

Ethik & Engagement

Gemeinsame
Werte pflegen,
Achtsamkeit
wahren usw.

© Concours photo Eiffage



Januar 2018



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Charta der Werte und Ziele von Eiffage | 3 |
| Verhaltenskodex und Einhaltung von Regeln..... | 4 |
| Respekt gegenüber den Mitmenschen..... | 6 |
| Respekt gegenüber Lieferanten..... | 9 |
| Nachhaltigkeitsstrategie | 11 |
| Förderung der regionalen Entwicklung..... | 12 |
| Schutz der Umwelt..... | 13 |
| Internationales Engagement | 16 |
| Kontrollverfahren und Betrugsprävention | 17 |

Hinweis

Dieses Dokument beschreibt die verschiedenen Elemente des Ansatzes der Eiffage-Gruppe im Bereich der Ethik. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Normativität und ist kein Ersatz für die rechtlichen Dokumente und internen Vorschriften, die für alle Unternehmen der Gruppe gelten.

Bei Zweifeln oder Ungenauigkeiten in Bezug auf die Anwendung dieser ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln obliegt es jedem einzelnen, sich an seinen Vorgesetzten oder an die für die Umsetzung zuständigen Personen zu wenden.

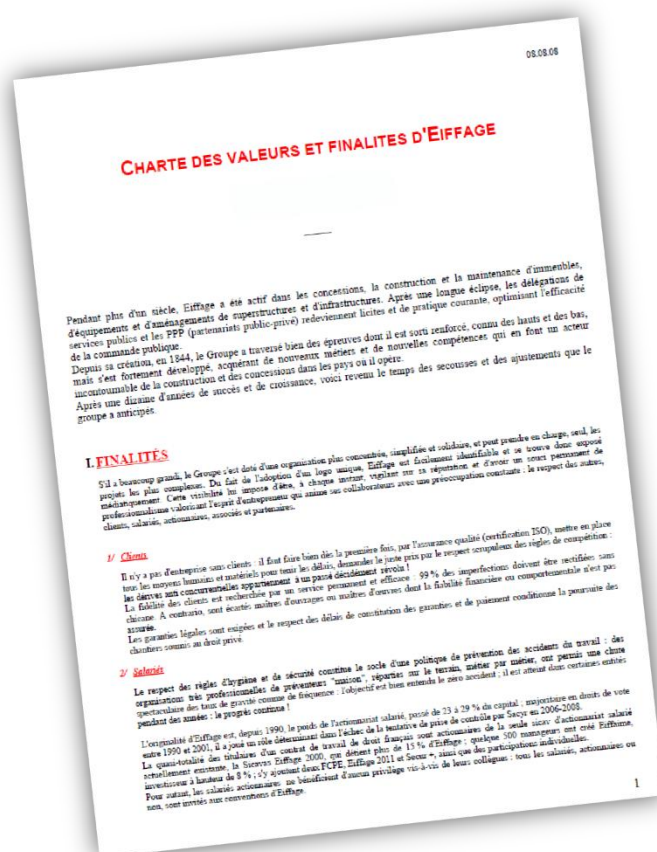
Charta der Werte und Ziele von Eiffage

Verantwortung, Vertrauen, Transparenz, vorbildliches Verhalten, Klarheit, Beherztheit und Beharrlichkeit – die Charta der Werte und Ziele der Eiffage-Gruppe bekräftigt diese Grundwerte, die auch für die Verpflichtungen der Gruppe gegenüber internen und externen Anspruchsgruppen gelten.

Die Charta der Werte und Ziele bildet die gemeinsame Grundlage, die sämtliche Einheiten der Eiffage-Gruppe (seit 1991 als Gesamtkörperschaft bezeichnet) miteinander verbindet. Sie definiert die unantastbaren Grundsätze der Gruppe, darunter Kundenzufriedenheit, respektvoller Umgang mit Mitarbeitern, ausgewogene Beziehungen zu den Aktionären und Berücksichtigung der Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen (Partner, Lieferanten, Subunternehmer, Behörden, Verbände, Anwohner usw.).

Unsere wichtigsten Werte sind:

- **Verantwortung** gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie gegenüber Kunden und Partnern
- **Vertrauen** gegenüber den Mitarbeitern sowie Vertrauen zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen der Gruppe und den verschiedenen Geschäfts- und Funktionsbereichen
- **Transparenz** ist die Grundlage für die beiden oben genannten Werte (Verantwortung und Vertrauen). Sie motiviert die Mitarbeiter, ihre Informationspflicht wahrzunehmen, und rechtfertigt den Ausbau der Revisions- und Kontrollverfahren sowie die von den Mitarbeitern erwartete Unterstützung.
- **Vorbildliches Verhalten** der Führungskräfte
- **Respekt** gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern
- **Vermeidung** von Interessenkonflikten sowie vernünftiger Umgang mit Ausgaben und Spesen
- **Klarheit** in Bezug auf die Entwicklung und die Entwicklungsaussichten der Märkte, in denen Eiffage tätig ist.
- **Beherztheit und Beharrlichkeit**, zwei Werte, die in schlechteren Zeiten besonders wichtig sind.



Alle neuen Mitarbeiter der Gruppe erhalten diese Charta, die an alle Hierarchiestufen und alle Geschäftsbereiche abgegeben wird.

Die Charta der Werte und Ziele ist auf dem Intranet sowie auf der Webseite www.eiffage.com verfügbar.

Verhaltenskodex und Einhaltung von Regeln

Die Gruppe achtet die Institutionen der Länder, in denen sie tätig ist, sowie die gesetzlichen Bestimmungen der internationalen Gemeinschaft. Da Eiffage ein verstärktes internationales Wachstum anstrebt, ist in diesem Zusammenhang besondere Achtsamkeit geboten.

Verhaltenskodex

Die Eiffage-Gruppe orientiert sich seit vielen Jahren intern sowie extern an ethischen Regeln, die für alle Anspruchsgruppen gelten, insbesondere aber für die Mitarbeiter der Gruppe.

