CHARTE

ÉTHIQUE ET COMPORTEMENTS

JUILLET 2025

Les principes d'éthique professionnelle énoncés dans cette *Charte* doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, cadrer nos comportements.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS **4**

NOS CONVICTIONS **6**
Nous sommes un groupe privé d'utilité publique 6
Notre objectif est la performance globale 6
Nous croyons aux valeurs humanistes 6
Notre modèle managérial est le garant de notre cohésion 7
Les vraies réussites sont celles que l'on partage 7

NOS ENGAGEMENTS **8**
Social 8
Environnement 10
Innovation 10

NOS RÈGLES **11**
Respect de la légalité 11
Respect des personnes et des droits humains 12
Droit de la concurrence 13
Lutte contre la corruption 13
Agents commerciaux 14
Financement d'activités politiques 14
Prévention des conflits d'intérêts 15
Communication et information 15
Protection des actifs 16
Systèmes de communication 16
Transparence et contrôle interne 16
Opérations financières 17

MISE EN ŒUVRE **18**
Dispositif d'alerte professionnelle 18
Sanctions 18

AVANT-PROPOS

Chez VINCI, nous nous sommes construits autour de valeurs fortes, qui façonnent notre culture et guident chacune de nos actions. Ces valeurs s'expriment depuis plus de vingt ans au travers des engagements de notre Manifeste.
Notre *Charte éthique et comportements* explicite ces engagements et précise les règles de conduite qui en découlent, notamment en matière d'éthique.

Les principes d'éthique professionnelle qui sont les nôtres doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, cadrer nos comportements. VINCI exige de chaque collaborateur et chaque collaboratrice un comportement exemplaire, fondé sur la probité, la loyauté, le respect des personnes, de leur santé et sécurité, des droits humains, ainsi que la préservation de notre environnement.

En cas de manquement constaté à la *Charte éthique et comportements*, le dispositif de signalement interne du Groupe, VINCI Integrity, peut également être saisi. Tout collaborateur qui rencontrerait des difficultés ou s'interrogerait sur l'application de ces règles peut, directement et en toute confidentialité, consulter la direction Éthique et Vigilance de VINCI.

Je vous demande de vous approprier cette *Charte*, de la promouvoir auprès de vos équipes et de la diffuser largement. Chez VINCI, c'est une condition nécessaire à notre performance globale.

C'est ainsi que nous continuerons à mériter la confiance de nos clients publics et privés, de nos partenaires, de nos actionnaires et que nous gagnerons encore en attractivité.

Je compte sur vous comme vous pouvez compter sur moi.

Pierre Anjolras,
directeur général de VINCI

NOS CONVICTIONS

Nous sommes un groupe privé d'utilité publique

Le métier de VINCI est de financer, concevoir, construire et gérer des équipements utiles à la collectivité et à la vie de chacun : infrastructures de transport, bâtiments publics et privés, aménagements urbains, réseaux d'énergie et de communication.

Ce métier fait de VINCI un acteur important de l'aménagement de la Cité et du développement des territoires. VINCI l'exerce en mettant sa performance de groupe privé au service de ses missions d'intérêt général. Il conjugue ainsi les enjeux de court terme de l'activité de ses entreprises et les enjeux de long terme de ses réalisations et de son modèle de concessionnaire-constructeur, inscrit dans la durée.

Notre objectif est la performance globale

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

Nous croyons aux valeurs humanistes

Pour VINCI, une réussite économique durable est indissociable d'un projet humain ambitieux.

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

Notre modèle managérial est le garant de notre cohésion

Par-delà la diversité de ses métiers, de ses territoires d'intervention et de ses collaborateurs, le Groupe se caractérise par un mode de management qui est le garant de sa cohésion et le moteur de son développement.

Ce modèle repose sur la décentralisation des organisations, l'autonomie des unités opérationnelles et la responsabilisation des managers. La confiance dont bénéficient ces derniers est indissociable de principes intangibles de loyauté et de transparence.

Ce modèle favorise la performance et la créativité de chaque collaborateur dans le cadre de règles du jeu claires. La valorisation de l'initiative individuelle va de pair avec la mise en réseau des équipes et des compétences, favorisant la transversalité entre métiers et le fonctionnement en mode projet.

Les vraies réussites sont celles que l'on partage

En recherchant la performance globale, en poursuivant un projet économique et social inscrit dans la durée, VINCI a l'ambition de partager ses réussites avec ses salariés, ses clients, ses actionnaires et l'ensemble des acteurs de la Cité.

