Interessenkonflikt mit dem Konzern zur Folge hätten.

Insbesondere darf ein Mitarbeiter keine Anteile an einem Unternehmen besitzen, das Kunde, Lieferant oder Konkurrent des Konzerns ist, wenn dieser Anteilsbesitz u.U. sein Verhalten bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Konzern beeinflussen kann.

Jeder Mitarbeiter muss, bevor er im Namen einer dem Konzern angehörenden Gesellschaft eine Transaktion mit einer Firma unternimmt, bei der er selbst oder einer seiner Angehörigen investiert hat oder eine wichtige Führungsposition innehat, hierfür schriftlich die Genehmigung seiner Hierarchie einholen.

Es ist keinem Mitarbeiter gestattet, eine von einem Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten angebotene Aufgabe oder Arbeit anzunehmen, die u. U. seine Leistungen oder sein Urteilsvermögen bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Konzern beeinträchtigen kann.

Sollte ein Mitarbeiter sich dennoch mit dem Risiko eines Interessenkonflikts konfrontiert sehen, hat er seine Vorgesetzten im Bemühen um Transparenz unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen und jegliche Involvierung in die Beziehungen des Konzerns mit dem betreffenden Dritten zu unterlassen, solange keine Lösung gefunden wurde.

Kommunikation und Information

Der Konzern misst der Bereitstellung qualitativ guter Informationen hohe Bedeutung bei und bemüht sich um eine transparente und verlässliche Kommunikation gegenüber seinen Stakeholdern.

Für ein adäquates Management des Konzerns ist es unerlässlich, dass jeder Einzelne unabhängig davon, auf welcher Ebene er tätig ist, mit größter Sorgfalt auf die Qualität und Genauigkeit der innerhalb des Konzerns von ihm weitergeleiteten Informationen achtet.

Ein Mitarbeiter darf vertrauliche Informationen, die er aufgrund seiner Funktion oder rein zufällig wegen seiner Konzernzugehörigkeit innehat, nicht außerhalb des Konzerns weitergeben. Ebenso ist es ihm untersagt, Konzernmitarbeitern vertrauliche Informationen mitzuteilen, die nicht zur Kenntnisnahme befugt sind.

Informationen zu Geschäftsergebnissen, Prognosen und sonstigen Finanzdaten, Akquisitionen und Veräußerungen, Angeboten, neuen Produkten, Dienstleistungen oder Kompetenzen sowie Fragen des Personalwesens sind als strikt vertraulich zu betrachten.

Da VINCI ein börsennotiertes Unternehmen ist, kann jede Mitteilung in Richtung der Medien sich auf das Image und den Ruf von VINCI auswirken und muss daher sorgfältig vorbereitet sein. Die Beziehungen zu den Medien, zu Anlegern, Finanzanalysten und staatlichen Stellen unterliegen der Zuständigkeit der Generaldirektion und den Konzernabteilungen Kommunikation bzw. Investor Relations und Finanzkommunikation.

Schutz der Vermögenswerte

Jeder VINCI-Mitarbeiter hat die Pflicht, die Güter und Vermögenswerte des Konzerns zu schützen.

Die Vermögenswerte des Konzerns beschränken sich nicht auf bewegliche und unbewegliche Güter, sondern schließen auch von Mitarbeitern des Konzerns und der Geschäftseinheiten entwickelte Ideen, Arbeiten oder fachliche Fähigkeiten sowie die Reputation und das Image des Konzerns ein. Listen von Kunden und Nachunternehmern oder Lieferanten, Informationen über Märkte, technische oder geschäftliche Praktiken, Angebote oder technische Studien sowie generell alle Daten oder Informationen, zu denen die Mitarbeiter in Ausübung ihrer Tätigkeit Zugang haben, sind Bestandteile des Konzernvermögens.

Die Pflicht, dieses zu schützen, besteht auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters fort.

Kein Mitarbeiter darf sich Vermögenswerte des Konzerns zum Zwecke der persönlichen Nutzung zu Eigen machen oder Dritten zwecks Nutzung zugunsten anderer Personen als dem Konzern zur Verfügung stellen.

Kommunikationssysteme

Die Kommunikationssysteme wie auch die Intranet-Netzwerke sind Eigentum des Konzerns und dienen beruflichen Zwecken. Eine Nutzung für persönliche Zwecke ist nur dann gestattet, wenn diese sich in vernünftigen Grenzen hält, sich durch die Erfordernis eines angemessenen Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben rechtfertigt und sich als effektiv notwendig erweist. Untersagt ist die Nutzung dieser Kommunikationssysteme und Datennetzwerke für unzulässige Zwecke, insbesondere die Übermittlung rassistischer, sexueller oder beleidigender Inhalte.

Alle Mitarbeiter halten sich auch an das Verbot der Anfertigung illegaler Kopien der vom Konzern verwendeten IT-Werkzeuge oder einer nicht autorisierten Verwendung dieser Werkzeuge.

VINCI verfügt über Benutzerleitlinien für die **Informationssysteme des VINCI-Konzerns**, in dem Folgendes festgelegt wird:

- allgemeine Regeln für die Nutzung der IT-Ressourcen;
- Verbote und Sicherheitshinweise in Bezug auf die Nutzung des Internets, von E-Mails, von mobilen Endgeräten (tragbare Computer, persönliche digitale Assistenten usw.), von Geräten, Programmen und Anwendungen, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden;
- anwendbare Schutz- und Kontrollprinzipien.

Transparenz und interne Kontrolle

Jeder Mitarbeiter beteiligt sich an der kontinuierlichen Verbesserung des Risikomanagement-Systems und hilft mit bei der Identifizierung und Behebung von Missständen. Zu den Untersuchungen, Prüfvorgängen und Audits im Rahmen der internen Kontrolle trägt jeder Einzelne sorgfältig und gewissenhaft bei.

