

Budujemy
lepsze
jutro

VINCI 

PLAN W ZAKRESIE NALEŻYTEJ STARANNOŚCI
WYCIĄG ZE SPRAWOZDANIA ROCZNEGO VINCI 2019

Plan w zakresie należytej staranności

Niniejszy rozdział sprawozdania rocznego ma na celu spełnienie wymogów francuskiej ustawy nr 2017-399 dotyczącej obowiązku dochowania należytej staranności przez spółki dominujące i będące zleceniodawcami w zakresie identyfikacji zagrożeń i zapobiegania poważnym naruszeniom w odniesieniu do praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa osób oraz środowiska naturalnego wynikającym z ich działalności, działalności ich spółek zależnych oraz podwykonawców lub dostawców, z którymi utrzymują stosunki handlowe.

4.1 Organizacja Grupy, jej działalność i łańcuch wartości

Celem działalności VINCI jest zapewnienie globalnej efektywności – a więc nie tylko efektywności gospodarczej i finansowej, ale również społecznej i środowiskowej. Takie podejście jest ściśle związane z naszą rolą: zajmujemy się zagospodarowaniem przestrzeni, a nasze projekty wpisują się w perspektywę długoterminową i mają znaczący wpływ na obszary, gdzie są realizowane, a także na jakość życia ich mieszkańców. Poprawa lokalnego środowiska życia jest wspólnym celem spółek Grupy, które działają na rzecz:

- przyczyniania się do realizacji projektów użyteczności publicznej z korzyścią dla mieszkańców danego obszaru
- działania w sposób proaktywny poprzez oferowanie innowacyjnych rozwiązań, które są najlepiej dostosowane do potrzeb klientów
- wykonywania powierzonych zadań z zastosowaniem metody współpracy, włączając wszystkich interesariuszy we wspólny projekt

Ze względu na charakter i różnorodność swojej działalności Grupa VINCI jest podmiotem działającym zarówno w wymiarze międzynarodowym, jak i lokalnym. Przedsiębiorstwa należące do VINCI, niezależnie od tego, czy działają w sektorze budowlanym czy w sektorze koncesji na infrastrukturę, charakteryzują się lokalną obecnością, produkują lokalnie, mają w większości lokalne kierownictwo, partnerów i pracowników, działają w lokalnych warunkach i świadczą usługi przeznaczone do lokalnego użytku. Grupa VINCI składa się z sieci firm, często małych lub średnich rozmiarów, które są od dawna silnie obecne w swoich regionach i pragną wnieść pozytywny wkład w ich rozwój. W ramach swojego zaangażowania w rozwój terytoriów Grupa działa w szczególności na rzecz wspierania lokalnej struktury przedsiębiorczości.

Na dzień 31 grudnia 2019 r.:

1 542 przedsiębiorstw z czego **67%** zatrudniających mniej niż **100** pracowników



222 397 pracowników na świecie w ponad **100** krajach

75%
Europa (z czego
45% Francja)

11%
Obie Ameryki

7%
Afryka

5%
Azja i Bliski
Wschód

2%
Oceania

84%
w krajach OECD

Podmioty Grupy pracują często w „trybie projektowym”: wykonują usługi o różnym czasie trwania (od kilku tygodni do kilku lat), różnych rozmiarów i rozmaitej natury, we współpracy z wielorakimi partnerami i podwykonawcami pracującymi przez różne okresy czasu, przy zmieniających się obszarach geograficznych, jako zlecający, ale często również jako podwykonawcy, świadcząc usługi klientom o zróżnicowanych wymaganiach i wrażliwości na kwestie środowiskowe, społeczne i socjalne. Dlatego też każdy projekt opiera się na specyficznym „ekosystemie” i wymaga ukierunkowanych działań w celu sprostania wyzwaniom operacyjnym.

Inną cechą charakterystyczną sektorów budowlanych i koncesyjnych jest to, że prowadzona w nich działalność jest bardzo często zintegrowana, co oznacza, że zasadniczą część łańcucha dostaw jest obecna w lokalizacjach, gdzie pracuje VINCI. W związku z tym firmy podwykonawcze niezależnie od ich rangi pracują na terenie placów budowy Grupy lub w jej zakładach obok zespołów Grupy. Łańcuch dostaw podlega w związku z tym licznym kontrolom i stosują się do niego wspólne zasady. To samo odnosi się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy czasowej. Niezależnie od tego, czy chodzi o działalność budowlaną, czy koncesyjną, te dwa elementy łańcucha wartości są niezwykle istotne dla działalności Grupy i stanowią znaczący wolumen zakupów. W związku z tym te dwa podmioty łańcucha dostaw są priorytetowo włączane w działania określone w planie należytej staranności VINCI. Pozostałe zakupy dokonywane przez Grupę (takie jak zakupy materiałów, w tym betonu i asfaltu, czy też zakup bądź wynajem sprzętu budowlanego, stanowiące główne kategorie zakupów) są również ze względu na swój charakter głównie lokalne i często stanowią część krótkiego łańcucha dostaw. Te kategorie zakupów będą stopniowo włączane do planu należytej staranności Grupy. Zarządzanie zakupami zostało w tym zakresie wzmocnione w 2019 r. (zob. punkt 2.2: Relacje z dostawcami i podwykonawcami, strona 216).

Podwykonawstwo stanowi

35%
zakupów

Niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności czy realizowanych projektów przedsiębiorstwa grupy VINCI zawsze działają w imieniu klientów publicznych (władz publicznych, władz lokalnych, przedsiębiorstw publicznych itp.) lub prywatnych (deweloperów, innych przedsiębiorstw sektora prywatnego itp.), którzy zlecają zaprojektowanie lub budowę infrastruktury lub powierzają Grupie zarządzanie, utrzymanie i eksploatację. Przedsiębiorstwa Grupy działają na podstawie umowy i na bieżąco zdają sprawę ze swojej działalności swoim klientom, a w niektórych przypadkach także urzędowi kontroli i organom regulacyjnym odpowiedzialnym za monitorowanie i kontrolę projektów. W niezwykle konkurencyjnym sektorze przestrzegają one obowiązujących wymogów i dążą do rozpowszechniania najlepszych praktyk i promowania innowacji, w tym w kwestiach społecznych i środowiskowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i zobowiązaniami Grupy. W przypadku umów z władzami publicznymi warunki umowne uwzględniają w coraz większym stopniu aspekty społeczne i środowiskowe i podlegają regularnej sprawozdawczości i monitorowaniu. Ponadto przedsiębiorstwa Grupy współpracują nie tylko z klientami, ale działają również w ramach określonego łańcucha wartości, w którym uczestniczą liczne podmioty (architekci, biura projektowe, inżynierowie, organy regulacyjne, organy nadzoru, inwestorzy, kredytodawcy, partnerzy, państwo/samorządy itp.). W związku z tym spółki Grupy niekoniecznie występują w charakterze zlecających i nie zawsze mają możliwość wyboru dostawców usług, stosowanych technik i wykorzystywanych materiałów.

33%

Odsetek klientów publicznych

VINCI uwzględnia wszystkie te parametry podczas definiowania i wdrażania swojego podejścia w zakresie należytej staranności, tak aby było ono skuteczne i odpowiednie do modelu organizacyjnego Grupy, jej łańcucha wartości i wyzwań występujących w sektorach, w których działa.

4.2 Zarządzanie w zakresie należytej staranności

Plan w zakresie należytej staranności VINCI, który obejmuje wszystkie podmioty kontrolowane przez VINCI w rozumieniu art. 233-3 francuskiego kodeksu handlowego, opiera się na zobowiązaniach dotyczących zrównoważonego rozwoju opublikowanych w Manifeście i Karcie Etyki i Postępowania oraz, w szerszym ujęciu, na polityce Grupy mającej na celu zapobieganie zagrożeniom dla ludzi i środowiska oraz promowanie wdrażania procedur należytej staranności dostosowanych do każdego z trzech obszarów objętych przepisami prawa.

Każdy z tych obszarów posiada swoje własne organy zarządzające w ramach Grupy.

• Zarządzanie w zakresie BHP

Zespół koordynacyjny ds. BHP podlegający Komitetowi Wykonawczemu VINCI kieruje polityką w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, określoną we wspólnej deklaracji w sprawie podstawowych działań w zakresie BHP (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/actions-incontournables-et-fundamentales-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail.htm). Deklaracja ta, podpisana przez Prezesa i Dyrektora Generalnego VINCI oraz Sekretarza Europejskiej Rady Zakładowej, stanowi ramy referencyjne Grupy i opisuje podstawowe i niezbędne działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W skład zespołu koordynacyjnego ds. BHP wchodzi dyrektorzy ds. BHP poszczególnych sektorów działalności Grupy na całym świecie, a jego celem jest rozpowszechnienie silnej wspólnej kultury bezpieczeństwa we wszystkich spółkach VINCI. Zadaniem zespołu koordynacyjnego jest budowanie tej wspólnej kultury, w szczególności poprzez zachęcanie do wymiany dobrych praktyk i dzielenia się informacjami zwrotnymi, ocenę istniejących działań, poprawę wiarygodności wskaźników i proponowanie nowych sposobów na osiągnięcie postępów dostosowanych do każdego rodzaju działalności. Powołane do życia kluby zajmujące się tematyką prewencyjną (tzw. Pivot Clubs) oraz wewnętrzne platformy współpracy ułatwiają monitorowanie prowadzonych działań oraz ich rozpowszechnianie wśród menedżerów, osób odpowiedzialnych za BHP oraz ekspertów ds. BHP. Z operacyjnego punktu widzenia ustanowiony mechanizm opiera się również na sieci ponad 2500 pracowników w całej Grupie zajmujących się tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2019 r. zorganizowano wspólne spotkanie wszystkich koordynatorów klubów BHP (Pivot Clubs) oraz trzy spotkania zespołu

koordynacyjnego. Te ostatnie poświęcone były podsumowaniu wypadków i istotnych zdarzeń w każdym dziale oraz potrzebom kadrowym pionu BHP. Zespół koordynacyjny kontynuował również prace nad mapowaniem głównych rodzajów ryzyka i bazą umiejętności pionu BHP.

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy jest przedmiotem corocznej prezentacji przed Komitetem ds. Strategii i CSR Zarządu. Na początku 2020 r. każdy z sektorów przedstawił Komitetowi Wykonawczemu VINCI swoją politykę BHP oraz jej wyniki za rok 2019. Ponadto bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią centralny element dialogu społecznego w ramach Grupy. Każde posiedzenie Centralnej Rady Zakładowej i Europejskiej Rady Zakładowej rozpoczyna się od omówienia tego tematu.

• Zarządzanie w zakresie praw człowieka

Polityka zapobiegania ryzyku związanemu z prawami człowieka jest rozpowszechniana poprzez Przewodnik po Prawach Człowieka VINCI, stanowiący podstawę podejścia Grupy (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Wdrożono odpowiednią organizację oraz system koordynacji i monitorowania działań w celu zapewnienia rozpowszechniania zobowiązań oraz stosowania tego podejścia na poziomie jednostek grupy VINCI oraz ich projektów i placów budowy.

W grupie VINCI kwestie praw człowieka są promowane na najwyższym szczeblu. W 2019 r. Prezes i Dyrektor Generalny potwierdził zaangażowanie Grupy w podnoszenie poziomu przestrzegania praw człowieka i włączenie praw człowieka do kultury korporacyjnej, podpisując wraz z dziewięcioma innymi francuskimi kierownikami najwyższego szczebla francuską wersję Przewodnika po Prawach Człowieka skierowanego do prezesów firm i opracowanego przez Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (WBCSD).

Na szczeblu Dyrekcji Zasobów Ludzkich tematyką tą kieruje jej Dyrektor, który jest członkiem Komitetu Wykonawczego VINCI i którego wspiera komitet sterujący ds. praw człowieka składający się z dyrektorów zasobów ludzkich poszczególnych sektorów i linii biznesowych. W Grupie charakteryzującej się wysoce zdecentralizowaną strukturą zarządzania komitet sterujący ds. praw człowieka, ustanowiony w 2015 r., stanowi forum podejmowania decyzji, dyskusji i dzielenia się informacjami między sektorami i liniami biznesowymi Grupy. Każdy członek komitetu jest odpowiedzialny za komunikowanie tego podejścia swojej dyrekcji i za jego wdrażanie w swoim dziale i sektorze działalności. Na każdym posiedzeniu komitetu sterującego przedstawiane są aktualne informacje na temat postępów w realizacji działań związanych z komponentem „prawa człowieka” planu należytej staranności. Komitet ten spotyka się raz na kwartał. Na poziomie operacyjnym system opiera się przede wszystkim na mobilizacji całego pionu zasobów ludzkich oraz kierowników operacyjnych, którzy są kluczowymi podmiotami w organizacji Grupy.

Na co dzień działaniami tymi kieruje Dyrekcja Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, która podlega Dyrekcji Zasobów Ludzkich. Wspiera ona poszczególne sektory i linie biznesowe w integracji i wdrażaniu podejścia Grupy, opracowuje i rozwija narzędzia do mapowania i oceny, przeprowadza oceny, prowadzi działania związane z podnoszeniem świadomości skierowane do kierownictwa i pracowników oraz współpracuje z innymi działami, w tym działem zakupów, kontroli wewnętrznej, etyki i należytej staranności itp. Zespół jest w stałym kontakcie z zewnętrznymi interesariuszami, których dany temat dotyczy, w celu zajmowania się zidentyfikowanymi zagadnieniami, udzielania odpowiedzi na pytania interesariuszy oraz dostarczania szczegółowych informacji na temat działań wdrażanych w Grupie.