Das Ziel sind Integrität und ein Verhalten, das die geltenden Gesetze der Länder, in denen die Gruppe tätig ist, in jeder Hinsicht berücksichtigt. Weiter zeigen diese Regeln auch die Entschlossenheit der Gruppe, das Vertrauen und die Treue der Kunden und Partner auszubauen.

In einem Umfeld, das immer mehr Transparenz und Präzision erfordert, soll der **Verhaltenskodex** insbesondere die zu unterlassenden Verhaltensweisen erklären und illustrieren, da es sich dabei um gravierendes Fehlverhalten im Rahmen der Konzernaktivitäten handelt. Nur so können solche Verhaltensweisen in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen verhindert werden.

Die im Verhaltenskodex dargelegten Regeln beziehen sich in erster Linie auf die Vorbeugung und das Verbot folgender Handlungen: Wettbewerbswidriges Verhalten, Günstlings- bzw. Vetternwirtschaft, Bestechung und missbräuchliche Einflussnahme. Weiter behandelt der Verhaltenskodex auch Geldwäscherei und Interessenkonflikte.

Der Anhang zum Verhaltenskodex mit dem Titel „Definition unzulässiger Situationen, Praktiken und Verhaltensweisen mit Beispielen“ beschreibt und illustriert die oben angeführten strafbaren Handlungen.

Sämtliche Regeln gelten auf der Grundlage der Gegenseitigkeit für alle Beteiligten, darunter Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Partner.

Insbesondere beziehen sich diese Regeln auf Schmiergeldzahlungen (gemäss den Empfehlungen des OECD-Rates), die Finanzierung politischer Parteien, den Einsatz von Intermediären, Zuwendungen und Einladungen, Mäzenentum, Schirmherrschaft und Sponsoring sowie Spenden an wohltätige Einrichtungen.

Die in einem Verhaltenskodex festgehaltenen Regeln sind nicht abschliessend. Zudem sind sie wirkungslos, wenn sie nicht in den gemeinsamen Werten der Gruppe verankert sind. Bei der Umsetzung der Regeln muss sich das Verhalten jedes einzelnen nach diesen Werten richten. Weiter sind gesunder Menschenverstand sowie der Grundsatz der Klarheit anzuwenden und jeder einzelne muss verantwortungsbewusst und vorbildlich handeln.

Einhaltung von Regeln

INSIDERGESCHÄFTE

Die Gruppe stützt sich auf die Vorschriften der AMF in Bezug auf die Vermeidung der Risiken von Insidergeschäften. Mitarbeiter, die sich auf der Insider-Liste im Sinne der Vorschriften der AMF befinden, werden entsprechend darüber informiert.

EINFLUSSNAHME UND LOBBYING

Eiffage ist in verschiedenen nationalen und regionalen Arbeitgeberorganisationen vertreten (FNTP, FRTP, FFB, EGFBTP, SERCE, USIRF, FGC, CNCT, CIAN, Centre Technique des Industries Mécaniques, ConstruirAcier usw.). Zudem vertritt die Gruppe die Baubranche bei der MEDEF und bei MEDEF International.

Die Gruppe hat ihre Interessenvertreter und die Interessenvertreter ihrer Niederlassungen bei der Obersten Behörde für Transparenz im öffentlichen Leben (Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique – HATVP) registriert.

ÖFFENTLICHE AKTIVITÄTEN DER MITARBEITER

Eiffage respektiert das Bürgerengagement der Mitarbeiter und deren Teilhabe am öffentlichen Leben innerhalb der beruflichen Rahmenbedingungen im Unternehmen.

Den Mitarbeitern ist es jedoch untersagt, die Gruppe bzw. ihre Einheiten moralisch oder finanziell in Aktivitäten oder Ämter einzubeziehen, die sie als Bürger ausüben, darunter auch solche, deren Entscheidungen die Gruppe bzw. ihre Einheiten betreffen könnten. Diese Bestimmungen sind ebenfalls Bestandteil des Verhaltenskodex.

Respekt gegenüber den Mitmenschen

Die Geschichte der Eiffage-Gruppe geht bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Seither stützen sich das Wachstum und der Ruf der Gruppe auf die Achtung der gemeinsamen Werte und auf ihre Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern und Anspruchsgruppen. Es ist seit jeher das erklärte Ziel der Gruppe, zum Fortschritt und zur Entwicklung der Gesellschaft, in die sie eingebunden ist, durch Mitarbeiterförderung sowie Förderung der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Menschen in schwierigen Situationen beizutragen.

Die internationalen Arbeitsnormen

Fast alle Länder, in denen die Gruppe tätig ist, haben die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ratifiziert.

Somit ist Eiffage zur Einhaltung der entsprechenden Regeln verpflichtet:

- Zwangsarbeit: C29-C105
- Kinderarbeit: C138-C182
- Diskriminierung: C100-C111
- Gewerkschaftsfreiheit: C87-C98

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus unterstreicht der Ansatz zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeiter das grosse Engagement der Eiffage-Gruppe im Hinblick auf den Respekt gegenüber den Mitarbeitern. Artikel 1.2 der Charta der Werte und Ziele lautet: „Die Beachtung der Hygiene- und Sicherheitsvorschriften ist die Grundlage der Präventionspolitik zur Verhinderung von Arbeitsunfällen. Das Ziel heisst ‚Null Unfälle‘“.