Vom Konzern realisierte Geschäfte und Transaktionen werden den geltenden Vorschriften und den internen Verfahren gemäß in der Buchhaltung der jeweiligen Gesellschaft richtig und wahrheitsgetreu erfasst. Mitarbeiter, die die buchmäßige Erfassung von Vorgängen durchführen, haben dabei Genauigkeit und Ehrlichkeit walten zu lassen und sicherzustellen, dass für jede Buchung entsprechende Belege vorhanden sind. Im Falle von Mitteltransfers ist besondere Wachsamkeit geboten, speziell in Bezug auf die Identität des Empfängers und die Begründung des Transfers.

Behinderungen jeglicher Art bei der ordnungsgemäßen Durchführung von Kontrollen und Audits, sei es auf Betreiben der internen Dienste oder der Abschlussprüfer oder der von Behörden ordnungsgemäß ermächtigten Dritten, sowie die Verheimlichung von Informationen in diesem Zusammenhang sind verboten und würden einen groben Verstoß gegen die vorliegenden Regeln darstellen.

Finanzielle Transaktionen

Von den Mitarbeitern getätigte Börsengeschäfte haben unabhängig davon, ob es sich um Geschäfte aufgrund ihrer Funktion im Konzern oder um persönliche Geschäfte mit börsennotierten Wertpapieren des Konzerns handelt, die für finanzielle Aktivitäten geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften einzuhalten.

Die Verbreitung unrichtiger Informationen, die Mitteilung und Verwendung von Insider-Informationen sowie Kursmanipulationen werden strafrechtlich geahndet.

Insbesondere obliegt es jedem Mitarbeiter, darauf zu achten, dass nicht öffentliche Informationen, die u.U. den Kurs der VINCI-Aktie oder anderer börsennotierter Wertpapiere des Konzerns beeinflussen können, bis zur Veröffentlichung durch die hierzu befugten Personen vertraulich bleiben. Desgleichen haben die Mitarbeiter keine Geschäfte mit VINCI-Aktien oder anderen Wertpapieren des Konzerns zu tätigen, solange bestimmte Informationen mit eventuellem Einfluss auf die Kursentwicklung, die ihm bekannt sind, nicht veröffentlicht sind. Die direkte oder indirekte Nutzung derartiger Informationen, um persönlichen Gewinn zu erzielen oder einem Dritten die Durchführung eines Börsengeschäfts zu ermöglichen, ist untersagt und wird strafrechtlich geahndet.



- Der VINCI-Verhaltenskodex gegen Korruption und die Benutzerleitlinien für die Informationssysteme des VINCI-Konzerns stehen allen Mitarbeitenden im VINCI-Intranet zur Verfügung.



UMSETZUNG

Jedes Konzernunternehmen ist dafür verantwortlich, die vorliegenden Regeln und Vorschriften zur Ethik unter Berücksichtigung der jeweiligen Sachzwänge und Besonderheiten aufgrund seiner Tätigkeit oder seines geografischen Standorts umzusetzen.

Die Einhaltung und Anwendung der hier aufgeführten Regeln ist je nach Funktion und Verantwortung für alle Mitarbeiter verbindlich. Jeder Einzelne ist zur Wachsamkeit aufgerufen, nicht nur in Bezug auf seine eigene Person, sondern auch in seiner Umgebung, innerhalb seines Teams oder gegenüber den seiner Verantwortung unterstellten Personen.

Professionelles Warnsystem

Möchte ein Mitarbeiter einen Hinweis in Bezug auf Verhaltensweisen oder Situationen geben, die gegen die vorliegenden Regeln verstößen, kann er dafür unter Einhaltung der im Land seines Wohn- oder Arbeitsortes geltenden Gesetze das Hinweisgebersystem, das möglicherweise in seinem Geschäftsbereich eingerichtet wurde, oder das Hinweisgebersystem des Konzerns verwenden.

Sanktionen

Es wird darauf hingewiesen, dass die vorliegenden Regeln, die durch das Exekutivkomitee von VINCI geprüft und gebilligt wurden, absolut verbindlich sind und niemand im Konzern, egal auf welcher hierarchischen Ebene, sich darüber hinwegsetzen darf.

Jegliche Missachtung dieser Regeln durch einen Mitarbeiter gilt als Verfehlung und kann von Seiten des jeweiligen Arbeitgebers innerhalb des Konzerns in geeigneter Weise bestraft und geahndet werden.

Bei den angemessenen Sanktionen und Strafverfolgungsmaßnahmen handelt es sich um diejenigen, die das für den betroffenen Mitarbeiter geltende Recht vorsieht. Sie werden in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsverfahren und dabei insbesondere unter Einhaltung der Rechte und Garantien getroffen, die für den betreffenden Arbeitnehmer gelten.

Derartige Sanktionen können – unter Einhaltung des geltenden Rechts – gegebenenfalls insbesondere die Entlassung wegen Verfehlung sowie Schadenersatzforderungen auf Initiative von VINCI beinhalten, auch wenn der Regelverstoß im Rahmen einer internen Kontrolle vom Konzern selbst aufgedeckt wurde.



Jeder und jede Einzelne muss sowohl für sich selbst als auch sein/ihr Umfeld und gegenüber allen Personen in seinem/ihrem Verantwortungsbereich auf die ordnungsgemäße Einhaltung der Ethik-Charta und der Verhaltensregeln achten.



N U R
GEMEINSAME
ERFOLGE
S I N D
WAHRE
ERFOLGE

VINCI

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