W październiku 2019 r. komponent planu należytej staranności dotyczący praw człowieka został omówiony z 25 członkami Europejskiej Rady Zakładowej i ich zastępcami (zob. sekcja 4.4: Należyta staranność w zakresie praw człowieka). Ponadto wdrożenie polityki praw człowieka jest corocznie prezentowane Komitetowi ds. Strategii i CSR Zarządu przez Dyrektora Zasobów Ludzkich Grupy.

• Zarządzanie w zakresie ochrony środowiska

Podstawę zarządzania wyzwaniami środowiskowymi w grupie VINCI stanowią zobowiązania Komitetu Wykonawczego, zdefiniowane w świetle ambicji środowiskowych Grupy promowanych na najwyższym szczeblu i wdrażanych przez Dyrekcję ds. Środowiska. Działania związane z dochowaniem należytej staranności w dziedzinie ochrony środowiska organizowane są przez Dyrekcję ds. Środowiska Grupy, która opiera się na ambicjach środowiskowych wspólnych dla sektorów i podmiotów VINCI w trzech obszarach: zmian klimatycznych, gospodarki o obiegu zamkniętym i ochrony ekosystemów. Dyrekcja ds. Środowiska koordynuje działalność komitetów środowiskowych, w skład których wchodzi dyrektorzy i kierownicy ds. środowiska poszczególnych sektorów działalności oraz sieć ochrony środowiska, która obejmuje ponad 500 osób.

Podejście to jest wdrażane i monitorowane w każdej jednostce w ramach zdecentralizowanego modelu Grupy w celu jak najściślejszego dostosowania prowadzonych działań do danego obszaru. Podejście to opiera się na działaniach i procedurach wdrażanych od wielu lat przez firmy należące do grupy VINCI w celu unikania i zmniejszania wpływu ich działalności na środowisko naturalne w krajach, w których są obecne.

Jednostki Grupy definiują procedury zapobiegania ryzyku w odniesieniu do swojej działalności. Opracowują one w szczególności politykę środowiskową zgodną z ambicjami ekologicznymi Grupy, wdrażają systemy zarządzania środowiskowego oraz budują wewnętrzne standardy i oznakowanie środowiskowe. Kierownicy przedsiębiorstw i spółek zależnych odpowiedzialni są za zapewnienie zgodności z przepisami i wdrożenie procedur zapobiegania ryzyku w ramach swoich kompetencji operacyjnych. Są oni wspierani przez członków sieci ochrony środowiska, którzy działają jako eksperci ds. ochrony środowiska.

Element „środowiskowy” działań związanych z dochowaniem należytej staranności był przedmiotem prezentacji i dyskusji z członkami Europejskiej Rady Zakładowej w listopadzie 2019 roku.

• Globalne zarządzanie polityką należytej staranności

Dyrekcja ds. Etyki i Należytej Staranności nadzoruje na szczeblu Grupy wdrażanie środków w zakresie zgodności z przepisami, w szczególności w odniesieniu do Karty Etyki i Postępowania. Dyrekcja ta, podlegająca dyrekcji generalnej Grupy, została utworzona 1 stycznia 2018 roku (zobacz punkt 2.4: Etyka Biznesu).

Wdrażanie planu należytej staranności podlega regularnym przeglądom przeprowadzanym przez Komitet ds. Etyki i Należytej Staranności utworzony w marcu 2018 roku. Komitet ten, składający się z siedmiu osób, z których pięć jest członkami Komitetu Wykonawczego, zapewnia wdrożenie i rozwój mechanizmów zgodności objętych Kartą Etyki i Postępowania, w szczególności w odniesieniu do walki z korupcją i zapobiegania poważnym naruszeniom w zakresie praw człowieka i podstawowych wolności, zdrowia i bezpieczeństwa ludzi oraz środowiska naturalnego wynikającym z działalności Grupy. Komitet ten spotyka się co najmniej raz na kwartał, a w 2019 r. odbyło się sześć jego posiedzeń. Co roku składa on sprawozdanie ze swojej działalności Komitetowi ds. Strategii i CSR Zarządu.

4.3. Należyta staranność w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa osób

Ze względu na ryzyko związane ze swoimi sektorami działalności grupa VINCI uczyniła z bezpieczeństwa i higieny pracy kwestię priorytetową. Celem polityki bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy jest przewidywanie tego rodzaju ryzyka i zapobieganie mu, w tym ryzyku psychospołecznemu, zagwarantowanie odpowiednich warunków higieny, bezpieczeństwa, zdrowia i jakości życia w miejscu pracy oraz zapewnienie innego stanowiska pracy pracownikom, którzy są ofiarami wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Grupa dąży również do osiągnięcia celu „zerowej wypadkowości”, który odnosi się do wszystkich pracowników, pracowników tymczasowych i personelu zewnętrznego pracującego na budowach i w zakładach. Jest to jedno ze zobowiązań zawartych w opublikowanym w 2012 r. Manifestie VINCI. Ze względu na ciągłą ewolucję sektorów działalności, narzędzi, technik i procesów oraz wprowadzanie nowych technologii itp. niezbędne jest stałe zachowanie czujności. Poza samymi zasadami i procedurami VINCI dąży również do stałego rozwoju kultury zapobiegania wypadkom i bezpieczeństwa dla wszystkich, z uwzględnieniem wszelkich rodzajów ryzyka związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem ludzi i rozpowszechniania tej kultury na wszystkich szczeblach organizacji.

4.3.1 Mapowanie głównych rodzajów ryzyka dla Grupy

• Proces identyfikacji i ustalania priorytetów w odniesieniu do głównych wyzwań dla grupy VINCI

W sektorach działalności grupy VINCI podejście oparte na liniach biznesowych i krajach zawsze miało zasadnicze znaczenie w działaniach związanych z identyfikacją zagrożeń i zapobieganiem ryzyku w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa osób. Każdy z sektorów i linii biznesowych posiada swoją własną mapę ryzyka specyficzną dla danego rodzaju działalności i kontekstu operacyjnego. Na poziomie operacyjnym przed rozpoczęciem każdego projektu należy systematycznie przeprowadzać analizę zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa we wszystkich lokalizacjach działalności Grupy, uwzględniając kontekst geograficzny, charakterystykę danego projektu i jego specyfikę techniczną. Te różne poziomy analizy mają zasadnicze znaczenie dla tworzenia odpowiedzi i działań dostosowanych do wyzwań operacyjnych w poszczególnych projektach, sektorach i krajach.

Działania te uzupełnione zostały poprzez mapowanie głównych zagrożeń na poziomie globalnym przeprowadzone na szczeblu Grupy w 2018 roku przy wsparciu Instytutu Kultury Bezpieczeństwa Przemysłowego (ICSI). Przez kilka miesięcy instytut ICSI prowadził rozmowy z dyrektorami ds. BHP w poszczególnych sektorach i liniach biznesowych grupy VINCI w celu uwypuklenia głównych rodzajów ryzyka związanych z ich działalnością oraz przeanalizowania dokumentów dotyczących kontroli tego ryzyka i związanych z nim procesów wdrożonych w Grupie. Mapowanie to pozwoliło na określenie poważnych rodzajów ryzyka, które są najbardziej powszechne w działalności Grupy. Obecnie jest ono poddawane przeglądowi okresowemu przy wsparciu ICSI.

• Główne wyzwania

W wyniku podjętych działań zidentyfikowano sześć głównych rodzajów ryzyka oraz poważne zdarzenia, które mogą z nich wynikać, od najbardziej powszechnych dla całej Grupy po najbardziej specyficzne dla poszczególnych sektorów i linii biznesowych. Pojęcie poważnego ryzyka przyjęte przez zespół koordynujący ds. bezpieczeństwa i higieny pracy jest wynikiem łącznej analizy dwóch czynników: dużej częstotliwości występowania danego zdarzenia (rzeczywistej lub potencjalnej) oraz wysokiej dotkliwości jego skutków (rzeczywistej lub potencjalnej). Chodzi więc o prawdopodobieństwo wystąpienia poważnego zdarzenia, które będzie miało poważne konsekwencje dla danej osoby (pracownika, pracownika tymczasowego, podwykonawcy, osoby trzeciej). Pojęcie dotkliwości opiera się na sytuacjach lub zdarzeniach, do których rzeczywiście doszło, ale także na zdarzeniach potencjalnie ciężkich, których konsekwencje mogłyby być poważne w nieco innych okolicznościach.

Te główne rodzaje ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa osób to:

Główne rodzaje ryzyka	Poważne zdarzenia mogące z nich wynikać
Ryzyko związane z przemieszczaniem się urządzeń i środków transportu	Zderzenie z pojazdami osób trzecich Zderzenie z urządzeniami lub pojazdami będącymi w ruchu Zderzenie z pojazdami lub sprzętem budowlanym
Ryzyko związane z upadkiem przedmiotów lub ładunków	Obrażenia spowodowane przez spadające przedmioty lub materiały Obrażenia wynikające z zawalenia się konstrukcji Przygnięcie w związku z upadkiem zawieszonych ładunków
Ryzyko związane z pracą na wysokości	Upadek z wysokości
Ryzyko związane z urządzeniami będącymi pod napięciem lub ciśnieniem	Porażenie prądem Wyrzut cieczy pod ciśnieniem Wyrzut części mechanicznych pod ciśnieniem
Ryzyko związane z przenośnymi narzędziami mechanicznymi	Rany cięte lub klute wywołane przez ostre narzędzia mechaniczne
Ryzyko związane z ruchem drogowym	Wypadki drogowe

4.3.2 Procedury oceny sytuacji spółek zależnych, podwykonawców i dostawców

Polityka zapobiegania wypadkom opracowywana jest przez sektory i linie biznesowe w taki sposób, aby była ona dostosowana do specyfiki ich działalności, lokalizacji i kontekstu operacyjnego. Opiera się ona na zasadach mających na celu przygotowanie się na wszelkie możliwe do przewidzenia sytuacje, ale również na zdolności poszczególnych osób i zespołów do poradzenia sobie z nieprzewidywanymi sytuacjami dzięki doświadczeniu i szkoleniom. Polityka ta wdrażana jest w ramach danej organizacji przy różnym stopniu decentralizacji, co pozwala na znalezienie najbardziej skutecznej odpowiedzi na sytuacje wymagające działania.

Ustanowione procedury nie wprowadzają rozróżnienia między pracownikami spółek Grupy, pracownikami tymczasowymi i podwykonawcami. Wszystkie te osoby wykonują pracę w tych samych lokalizacjach i w tych samych warunkach. Polityka ta opiera się na rocznych planach działania i specjalnych programach audytowych, których wdrażanie podlega kontroli struktury kierowniczej oraz sieci menedżerów odpowiedzialnych za BHP. Wszystkie sektory i linie biznesowe Grupy posiadają politykę zapobiegania ryzyku oraz związany z nią plan działania i program audytowy, a także specjalny dział ekspercki. Podstawą polityki prewencyjnej jest przeprowadzanie wizyt lub audytów bezpieczeństwa przez kierowników ds. BHP, zarówno w zakładach VINCI i w odniesieniu do pracowników Grupy, jak i na placach budowy powierzonych firmom zewnętrznym (niezależnie od tego, czy należą one do Grupy czy nie).

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy Grupa rozwija również praktykę kontroli krzyżowych realizowanych przez przedstawicieli różnych spółek. I tak na przykład VINCI Autoroutes posiada program kontroli wewnętrznej oparty na audytach krzyżowych trzech spółek tego sektora (ASF, Cofiroute i Escota), które przeprowadzane są przez członków działu BHP wywodzących się z każdej z tych spółek.

Ponadto co roku realizowanych jest 12 audytów wewnętrznych prowadzonych przez każdą z 12 dyrekcji regionalnych w oparciu o wspólne wewnętrzne ramy referencyjne. Audyty te prowadzone są w oparciu o siatkę oceny, która umożliwia przypisanie oceny w odniesieniu do szeregu tematów w zależności od ich stopnia zaawansowania i dojrzałości, a także określenie mocnych stron i obszarów wymagających poprawy. Tematyka audytów obejmuje w szczególności sposób zorganizowania polityki prewencyjnej i zarządzania nią, programy i działania szkoleniowe, przygotowanie i organizację pracy, zarządzanie materiałami, sprzętem i produktami, zarządzanie zdarzeniami wypadkowymi i monitorowanie stanu zdrowia pracowników, a także zarządzanie pracami i usługami powierzonymi firmom zewnętrznym. Z każdego audytu sporządzane jest szczegółowe sprawozdanie z ustaleń oraz plan działań naprawczych, które są następnie wdrażane przez odpowiednie dyrekcje regionalne.