Dazu gehören in der Praxis laufende Verbesserungsansätze für alle Geschäftsbereiche und deren Umsetzung mit Hilfe vielfältiger Präventionsmassnahmen, die auf den jeweiligen Bereich zugeschnitten sind:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter durch entsprechende Kampagnen und regelmässige Mobilisierungsveranstaltungen
- Gezielte Schulungen, von der obligatorischen „Viertelstunde für die Arbeitssicherheit“ bis zur Ausbildung der Führungskräfte im Präventionsmanagement
- Multifaktorielle Analyse von Unfällen
- Entwicklung neuer, sicherer Arbeitsmethoden und -geräte
- Verbesserung der materiellen Rahmenbedingungen zur Vorbeugung gegen Berufskrankheiten und Erkrankungen des Bewegungsapparates
- Ersatz gefährlicher Produkte durch weniger schädliche Produkte
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Austausch guter Praktiken
- Im Rahmen des Eiffage-Innovationspreises Schaffung einer Kategorie für die Prävention und die Arbeitssicherheit auf Baustellen

Seit 2011 engagiert sich die Gruppe in Zusammenarbeit mit ihren Sozialpartnern und mit der Unterstützung der ANACT (Nationales Amt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen) für ein verstärktes Präventionsmanagement in Bezug auf die psychosozialen Gefahren am Arbeitsplatz. Eine erste Vereinbarung wurde am 16. Mai 2011 unterzeichnet. Diese wurde am 22. Oktober 2014 erneuert.

Heutzutage gibt es für alle Geschäftsbereiche entsprechende Vereinbarungen oder Aktionsprogramme.

Weitere Informationen zu den Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit finden Sie im Geschäftsbericht sowie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

Sicherheit von Personen

Für die Eiffage-Gruppe hat die Sicherheit der Mitarbeiter höchste Priorität, sowohl in den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, wie auch bei Arbeitseinsätzen der Mitarbeiter im Ausland.

Das aktuelle Geschehen erinnert uns immer wieder daran, dass es keine hundertprozentige Sicherheit gibt. Deshalb ist bei Reisen besondere Aufmerksamkeit in Bezug auf die verschiedenartigsten Gefahren geboten: Unfälle, Naturgefahren, politische Risiken sowie Gefährdung durch Straftaten und Terrorakte.

Die Gruppe hat entsprechende Verfahren und Tools entwickelt, um die Mitarbeiter über die Gefahren und die vorgesehenen Massnahmen zu informieren.

Verhinderung von Diskriminierung

Eiffage hat die Charta der Vielfalt, die Charta für die Berufsbildung und die Charta für Chancengleichheit in der Bildung unterzeichnet. So engagiert sich die Gruppe für Massnahmen zur Förderung der Vielfalt bei der Rekrutierung bei gleichen Kompetenzen.

2012 hat Eiffage das Engagement zur Förderung der **Beschäftigung von Jugendlichen** durch die Unterzeichnung des „Nationalen Engagements für die Beschäftigung der Bewohner der im Rahmen der Stadtpolitik geförderten Viertel“ erneuert. Am 20. Juni 2013 verstärkte die Gruppe ihr Engagement erneut durch Unterzeichnung der vom Ministerium für territoriale Gleichstellung und Wohnpolitik (vertreten durch den für die Städtepolitik zuständigen Minister) ins Leben gerufenen und von 39 weiteren Unternehmen verabschiedeten Charta der Unternehmen und Stadtviertel.

Im Bereich der **Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung** wurde 2007 eine gezielte Fortbildungsstrategie für Führungskräfte mit Workshops zur Vielfalt und Chancengleichheit sowie zur Risikokontrolle bezüglich Diskriminierung lanciert.

Verschiedene Module behandeln die folgenden Themen ganz oder teilweise: Jahresgespräch, Management (Ebene 1 und 2) und Mitarbeiterbeziehungen.

Die **Geschlechtervielfalt** in den regionalen Niederlassungen wiederum wird durch zahlreiche Vereinbarungen und Massnahmenpläne geregelt. In einem beruflichen Umfeld, das auch heute noch von Männern dominiert wird, müssen Prioritäten gesetzt werden, darunter die Erhöhung der Anzahl Frauen in Führungspositionen und die Gleichstellung von Mann und Frau im Hinblick auf die Bildung, die Lohnpolitik und die Beförderungsstrategie.

In Zusammenhang mit der Thematik **Menschen mit Behinderung** engagieren sich die verschiedenen Geschäftsbereiche mit Massnahmenplänen, deren Hauptziele darin bestehen, die Wahrnehmung von Behinderung zu ändern, den Verbleib von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben zu fördern, Menschen mit Behinderung zu unterstützen und einzugliedern, ihnen bei der Laufbahnentwicklung zu helfen und die Zusammenarbeit mit Unternehmen im Bereich der sozialen Arbeitsbeschaffung durch entsprechende Ausbildung der Einkäufer zu stärken.

Der sogenannte **Generationenvertrag** hält die Ziele der einzelnen Geschäftsbereiche in Bezug auf die Beschäftigung älterer Menschen fest: Weiterbeschäftigung von Angestellten über 55 Jahren, Einsatz älterer Mitarbeiter als Ausbilder oder Tutoren, Weiterentwicklung und Weiterbildung älterer Mitarbeiter und Förderung der Anstellung älterer Menschen.

Ungenügende oder fehlende **Grundkenntnisse** sind ein Hindernis für die soziale Integration und die berufliche Entwicklung. Zudem stellen sie in Geschäftsbereichen, in denen es wichtig ist, dass Arbeitsanweisungen richtig verstanden werden, einen Risikofaktor dar, vor allem in Sachen Sicherheit. Deshalb versuchen die von dieser Problematik betroffenen Geschäftsbereiche dem Analphabetismus mit langfristigen Massnahmen entgegenzuwirken.

Verzicht auf Auslagerung

Die Gruppe ist gegen die Auslagerung wirtschaftlicher und industrieller Aktivitäten, sprich die Verlegung der Produktion an einen anderen Ort. Das liegt auch daran, dass die Märkte, in denen die Gruppe tätig ist, auf marktnahe Reaktionen von lokaler Seite setzen.

Verzicht auf Schwarzarbeit

Eiffage ist bemüht, der Schwarzarbeit mit Baustellen-, Werkstatt- und Fabrikkontrollen entgegenzuwirken:

- Erfassung sämtlicher Auftragnehmer auf einer Baustelle
- Kontrolle der Bewilligungen, Aufenthaltsgenehmigungen und Ausweise ausländischer Arbeitskräfte
- Unangekündigte Kontrollen zur Überprüfung der auf einer Baustelle tätigen Personen

In Frankreich setzt Eiffage zudem die entsprechenden Massnahmen der Baubranche um:

- Achtung der Charta der Baubranche zu den guten Praktiken in den Bereichen Zulieferung und Kampf gegen die Schwarzarbeit (aktualisiert im April 2010)
- Unterstützung des Konzepts der „Carte BTP“ (zuvor berufliche Identitätskarte), die von der Urlaubskasse der Baubranche verwaltet und von der nationalen Delegation zur Bekämpfung von Betrug und dem Generaldirektorat für Arbeit unterstützt wird.

