

A decorative header bar at the top of the page, consisting of a light purple square on the left and a light grey rectangle on the right, both with a slight shadow effect.

VINCI

## Ethik-Charta und Verhaltensregeln

<b>S. 2</b>	Vorwort
<b>S. 4</b>	Unsere Überzeugungen
<b>S. 5</b>	Unsere Selbstverpflichtungen
<b>S. 8</b>	Unsere Regeln
<b>S. 14</b>	Umsetzung



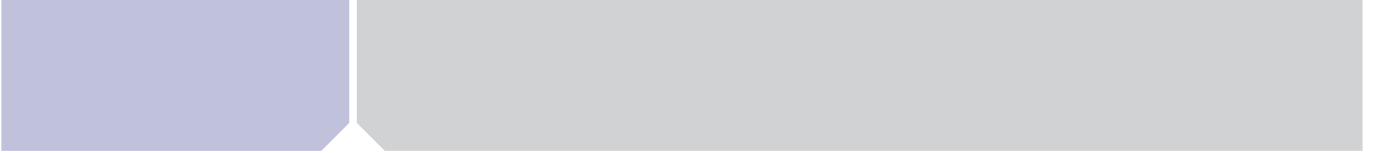
## Vorwort

Die Entwicklung der VINCI-Gruppe stützt sich seit jeher auf starke Werte, die unsere Unternehmenskultur maßgeblich prägen und die Richtschnur unseres Handelns bilden. Für die meisten von uns sind diese Werte implizit vorgegeben, und sie wurden bisher nur mündlich formuliert. In einem Konzern, der jedes Jahr Tausende neuer Mitarbeiter aufnimmt, war es wichtig, diese Werte nun auch explizit in schriftlicher Form festzuhalten. Dies ist der primäre Zweck des vorliegenden Dokuments.

Neben den Überzeugungen und Selbstverpflichtungen, für die wir gemeinsam stehen, möchte ich hier auch die für alle Unternehmen und Mitarbeiter der VINCI-Gruppe geltenden Verhaltensregeln formalisieren.

Diese Regeln sind nicht neu. Sie sind regelmäßig in den von mir formulierten allgemeinen Leitlinien für die Geschäftsführer der einzelnen Konzernsparten enthalten. Jede Sparte sorgt durch eine entsprechende interne Kontrolle für die Einhaltung dieser Regeln. Sie werden an alle Hierarchieebenen in den operativen Einheiten weitervermittelt, und jeder, der Verantwortung im Unternehmen übernimmt, wird bei Antritt seiner Tätigkeit gezielt darauf hingewiesen. Mit der vorliegenden Charta, die diese Regeln für alle Mitarbeiter des Konzerns – aber auch für die interessierte Öffentlichkeit – explizit ausformuliert, vollziehen wir nun einen weiteren Schritt.

Wir wollen mit dieser Charta nicht nur verdeutlichen, dass die Zugehörigkeit zur VINCI-Gruppe die strikte Einhaltung der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Auflage macht, sondern wollen darüber hinaus auch die berufsethischen Grundsätze dokumentieren, an denen sich unser Verhalten in allen Ländern und unter allen Umständen zu orientieren hat. Wir bekunden klar und nachdrücklich, dass VINCI von jedem einzelnen Mitarbeiter ein einwandfreies Verhalten nach den Geboten Rechtschaffenheit, Loyalität sowie Achtung der Würde und der individuellen Rechte der Arbeitnehmer erwartet.



Das vorliegende Regelwerk wurde vom VINCI-Exekutivkomitees geprüft und gebilligt. Abgesehen von der Veröffentlichung im VINCI-Intranet und auf unserer Website sind die Präsidenten unserer Spartengesellschaften aufgefordert, diese Regeln so, wie es ihnen für eine effektive Einhaltung am erfolgversprechendsten erscheint, an ihre Mitarbeiter weiterzugeben und sie je nach Land und Tätigkeitsbereich, soweit notwendig, gegebenenfalls zu ergänzen.

Die persönliche Leistung aller Führungskräfte des VINCI-Konzerns wird künftig insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Einhaltung dieser Regeln durch die von ihnen geführten oder betreuten Mitarbeiter beurteilt werden. Im Einklang mit den jüngsten Überlegungen der französischen Wettbewerbsbehörde habe ich ferner beschlossen, die internen Prüf- und Kontrollmaßnahmen zu verstärken: zusätzlich zu den Untersuchungen der zuständigen Behörden und zur internen Kontrolle in den einzelnen Sparten werden nunmehr auch auf Initiative des Konzerns unangekündigte Kontrollen erfolgen können.