Dział VINCI Construction wdrożył solidne systemy bezpieczeństwa i higieny pracy. VINCI Construction Grands Projets posiada specjalną jednostkę audytu w Dyrekcji Jakości, Bezpieczeństwa, Środowiska i Systemów Informatycznych (DQSE-I). Wprowadzono zasadę zakładającą, że każdy projekt podlega audytowi przeprowadzanemu co dwa lata przez centralę VINCI Construction Grands Projets i musi dodatkowo ustanowić na samym początku jego realizacji własny system zarządzania BHPiOŚ oraz powiązany z nim program audytów. Co roku zarząd VINCI Construction Grands Projets definiuje roczny program audytu, który jest wdrażany i monitorowany przez jednostkę audytu. Każdy audyt jest przedmiotem notyfikacji zawierającej ustalony z góry szczegółowy plan audytu i opiera się na obowiązujących normach (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 itd.), wytycznych VINCI, VINCI Construction i VINCI Construction Grands Projets, a także na specyficznych wymogach projektu ustalonych na początku jego wdrażania zgodnie z jego charakterystyką (plan bezpieczeństwa, mapowanie procesów, umowa, wymagania partnera, przepisy lokalne itd.). Norma ISO 9001, która jest centralnym elementem systemu referencyjnego w zakresie audytów, obejmuje wszystkie aspekty związane z zarządzaniem, wyborem, monitorowaniem i oceną podwykonawców. Należy zauważyć, że audyty dotyczą całej lokalizacji, a zatem - w szczególności w odniesieniu do aspektów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy - wszystkich obecnych na miejscu podmiotów (w tym podwykonawców itp.) bez dokonywania żadnego rozróżnienia. Po zakończeniu audytu ustalenia udostępniane są kierownikom projektów, a sprawozdanie przekazywane jest wszystkim szczeblom zarządzania projektem w tym dyrekcji generalnej VINCI Construction Grands Projets. Po otrzymaniu raportu z audytu jednostka proponuje działania, które należy podjąć w odpowiedzi na ustalenia. Monitorowanie planu działania prowadzone jest wspólnie przez kierowników projektu i jednostkę audytu: najczęściej to osoba odpowiedzialna za BHPiOŚ w odniesieniu do danego projektu informuje audytora o wdrożeniu działań i przedstawia dowód ich realizacji. Sporządza się również okresowe podsumowanie działań i trendów. Wszystkie te środki i związane z nimi dokumenty poświadczające monitorowane są przez jednostkę audytu za pomocą regularnie aktualizowanej tabeli kontrolnej. W 2019 r. przeprowadzono 29 audytów, w tym audytów wewnętrznych w siedzibie głównej. Łącznie oznaczało to 58 dni audytu. Ponadto na dzień 31 grudnia 2019 r. ponad 85% działań z roku 2018 zostało zamkniętych.

85%

działań podjętych w wyniku audytów BHP z 2018 roku w VINCI Construction Grands Projets zostało zamkniętych

Ponadto systemy audytów BHP w jednostkach Grupy oparte są na certyfikacji, która przewiduje konieczność prowadzenia audytów, w tym audytów zewnętrznych. Takie systemy istnieją na szczeblu każdego sektora i linii biznesowej. Na poziomie projektów, zakładów i placów budowy wdrożono również odpowiednie systemy zarządzania obejmujące mechanizmy monitorowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Opierają się one na analizie ryzyka prowadzonej we wszystkich lokalizacjach Grupy i poddawanej regularnym przeglądom, co pozwala na dostosowanie odpowiedzi do wyzwań charakterystycznych dla każdego projektu i zakładu operacyjnego. Istnieją różne poziomy kontroli i oceny, które się wzajemnie uzupełniają.

Systemy audytu BHP w jednostkach biznesowych VINCI

- Polityka, mechanizmy i programy audytu wewnętrznego specyficzne dla każdej jednostki oraz pion BHP w każdym dziale Grupy.
- Przeprowadzanie audytów BHP na placach budowy i w zakładach przez kierowników ds. BHP na różnych szczeblach organizacji (ponad 2500 pracowników w pionie BHP) oraz przez zespoły działów centralnych.
- Rozwijanie praktyki audytu krzyżowego między przedsiębiorstwami.
- Ciągły rozwój procesów certyfikacji w ramach Grupy (ISO 45001, MASE, OHSAS 18001 itp.).
- Zaangażowanie kierowników przedsiębiorstw w wyniki audytów i działania naprawcze, które mają zostać wdrożone.
- Objęcie audytami wszystkich uczestników (pracowników VINCI, pracowników tymczasowych, podwykonawców itp.): audyty dotyczą zarządzania bezpieczeństwem na budowach i w zakładach.

4.3.3 Dostosowane działania w celu ograniczania ryzyka lub zapobiegania poważnym naruszeniom

W każdym zakładzie i na każdym placu budowy, w odniesieniu do których firmy grupy VINCI kontrolują realizację prac, obowiązuje wspólny zbiór zasad mających zastosowanie do wszystkich osób, zarówno pracowników Grupy, jak i pracowników tymczasowych oraz personelu podwykonawców. W razie potrzeby jednostki Grupy wspierają swoich podwykonawców i agencje pracy tymczasowej we wdrażaniu działań usprawniających. Wsparcie to udzielane jest głównie w zakładach lub na placach budowy.

a. Działania definiowane i wdrażane na szczeblu światowym

• Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy i jej ramy referencyjne mające zastosowanie do wszystkich podmiotów

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy, o której mowa w szczególności w Karcie Etyki i Postępowania VINCI oraz w Manifeście VINCI, została wzmocniona w 2017 r. poprzez podpisanie wspólnej deklaracji przez Prezesa i Dyrektora Generalnego VINCI oraz Sekretarza Europejskiej Rady Zakładowej. Deklaracja ta stanowi ramy referencyjne Grupy i prezentuje podstawowe i niezbędne działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest ona obecnie dostępna w 21 językach i można się z nią zapoznać na stronie internetowej VINCI (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/actions-incontournables-et-fundamentales-en-matiere-de-sante-et-securiteau-travail.htm). Deklaracja ta, będąca owocem konstruktywnego i regularnego dialogu społecznego, jest częścią działań mających na celu włączenie wszystkich

pracowników w promowanie kultury bezpieczeństwa VINCI. Szeroko zakrojona komunikacja w tym zakresie jest odzwierciedleniem silnego zaangażowania i przywiązania do tej kwestii na najwyższym szczeblu kierownictwa Grupy. Ponadto przy określaniu krótkoterminowej zmiennej części wynagrodzenia Prezesa i Dyrektora Generalnego VINCI uwzględniane są kryteria związane z odpowiedzialnością społeczną i środowiskową, w tym wskaźniki związane z wynikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

• Podstawowe i niezbędne działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Wspólna deklaracja przypomina główne założenia polityki bezpieczeństwa i higieny pracy VINCI, określa działania i środki, które należy wprowadzić we wszystkich lokalizacjach Grupy oraz przewiduje monitorowanie wyników.

Na poziomie operacyjnym konieczne jest przeprowadzenie na jak wcześniejszym etapie analizy specyficznych zagrożeń związanych z różnymi sytuacjami roboczymi we wszystkich lokalizacjach Grupy. Na podstawie tej analizy do procedur i metod operacyjnych włącza się odpowiednie środki zapobiegawcze. Każdy podmiot musi zapewnić indywidualny sprzęt ochronny dostosowany do poszczególnych sytuacji roboczych oraz upewnić się, że każdy z pracowników rozumie zagrożenia związane ze swoją sytuacją oraz środki, które należy zastosować w celu ograniczenia ryzyka. Wdrożona na miejscu organizacja pracy musi również promować bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.

Przedstawiciele pracowników muszą być włączeni w działania, które mają być wprowadzone w życie, w szczególności w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy i zagrożeniom zawodowym, a także muszą być w stanie wnieść do nich swój wkład poprzez przedstawianie własnych propozycji. Ponadto działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa mające na celu zwiększenie wrażliwości wszystkich podmiotów na te kwestie stanowią niezbędne działania w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy muszą być szkoleni w trakcie godzin pracy oraz otrzymywać szczegółowe instrukcje i wyjaśnienia związane z zajmowanym stanowiskiem lub wykonywanym zadaniem. Procedury operacyjne i zasady bezpieczeństwa muszą być znane i przestrzegane, a materiały, narzędzia i sprzęt ochronny muszą być używane zgodnie z ich przeznaczeniem i prawidłowo noszone.

1542

komitety ds. BHP i warunków pracy spotkały się w 2019 r.

Wymienione zasady mają zastosowanie do wszystkich osób w grupie VINCI, we wszystkich liniach biznesowych, spółkach i krajach, w których Grupa jest obecna.

• Działania na rzecz zapobiegania ryzyku wśród podwykonawców i pracowników agencji pracy czasowej

Na szczeblu Grupy przyjęto Kartę Relacji z Podwykonawcami VINCI (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/charte-relations-sous-traitants.htm), która przypomina, jak dużą wagę przywiązuje Grupa do zapewnienia pracownikom swoich partnerów warunków bezpieczeństwa porównywalnych do warunków, w których pracują jej pracownicy. Rozpowszechnianie tej Karty odbywa się poprzez regionalne kluby Pivot Clubs będące forami regularnych spotkań i wymiany między regionalnymi kierownikami Grupy. Karta ta jest narzędziem wykorzystywanym przez jednostki Grupy w relacjach z podwykonawcami. W VINCI Construction France pracownikom tymczasowym oferuje się również dwudniowe szkolenie w zakresie bezpieczeństwa, któremu towarzyszy ocena, w celu wydania im Paszportu Bezpieczeństwa dla Pracowników Czasowych (PASI). PASI opiera się na specyfikacjach określających podstawowe zasady bezpieczeństwa, które pracownicy czasowi muszą nabyć przed rozpoczęciem pracy na placu budowy. Dokument PASI był inicjatywą VINCI Construction France, która została następnie rozszerzona na całą branżę. Stworzono go w związku ze stwierdzeniem zwiększonej liczby wypadków wśród pracowników tymczasowych w porównaniu ze stałym personelem. Odpowiedzią na taki stan rzeczy była silna determinacja Grupy do zapewnienia bezpieczeństwa zarówno swoim własnym pracownikom jak i partnerom, w szczególności poprzez silną politykę prewencyjną. Rozszerzenie tego systemu na całą branżę umożliwiło zwiększenie liczby ośrodków szkoleniowych zdolnych do prowadzenia tego szkolenia zgodnie ze wspólnymi specyfikacjami w uzupełnieniu do ośrodków Cesame VINCI Construction France. Tym samym możliwe było objęcie szkoleniami większego obszaru geograficznego i znaczne zwiększenie liczby sesji szkoleniowych. Wiele spółek Grupy wdrożyło również standardowe umowy ze swoimi podwykonawcami. Ich wspólnym elementem jest cel „zerowej wypadkowości” i zawierają one konkretne klauzule dotyczące niezbędnych działań, takich jak obowiązek noszenia środków ochrony indywidualnej, zgłaszanie wypadków przy pracy oraz przekazywanie bieżących informacji na temat ewolucji zagrożeń na placu budowy.

Ponadto do umów ramowych wdrożonych przez Grupę w celu sporządzenia listy współpracujących z nią agencji pracy czasowej włączone zostały kryteria społeczne i socjalne. Centralnym elementem tych kryteriów jest wymóg wykazania potwierdzonych i solidnych wyników w zakresie BHP, jak również istnienia kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Ostatnia lista agencji pracy tymczasowej uprawnionych do współpracy z Grupą we Francji weszła w życie w dniu 1 stycznia 2016 r. na okres czterech lat. Korzystanie z usług firm znajdujących się na tej liście jest obowiązkowe dla spółek Grupy. W 2019 roku podjęto decyzję o przedłużeniu umów firm znajdujących się na liście. Rozpoczęto negocjacje, a prowadzone działania uzupełniono o zindywidualizowany dla każdej firmy plan postępów w zakresie jakości usług i bezpieczeństwa. Ten wzmocniony plan postępów został sporządzony na podstawie analizy wyników z poprzedniego etapu współpracy, w szczególności w zakresie aspektów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Zawiera on dodatkowe specyficzne środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa pracowników zatrudnionych przez agencje, jak również wskaźniki służące do monitorowania celów w zakresie bezpieczeństwa. Środki te mogą na przykład obejmować przeprowadzanie ankiet wśród pracowników tymczasowych, przekazywanie informacji o działaniach prewencyjnych, uświadamiających i szkoleniowych prowadzonych przez daną firmę, czy też lepszą rejestrację dokumentów dotyczących bezpieczeństwa personelu (karta robót budowlanych i publicznych, dokument PASI itp.). W zależności od wyników negocjacji umowy ramowe z przedsiębiorstwami zostaną przedłużone na okres trzech lat.

47

agencji pracy czasowej wykluczonych z listy na podstawie kryteriów CSR w czasie sporządzania ostatniego wykazu

- **Nagroda Innowacyjności**

VINCI organizuje co trzy lata Nagrodę Innowacyjności. Wydarzenie to ma na celu promowanie i szybsze rozpowszechnianie inicjatyw podejmowanych w dziedzinie innowacji przez pracowników Grupy. Nagroda obejmuje nie tylko rozwiązania technologiczne, ale również wszystkie innowacje, które przyczyniają się do polepszenia działań Grupy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa, zrównoważonego rozwoju i warunków pracy. Jedną z kategorii nagrody poświęconą jest innowacjom w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, partnerów i/lub klientów. W 2017 r., kiedy odbyła się pierwsza edycja Nagrody Innowacyjności, do konkursu wpłynęło 2000 zgłoszeń złożonych przez ponad 5000 pracowników, a na całym świecie nagrodzonych zostało prawie 150 innowacji, z czego 28% dotyczyło zdrowia i bezpieczeństwa osób. Ustanowienie jury i organizacja uroczystości wręczenia nagród zwiększa widoczność wydarzenia i pokazuje wszystkim pracownikom, jak dużą wagę przywiązuje kierownictwo Grupy do tego tematu. Ponadto promowanie wewnętrznego potencjału innowacyjności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przypomina o konieczności zachowania czujności, zaangażowania i stałego postępu w tej dziedzinie.

b. Działania wdrażane w poszczególnych sektorach i liniach biznesowych Grupy

- **Ramy referencyjne dla poszczególnych rodzajów działalności Grupy**

Sektory i linie biznesowe Grupy określają podstawowe zasady i/lub ramy referencyjne specyficzne dla swojej działalności i prowadzą lokalne działania w celu ich wdrożenia na szczeblu przedsiębiorstw, jak najbliżej pracowników. Każda jednostka posiada w związku z tym ramy referencyjne na kilku poziomach: Grupy, sektora, linii biznesowej, danej jednostki itd. Standardy te uzupełniają się wzajemnie w celu zapewnienia najwyższej odpowiedzi na wyzwania występujące w poszczególnych sektorach działalności. Na podstawie tych ram referencyjnych przeprowadza się następnie audyty i wdraża działania prewencyjne.