Kinderarbeit

Eiffage wendet die Gesetze und Bestimmungen der Länder an, in denen die Gruppe tätig ist, wobei Kinderarbeit strengstens untersagt ist.

Gemäss den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und den Prinzipien der weltweiten Initiative Global Compact, der die Gruppe 2005 beigetreten ist, ist Eiffage zudem verpflichtet, in Ländern, in denen es keine entsprechenden Gesetze gibt oder in denen diese Gesetze missachtet werden, weder direkt noch indirekt Kinder zu beschäftigen.

Weitere Informationen zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit finden Sie im Geschäftsbericht sowie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

Respekt gegenüber Lieferanten

Aufgrund der Bestrebungen der Eiffage-Gruppe zur Integration des Nachhaltigkeitskonzepts in alle Geschäftsbereiche müssen die in der Beschaffung tätigen Mitarbeiter die Erwartungen und die Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung verstehen und in allen Phasen des Beschaffungsprozesses umsetzen.

Lieferanten und Subunternehmer machen einen grossen Teil des Werts der Gruppe aus (fast 50% des Umsatzes). Sie fördern die Innovation und die verantwortungsvolle Beschaffung und treiben die Nachhaltigkeitsstrategie voran.

Beschaffungspolitik

Die Beschaffung trägt direkt dazu bei, die Nachhaltigkeits Herausforderungen zu meistern:

- Sie leistet einen Beitrag zur Kontrolle ethischer und berufsethischer Risiken.
- Sie ist ein wichtiges wirtschaftliches und soziales Mittel für die Gruppe sowie ihre Partner, Lieferanten und Subunternehmer.
- Sie fördert die Beschäftigung und die Geschäftstätigkeit in den Regionen, in denen die Gruppe tätig ist.

Der Verhaltenskodex für die Beschaffung aus dem Jahr 2009 wurde 2017 durch die Beschaffungscharta ersetzt. Ergänzend dazu beschreibt die Beschaffungspolitik die Beschaffungsstrategie der Gruppe. Dazu gehören die folgenden Elemente:

- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Rahmenvereinbarungen und die allgemeinen Einkaufsbedingungen
- Aufbau langfristiger, fairer Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmern, die sich zu den Werten der Eiffage-Gruppe bekennen und soziale Verantwortung übernehmen.
- Referenzierung und Vergabe von Lieferanten- und Subunternehmerverträgen unter Berücksichtigung des lokalen und regionalen Know-hows sowie der lokalen und regionalen Stärken (KMU, regionale Niederlassungen landesweit tätiger Unternehmen usw.)
- Ausbau der Beschaffungsaktivitäten, die zur Eingliederung und Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer beitragen.
- Reduktion von Treibhausgasemissionen
- Innovationsmanagement unter Einbezug der Lieferanten

Hinter der Beschaffungspolitik stehen Aktivitäten zur weiteren Professionalisierung der Einkäufer und zur ständigen Verbesserung der Beschaffungsprozesse.

Weitere Informationen zum Thema Beschaffung finden Sie im Geschäftsbericht sowie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

Beschaffungscharta

Die Beschaffungscharta ersetzt den Verhaltenskodex für die Beschaffung, der 2009 von der Abteilung für die gruppenweite Beschaffung, der Direktion Interne Revision und Risiken sowie der Direktion für Nachhaltigkeit ausgearbeitet wurde.

Die Beschaffungscharta beschreibt die spezifischen Aspekte in Zusammenhang mit den Beschaffungspraktiken und gilt als Referenzdokument für alle Einkäufer. Zudem übernimmt sie die Bestimmungen des neuen Verhaltenskodex der Eiffage-Gruppe.

Die Charta integriert die zehn Global-Compact-Prinzipien sowie die zehn Verpflichtungen der 2010 unterzeichneten Charta für verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen, die die Verhaltensregeln, die für alle Mitarbeiter geltenden ethischen Standards, sowie die Erwartungen von Eiffage gegenüber den Lieferanten und Subunternehmern beschreibt.

Die Einkaufsleiter sind dafür verantwortlich, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter die Charta verstehen und sich daran halten. Sie bauen mit den Lieferanten auf allen Ebenen des jeweiligen Unternehmens Beziehungen auf, die den definierten Grundsätzen entsprechen.

Die Beschaffungscharta wird mit den Lieferanten geteilt und ist unter www.eiffage.com verfügbar.



Respekt gegenüber Subunternehmern

Auf Ersuchen der Kreditmediation hat die CDAF 2010 eine Verhaltenscharta in Bezug auf die Beziehungen zwischen grossen Auftraggebern und KMU herausgegeben. Eiffage hat sich über die Abteilung Zentrale Beschaffungskoordination von Anfang an für dieses Projekt engagiert und die Gründungscharta am 11. Februar 2010 unterzeichnet.

Das Dokument, das heute Charta für verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen heisst, definiert zehn Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Einkaufsverhalten:

- Finanzielle Fairness gegenüber den Lieferanten
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen grossen Auftraggebern und strategischen Lieferanten
- Reduzierung der Risiken der gegenseitigen Abhängigkeit von Auftraggebern und Lieferanten
- Einbezug der wichtigsten Auftraggeber der jeweiligen Branche
- Abwägen der Gesamtkosten der Beschaffung
- Berücksichtigung von Umweltaspekten bei der Beschaffung
- Achtung der Gebietszuständigkeit des Unternehmens
- Professionalisierung der Einkäufer und Dritter, die Einkäufe tätigen.
- Überwachung der Lieferantenbeziehungen über die Beschaffungsfunktion
- Einheitliche Lohnpolitik für die Einkäufer in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Charta



Der Mediator der Gruppe trägt durch seine Aktivitäten zur erfolgreichen Umsetzung der Charta bei.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe ist auf die Kontrolle der Auswirkungen der Konzernaktivitäten auf die Umwelt sowie deren Beständigkeit ausgerichtet.