Ich habe beschlossen, einen Ethik-Beauftragten für VINCI zu ernennen, der zusammen mit den operativen und funktionellen Konzernabteilungen für ein angemessenes Verständnis dieser Charta Sorge tragen wird. Jeder Mitarbeiter kann sich im Falle von Schwierigkeiten oder Fragen bezüglich der Abgrenzung oder Anwendung dieser Regeln in aller Vertraulichkeit direkt an ihn wenden.

Ich verlasse mich darauf, dass jeder Einzelne von Ihnen sich diese Regeln zu Eigen macht. So können wir das Vertrauen der öffentlichen und privaten Kunden, der Partner, der Aktionäre wie auch der Mitarbeiter gegenüber dem VINCI-Konzern auch in Zukunft sichern – und bleiben gleichzeitig den Werten treu, für die wir alle gemeinsam stehen.

**Xavier Huillard**, Mitglied des Verwaltungsrates  
und geschäftsführender Generaldirektor von 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 macht 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 vereinbar.
- **Unser Ziel ist Leistung in jeder Hinsicht**

Die Performance 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 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 die Werte des Humanismus**

Dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg ist für VINCI untrennbar mit ehrgeizigen menschlichen Zielen verbunden. Unsere humanistischen Werte sind in unserer Baumeistertradition verankert. Vertrauen, Respekt, 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 Verbund von Unternehmern. 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 bildet die Gewähr für unseren Zusammenhalt**

Ungeachtet der großen Vielfalt in Bezug auf die Fachbereiche, die geografischen Tätigkeitsgebiete und die Mitarbeiter zeichnet sich VINCI 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 die Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters innerhalb klarer Spielregeln. Die angemessene Würdigung individueller Leistung geht Hand in Hand mit der Vernetzung von Arbeitsteams und Kompetenzen; dadurch werden transversale Verbindungen zwischen Fachbereichen und eine projektorientierte Funktionsweise begünstigt.
- **Nur gemeinsame Erfolge sind wahre Erfolge**

„Unsere Bauwerke sind nicht nur Beton und Stahl“ lautete jüngst die Aussage einer institutionellen Werbekampagne des Konzerns: 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

### ● Handeln als verantwortungsbewusster Arbeitgeber

VINCI hat das Bemühen, 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. Insbesondere konsequent durchgeführte Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter eines Unternehmens wie auch die „Sicherheits-Viertelstunde“ tragen dazu bei, dass jeder Einzelne in seinem tagtäglichen Verhalten selbst Prävention praktiziert. Das Management ist auf allen Hierarchieebenen bei der Steuerung, der Umsetzung und dem Monitoring der sicherheitsbezogenen Maßnahmen stark involviert. Die in diesem Bereich erzielten Ergebnisse werden bei der Leistungsbeurteilung der Manager berücksichtigt.

### ● 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

## Unsere Selbstverpflichtungen

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. Mithilfe 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 Konzerntöchter 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 eine solche Sponsoring-Initiative 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 hat ein gezieltes Re-engineering seiner Leistungen und Prozesse eingeleitet, 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 diesem Bereich.

Gleichzeitig hat sich VINCI auch verpflichtet, die Umweltauswirkungen der Konzerntätigkeit 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 Konzerntätigkeit bedingten Emissionen werden auch die Partner, Lieferanten und Kunden – insbesondere die Autobahn-Kunden – bei den Verbesserungsbemühungen von VINCI mit eingebunden.

## **Innovation**

- **Entwickeln einer „partizipativen“ Innovationstätigkeit**

Das Innovationskonzept der VINCI-Gruppe deckt sich mit ihrem unternehmerischen Konzept. Im Einklang mit seinem Management-Modell entwickelt der Konzern sein Innovationspotenzial, indem er praxisnah die konkreten Initiativen der Unternehmen und der Mitarbeiter fördert. Dieser „partizipative“, also auf breite Beteiligung setzende Ansatz erstreckt sich nicht nur auf die technologischen Aspekte, sondern auf alle für die generellen Optimierungsbemühungen des Konzerns relevanten Arten von Neuerungen (Methoden, Management, Dienstleistungen, Sicherheit, Nachhaltigkeit...). Bei den VINCI-Innovationspreisen, wo alle Mitarbeiter zum Mitmachen aufgefordert sind, wird dieser Ansatz besonders deutlich.