- **Negocjacje w sprawie porozumień zbiorowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Dialog społeczny prowadzony jest na każdym szczeblu organizacji Grupy. Polityka VINCI w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy znajduje odzwierciedlenie w negocjowaniu i zawieraniu porozumień z partnerami społecznymi w odniesieniu do tematów związanych z poprawą warunków pracy, a tym samym poprawą globalnej efektywności spółek Grupy. W 2019 roku w firmach należących do Grupy podpisano 29 porozumień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom.

- **Stale i ukierunkowane działania uświadamiające i szkoleniowe skierowane do pracowników i kadry kierowniczej**

Każdy sektor działalności posiada swój własny zestaw narzędzi dostosowany do obecnych w nim wyzwań i prowadzi na co dzień działania uświadamiające w formie „pre-start meetings”, „pre-task meetings”, kwadransa dla bezpieczeństwa itp. Te jednoczące działania wdrażane w większości linii biznesowych pozwalają na bieżące przypomnianie pracownikom o podstawowych zasadach bezpieczeństwa, wyjaśnianie metod operacyjnych, integrowanie środowiska pracy i zaangażowanie w nie pracowników. Wiele działań szkoleniowych i uświadamiających jest dostosowanych do specyficznych wyzwań poszczególnych rodzajów działalności: mogą to być szkolenia w zakresie pracy na wysokości, prowadzenia pojazdów, działania skoncentrowane na ryzyku urazów rąk itp. Innowacje stanowią również kluczowy element tych inicjatyw szkoleniowych. Mają one na celu stałą poprawę ich skuteczności oraz dostosowanie ich do poszczególnych sektorów i zachodzących w nich zmian. Oprócz szkoleń dla pracowników prowadzonych w miejscu pracy, w większości przedsiębiorstw Grupy opracowano programy szkoleniowe dla kadry kierowniczej w celu wzmocnienia kultury bezpieczeństwa wśród menedżerów. W VINCI Construction w maju 2017 roku uruchomiono program „Zarządzanie przez bezpieczeństwo”, w którym wzięło już udział ponad 3700 menedżerów spośród 8000 menedżerów z całego świata objętych docelowo tym programem. Jest on zorganizowany w oparciu o pięć działań, z których pierwszym jest ocena poziomu kultury bezpieczeństwa wśród kierowników przed ich coroczną oceną wyników. Program koncentruje się na czynnikach organizacyjnych i ludzkich w zapobieganiu wypadkom i ma na celu zapewnienie kierownikom jednostek wsparcia w zakresie rozwijania tzw. sprawiedliwej kultury i lepszego zrozumienia dogłębnych przyczyn wypadków w celu wzmocnienia działań zapobiegawczych. Podobne szkolenia opracowywane są w innych działach, na przykład w jednostce Eurovia w ramach programu „Managing Health & Safety at Eurovia”. Wizyty na placach budowy organizowane są regularnie we wszystkich jednostkach Grupy. Ponadto publikowane są różne materiały i organizowane rozmaite wydarzenia pozwalające uwidocznić zaangażowanie kierownictwa w tematykę bezpieczeństwa. Ponadto w czasie spotkań na szczeblu dyirekcji omawiane są kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy.

36%

godzin szkoleń
przeprowadzonych w 2019 roku
poświęconych było BHP

Na szczeblu Grupy akademia Safety Academy instytutu ICSI została zintegrowana z platformą e-learningową VINCI Up! oferującą specjalistyczne moduły, do których każdy z pracowników ma stały dostęp.

- **Organizacja światowych wydarzeń poświęconych bezpieczeństwu i higienie pracy**

Promowanie kultury bezpieczeństwa wewnątrz Grupy i wśród różnych interesariuszy stanowi ważny element mobilizujący kompetencje i rozwijający motywację i potencjał twórczy poszczególnych podmiotów. Sektory i linie biznesowe regularnie organizują światowe wydarzenia związane z tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak Międzynarodowy Tydzień Bezpieczeństwa organizowany co roku od 2014 r. przez VINCI Construction dla 70 000 pracowników oraz Międzynarodowy Dzień Zapobiegania Wypadkom. Promuje się włączenie pracowników tymczasowych i podwykonawców, a także klientów, w szkolenia i działania uwrażliwiające z zakresu bezpieczeństwa. Wydarzenia te podkreślają zaangażowanie kierownictwa we wszystkich sektorach działalności. Wiele spółek zależnych VINCI organizuje wewnętrzne konkursy, aby nagradzać inicjatywy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak HSE Challenge w firmach Entrepose i Soletanche Freyssinet (VINCI Construction) czy Security Challenge w VINCI Concessions.

- **Badania dotyczące postrzegania klimatu BHP**

Coraz częściej w różnych regionach świata prowadzone są badania dotyczące sposobu postrzegania przez pracowników klimatu bezpieczeństwa i higieny pracy w ich firmie. Dostarczają one obiektywnych i precyzyjnych informacji na temat skuteczności polityki BHP oraz pomagają rozpocząć dialog w przedsiębiorstwie w celu opracowania planów postępu.

30 000

pracowników wzięło udział w badaniu postrzegania klimatu BHP w dziale Eurovia

• Działania związane z certyfikacją w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Jednostki Grupy pracują ponadto nad wdrażaniem certyfikacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu promowania ciągłej analizy poszczególnych procedur poprzez szereg audytów mających na celu poprawę wyników. Podejmowane działania obejmują proces certyfikacji OHSAS 18001 w zakresie optymalizacji zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, certyfikaty LSC-VCA-SCC i Mase-UIC oraz procesy certyfikacji oparte na nowej międzynarodowej normie bezpieczeństwa i higieny pracy ISO 45001, która zakłada prowadzenie okresowych audytów przez przeszkolonych i wyspecjalizowanych pracowników, jak również realizację audytów zewnętrznych z udziałem kompetentnych podmiotów. Coraz więcej firm stopniowo przystępuje do procesu certyfikacji opartego na tej nowej normie.

Certyfikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w grupie VINCI w 2019 roku

- VINCI Construction: 53% przychodów objętych certyfikatem OHSAS 18001 i 16,8% przychodów objętych certyfikatem ISO 45001
- VINCI Energies: 50% przychodów objętych certyfikatem OHSAS 18001
- Eurovia: 46% przychodów z działalności w sektorze prac budowlanych objętych certyfikatem OHSAS 18001
- VINCI Autoroutes: Spółka Cofiroute uzyskała certyfikat ISO 45001 w kwietniu 2019 r., spółka ASF podjęła działania w celu uzyskania certyfikatu w 2020 roku, a spółka Escota rozpocznie te działania w 2020 roku.

4.3.4 Mechanizmy ostrzegawcze i rejestracja zgłoszeń

We wspólnej deklaracji podpisanej w 2017 roku przez Xaviera Huillarda i Europejską Radę Zakładową przypomina się, że wszelkie zaobserwowane przez pracowników sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa muszą być niezwłocznie zgłaszane pracodawcy lub właściwemu przełożonemu i że żadnemu pracownikowi nie będzie zarzucane takie zgłoszenie. Ponadto w zależności od kontekstu działalności pracownicy mogą korzystać z mechanizmów takich jak prawo do wstrzymania się od wykonywania pracy, jeśli uznają, że stoją w obliczu poważnego i bezpośredniego zagrożenia dla ich życia lub zdrowia.

Istnieją silne zachęty dla menedżerów w zakresie zgłaszania zagrożeń i ostrzeżeń. Poszczególne działy opracowują specjalne narzędzia w celu ułatwienia i usprawnienia zgłaszania informacji i ich lepszego przetwarzania. W maju 2019 roku uruchomiona została wspólna dla wszystkich firm VINCI Autoroutes aplikacja o nazwie Move Safe, która umożliwi wszystkim pracownikom przekazywanie w formie elektronicznej informacji o niebezpiecznych sytuacjach lub zdarzeniach potencjalnie wypadkowych. Pozwoliła ona na dwukrotne zwiększenie liczby zgłoszeń, które wcześniej przekazywane były w formie papierowej. W VINCI Construction i VINCI Energies opracowano i rozpowszechniono podobne aplikacje, o nazwach Watch i Safety up, w celu zgłaszania niebezpiecznych sytuacji. Aplikacja Watch na smartfony ma pozwolić na uprzedzanie zagrożeń i stanowi dodatkowe narzędzie zapobiegania wypadkom, które powinno zwiększyć skuteczność polityki prewencyjnej. Zostało stwierdzone, że im więcej zgłoszeń na temat niebezpiecznych sytuacji zaobserwowanych na placach budowy jest zbieranych, przekazywanych i przetwarzanych, tym bardziej zmniejsza się ryzyko wypadków spowodowanych podobnymi przyczynami. Od momentu uruchomienia aplikacji w sierpniu 2015 r. odnotowano ponad 20 000 zgłoszeń w odniesieniu do sytuacji związanych nie tylko z bezpieczeństwem, ale również z jakością i ochroną środowiska. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo, 53% zgłoszeń odnosiło się do sytuacji zagrożenia, 15% - do sytuacji potencjalnie wypadkowych, a 32% - do dobrych praktyk. Najważniejsze ponawiające się zdarzenia są analizowane na poziomie każdej linii biznesowej w celu określenia działań naprawczych, które należy wdrożyć. Bezpośrednią inspiracją do stworzenia aplikacji były inicjatywy przedsiębiorstw, które zostały nagrodzone w konkursie na Nagrodę Innowacyjności VINCI. W celu zapewnienia przejrzystości i dialogu przeprowadzono konsultacje z komitetami ds. BHP i warunków pracy w sprawie wdrożenia aplikacji.

4.3.5 Sprawozdanie z wdrażania i skuteczności wprowadzonych środków

• Wskaźniki monitorowania w zakresie BHP

Lokalne procesy identyfikacji ryzyka i zarządzania nim obejmują regularne pomiary i przeglądy, a także systemy przekazywania informacji na szczebel Grupy. Rezultaty wdrażanych działań są mierzone za pomocą odpowiednich wskaźników prezentowanych zarządom poszczególnych sektorów i linii biznesowych, które na ich podstawie omawiają sposoby poprawy wyników. W VINCI Autoroutes kluczowe wskaźniki monitorowane są co dwa tygodnie przez komitet zarządzający. Na szczeblu Grupy prezentacje przedstawiane są nie tylko Dyrekcji Generalnej, ale również podlegającym Zarządowi komitetom - Komitetowi ds. Strategii i CSR, Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Komitetowi ds. Nominacji - a także samemu Zarządowi.

72%

Odsetek firm bez wypadku powodującego niezdolność do pracy

Dane dotyczące bezpieczeństwa pracowników tymczasowych i podwykonawców są również w coraz większym stopniu uwzględniane we wskaźnikach zarządzania wynikami Grupy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wskaźnik częstości wypadków powodujących niezdolność do pracy na świecie:

- Pracownicy VINCI (*): 5,9 w 2019 r. (6,10 w 2018 r. i 7,51 w 2014 r.)
- Pracownicy agencji pracy czasowej: 16,24 w 2019 r. (15,03 w 2018 r. i 23,02 w 2014 r.)
- Wskaźnik ciężkości wypadków powodujących niezdolność do pracy (pracownicy VINCI) (*): 0,38 w 2019 r. (0,42 w 2018 r. i 0,49 w 2014 r.)
- Odsetek firm należących do Grupy bez wypadku powodującego niezdolność do pracy w 2019 r.: 72% (72% w 2018 r. i 69% w 2014 r.)

Definicje:

Stopa częstości wypadków powodujących niezdolność do pracy: (liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy x 1 000 000) / liczba przepracowanych godzin.

Stopa ciężkości wypadków powodujących niezdolność do pracy: (liczba dni niezdolności do pracy x 1 000) / liczba przepracowanych godzin.

(* Wskaźniki te zostały poddane przeglądowi uzyskując wystarczający poziom pewności.

Różnicę między poziomem wskaźników częstości wypadków wśród pracowników czasowych i pracowników VINCI analizować należy w świetle zajmowanych stanowisk, wiedzy w zakresie bezpieczeństwa, doświadczenia i wiedzy technicznej. Zgłaszanie wypadków przy pracy przez pracowników tymczasowych oddelegowanych do przedsiębiorstw VINCI pozwala na wdrożenie konkretnych działań prewencyjnych. Dane te są również weryfikowane przez niezależne podmioty trzecie. Ścisły monitoring prowadzony przez Grupę, jej sektory i linie biznesowe może przekładać się na zlecenie audytów zewnętrznym podmiotom trzecim, w szczególności w przypadku pogorszenia się któregoś z kluczowych wskaźników.

• Specyficzny monitoring poważnych zdarzeń potencjalnie wypadkowych i procedura ostrzegawcza w przypadku wypadków śmiertelnych

Zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników i osób działających w lokalizacjach Grupy jest dla VINCI absolutnym priorytetem. Wszystkie wypadki muszą być przedmiotem metodycznego i dogłębnego badania oraz analizy, której wyniki przekazywane są przedstawicielom pracowników. Zgodnie z obowiązującą umową o Europejskiej Radzie Zakładowej VINCI prezydium Europejskiej Rady Zakładowej otrzymuje kwartalne informacje na temat wypadków przy pracy, wypadków przy dojazdach do pracy i chorób zawodowych. Ponadto sektory i linie biznesowe monitorują zdarzenia potencjalnie wypadkowe, które mogły mieć poważne konsekwencje. Zdarzenia te, rozpoznane jako potencjalnie poważne podczas ich analizy, są konsolidowane, porównywane, a następnie badane w skali makro w celu zidentyfikowania związanych z nimi rodzajów ryzyka, dogłębnych przyczyn i trendów. Pozwala to na ukierunkowanie działań prewencyjnych, zarówno zaradczych, jak i zapobiegawczych, poprzez uprzedzanie możliwości wystąpienia poważnego wypadku. Poważne wypadki są omawiane na spotkaniach komitetów zarządzających po analizie ich dogłębnych przyczyn.