Der Bruch mit den „alten“ Methoden zeigt sich immer deutlicher: Methoden wie der Ersatz fossiler Brennstoffe, die verantwortungsbewusstere Nutzung natürlicher Ressourcen, die systematischere Wiederaufbereitung und Verwertung von bei Rückbauarbeiten gewonnenen Materialien sowie die Renaturierung artifizialisierter Flächen haben sich stark weiterentwickelt und sind heute ein Differenzierungsmerkmal.

Über die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Geschäftsbericht der Gruppe jedes Jahr ausführlich berichtet.

Als Bestätigung für die Ausrichtung der Eiffage-Gruppe hat Benoît de Ruffray (Präsident und CEO) im Juli 2016 eine Nachhaltigkeitscharta unterzeichnet, die für alle Mitarbeiter der Gruppe gilt. Die Charta definiert die Nachhaltigkeitsziele der Gruppe:

- Förderung von Lösungen, die den Bedürfnissen zukünftiger Generationen entsprechen, durch Forschung und Innovation.
- Weiterentwicklung von Kenntnissen, Praktiken und Standards in den Bereichen nachhaltige Städte, Umwelttechnik, Energiemix sowie Entwicklung erneuerbarer Energien, Förderung der Kreislaufwirtschaft sowie Ausarbeitung von neuen Mobilitätskonzepten, verbundenen Netzwerken und Zukunftsindustrien
- Teilen unserer Verpflichtungen mit unseren Teams, Partnern, Subunternehmern, Lieferanten und Kunden



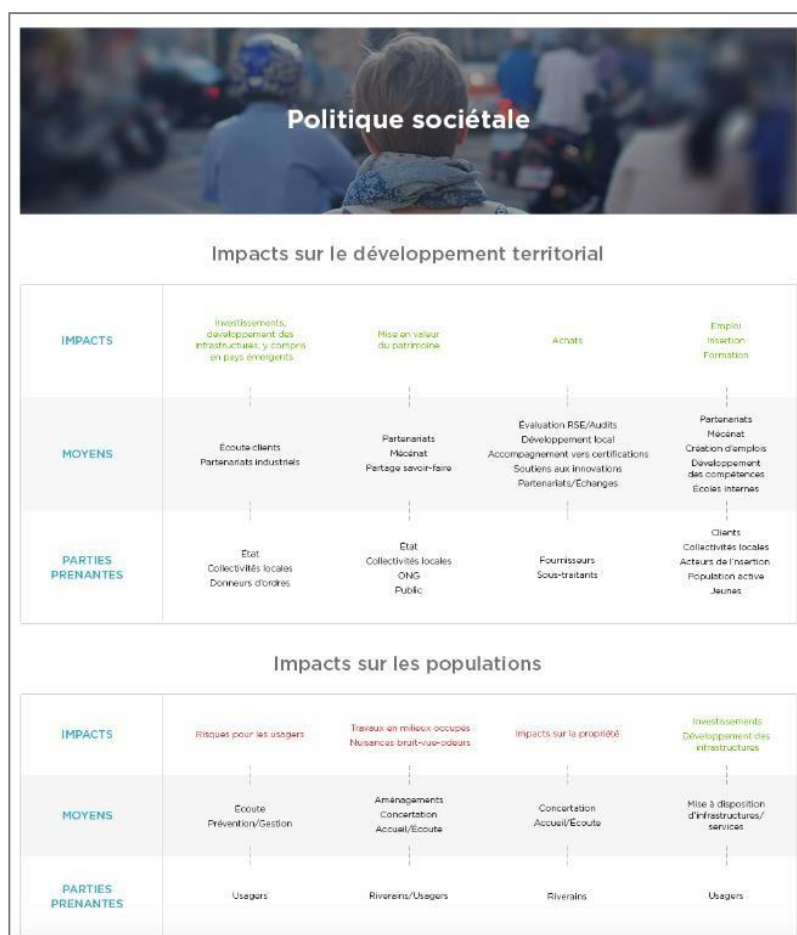
Weitere Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie finden Sie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

Förderung der regionalen Entwicklung

Mit den zahlreichen Niederlassungen und Baustellen, der Vielfalt ihres Leistungsspektrums, dem grossen Engagement in den Bereichen Berufsbildung und berufliche Integration sowie dem kontinuierlichen Austausch mit allen Anspruchsgruppen trägt die Eiffage-Gruppe aktiv zur regionalen sozioökonomischen Entwicklung bei.

Als kompetenter Partner für städtebauliche Projekte und die regionale Entwicklung überträgt die öffentliche Hand der Eiffage-Gruppe grosse Verantwortung. Deshalb strebt die Gruppe in den Bereichen Projektentwicklung und -unterstützung, Achtung des Lebensraums und der Lebensqualität jedes einzelnen und Einbeziehung aller Beteiligten durch Dialog eine Vorbildfunktion an.

Die Gesellschaftspolitik der Gruppe konzentriert sich auf die identifizierten Auswirkungen der Konzernaktivitäten auf die Zivilgesellschaft und die Lösungen, die im Fall von negativen Auswirkungen zum Einsatz kommen.