- **Fördern der Forschung zu den Themen „Ökoeffizienz“ und „Nachhaltige Stadt“**

VINCI engagiert sich zusammen mit den Hochschulen für die Integration der Ökokonzeption in die Ausbildung der neuen Ingenieursgenerationen und für die Entwicklung von Entscheidungshilfetools für die Wirtschaft. Über den Thinktank „Fabrique de la Cité“, ein Forum für den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen öffentlichen und privaten Akteuren, die sich mit den Problemen der Stadtplanung/Raumordnung und Mobilität zu beschäftigen haben, fördert VINCI darüber hinaus die zukunftsorientierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Nachhaltige Stadt“.

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

## Unsere Regeln

### Einleitung

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

Diese Regeln sollen keineswegs an die Stelle geltender Rechts- und Verwaltungsvorschriften 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 Rechts- und Verwaltungsvorschriften 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 – geltenden Regeln erwerben, um erkennen zu können, wann es erforderlich wird, sich bei den Vorgesetzten, bei der Rechtsabteilung, der Personalabteilung oder bei den einschlägigen Beratern 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, die einschlägigen Konzernabteilungen oder den Ethik-Beauftragten zu konsultieren.

#### ● Achtung der Mitarbeiter

Der VINCI-Konzern praktiziert eine an den Grundsätzen Fairness und Rechtskonformität orientierte Personalpolitik. Er verbietet sich jegliche Diskriminierung aus unzulässigen Beweggründen wie Geschlecht, Alter, sexuelle Ausrichtung, Rasse, ethnische Herkunft, Nationalität, Behinderung, religiöse, politische oder gewerkschaftliche Meinungen oder Engagements. Jegliche Druckausübung, Belästigung oder Verfolgung moralischer oder sexueller Art beziehungsweise generell rechtswidriger Art sind untersagt.

Jedermann hat die Gesetze zum Schutz der Privatsphäre der Mitarbeiter, insbesondere die für EDV-Dateien geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

#### ● Einhalten der Rechtsordnung

Die VINCI-Unternehmen und ihre Mitarbeiter haben in allen Ländern, in denen sie tätig sind, die geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften 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 bestimmte Risiken hinweisen, die einer besonderen Wachsamkeit bedürfen.

#### ● **Wettbewerbsrecht**

Der VINCI-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 81 und 82 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) 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:

\_ Absprachen zwischen Konkurrenten, z.B. zur Anhebung oder Festsetzung der Preise, Einschränkung des Wettbewerbs bei Ausschreibungsverfahren, Festlegung von Produktionseinschränkungen oder -quoten, Marktaufteilung, Täuschung der Kunden usw. Auch der simple Austausch von Informationen zwischen Konkurrenten, insbesondere vor der Angebotsabgabe im Rahmen einer Ausschreibung, kann als unzulässig beurteilt werden, wenn er eine Wettbewerbseinschränkung, -verfälschung oder -verzerrung bezweckt 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 wird durch Schulungen unter Berücksichtigung der spartenspezifischen Besonderheiten ein angemessenes Verständnis dieser Regeln bei den betroffenen Mitarbeitern sichergestellt. 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 verstoßen, setzen sich einer strengen zivil- oder strafrechtlichen Bestrafung aus, zuzüglich der gegebenenfalls vom Konzern zu beschließenden Sanktionen.

## Unsere Regeln

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

### ● **Korruptionsbekämpfung**

Im Zusammenhang mit Vertragsverhandlungen oder der Ausführung von Verträgen darf es nicht zu Verhaltensweisen oder Tatbeständen kommen, die als aktive oder passive Korruption bzw. als Mittäterschaft bei illegaler Einflussnahme oder 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. Entsprechend dem OECD-Übereinkommen zur Korruptionsbekämpfung vom 17. Dezember 1997 ist die Bestechung ausländischer Amtsträger in jeglicher Form 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 VINCI-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, 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.

### ● **Agenten**

Die VINCI-Unternehmen greifen nur dann auf die Dienste von Mittelspersonen wie Agenten, Berater und Geschäftsvermittler zurück, wenn diese in der Lage sind, eine sachdienliche und fachspezifisch fundierte Leistung zu erbringen. Die Inanspruchnahme einer Mittelsperson zur Realisierung rechtswidriger 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 VINCI-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 VINCI-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 Kommune beitragen, unterlassen jegliche Beteiligung an Entscheidungen, die den Konzern oder eine der Konzerneinheiten betreffen.