W przypadku wypadku śmiertelnego lub gdy istnieje zagrożenie dla życia osoby poszkodowanej w wypadku, oprócz zastosowania wewnętrznych procedur właściwych dla każdej ze spółek Grupy oraz ich sektora i linii biznesowej, o zdarzeniu musi zostać również poinformowana dyrekcja grupy VINCI. Wdrażana jest procedura pisemna, zatwierdzana przez dyrektora ds. zasobów ludzkich VINCI, która skierowana jest do wszystkich sektorów oraz do zespołu koordynacyjnego ds. BHP. Zgodnie z obowiązującą procedurą każdy wypadek śmiertelny, w którym uczestniczy jedna ze spółek VINCI, musi zostać zgłoszony w ciągu 24 godzin niezależnie od jego przyczyny i od tego, czy stosunek pomiędzy poszkodowanym a Grupą był umowny czy nie i czy był on bezpośredni czy nie. Następnie wypadek omawiany jest na spotkaniu, w którym uczestniczy między innymi Prezes i Dyrektor Generalny VINCI, dyrektor ds. zasobów ludzkich, kierownik zespołu koordynacyjnego ds. BHP, dyrektor danego sektora działalności i dyrektor ds. BHP. Procedura ta obowiązuje niezależnie od tego, czy dana osoba była pracownikiem Grupy, pracownikiem czasowym, podwykonawcą, współwykonawcą, usługodawcą wynajmującym sprzęt czy osobą trzecią. Informacje na temat wypadku obejmują szczegółowy opis okoliczności, wyjaśnienie i analizę przyczyn oraz wdrożone działania naprawcze.

4.4 Należyta staranność w zakresie praw człowieka

Od kilku lat grupa VINCI zobowiązuje się publicznie do działania z poszanowaniem praw jednostek i społeczności lokalnych, na które mogą mieć wpływ jej projekty i działalność. Zgodnie z tym zobowiązaniem podjętym na najwyższym szczeblu Grupy, VINCI z jednej strony stale rozwija i wzmacnia swoje systemy zapobiegania i oceny ryzyka naruszeń praw człowieka, a z drugiej strony wspiera swoje jednostki w przejmowaniu odpowiedzialności za te kwestie i poszukiwaniu rozwiązań operacyjnych. Grupa uważa, że wyzwania usytuowane są na poziomie działalności operacyjnej i osób, których ona dotyczy, i to na tym szczeblu należy poszukiwać rozwiązań. Grupa VINCI jest w pełni świadoma złożoności tych kwestii, a jej działania wpisują się w proces ciągłego doskonalenia wdrażany wraz z interesariuszami i partnerami.

4.4.1 Mapowanie głównych rodzajów ryzyka dla Grupy

• Proces identyfikacji kluczowych wyzwań dla grupy VINCI

Pod koniec 2015 r. grupa VINCI ustanowiła komitet sterujący ds. praw człowieka w celu wypracowania podejścia Grupy do tego tematu i określenia głównych wyzwań na szczeblu Grupy. We Francji i za granicą zorganizowane zostały spotkania z dużą liczbą pracowników w celu podniesienia ich świadomości w zakresie praw człowieka i zapoznania się z ich punktem widzenia. Jednocześnie utworzono fora dyskusyjne, w których uczestniczyli przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego i firm spoza grupy VINCI, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami. Komitet sterujący prowadził również swoje prace na podstawie specjalistycznych opracowań (np. badań Duńskiego Instytutu Praw Człowieka) oraz ram referencyjnych lub wcześniejszych prac Grupy lub niektórych jej jednostek (przewodnik po podstawowych prawach socjalnych, standardy zakwaterowania itp.).

Najważniejsze międzynarodowe konwencje i standardy, na których opiera się podejście VINCI:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (UDHR).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (ICCPR).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ICESCR).
- Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).
- Wytuczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych.
- Wytuczne ONZ w sprawie biznesu i praw człowieka.

Ponadto analiza ryzyka i wyzwań opierała się na badaniu dotyczącym praw człowieka w Katarze przeprowadzonym pod koniec 2015 r. na zlecenie VINCI przez niezależny podmiot trzeci – Business for Social Responsibility (BSR). Metodologia tego badania opierała się na zidentyfikowaniu wyzwań istotnych z punktu widzenia działalności Grupy, przede wszystkim w świetle powszechnych praw skodyfikowanych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i podstawowych konwencjach MOP. Na podstawie wstępnej selekcji zagadnień przeanalizowano badania sektorowe i przeprowadzono szereg rozmów z kluczowymi interesariuszami VINCI, w szczególności z Międzynarodową Organizacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), MOP i Międzynarodową Organizacją ds. Migracji, Krajową Komisją Konsultacyjną ds. Praw Człowieka (CNCDDH), Duńskim Instytutem Praw Człowieka i organizacjami pozarządowymi (NGO) działającymi w tym sektorze (Amnesty International, Human Rights Watch, Engineers Against Poverty, Resource Centre on Business and Human Rights itp.).

Na szczeblu komitetu sterującego organizowane były comiesięczne spotkania, w formacie plenarnym lub w mniejszych grupach, niekiedy przy wsparciu osób trzecich, które wносиły swoją wiedzę fachową i/lub przedstawiały opinie na dany temat. Latem 2016 r. komitet sterujący zatwierdził główne wyzwania stojące przed Grupą i związane z nimi wytyczne, które mają zastosowanie do wszystkich jednostek VINCI.

• Główne wyzwania

Krytyczna analiza wszystkich tych źródeł pozwoliła na określenie pięciu głównych wyzwań podzielonych na 17 konkretnych tematów, w odniesieniu do których działania VINCI mogą mieć znaczący wpływ na prawa człowieka, czy to w zakresie praw pracowników Grupy, czy też praw pracowników podwykonawców, pracowników tymczasowych, społeczności lokalnych lub miejscowej ludności. Te pięć obszarów obejmuje cały cykl życia projektów, od przetargów, przygotowania terenu i budowy, po fazę rozruchu i eksploatacji. Analiza ta doprowadziła do opracowania Przewodnika po Prawach Człowieka VINCI, publicznego dokumentu dostępnego na stronie internetowej Grupy (www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/guide-des-droits-humains.htm). Od momentu ujęcia głównych wyzwań w przewodniku ich zasadność została zweryfikowana w różnych jednostkach Grupy i potwierdzona informacjami zwrotnymi od pracowników operacyjnych w różnych krajach.

Oto tych pięć głównych wyzwań i siedemnaście tematów:

Główne wyzwania	Opis	Tematyka
1. Praktyki rekrutacyjne i migracja siły roboczej	W ramach swojej działalności, niezależnie od tego, czy nabór pracowników prowadzony jest bezpośrednio przez Grupę, czy przez agencje pracy tymczasowej, podmioty VINCI mogą znaleźć się w sytuacji, w której zatrudniają pracowników migrujących. Zatrudnianie tych pracowników związane jest z różnymi realiami w zależności od warunków, w jakich miała miejsce migracja (podróż, kwestie administracyjne, rekrutacja, zakwaterowanie itp.). Praktyki rekrutacyjne i niektóre krajowe przepisy dotyczące migracji mogą stwarzać szczególne ryzyko poważnego naruszenia praw tych pracowników.	1. Zadłużenie i koszty rekrutacji. 2. Zastępowanie umów o pracę. 3. Pozwolenie na pracę, dokumenty tożsamości, wize, paszporty i wize wyjazdowe.
2. Warunki pracy	Wyzwanie to związane jest z potencjalnym ryzykiem naruszenia podstawowych praw socjalnych, które może wynikać z braku odpowiedniej czujności w odniesieniu do warunków pracy w zakresie wynagrodzenia i jego wypłaty, ilości godzin pracy, urlopów i świadczeń socjalnych, ograniczenia swobody zrzeszania się itp. Ze względu na charakter działalności Grupy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest kluczowym tematem, który od wiatu lat jest przedmiotem szczególnej uwagi Grupy i jej poszczególnych podmiotów.	4. Wynagrodzenie. 5. Czas pracy. 6. Płatny urlop i inne świadczenia socjalne. 7. Reprezentacja pracowników. 8. Zatrudnianie osób niepełnoletnich. 9. Dyskryminacja. 10. Bezpieczeństwo i higiena pracy. 11. Ochrona
3. Warunki zakwaterowania	W zależności od realizowanych projektów firma może być zobligowana do zapewnienia pracownikom zakwaterowania ze względu na wielkość projektów lub placów budowy, ich lokalizację lub zmieniające się miejsce realizacji prac. W tym przypadku celem jest upewnienie się, że zakwaterowanie zapewnione pracownikom gwarantuje ich fizyczne bezpieczeństwo i ochronę oraz spełnia ich podstawowe potrzeby.	12. Standardy zakwaterowania: zdrowie, bezpieczeństwo i ochrona 13. Swoboda przemieszczania się, konsultacje i rozpatrywanie skarg.
4. Praktyki związane z prawami człowieka w łańcuchu wartości	Wyzwanie to odnosi się do kwestii kontroli podwykonawców oraz warunków życia i pracy pracowników podwykonawców lub pracowników tymczasowych obecnych na miejscu. W tym względzie uważa się, że wyzwania stojące przed Grupą VINCI i wyzwania stojące przed jej podwykonawcami są identyczne, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.	14. Podnoszenie świadomości, identyfikacja zagrożeń i zawieranie umów
5. Społeczności lokalne	Projekty budowy i eksploatacji infrastruktury mogą mieć wpływ na społeczności lokalne i okolicznych mieszkańców. Na kliencie, koncesjonariuszu i wykonawcy ciążyą wspólne obowiązki, które różnią się w zależności od projektu. Muszą oni ściśle współpracować ze sobą w celu zidentyfikowania, uniknięcia lub złagodzenia tych potencjalnie negatywnych, specyficznych dla każdego projektu konsekwencji dla osób i społeczności zamieszkujących okoliczne rejony lub dotkniętych skutkami danego projektu.	15. Wyzwania społeczne i środowiskowe. 16. Wyzwania związane z własnością gruntów. 17. Konsultacje, zaangażowanie lokalnej społeczności i rozpatrywanie skarg.

• Analiza i hierarchizacja wyzwań na szczeblu krajowym

Mimo że Grupa określiła główne wyzwania dla wszystkich swoich przedsiębiorstw i ustaliła wspólny zestaw minimalnych wymagań w odniesieniu do każdego tematu, które mają zastosowanie do wszystkich podmiotów niezależnie od rodzaju działalności i kraju, kontekst krajowy ma decydujące znaczenie dla analizy istotności poszczególnych wyzwań i tematów w danym środowisku oraz dla ustalenia priorytetów. W związku z tym VINCI opracowuje mapy ryzyka w zakresie praw człowieka, aby umożliwić hierarchizację ryzyka i pomóc poszczególnym jednostkom w lepszym zrozumieniu i nadzorowaniu ich środowiska oraz zapewnić rozwiązania dostosowane do lokalnych wyzwań. Każdy z 17 tematów określonych przez Grupę jest analizowany dla poszczególnych krajów na podstawie raportów sporządzanych przez administrację publiczną, organizacje międzynarodowe, organizacje pozarządowe, środowiska akademickie, związki zawodowe, media itp. Analiza ta pozwala uzyskać dokładniejszy obraz specyficznych zagrożeń właściwych dla każdego kraju i sektora działalności w danym kraju, zidentyfikowanych i postrzeganych przez szereg zewnętrznych interesariuszy. Analiza zawiera również informacje na temat ram prawnych i instytucjonalnych odnoszących się do poruszanych zagadnień, a także przypomina wytyczne Grupy dotyczące praw człowieka. Jest to kluczowy element w ocenie sytuacji spółek zależnych i ustalaniu priorytetów. Jest to również podstawowe narzędzie edukacyjne podnoszące świadomość zespołów i pracowników Grupy na temat zagrożeń, na które należy zwracać szczególną uwagę w danym kraju, w tym w stosunkach umownych i w odniesieniu do relacji z partnerami.

Wdrażanie tego podejścia jest stopniowe, a wybór krajów docelowych odbywa się poprzez proces ustalania priorytetów uwzględniający z jednej strony uznane wskaźniki międzynarodowe ustanowione przez organizacje międzynarodowe, organizacje pozarządowe lub związki zawodowe⁽¹⁾, a z drugiej strony wskaźniki wewnętrzne, które umożliwiają ocenę stopnia obecności przedsiębiorstw VINCI w danym kraju

⁽¹⁾ World Bank, *Worldwide Governance Indicators – Rule of Law*; Transparency International – *Corruption Perceptions Index*; United Nations Development Program (UNDP) – *Human Development Index*; World Economic Forum – *Global Gender Gap Report*; US Department of State – *Trafficking in Persons Report*; Ratification of International Labour Organisation (ILO) – *Eight Fundamental Conventions*; Freedom House – *Freedom in the World report*; International Trade Union Confederation (ITUC) – *Global Rights Index*.