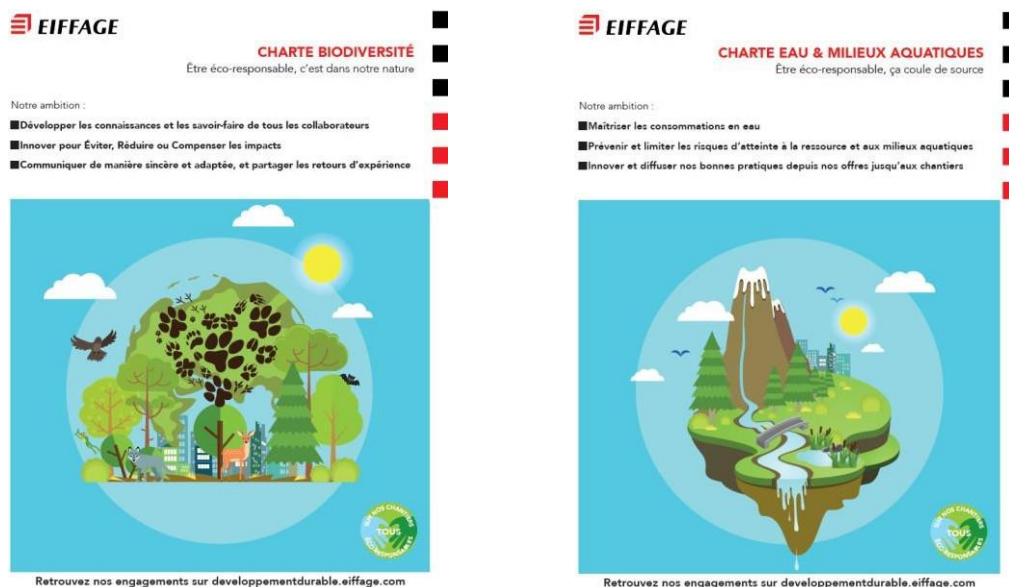
Weitere Informationen zu den Themen regionale Entwicklung und Dialog mit der Zivilgesellschaft finden Sie im Geschäftsbericht sowie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

Die wichtigsten Grundsätze der Umweltpolitik sind:

- Vorbeugung und Kontrolle der Risiken im Hinblick auf die Umweltaspekte der Konzernaktivitäten durch Entwicklung spezifischer Kompetenzen und Bereitstellung zielgerichteter operativer Instrumente
- Einsatz umweltfreundlicher Lösungen: Anwendung gemeinsamer Praktiken, Auswertung der Umweltperformance von Bauwerken, Einführung des HQVie®-Standards
- Ausarbeitung „anderer“ Bautechnologien durch Forschung und Entwicklung: Emissionsärmere technische Verfahren, neue Prozesse für postkarbone Städte, Förderung systematischer Bedarfsanalysen und Suche nach Lösungen zur Berücksichtigung verschiedener städtebaulicher Themen (z.B. Mobilität, Energie, Neubau und Renovation, Ökosystemleistungen in Städten usw.), Kontrolle diffuser und indirekter Umweltauswirkungen, sinnvolle Nutzung natürlicher Ressourcen und bessere Kenntnis der Interaktion zwischen den Konzernaktivitäten und den Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erhaltung der Biodiversität.
- ISO-14001-Zertifizierung aller Konzerneinheiten

Diese internen Bemühungen der Eiffage-Gruppe gelten ebenfalls für die von der Gruppe erstellten Angebote.

Charta zur Biodiversität und Charta zum Schutz des Wasservorkommens und der Wasserumwelt



2009 hat Eiffage mithilfe einer gemeinsamen Politik für alle Geschäftsbereiche ein proaktives Vorgehen für die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erhaltung der Biodiversität definiert und umgesetzt. Die Charta zur Biodiversität ist pragmatisch und berücksichtigt die operativen Gegebenheiten der einzelnen Geschäftsbereiche der Gruppe. Sie beschreibt die Politik und das Engagement der Gruppe detailliert.

2011 wurde in Anlehnung an die Charta zur Biodiversität eine neue Charta eingeführt, die die Nachhaltigkeitspolitik der Gruppe weiter unterstreicht. Die Charta zum Schutz des Wasservorkommens und der Wasserumwelt definiert die gruppenweite Politik in diesen beiden Bereichen anhand von vier Verpflichtungen: Kontrolle des Wasserverbrauchs, Kontrolle der Verschmutzungsgefahr, Vereinheitlichung guter Praktiken und Innovation.

Die beiden vom CEO der Gruppe unterzeichneten Chartas zeugen von der Bereitschaft der Eiffage-Gruppe, durch die Umsetzung konkreter Massnahmen das primäre Ziel der Nachhaltigkeitspolitik, die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks, zu erreichen. Die Chartas wurden 2017 aktualisiert und an alle Einheiten der Gruppe verteilt.

Das Tool GEODE*

Die Kenntnis und Kontrolle der Auswirkungen der Konzernaktivitäten auf die Umwelt, die Einhaltung der Gesetze auf allen Ebenen (Europa, national und regional), die Entwicklung eines Zertifizierungsprozesses (ISO 14001) und die Optimierung des aktuellen Umweltmanagementsystems sind die unumgänglichen Schwerpunktbereiche einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung.

Vor diesem Hintergrund hat Eiffage in Zusammenarbeit mit dem Dienstleister, der seit 2004 sicherstellt, dass die Gruppe die geltenden Vorschriften in den Bereichen Umwelt und Sicherheit einhält, eine Applikation entwickelt, mit der die Einheiten ihre operativen ökologischen Reaktionen (und insbesondere ihre regulatorischen Reaktionen) verwalten können, während sie gleichzeitig die ISO-14001-Anforderungen erfüllen, insbesondere in den Bereichen Überwachung und Aufzeichnungen. Das Tool ist eine gemeinsame Basis für alle Geschäftsbereiche, berücksichtigt jedoch gleichzeitig ihre verschiedenen Problematiken.

Weitere Informationen zur Umweltpolitik und den damit verbundenen Aktivitäten finden Sie im Geschäftsbericht und auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com.

*GEODE: GEstion Opérationnelle De l'Environnement (operatives Umweltmanagement)

Die beiden Chartas sind auf dem Intranet sowie auf der Webseite www.developpementdurable.eiffage.com verfügbar.

Internationales Engagement

Global Compact

Global Pact (globaler Pakt der Vereinten Nationen) ist eine weltweite Initiative zwischen der UNO und mehr als 12 000 Teilnehmern in über 145 Ländern mit dem primären Ziel, das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen und Märkten zu fördern. Durch die Unterzeichnung des Pakts verpflichten sich die Unternehmen, ihre Betriebsprozesse und Strategien an [zehn allgemeingültige Prinzipien](#) anzupassen, die sich auf die Menschenrechte, die Arbeitsnormen, die Umwelt und den Kampf gegen die Korruption beziehen.