- **Vermeidung von Interessenkonflikten**

Alle VINCI-Mitarbeiter unterliegen einer Loyalitätspflicht gegenüber dem Konzern und haben deshalb darauf zu achten, 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 VINCI-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 VINCI-Konzerns mit dem betreffenden Dritten zu unterlassen, solange keine Lösung gefunden wurde.

- **Kommunikation und Information**

Der VINCI-Konzern misst der Bereitstellung qualitativ guter Informationen hohe Bedeutung bei und bemüht sich um eine transparente und verlässliche Kommunikation gegenüber seinen Aktionären wie auch der breiteren Öffentlichkeit.

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.

## Unsere Regeln

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, vertrauliche Informationen Konzernmitarbeitern 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 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 der Konzernabteilungen Kommunikation bzw. Investor Relations.

### ● Schutz der Vermögenswerte

Jeder VINCI-Mitarbeiter hat die Pflicht, die Güter und Vermögenswerte des Konzerns zu schützen. Dies beschränkt sich nicht auf bewegliche und unbewegliche Güter, sondern schließt auch von Konzernmitarbeitern entwickelte Ideen oder fachliche Fähigkeiten sowie die Reputation 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 als dem Konzern zur Verfügung stellen.

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 Systeme 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 Software-Programme oder einer nicht autorisierten Verwendung dieser Programme.

### ● 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, Prüfungsvorgängen 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 den Büchern der jeweiligen Gesellschaft aufrichtig 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, 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 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.

## Umsetzung

Jeder Einheit des VINCI-Konzerns obliegt es, die vorliegenden Regeln unter Berücksichtigung der jeweiligen Sachzwänge und Besonderheiten aufgrund ihrer Tätigkeit oder ihres geografischen Standorts umzusetzen. Die Einhaltung und Anwendung dieser 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.

### ● Rolle der VINCI-Mitarbeiter

Ist ein Mitarbeiter der Meinung, dass gegen Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften oder die vorliegenden Regeln verstoßen wird oder ein solcher Verstoß unmittelbar bevorsteht, ist er gehalten, unverzüglich seinen Vorgesetzten davon zu unterrichten. Im Zweifelsfall werden die Rechts- bzw. Personalabteilungen, eventuell auch externe Berater konsultiert.

Darüber hinaus hat der Mitarbeiter bei Korruption und buchhalterischen oder finanziellen Unregelmäßigkeiten entsprechend der Genehmigung der französischen Datenschutzbehörde CNIL (Beschluss Nr. 2005-305 vom 8. Dezember 2005) die Möglichkeit, das Hinweis-/Warnsystem des Konzerns zu nutzen, wobei die in dem Land, wo er wohnt oder tätig ist, geltenden Gesetze und Regeln einzuhalten sind.

Das Verfahren über das Hinweis-/Warnsystem ist nur dann zu wählen, wenn eine Unterrichtung des jeweiligen Vorgesetzten nach Auffassung des Mitarbeiters möglicherweise mit Schwierigkeiten verbunden ist oder keine angemessene Verfolgung der Angelegenheit bewirken dürfte.

In diesem Falle kann der Mitarbeiter sich an den Ethik-Beauftragten wenden, der sich bei der Bearbeitung der Angelegenheit auf die Kompetenzen des Konzerns stützt.

Es wird alles getan werden, um die von den Mitarbeitern gewünschte Vertraulichkeit zu respektieren. VINCI verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass kein Mitarbeiter wegen der Befassung des Ethik-Beauftragten oder der in gutem Glauben erfolgten Übermittlung von Informationen einer Statusänderung, Mobbing oder sonstigen Diskriminierung jeglicher Art ausgesetzt ist.

### ● 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 nach dem für den betreffenden Mitarbeiter geltenden Recht in geeigneter Weise bestraft und geahndet werden.

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.

Im Falle von Fragen oder Schwierigkeiten bezüglich der vorliegenden Regeln und ihrer Umsetzung im Konzern ist auf vertraulicher Basis mit dem Ethik-Beauftragten Kontakt aufzunehmen.



N U R  
GEMEINSAME  
ERFOLGE  
S I N D  
WAHRE  
ERFOLGE



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