(stan zatrudnienia i obroty). Priorytetowo traktuje się te kraje, w których VINCI ma znaczących rozmiarów działalność i/lub w których praca człowieka są uznawane za zagrożone. Proces ustalania priorytetów jest corocznie poddawany przeglądowi ze względu na „projektowy” charakter niektórych rodzajów działalności przedsiębiorstwa grupy VINCI, w celu uwzględnienia zmian w ich lokalizacji geograficznej i poziomie działalności. Ponadto w razie potrzeby można priorytetowo wyznaczyć nowe kraje, w których konieczne są działania w celu lepszego określenia potencjalnych wyzwań, które należy uwzględnić uczestnicząc w procedurach przetargowych. Wstępne analizy są stale wzbogacane w oparciu o prowadzone działania, informacje zwrotne z terenu i mechanizmy ostrzeżenia.

Analiza ryzyka w zakresie praw człowieka na szczeblu krajowym

- 19 map ryzyka w zakresie praw człowieka na szczeblu krajowym opracowanych z udziałem podmiotu trzeciego, z czego 10 w roku 2019 (Peru, Meksyk, Tajlandia, Serbia, Czechy itp.)
- 23% pracowników międzynarodowych (poza Francją) objętych zasięgiem tych map ryzyka
- 14 zestawień krajowych lub analiz w zakresie praw człowieka opracowanych w roku 2019 przez zespoły Dyrekcji ds. Społecznych, między innymi dla celów przygotowania dokumentacji przetargowej

4.4.2 Procedury oceny sytuacji spółek zależnych, podwykonawców i dostawców

• Ocena sytuacji spółek zależnych w zakresie praw człowieka

Równolegle Grupa opracowała narzędzie oceny wyników w oparciu o pięć głównych wyzwań i 17 tematów określonych przez Grupę, jak również związane z nimi wytyczne. Wszystkie opracowane dokumenty wykorzystują te same ramy referencyjne (mapowanie ryzyka w danym kraju i narzędzie oceny). Każdy z 17 tematów został podzielony na szereg konkretnych pytań mających na celu ustalenie, czy istniejące systemy zarządzania są zgodne z wytycznymi Grupy i czy umożliwiają kontrolę i zapobieganie specyficznym rodzajom ryzyka zidentyfikowanym na szczeblu krajowym na podstawie opracowanej mapy ryzyka. Taki system oceny umożliwia przeprowadzenie dogłębnej i jakościowej analizy wyników danej jednostki lub projektu. W zależności od wyników jednostka jest następnie odpowiedzialna za określenie planu działań lub postępów, na podstawie którego składa sprawozdanie dyrekcji zasobów ludzkich swojej linii biznesowej, która przekazuje sprawę na szczebel Grupy za pośrednictwem swojego przedstawiciela w komitecie sterującym. W razie potrzeby na poziomie Grupy prowadzony jest monitoring głównych rodzajów ryzyka. Oprócz oceny sytuacji spółek zależnych i zgodnie z logiką linii biznesowych VINCI, narzędzie to jest również wykorzystywane w całości lub w części do analizy dużych projektów na etapie przetargu lub realizacji. Ponadto jednostki mogą zwracać się do Grupy, aby upewnić się, że zostały podjęte właściwe działania w celu zapobiegania ryzyku.

W obszarze kontroli wewnętrznej przewiduje się obecnie możliwość prowadzenia wrywkowych kontroli przestrzegania zasad określonych w dokumentach Grupy stanowiących ramy referencyjne. Kontrole te prowadzone są z inicjatywy Grupy i są one uzupełnieniem systemów wdrożonych na szczeblu sektorów i linii biznesowych.

• Ocena sytuacji podwykonawców i dostawców

Grupa udostępniła wszystkim swoim jednostkom metodologię w zakresie należytej staranności opartą na pięciu etapach, od mapowania ryzyka związanego z prawami człowieka w odniesieniu do podwykonawców, po stosowanie określonych kryteriów w procesie selekcji, włączenie specyficznych klauzul umownych, monitorowanie zdefiniowanych w nich wymogów oraz procedury kontrolne. Ponadto kontrole i audyty przeprowadzane są indywidualnie dla każdego przypadku. W Katarze spółka zależna QDVC od wielu lat wdraża solidny proces oceny i kontroli w odniesieniu do swoich podwykonawców, w szczególności poprzez prowadzenie audytów obejmujących zarówno kontrolę dokumentacji, jak i rozmowy zarówno z kierownictwem, jak i z pracownikami. W latach 2018–2019 spółka QDVC przeprowadziła 49 audytów w zakresie praw człowieka i warunków pracy oraz 208 audytów dotyczących warunków zakwaterowania u swoich podwykonawców i dostawców siły roboczej. Aby pójść jeszcze dalej w tej dziedzinie, Grupa wdraża również nowe projekty pilotażowe dotyczące metodologii analizy i zapobiegania ryzyku społecznemu w przypadku podwykonawstwa. Projekty te mają na celu ocenę istniejących praktyk w zakresie zarządzania ryzykiem społecznym oraz określenie obszarów wymagających poprawy, a także ustalenie operacyjnej metody oceny, wyznaczania priorytetów i zarządzania ryzykiem (strona 242, Działania w zakresie zapobiegania ryzyku społecznemu u podwykonawców we Francji).

257

audytów w zakresie warunków pracy i zakwaterowania przeprowadzonych u podwykonawców QDVC w latach 2018–2019

W odniesieniu do dostawców, dla niektórych kluczowych dla Grupy kategorii zakupów, takich jak usługi świadczone przez agencje pracy tymczasowej, zespół zajmujący się koordynacją zakupów ustanowił umowy ramowe w celu sporządzenia listy dostawców. Kryteria społeczne i środowiskowe uwzględniane są w przetargach i specyfikacjach. W zależności od kategorii zakupów, kryteria te obejmują wpływ produktów lub usług na środowisko, warunki społeczne ich produkcji (w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), zobowiązania społeczne dostawców itp. Ocena sytuacji dostawców jest zatem przeprowadzana w sposób specyficzny dla każdej kategorii zakupów, w zależności od wyzwań występujących w poszczególnych sektorach działalności. W zależności od wyników niektórzy dostawcy są wykluczani, a innym oferuje się możliwość stworzenia planów postępu CSR w ramach procesu wspólnej poprawy wyników. Podpisane umowy przewidują możliwość prowadzenia audytów, a co roku organizowany jest przegląd sytuacji z firmami znajdującymi się na liście dostawców.

• Audyty przeprowadzane przez strony trzecie

W niektórych przypadkach Grupa i/lub jej spółki zależne wdrożyły zewnętrzne audyty lub mechanizmy kontroli. Przykładem jest Katar, gdzie w listopadzie 2017 r. podpisano umowę ramową między grupą VINCI, jej spółką zależną QDVC i Międzynarodową Organizacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), która przewiduje szeroko zakrojony system monitorowania, sprawozdawczości, kontroli, inspekcji i audytu pod nadzorem grupy referencyjnej składającej się z przedstawicieli trzech stron. Umowa ta obejmuje swoją tematyką prawa człowieka w miejscu pracy, zakwaterowanie, uczciwe warunki rekrutacji i prawa pracownicze. Ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników QDVC w Katarze i przewiduje procedurę należytej staranności w odniesieniu do podwykonawców. 8 i 9 stycznia 2019 r. został przeprowadzony audyt, w którym wzięli udział przedstawiciele trzech stron będących sygnatariuszami umowy, w tym audytorzy BWI i przedstawiciele związków zawodowych VINCI. Audyt dotyczył wszystkich punktów umowy, a audytorzy mieli również

okazję uczestniczyć w wyborze członków Workers' Welfare Committee. Sporządzone zostało wspólne sprawozdanie końcowe. Jest ono publicznie dostępne na stronie internetowej VINCI (www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf).

W Kambodży w ramach swojej działalności w sektorze lotnisk grupa VINCI zdecydowała w 2018 r. o przeprowadzeniu audytu ryzyka psychospołecznego przez niezależny podmiot trzeci oraz o ponownym przeprowadzeniu audytów w trzech głównych współpracujących z Grupą firmach zajmujących się pracą tymczasową. Środki te zostały podjęte w ramach mediacji prowadzonej przez francuski Krajowy Punkt Kontaktowy ds. wdrażania wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Krajowy Punkt Kontaktowy stwierdził, że Grupa przestrzega wytycznych OECD w trudnym kontekście krajowym i że podjęła ona odpowiednie środki należytej staranności w odniesieniu do swojej spółki zależnej w Kambodży. W 2019 r. wdrożenie zaleceń Krajowego Punktu Kontaktowego sfinalizowanych w grudniu 2018 r. oraz zaleceń z audytu ryzyka psychospołecznego było monitorowane przez podmioty Cambodia Airports, VINCI Airports i VINCI. Wśród działań wdrożonych w 2019 r. znajduje się zwiększenie liczby pracowników, wzmocnienie działań związanych z monitorowaniem stanu zdrowia niektórych kategorii pracowników oraz wymiana niektórych przestarzałych urządzeń, aby ułatwić wykonywanie pewnych zadań i zmniejszyć ich uciążliwość. Audyty przeprowadzone zostały również u głównych partnerów świadczących usługi w zakresie pracy tymczasowej. Są one monitorowane przez zespoły Cambodia Airports. W grudniu 2019 r. Krajowy Punkt Kontaktowy został poinformowany o stanie realizacji jego zaleceń.

4.4.3 Dostosowane działania w celu ograniczania ryzyka lub zapobiegania poważnym naruszeniom

a. Działania prowadzone na szczeblu światowym

Grupa VINCI ustanowiła wytyczne wyznaczające globalne ramy działania dla wszystkich sektorów działalności i pracowników Grupy.

• Wytyczne dostosowane do wyzwań i mające zastosowanie w całej Grupie

Centralnym elementem podejścia VINCI jest Przewodnik VINCI po Prawach Człowieka, czyli opracowany przez VINCI dokument ramowy obowiązujący w całej Grupie, który został zatwierdzony przez Komitet Wykonawczy Grupy w kwietniu 2017 roku. Przewodnik przedstawia wspólny zestaw wytycznych, których należy przestrzegać, wdrażając w poszczególnych jednostkach praktyki i środki mające na celu zapobieganie zagrożeniom dla praw człowieka. Jest to dokument operacyjny, opracowany w taki sposób, aby był on dostosowany do realiów poszczególnych rodzajów działalności. Potwierdza to przyświecającą grupie VINCI wolę pełnego osadzenia tego tematu w rzeczywistych warunkach działalności Grupy. Do przewodnika dołączony jest załącznik, w którym wyszczególniono główne wyzwania, wyjaśniono problemy oraz przedstawiono zalecenia i najlepsze praktyki mające na celu lepsze wsparcie pracowników. Przed jego publikacją przeprowadzono na początku 2017 r. konsultacje z Europejską Radą Zakładową, która zatwierdziła podejście Grupy.

Dla każdego z 17 tematów zidentyfikowanych przez VINCI ustalone zostały szczegółowe wytyczne. Zapewniają one przełożenie każdego z określonych przez Grupę wyzwań w zakresie praw człowieka na realia operacyjne. Stanowią również pierwszy konkretny poziom odpowiedzi skierowany do wszystkich pracowników operacyjnych niezależnie od kraju, w którym działają.

Wyciąg z wytycznych Grupy

Na etapie identyfikacji głównych wyzwań stojących przed Grupą podkreślono w szczególności, że migracja zarobkowa, w połączeniu z niewłaściwymi praktykami rekrutacyjnymi i restrykcyjnym kontekstem prawnym, stanowi ryzyko, w odniesieniu do którego Grupa i jej podmioty muszą zachować szczególną czujność. Jedną z kluczowych kwestii uznanych za czynnik ryzyka jest zniewolenie długiem. W związku z tym sporządzono następujące wytyczne w celu zapewnienia pracownikom operacyjnym praktycznego wsparcia w zapobieganiu temu ryzyku:

- Nie należy pobierać żadnych opłat od kandydatów do pracy w fazie selekcji, rekrutacji lub zatrudniania.
 - Wszystkie umowy zawierane z agencjami zatrudnienia muszą zawierać klauzulę zabraniającą obciążania kandydatów kosztami rekrutacji.
 - Agencje zatrudnienia muszą zapewnić przejrzystość swoich praktyk rekrutacyjnych dla przedsiębiorstw korzystających z ich usług, w szczególności w odniesieniu do korzystania z usług agentów, agentów pomocniczych lub pośredników, ich opłat i warunków, na których działają.
 - Przedsiębiorstwo i jego agencje rekrutacyjne powinny dopilnować, aby kandydaci zostali poinformowani, że nie muszą wносить żadnych opłat na żadnym etapie procesu naboru.
 - Pracownicy migrujący powinni mieć dostęp do poufnych środków umożliwiających składanie skarg dotyczących uiszczenia opłat rekrutacyjnych.
- Grupa zwraca szczególną uwagę na te zagadnienia przy ocenie swoich spółek zależnych.

Ustanowienie i rozpowszechnianie wytycznych jest wyrazem dążenia do przewidywania czynników ryzyka z jak największym wyprzedzeniem oraz do zapewnienia właściwej odpowiedzi w celu zapobiegania występowaniu naruszeń. Dla każdego z 17 tematów określonych przez Grupę zdefiniowano tego rodzaju wytyczne.