NOS ENGAGEMENTS

Social

Veiller au respect des droits humains dans nos activités

VINCI est un groupe international, présent dans un nombre croissant de pays. Si le contexte institutionnel et le cadre dans lequel se situe les opérations varient sensiblement d'un pays à l'autre, les entreprises VINCI se doivent d'agir dans le respect des droits fondamentaux des personnes et des communautés locales qui peuvent être affectées par les projets.

À ce titre, VINCI s'est doté d'un ***Guide des droits humains*** qui formalise les engagements du Groupe dans ce domaine et détaille les lignes directrices et les actions à mettre en œuvre par les entreprises et les collaborateurs pour assurer le respect des droits humains quel que soit le métier et le pays d'implantation.

VINCI qui a adhéré en 2003 au Pacte mondial des Nations unies, s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire à en respecter les 10 principes, et à communiquer chaque année sur les initiatives prises.

Agir en employeur responsable

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

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

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

Assurer la sécurité de chaque collaborateur

Veiller à la santé et à la sécurité au travail de ses collaborateurs est le premier devoir du Groupe.

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

À ce titre, VINCI a signé en 2017 avec le comité d'entreprise européen une ***Déclaration commune sur la santé et la sécurité au travail***.

Garantir l'égalité des chances pour tous

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

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

Partager les fruits de la croissance

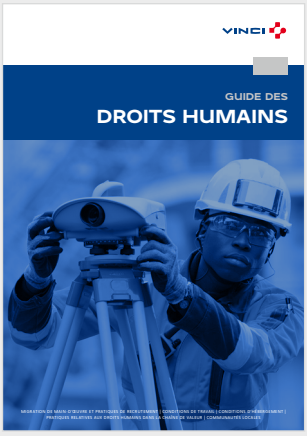
VINCI encourage l'actionnariat salarié et l'individualisation des salaires en mettant l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur. Le Groupe favorise l'intéressement et la participation des salariés aux résultats de leur entreprise, au travers de dispositifs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

Encourager l'engagement citoyen des salariés

En cohérence avec ses convictions humanistes et ses valeurs de solidarité, VINCI soutient des projets durables qui créent du lien social et accompagnent vers l'emploi les personnes qui en sont exclues. Ces initiatives sont portées principalement par la Fondation VINCI, qui offre un cadre à l'engagement citoyen des collaborateurs du Groupe. La Fondation conjugue mécénat de compétences, à travers le parrainage des projets par les salariés, et soutien financier, réservé aux dépenses d'investissement des associations et structures d'insertion aidées.

Des actions de mécénat de proximité sont engagées également à l'initiative des filiales du Groupe. Celles-ci contribuent ainsi, dans le prolongement de leurs chantiers ou de leurs activités, à la préservation de l'environnement, à la valorisation du patrimoine et au développement social des territoires concernés.

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



Le *Guide des droits humains VINCI* et la *Déclaration commune sur la santé et la sécurité au travail* sont à la disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet VINCI.

Environnement

Déployer une politique d'éco-efficacité

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

Réduire l'impact des activités

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

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

Innovation

Innover en mode collaboratif et ouvert

En cohérence avec sa dimension d'acteur global de l'aménagement des villes et des territoires, VINCI mène une politique d'innovation orientée vers le développement urbain, la mobilité durable, la performance énergétique du bâti et des infrastructures, ainsi que la transformation numérique. Au service des projets et des clients, l'innovation contribue aussi à améliorer la performance des entreprises et à attirer et fidéliser les talents. La politique d'innovation conjugue, d'une part, des programmes de recherche-développement, menés en collaboration avec les acteurs du monde scientifique et académique, d'autre part, une démarche d'innovation plus opérationnelle qui vise à développer de nouvelles solutions au service des clients, selon des méthodes collaboratives au sein du Groupe et avec ses partenaires extérieurs. Cette approche ouverte s'applique en particulier à l'innovation digitale, levier majeur de transformation des offres du Groupe.

VINCI a mis en place des dispositifs de réflexion prospective, afin de coordonner à l'échelle du Groupe un dispositif de veille et d'identification des tendances qui impacteront à long terme ses marchés, ses métiers et ses activités.

NOS RÈGLES

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

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

Elles encadrent sans les remplacer les règles spécifiques que chaque pôle du groupe VINCI peut avoir édictées afin de mieux se conformer aux lois et règlements applicables à ses activités.