In Übereinstimmung mit ihrer Politik der sozialen und ökologischen Verantwortung hat die Eiffage-Gruppe den Global Pact am 16. Mai 2005 unterzeichnet und ihr Engagement seither jedes Jahr beim Generalsekretär der Vereinten Nationen erneut bekräftigt.

Der Geschäftsbericht präsentiert die Reaktionen der Gruppe auf jedes einzelne der zehn Prinzipien des Global Pact systematisch (siehe Seite 210 des Geschäftsberichts 2015 oder www.developpementdurable.eiffage.com).

Die aktualisierte Version der Global-Compact-Initiative ist auf der Webseite der Vereinten Nationen unter der Adresse <http://www.unglobalcompact.org/participant/3178-Eiffage> verfügbar.

CDP (Carbon Disclosure Project)

Die im Jahr 2000 gegründete Non-Profit-Organisation CDP (bis Ende 2012 Carbon Disclosure Project) untersucht die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der weltweit grössten, börsennotierten Unternehmen auf den Klimawandel.

Die CDP unterhält eine weltweit einzigartige Datenbank zur Sammlung der Antworten verschiedener Wirtschaftsakteure auf einen detaillierten Fragebogen zu ihren Treibhausgasemissionen. Der Fragebogen wertet einmal pro Jahr die Reaktionsfähigkeit von Grossunternehmen angesichts dieser Herausforderung aus und ermöglicht es ihnen somit, Ziele zu definieren und den Fortschritt zu messen.

Momentan messen mehr als 5000 Organisationen und Unternehmen ihre Treibhausgasemissionen und veröffentlichen sie über die CDP zusammen mit ihrer Strategie bezüglich Klimawandel. Institutionelle Anleger, politische Entscheidungsträger und ihre Berater, Institutionen des öffentlichen Sektors usw. nutzen die CDP-Daten.

Gemäss den Grundsätzen der Verantwortlichkeit und der Transparenz der Charta der Werte und Ziele von Eiffage sowie als proaktive Massnahme zur Reduzierung der CO₂-Emissionen gehört die Gruppe seit 2006 zu den SBF-120-Unternehmen, die regelmässig an der Befragung teilnehmen.

Die Ergebnisse der einmal pro Jahr erhobenen Befragung der CDP können auf der Webseite der Organisation unter <https://www.cdproject.net/en-US/Results/Pages/overview.aspx> eingesehen werden.

BBOP (Business and Biodiversity Offsets Programme)

Das BBOP, das von den zwei internationalen Nichtregierungsorganisationen Forest Trends und Wildlife Conservation Society gegründet wurde, setzt sich aus Unternehmen, Umweltschutzorganisationen, Finanzinstitutionen, Regierungen und zwischenstaatlichen Gremien zusammen. Im Rahmen des BBOP werden Referenzpraktiken für ökologische Ausgleichsprogramme getestet und entwickelt, insbesondere durch die Förderung von Pilotprojekten.

Eiffage ist seit dem 19. November 2013 BBOP-Mitglied.

Kontrollverfahren und Betrugsprävention

Unternehmensinterne Kontrolle

Die gruppenweite Direktion Interne Revision und Risiken koordiniert die regelmässige Überprüfung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems gemäss dem von der AMF definierten Bezugsrahmen.

ARBEITSAKTIVITÄTEN

Zu den Arbeitsaktivitäten zählen in erster Linie Projekte einer bestimmten Grösse und mit beschränkter Dauer. Die für die Projektleitung zuständigen Mitarbeiter müssen entsprechende Befugnisse haben.

Die Dezentralisierung der Verantwortung erfolgt über ein Netzwerk an Niederlassungen von überschaubarer Grösse, was die Kontrolle vereinfacht und die Risiken einschränkt.

Die Organisation der internen Kontrolle basiert auf der Verteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten auf fünf hierarchische Ebenen: Baustelle, Niederlassung oder Organisation, Regionaldirektion, Geschäftsbereichsleitung und Holdinggesellschaft der Gruppe.

In Zusammenhang mit Grossprojekten wird die Organisation entsprechend angepasst und bestimmte hierarchische Ebenen können ausgelassen werden. Das heisst, das Projekt erhält eigene Funktions- und Kontrollmittel.

Gemäss dem Subsidiaritätsprinzip werden Entscheidungen auf der Ebene getroffen, die der Basis am nächsten ist, während die Kontrolle im Nachhinein erfolgt.

KONZESSIONIERUNGSAKTIVITÄTEN

Die Konzessionierungsaktivitäten werden in erster Linie von der APRR ausgeführt, die über eine eigene interne Kontrollorganisation verfügt, welche an die Bedürfnisse eines Autobahnnetzbetreibers angepasst ist. Die angewendeten Grundsätze und Methoden entsprechen jedoch denen der Direktion Interne Revision der Gruppe.

INTERNE REVISION/WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Die interne Revision wird von der Geschäftsleitung der Gruppe organisiert und von der Direktion Interne Revision gemäss einem Programm ausgeführt, das jedes Jahr neu definiert und dem Prüfungsausschuss vorgelegt wird, der wiederum eine Liste mit Empfehlungen erstellt. Im Lauf des Jahres können zudem punktuelle interne Revisionen angeordnet werden.

In Zusammenhang mit der Integration neuer Unternehmen im Rahmen des externen Wachstums werden spezifische Mittel eingesetzt, in erster Linie wenn diese Unternehmen nicht per sofort einer existierenden regionalen Organisation angeschlossen werden.