Przewodnik po Prawach Człowieka VINCI został szeroko rozpowszechniony w jednostkach operacyjnych Grupy i zaprezentowany wszystkim komitetom zarządzającym sektorów i linii biznesowych. Stale prowadzone są działania podnoszące świadomość komitetów zarządzających. W 2019 r. zespół ds. społecznych uczestniczył w spotkaniach ponad 40 komitetów zarządzających, rad HR oraz klubów regionalnych lub tematycznych w celu podtrzymania i podniesienia poziomu świadomości kadry kierowniczej i menedżerów. Ponadto zgodnie z wynikami kontroli wewnętrznej przeprowadzonej w 2019 r. w grupie VINCI, na koniec września 2019 r. we wszystkich liniach biznesowych i działach 83% jednostek przekazało swoim pracownikom informacje o przewodniku i wytycznych, co stanowi wynik wyższy o 12 punktów procentowych w porównaniu z rokiem poprzednim. Dla większości pozostałych jednostek sporządzono plany działania w odniesieniu do tego punktu. W celu ułatwienia przyswojenia i rozpowszechnienia wytycznych przewodnik, który przeznaczony jest przede wszystkim dla pracowników VINCI, został przetłumaczony na 22 języki, obejmując tym samym ponad 98% pracowników Grupy, uwzględniając języki urzędowe krajów, w których działa Grupa. Jest on również dostępny dla zewnętrznych interesariuszy za pośrednictwem strony internetowej VINCI.

83%

jednostek, które wypełniły ankietę kontroli wewnętrznej, przeprowadziło działania komunikacyjne w odniesieniu do Przewodnika po Prawach Człowieka VINCI

W wyniku wysiłków podejmowanych przez Grupę na rzecz podnoszenia świadomości wytyczne w zakresie praw człowieka zostały włączone do wewnętrznych zasad i procedur niektórych sektorów i linii biznesowych. Przykładowo w 2019 r. spółka VINCI Construction

Grands Projets wprowadziła system ostrzegawczy w zakresie prawa człowieka w swoich przewodnikach opisujących procedury wewnętrzne mające zastosowanie do kluczowych procesów realizacji projektów, takich jak rekrutacja. Wewnętrzne standardy w zakresie zakwaterowania, dostosowane do działalności sektora i oparte na wytycznych Grupy, zostały zweryfikowane i zatwierdzone podobnie jak miało to miejsce w innych sektorach Grupy. Ponadto znacznie wzmocniono część dotyczącą praw człowieka w przewodniku dotyczącym opracowywania ofert przetargowych, aby umożliwić zespołom odpowiedzialnym za ich sporządzanie lepsze zrozumienie ryzyka i zarządzanie nim na wczesnym etapie.

Ponadto niektóre zagadnienia takie jak wynagrodzenia, czas pracy, urlopy, reprezentacja pracowników, dyskryminacja czy praca osób niepełnoletnich są w pierwszej kolejności analizowane na podstawie obowiązujących w danych przedsiębiorstwach i projektach zasad i procedur ustanowionych przez dział zasobów ludzkich, które stanowią pierwszy poziom zapobiegania tego rodzaju ryzyku. Podobnie jest w przypadku zasad bezpieczeństwa na budowie, które również stanowią czynnik zapobiegania ryzyku w odniesieniu do działalności Grupy oraz wobec poszczególnych podwykonawców pracujących przy projektach, których realizacją kierują przedsiębiorstwa Grupy.

• Działania w zakresie zapobiegania ryzyku i zarządzania nim w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej

W sektorach działalności VINCI, zarówno w zakresie wykonawstwa, jak i koncesji, główne wyzwania występują na poziomie działalności operacyjnej. Priorytetem w zakresie dochowania należytej staranności w odniesieniu do zagrożeń dla praw człowieka w łańcuchu wartości są zatem podwykonawcy i agencje pracy tymczasowej pracujące na budowach. W związku z tym w odniesieniu do tej kluczowej kategorii zakupów, jaką są usługi agencji pracy czasowej, zespół koordynacyjny ds. zakupów Grupy zawarł umowę ramową w celu sporządzenia listy współpracujących z Grupą agencji. Kryteria pozafinansowe zdefiniowane dla ich oceny związane są z bezpieczeństwem i higieną pracy, szkoleniami, różnorodnością, zapobieganiem nielegalnej pracy lub ukrytemu zatrudnieniu oraz istnieniem systemu ostrzegawczego dla pracowników. Ostatnia lista agencji pracy tymczasowej uprawnionych do współpracy z Grupą we Francji weszła w życie w dniu 1 stycznia 2016 r. na okres czterech lat. Korzystanie z usług firm znajdujących się na tej liście jest obowiązkowe dla jednostek Grupy. W czasie ostatniego sporządzania listy 47 spółek zostało wykluczonych na podstawie kryteriów pozafinansowych, a 90 zostało utrzymanych na liście po wdrożeniu planów postępów. W 2019 roku podjęto decyzję o przedłużeniu umów firm znajdujących się na liście. Rozpoczęto negocjacje, podczas których do wszystkich firm rozesłano kwestionariusz dotyczący zasad etycznych i dochowania należytej staranności zawierający rozdział poświęcony prawom człowieka. Uzupełnieniem tego procesu był plan postępów w zakresie jakości usług i bezpieczeństwa, zawierający dodatkowe specyficzne i zindywidualizowane dla każdej firmy środki mające na celu poprawę bezpieczeństwa pracowników zatrudnianych przez agencje. W zależności od wyników negocjacji umowy ramowe z przedsiębiorstwami zostaną przedłużone na okres trzech lat (zob. pkt 4.3: Należyta staranność w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa osób).

• Działania w zakresie szkoleń i podnoszenia świadomości

Grupa uważa, że wymiar związany z zarządzaniem ma decydujące znaczenie w obszarze praw człowieka. W związku z tym kładzie się nacisk na działania uświadamiające i szkoleniowe skierowane do kadry kierowniczej i pracowników dostosowane w jak największym stopniu do realiów operacyjnych. Celem jest rozwój kultury prewencji w tej dziedzinie, na wzór tego, co zostało osiągnięte w obszarze bezpieczeństwa, a także zapewnienie pracownikom operacyjnym narzędzi umożliwiających im interweniowanie na jak najwcześniejszym etapie. Przeszkolenie pracowników w odniesieniu do tych zagadnień jest konieczne, aby byli oni w stanie zidentyfikować sytuacje wiążące się z ryzykiem, a także sposoby na zapobieganie im. Poza prezentacjami i sesjami szkoleniowymi, które organizowane są regularnie we Francji i za granicą, uruchomiono również w lutym 2019 r. program e-learningowy mający na celu zwiększenie świadomości w zakresie zagrożeń dla praw człowieka dostępny w języku francuskim, angielskim i hiszpańskim, będący owocem trwających rok wspólnych prac nad jego przygotowaniem. Jest on dostępny dla wszystkich jednostek i pracowników za pośrednictwem platformy e-learningowej Grupy. Za priorytetową grupę docelową uznano menedżerów i kierowników działów zasobów ludzkich, administracji, finansów oraz jakości i BHP. Program e-learningowy jest regularnie monitorowany przez komitet sterujący ds. praw człowieka.

Ponadto najważniejsze programy szkoleniowe Grupy zawierają moduł dotyczący praw człowieka. Przykładowo Team Grands Projets, program szkoleniowy wspólny dla wszystkich jednostek działu wykonawstwa, uwzględnia obecnie problematykę praw człowieka. Po przetestowaniu tego rozwiązania w 2019 roku postanowiono przyjąć na stałe ten moduł. Szkolenie to, w którym uczestniczą kierownicy budowy, kierownicy techniczni, kierownicy robót, kierownicy sprzętu oraz kierownicy administracyjni i finansowi, ma na celu wzmocnienie umiejętności menedżerów dużych projektów oraz ich zdolności do kontrolowania coraz bardziej złożonego środowiska poprzez podejście oparte na analizie ryzyka. Podobnie jest w przypadku programu CAP RH. Ten program specyficzny dla VINCI Construction Grands Projets prezentuje politykę w zakresie zasobów ludzkich wszystkim menedżerom, niezależnie od projektu, którym się zajmują, czy kraju, w którym pracują. Komponent dotyczący praw człowieka stanowi obecnie integralną część tego programu.

• Zaangażowanie Europejskiej Rady Zakładowej

Komponent planu należytej staranności związany z prawami człowieka został omówiony z 25 członkami Europejskiej Rady Zakładowej i ich zastępcami w czasie szkolenia dla członków ERZ w połowie października. Dyskusja ta odbyła się z udziałem Dyrektora Zasobów Ludzkich, Dyrektora ds. Społecznych oraz Dyrektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, co pozwoliło na omówienie planu i działań wdrożonych przez Grupę. Sekretarz generalna stowarzyszenia „Entreprises pour les Droits de l’Homme” („Firma na rzecz Praw Człowieka”) została również zaproszona na spotkanie w celu przedstawienia francuskiej ustawy i zawartych w niej oczekiwań, a także wyników analizy planów należytej staranności opublikowanych w 2018 i 2019 roku. Grupa pragnie kontynuować podobną wymianę poglądów w 2020 r.

• Aktywny udział w inicjatywach opartych na współpracy

Wyzwania, przed którymi stanąć może grupa VINCI i jej jednostki, są często złożone i obejmują dużą liczbę podmiotów działających na różnych etapach łańcucha wartości. Choć systemy zarządzania ryzykiem i prewencji są stale wzmocniane, pozycja VINCI w łańcuchu wartości i cykliczny charakter prowadzonej działalności nie zawsze dają Grupie pełną swobodę działania. Ponadto sporządzenie wykazu podmiotów współpracujących z Grupą w danym sektorze może być utrudnione w niektórych kontekstach ze względu na wysoce lokalny i cykliczny charakter działalności Grupy. Z tego powodu w uzupełnieniu do działań prowadzonych wewnątrz koncernu, grupa VINCI zdecydowała się dołączyć do kilku zewnętrznych grup i inicjatyw, które pozwalają na prowadzenie wspólnych prac z wieloma interesariuszami nad narzędziami, metodologią i działaniami mającymi na celu promowanie poszanowania praw człowieka, a w szczególności wspieranie rozwoju etycznych metod rekrutacji w niektórych regionach świata.

Główne inicjatywy współpracy, w których uczestniczy VINCI

- „**Building Responsibly**” - inicjatywa której VINCI jest jednym z założycieli. Została ona zapoczątkowana w lutym 2017 r. i ma na celu współpracę przedsiębiorstw z sektora inżynierii i budownictwa w celu opracowania wspólnego podejścia i norm, wymiany najlepszych praktyk, narzędzi i doświadczeń oraz zaangażowania interesariuszy i uczestników łańcucha wartości w celu znalezienia konkretnych i wspólnych rozwiązań dla wyzwań stojących przed sektorem. Po opublikowaniu dokumentu „Worker Welfare Principles” w czerwcu 2018 r. będącego owocem szeroko zakrojonych prac członków inicjatywy, w których uczestniczyło wielu interesariuszy (instytuty badawcze i organizacje pozarządowe, inne przedsiębiorstwa oraz inicjatywy sektorowe, MOP, organizacje zawodowe itp.), opracowane zostały wytyczne (Guidance notes) w odniesieniu do każdej z tych zasad w celu zapewnienia ram referencyjnych dla branży. Członkowie inicjatywy kontynuowali również wymianę poglądów z interesariuszami (stowarzyszeniami, specjalistami, instytucjami), aby zastanowić się, w jaki sposób uwzględnić te zasady w stosunkach handlowych, co jest niezbędne dla skutecznego sprostania wyzwaniom przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwych zasad dla wszystkich. Czterech nowych członków dołączyło do inicjatywy w tym roku. Podejmowane są również intensywne wysiłki na rzecz zaangażowania innych firm z sektora.
- „**Leadership Group for Responsible Recruitment**” - inicjatywa, do której komitetu sterującego grupa VINCI dołączyła w czerwcu 2017 roku. To wspólne przedsięwzięcie skupia zarówno duże firmy, jak i wyspecjalizowane organizacje, w celu promowania odpowiedzialnych praktyk rekrutacyjnych.
- „**Firmy na rzecz praw człowieka**” - inicjatywa, w której uczestniczy grupa VINCI. Stowarzyszenie to zgrupuje 16 dużych francuskich firm. Stanowi ono forum wymiany, wspólnych prac i propozycji ze strony przedsiębiorstw na rzecz lepszego włączenia praw człowieka do ich polityki.
- **Global Compact**

b. Działania dostosowane do lokalnych wyzwań

Poniżej przedstawiono dwie istotne inicjatywy w zakresie zapobiegania ryzyku i promocji praw człowieka. Inicjatywy te, wdrożone i monitorowane przez Grupę i jej spółki w 2019 roku, ilustrują komplementarny charakter podejścia VINCI, które opiera się z jednej strony na ogólnych wytycznych promowanych i rozpowszechnianych przez Grupę, a z drugiej strony na ich dostosowaniu do lokalnych wyzwań operacyjnych w celu zapewnienia właściwej odpowiedzi.