Les présentes règles peuvent compléter ou renforcer – mais jamais minorer – celles établies par les pôles.

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

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

Respect de la légalité

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

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

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

Respect des personnes et des droits humains

Le Groupe VINCI applique une politique de ressources humaines équitable, conforme aux lois et respectueuse des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives.

Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite tels le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée, l'état de santé, le handicap, la religion, les convictions politiques ou activités syndicales.

Toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi est interdite.

Les entreprises de VINCI respectent la vie privée des collaborateurs et des tiers. Les entreprises de VINCI appliquent les principes de transparence, de licéité, de proportionnalité et de pertinence relatifs à la collecte, aux traitements et à la conservation des données personnelles et veillent à ce que leurs collaborateurs aient connaissance de ces règles et les appliquent. Les personnes concernées sont informées des finalités des traitements, des modalités d'accès aux données, de leur droit de rectification, d'effacement, de limitation ou d'opposition aux traitements. La collecte des données est strictement limitée à celles nécessaires aux finalités des traitements. Leur durée de conservation est adaptée aux finalités de chaque traitement et aux obligations réglementaires. Toutes les mesures nécessaires sont prises pour garantir le meilleur niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles collectées, afin d'éviter leur divulgation.

Les entreprises de VINCI et leurs collaborateurs s'engagent à éviter toutes mesures d'atteintes aux droits humains.

Le Groupe a identifié cinq domaines dans lesquels les activités des entreprises VINCI peuvent avoir des impacts significatifs sur les droits humains :

- migration de main d'œuvre et pratiques de recrutement ;
- conditions de travail ;
- conditions d'hébergement ;
- pratiques relatives aux droits humains dans la chaine de valeur ;
- communautés locales.

Dans chacun de ces domaines les lignes directrices VINCI sur les droits humains fournissent des recommandations explicites et précises pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains.

Outre le Pacte mondial des Nations unies VINCI adhère aux normes internationales suivantes :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) ;
- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

Les entreprises de VINCI devront veiller à ce que les collaborateurs soient formés à l'identification des risques d'atteinte aux droits humains. Elles s'engagent également à faire le point sur leurs pratiques et sur les situations à risques dans leur sphère d'activité. Lorsque des risques sont identifiés, les entreprises devront mettre en œuvre des actions visant à prévenir et accompagner la gestion de ces risques.

Droit de la concurrence

Le Groupe exerce ses activités dans des pays qui, pour la plupart, ont édicté des législations ayant pour objet d'interdire les atteintes au libre jeu de la concurrence. Ces règles, issues notamment des articles 101 et 102 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), doivent être scrupuleusement respectées.

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

- une entente par laquelle des concurrents se concertent par exemple pour faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse, limiter ou contrôler la production ou le progrès technique , répartir des marchés, etc. Un simple échange d'information entre concurrents, notamment préalablement à la remise des offres dans le cadre d'un appel d'offres, peut ainsi être jugé illicite s'il a pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence ;
- un abus de position dominante par lequel une entreprise cherche à profiter de la position qu'elle détient sur un marché pour évincer ses concurrents ;
- une exploitation abusive de l'état de dépendance économique dans laquelle se trouve un client ou un fournisseur d'une entreprise à l'égard de cette dernière.

Au sein de VINCI et en fonction des spécificités de chaque pôle d'activité, des formations doivent être organisées afin d'assurer la bonne compréhension de ces règles par les collaborateurs concernés.

À cet égard, il convient notamment de veiller à ce que tout groupement, même momentané, auquel une entité de VINCI participe, soit constitué et agisse dans le respect des règles de concurrence applicables au pays concerné, et en prenant en compte l'intérêt légitime du client concerné.

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

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

Lutte contre la corruption

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

Aucun collaborateur de VINCI ne doit accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur.

La corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, est interdite.

Chaque collaborateur évitera les rapports avec des tiers susceptibles de le placer personnellement en situation d'obligé et de faire naître un doute sur son intégrité. De la même manière, il veillera à ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre ou d'amener à conclure une affaire avec une société du Groupe.

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

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

Chaque collaborateur devra se référer au ***Code de conduite anticorruption*** de VINCI qui formalise de façon détaillée les règles applicables en la matière.