REFERENZLEITFADEN/RISIKOLEITFADEN

Dieser Leitfaden beschreibt aufgrund von sieben Hauptprozessen die Vorgehensweisen, auf die sich alle Mitarbeiter mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten beziehen können:

- Sie erfassen die wichtigsten zu kontrollierenden Punkte und beurteilen die Erheblichkeit und die Wahrscheinlichkeit der Risiken vor dem Vertragsabschluss sowie die Auftragsselektivität, die Zuverlässigkeit der Kunden in Bezug auf ihre Verpflichtungen und die vertragliche Nachbearbeitung, die Eintreibung von Forderungen, die Angemessenheit des Budgets, Kostenüberschreitungen und die Vermeidung rechtlicher Auseinandersetzungen und Verfahren.
- Sie definieren die Grundlagen für die Überprüfung und die interne Revision, ohne dass sie mehr Auflagen und formelle Anforderungen als nötig vorschreiben. Sie übertragen allen Beteiligten Verantwortung und fördern die ständige Achtsamkeit der Führungskräfte auf allen Ebenen.

Jeder Geschäftsbereich definiert seine internen Revisionsaktivitäten aufgrund gemeinsamer Themen und konzentriert sich dabei auf die möglichen Risiken der jeweiligen Tätigkeiten. Jeder Geschäftsbereich verfügt über seine eigenen internen Prüfer, deren Aufgaben klar definiert sind.

Die Direktion Interne Revision koordiniert ihre Arbeit.

Die Revisionsprozesse reichen von eingehenden Kontrollen über die stichprobenweise Überprüfung einzelner Punkte bis zu Anwendungstests der verschiedenen Vorgehensweisen.

Die Ergebnisse der ausgeführten Aktivitäten werden an regelmässigen Sitzungen auf den verschiedenen Ebenen des betreffenden Geschäftsbereichs diskutiert.

Alle Mitarbeiter der Gruppe sind verpflichtet, auf transparente Art und Weise bei den internen Kontrollprozessen mitzuwirken.

Ethik-Warnsystem

Die ersten Ethik-Warnsysteme tauchten in den 80er-Jahren in den USA auf. Nach zahlreichen Finanzskandalen, insbesondere dem Enron-Skandal, sind diese Warnsysteme seit 2002 für alle an der Börse von New York notierten Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben.

Ethik-Warnsysteme, auch als Whistleblowing bezeichnet, werden seither immer häufiger eingesetzt. Sie tragen zum ethisch verantwortungsbewussten Verhalten grosser Unternehmen bei.

Am 22. April 2009, 18 Jahre nach der Veröffentlichung der ersten Ziele und Verhaltensregeln, hat der Verwaltungsrat der Eiffage-Gruppe entschieden, ein eigenes Warnsystem einzurichten mit folgendem Ziel:

Jeder Mitarbeiter, der von wettbewerbswidrigem Verhalten, Korruption oder Vertrauensmissbrauch Kenntnis hat, soll die Möglichkeit haben, solche Missstände der Geschäftsleitung zu melden.

Nach Eingang der Genehmigung der nationale Datenschutzbehörde CNIL am 23. Juli 2009 und Rücksprache mit Mitarbeitervertretern wurde anfangs 2010 ein Ethik-Warnsystem eingerichtet. 2017 wurde das Warnsystem aufgrund der inzwischen erfolgten regulatorischen Änderungen in Frankreich angepasst. Das System sammelt die Meldungen der Whistleblower.

Das Warnsystem ist ein wirksames Mittel, das die Eiffage-Gruppe dabei unterstützt, gegen rechtswidrige Verhaltensweisen vorzugehen, denn diese sind, auch wenn sie nur in Ausnahmefällen vorkommen, eine ernstzunehmende Bedrohung für das Image und den Ruf der Gruppe.

Alle Angestellten sind gemäss der Charta der Werte und Ziele verpflichtet, sich einwandfrei zu verhalten.

Dem Ethik-Warnsystem liegen strenge Durchführungsbestimmungen zugrunde, die die Achtung der Freiheit und der Grundrechte der Mitarbeiter gewährleisten und jede anonyme Denunziation verhindern.

Jeder Mitarbeiter kann sich, selbstverständlich streng vertraulich, jederzeit an den dafür zuständigen Berater des Präsidenten wenden, der die Meldung dann an den „Ethik-Garant“ weiterleitet. Der „Ethik-Garant“ legt dem Verwaltungsrat einmal pro Jahr einen entsprechenden Bericht vor.

Mit diesem Verfahren stärkt Eiffage das Versprechen gegenüber öffentlichen sowie privaten Anspruchsgruppen in Bezug auf ein ethisch verantwortungsbewusstes Verhalten und schützt gleichzeitig die Interessen der Gruppe und der Mitarbeiter.

Überprüfung der Informationen im Geschäftsbericht und im Nachhaltigkeitsbericht

Von 2008 bis 2012 beauftragte Eiffage die Anwaltskanzlei PricewaterhouseCoopers (PwC) jeweils freiwillig mit der alljährlichen Überprüfung der Prozesse zur Erhebung der Daten in Bezug auf die Sozial- und Umweltperformance der Gruppe und der Zuverlässigkeit der im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Daten. Aufgrund dieser Kontrollen hat PwC für bestimmte Nachhaltigkeitsindikatoren jedes Jahr den Bestätigungsvermerk „Moderate Assurance“ erteilt.

Anfangs 2014 hat die KPMG ein Durchführungszertifikat ausgestellt und für die quantitativen und qualitativen konsolidierten sozialen, ökologischen und gesellschaftspolitischen im Geschäftsbericht 2013 veröffentlichten Daten der Gruppe und der APRR für das Geschäftsjahr 2013 den Bestätigungsvermerk „Moderate Assurance“ erteilt.

Seit 2016 hat die KPMG jeweils vier Durchführungszertifikate (Eiffage, APRR, AREA und Clemessy SA) und zwei Bestätigungsvermerke „Moderate Assurance“ (Eiffage, APRR) in Bezug auf die quantitativen und qualitativen konsolidierten sozialen, ökologischen und gesellschaftspolitischen im jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlichten Daten der Gruppe und der beiden dem Artikel L.225-102-1 des Grenelle-II-Gesetzes unterstellten Niederlassungen für das jeweilige Geschäftsjahr ausgestellt.