Agents commerciaux

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

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

- à sélectionner avec discernement leurs partenaires en tenant compte de leur compétence et de leur réputation, notamment au regard de l'éthique des affaires ;
- à définir précisément les prestations attendues de ces partenaires et la rémunération à laquelle celles-ci donnent droit ;
- à s'assurer de la réalité et de l'importance des prestations accomplies et de la cohérence de la rémunération avec les prestations fournies.

Financement d'activités politiques

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

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

Prévention des conflits d'intérêts

Chaque collaborateur de VINCI est tenu à un devoir de loyauté à l'égard du Groupe.

Chaque collaborateur veille à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité ou à ne pas tenir de propos qui le placeraient dans une situation de conflit d'intérêts avec le Groupe.

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

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

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

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

Communication et information

Le Groupe attache une haute importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de ses parties prenantes, une communication transparente et fiable.

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

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

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

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

Protection des actifs

Chaque collaborateur de VINCI se doit de protéger les biens et actifs du Groupe.

Les biens et actifs du Groupe ne se limitent pas aux meubles et immeubles. Ils incluent les idées, œuvres ou les savoir-faire élaborés par les collaborateurs du Groupe et les entités de VINCI, ainsi que la réputation et l'image du Groupe. Les listes de clients et de sous-traitants ou fournisseurs, les informations sur les marchés, les pratiques techniques ou commerciales, les offres ou études techniques, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine du Groupe.

Le devoir de le protéger subsiste nonobstant le départ d'un collaborateur.

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

Systèmes de communication

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

Chacun s'interdit également d'effectuer des copies illégales des outils informatiques utilisés par le Groupe ou de procéder à une utilisation non autorisée de ces outils.

VINCI s'est doté d'un ***Guide des utilisateurs des Systèmes d'Information du Groupe***, qui définit :

- les règles générales d'utilisation des Ressources informatiques ;
- les interdictions et les points de vigilance concernant l'usage d'Internet, de la messagerie électronique, des outils « nomades » (ordinateurs portables, assistants personnels numériques…), des matériels, programmes et applications mis à disposition par l'entreprise ;
- les principes de protection et de contrôle pouvant être mis en place.

Transparence et contrôle interne

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

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

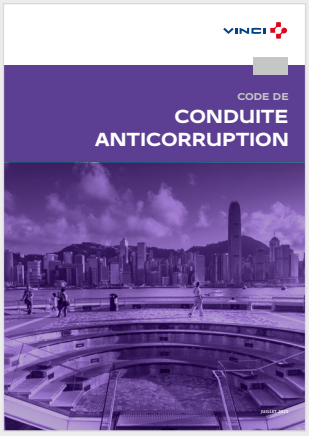
Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait des services internes ou des commissaires aux comptes, ou de tiers dûment mandatés par les autorités publiques, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements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

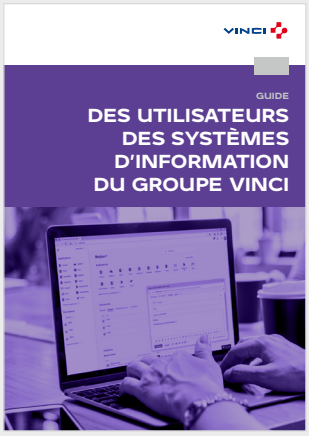
Opérations financières

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

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

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





Le *Code de conduite anticorruption* de VINCI et le *Guide des utilisateurs des Systèmes d'Information du Groupe* sont à la disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet VINCI.

MISE EN ŒUVRE

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

Dispositif d'alerte professionnelle

Si un collaborateur souhaite effectuer un signalement relatif à l'existence de conduites ou de situations contraires aux présentes règles, il peut utiliser le dispositif d'alerte professionnelle éventuellement mis en place dans son entité d'appartenance, ou le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe, dans le respect de la loi et des règles applicables au pays dans lequel il réside ou exerce ses activités.

Sanctions

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

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

Les sanctions et poursuites appropriées seront celles prévues par le droit applicable au collaborateur concerné, et seront prises dans le respect des procédures légales applicables et notamment dans le respect des droits et garanties applicables au collaborateur concerné.

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

Chacun doit être vigilant à la bonne application de la *Charte éthique et comportements* en ce qui le concerne mais aussi dans son entourage, ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

LES VRAIES RÉUSSITES SONT CELLES QUE L'ON PARTAGE

Édition juillet 2025 – ETH-2025-07-FR – Photothèques VINCI et filiales – Design : www.gcommeuneidee.com

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