• Działania w zakresie zapobiegania ryzyku społecznemu u podwykonawców we Francji

Wyzwania, przed którymi stoi grupa VINCI, dotyczą nie tylko działalności zagranicznej. Napięta sytuacja na rynkach robót publicznych i budowlanych oraz problemy wzmożonej konkurencji i przepływu pracowników w Europie sprawiły, że Grupa wzmocniła swoją czujność, w szczególności w zakresie zarządzania ryzykiem społecznym w łańcuchu podwykonawców we Francji. W tym celu w 2018 r. grupa VINCI rozpoczęła realizację projektów pilotażowych, które mają pozwolić na dokładniejsze określenie ryzyka, na jakie narażone są zespoły, na ocenę skuteczności istniejących systemów zarządzania ryzykiem społecznym oraz określenie obszarów wymagających poprawy. Te projekty pilotażowe były realizowane przede wszystkim w sektorze budownictwa i robót publicznych VINCI Construction France w regionie paryskim. Prace zostały przeprowadzone w trzech etapach:

- Sporządzenie diagnozy i mapowanie ryzyka społecznego w podwykonawstwie w zależności od kategorii zakupów
- Sporządzenie diagnozy skuteczności istniejących środków prewencyjnych
- Opracowanie planu działania opartego na rozpoznanych i uznanych za najbardziej właściwych działaniach umożliwiających zmniejszenie ryzyka oraz uwzględniającego środki wzmożonej czujności w odniesieniu do kategorii o najwyższym poziomie ryzyka

Kierownicy wszystkich szczebli zarządzania zostali uwrażliwieni i włączeni w to podejście, od siedziby po plac budowy (dyrektor delegowany, dyrektor regionalny, kierownik ośrodka zysków, kierownik robót, kierownik zespołu itd.). W podejście to włączono również główne funkcje wsparcia (zasoby ludzkie, dział prawny, zakupy, BHP itd.) we współpracy z partnerami społecznymi. Na szczeblu dyrekcji VINCI Construction France ustanowiono komitet sterujący działający pod egidą sekretariatu generalnego, Dyrekcji Zasobów Ludzkich oraz Dyrekcji Zasobów Technicznych i Operacyjnych. Łącznie w procesie analizy wzięło udział kilkaset osób w celu uzyskania obrazu sytuacji jak najbardziej zbliżonego do realiów w terenie.

Uzupełnieniem tych inicjatyw strukturalnych mających na celu zwiększenie skuteczności systemu prewencji jest zapoczątkowany w 2019 r. proces audytów społecznych w odniesieniu do podwykonawstwa na placach budowy. Ponieważ praktyka ta jest nowa w branży we Francji, wdrożenie tych audytów, prowadzonych przez audytorów zewnętrznych i monitorowanych przez Grupę, wymagało poprzedniego opracowania specjalnych narzędzi i siatek analiz dostosowanych do sektora budowlanego. Podejście stosowane w audytach musiało zostać dostosowane do różnych rodzajów projektów (np. duże projekty, faza rozruchu, faza ukończenia budowy, przedsięwzięcia typu joint venture itp.). Podczas tych audytów szczególną uwagę poświęca się kwestiom związanym z zawieraniem umów o pracę, wypłatą wynagrodzeń, przestrzeganiem zobowiązań socjalnych, a także przestrzeganiem godzin pracy oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Tego rodzaju audyty, cieszące się dużą popularnością wśród zespołów pracujących na placach budowy, pozwalają zebrać informacje zwrotne, które wykorzystywane są do lepszego ukierunkowania działań prewencyjnych, a także, w razie potrzeby, do przeglądu map ryzyka i listy firm partnerskich.

W ramach dalszego rozwoju tych działań pilotażowych VINCI Immobilier i VINCI Energies wdrażają podobne podejście we własnym zakresie, zaś VINCI Construction France rozszerza je na całą swoją działalność. Kierownictwo VINCI Construction France postawiło sobie za cel, aby w oparciu o podstawy określone i zatwierdzone przez VINCI Construction France każdy podmiot wdrożył do 2020 roku odpowiedzialną politykę w zakresie podwykonawstwa, dostosowaną do realiów jego działalności i sytuacji społeczno-gospodarczej na jego obszarze i zaktualizowaną w oparciu o to podejście. W tym celu w każdej z dyrekcji delegowanych przeszkolono czteroosobowy zespół składający się z dyrektora prawnego, dyrektora ds. zasobów ludzkich, dyrektora ds. jakości i dyrektora ds. zakupów (w razie potrzeby korzystającego ze wsparcia dyrektora ds. jakości). Opracowano i udostępniono im operacyjny zestaw wdrożeniowy. Obejmuje on arkusze i materiały w szczególności do opracowania map ryzyka i wdrożenia ram referencyjnych VINCI Construction France. Plany działania, które zostaną opracowane, będą musiały obejmować podstawowe praktyki przewidziane przez VINCI Construction France, takie jak stworzenie macrycy odpowiedzialności i ocena podwykonawców pod względem aspektu społecznego.

• Zapobieganie ryzyku związanemu z prawami człowieka w Katarze

Grupa VINCI obecna jest w Katarze poprzez spółkę joint venture QDVC, która od wielu lat działa na rzecz poprawy warunków życia i pracy swoich pracowników oraz zwalczania wszelkich form łamania praw człowieka. W 2015 r. w celu zagwarantowania skuteczności i wydajności wdrożonych środków grupa VINCI zleciła między innymi niezależnemu podmiotowi trzeciemu opracowanie oceny wpływu w dziedzinie praw człowieka. W listopadzie 2017 r. po kilku latach konstruktywnego dialogu grupa VINCI, spółka QDVC i Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) podpisały w siedzibie głównej MOP w obecności dyrektora generalnego organizacji umowę ramową dotyczącą praw pracowników. Umowa ta, która jest publicznie dostępna na stronie internetowej VINCI, dotyczy praw człowieka w miejscu pracy, zakwaterowania, sprawiedliwych warunków rekrutacji i praw pracowniczych. Ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników QDVC w Katarze i przewiduje procedurę należytej staranności w odniesieniu do podwykonawców. Jest to pierwsza tego rodzaju umowa zawarta w Katarze pomiędzy federacją związków zawodowych a katarską firmą. Umowa przewiduje również rozbudowany system monitoringu, sprawozdawczości, kontroli, inspekcji i audytu pod nadzorem grupy referencyjnej

składającej się z przedstawicieli trzech stron będących sygnatariuszami umowy. W styczniu 2019 roku został przeprowadzony pierwszy audyt przez BWI, w którym uczestniczyli przedstawiciele francuskich związków zawodowych. We wspólnym sprawozdaniu opublikowanym w marcu 2019 r. podkreślono dobre praktyki rekrutacyjne QDVC, utrzymanie wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach oraz utrzymanie środków mających na celu ochronę i zagwarantowanie praw pracowniczych

Styczeń 2019 r.

Wspólny audyt BWI-VINCI-QDVC,
dostępny w Internecie

W marcu 2019 roku zorganizowana została wizyta prasowa obejmująca place budowy QDVC i miejsca zakwaterowania pracowników. Ponadto w najnowszym raporcie organizacji pozarządowej Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) opublikowanym w 2019 r. VINCI/QDVC plasuje się na czołowej pozycji w rankingu firm z Zatoki Perskiej pod względem przejrzystości praktyk rekrutacyjnych, wynagrodzeń, warunków życia, swobody przemieszczania się, bezpieczeństwa i higieny pracy, reprezentacji pracowników, środków zmniejszających ryzyko związane z podwykonawstwem oraz mechanizmów konsultacji i składania skarg (www.business-humanrights.org/sites/default/files/BHRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf i www.business-humanrights.org/en/vinciqdvc-2018).

• Działania w zakresie zapobiegania ryzyku związanemu z praktykami rekrutacyjnymi

W celu zwalczania pracy niewolniczej, która jest głównym czynnikiem zagrożenia dla pracowników migrujących w Katarze, spółka QDVC ustanowiła rygorystyczne procesy kontroli agencji rekrutacyjnych w krajach pochodzenia (Bangladesz, Indie, Nepal itd.) obejmujące precyzyjne zasady dotyczące opłat pokrywanych przez QDVC. W celu zapewnienia kontroli nad tym procesem pracownicy QDVC odwiedzili kilka razy wymienione kraje w celu sprawdzenia zgodności stosowanych praktyk z zasadami ustalonymi w odniesieniu do agencji, wzmocnienia komunikacji z kandydatami do pracy w zakresie nieodpłatności rekrutacji, zbadania oferowanych warunków pracy oraz bezpośredniego udziału w rozmowach o pracę. Ponadto przeprowadzono ankiety wśród pracowników w celu zweryfikowania rzeczywistego stosowania środków, a w szczególności ustalenia, czy pomimo podjętych wysiłków niektórzy z nich nie musieli wnieść opłaty na rzecz osób trzecich. Wyniki tych ankiet na przestrzeni lat pokazały, że działania podjęte przez QDVC doprowadziły do znacznego ograniczenia tego ryzyka.

Spółka QDVC podjęła dalsze działania, pracując nad rozszerzeniem etycznych praktyk rekrutacyjnych na swoich podwykonawców i agencje zatrudnienia, w szczególności poprzez partnerstwo publiczno-prywatne zawarte w maju 2018 roku z Biurem Projektów MOP w Katarze w ramach współpracy Biura z rządem Kataru. Ten pilotażowy projekt ma na celu ustanowienie bezpłatnego kanału rekrutacji dla pracowników z Bangladeszu chcących podjąć pracę w Katarze. Przyjęta metodologia opiera się na wstępnej kontroli przeprowadzonej przez organizację pozarządową Vérité w lipcu 2018 r., a następnie na wdrożeniu programu rozwoju zdolności agencji rekrutacyjnych i pośrednictwa pracy w kraju pochodzenia. W programie tym, realizowanym w 2018 i 2019 r., uczestniczą QDVC, agencje rekrutacji i pośrednictwa pracy w Bangladeszu i Katarze, MOP, Ministerstwo Rozwoju Administracji, Pracy i Spraw Społecznych (ADLSA) oraz Fair Hiring Initiative. W maju 2019 r. zorganizowano wizytę w terenie w Dhace w celu monitorowania rekrutacji w następstwie wdrożenia środków naprawczych opracowanych w ramach programu rozwoju zdolności. Obecnie Uniwersytet Tufts pracuje nad oceną wpływu m.in. na podstawie wywiadów z pracownikami.

Ponadto spółka QDVC uczestniczyła w badaniu przeprowadzonym przez New York University's Stern Center na temat korzyści ekonomicznych płynących z etycznego naboru pracowników. W oparciu o dane i informacje dostarczone przez QDVC w raporcie opublikowanym w 2019 r. stwierdzono, że etyczna rekrutacja migrantów była możliwa przy koszcie wynoszącym poniżej 1% całkowitego kosztu projektu i że promuje ona inne korzyści, takie jak zatrzymywanie pracowników migrujących przez dłuższy okres, większą lojalność wobec QDVC i wyższe wskaźniki satysfakcji wśród pracowników.

• Działania mające na celu wzmocnienie reprezentacji pracowników

Spółka QDVC bardzo wcześnie podjęła działania zmierzające do stworzenia odpowiednich struktur reprezentacji pracowników w celu wspierania i wzmocnienia dialogu społecznego w firmie. W 2011 r. utworzono komitet pracowniczy, którego zakres i uprawnienia były wzmocniane na przestrzeni lat. Komitet zajmuje się obecnie takimi tematami jak warunki pracy, wynagrodzenia, warunki zakwaterowania, działania w zakresie BHP itp. W listopadzie 2016 roku spółka QDVC zorganizowała wybory przedstawicieli pracowników (pierwsze w Katarze) poprzedzone szeroko zakrojoną kampanią informacyjną. W styczniu 2019 roku skład komitetu został odnowiony po kolejnych wyborach, w których frekwencja wyniosła 84% i które obserwować mogli przedstawiciele BWI, francuskich związków zawodowych i VINCI podczas wspólnego audytu. Nakręcone zostało wideo, które opublikowano na stronie internetowej BWI. W ramach porozumienia trójstronnego z listopada 2017 r. wybrani w wyborach przedstawiciele wzięli udział w 2018 r. w szkoleniach prowadzonych przez BWI w Dausze, przy wsparciu QDVC i VINCI. Szkolenia te zostały powtórzone w 2019 roku dla członków nowego komitetu i zostały rozszerzone na niektórych podwykonawców QDVC. Ponadto w 2019 roku spółka QDVC ustanowiła komitet przedstawicieli personelu administracyjnego, którego pierwsze posiedzenie odbyło się w listopadzie.

84%

Poziom frekwencji w wyborach
przedstawicieli pracowników w Katarze

• Działania na rzecz poprawy warunków życia pracowników

Spółka QDVC wdrożyła również inne środki mające na celu poprawę warunków życia i pracy pracowników. Miejsca zakwaterowania, którymi zarządza QDVC, spełniają standardy Qatar Foundation. We współpracy z Eutelmed ustanowiono również innowacyjny program zapobiegania ryzyku psychospołecznemu, dzięki któremu pracownicy mają dostęp do psychologów w ramach konsultacji indywidualnych lub grupowych prowadzonych na zasadzie całkowitej poufności, a także mogą skorzystać ze specjalnej linii telefonicznej. Pracownicy QDVC zostali również przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy psychologicznej w przypadku kryzysu oraz rozpoznania PTSD (zespołu stresu pourazowego). QDVC prowadzi od kilku lat regularne audyty i oceny ad hoc w odniesieniu do swoich podwykonawców i agencji zatrudnienia. W latach 2018-2019 spółka QDVC przeprowadziła 49 audytów dotyczących praw człowieka i warunków pracy oraz 208 audytów dotyczących warunków zakwaterowania.

4.4.4 Mechanizmy ostrzegawcze i rejestracja zgłoszeń

Istnieje wiele środków odwoławczych różnej natury umożliwiających pracownikom zgłaszanie informacji. Procedury odwoławcze obejmują możliwość skontaktowania się z działem zasobów ludzkich, pionem BHP, strukturą kierowniczą, zwrócenie się do organów przedstawicielskich pracowników lub skonsultowanie się z osobami odpowiedzialnymi za zasady etyczne w poszczególnych sektorach i liniach biznesowych oraz na szczeblu Grupy przy pełnym poszanowaniu zasady poufności. Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy jest również zagwarantowane w wielu krajach. Równoległe z tymi mechanizmami od 2018 r. grupa VINCI wzmocniła swój system ostrzegania w celu dostosowania go do ostatnich zmian ustawodawczych, a także ustanowiła nową Dyрекcję ds. Etyki i Należytej Staranności, podlegającą bezpośrednio Dyrekcji Generalnej (zob. pkt 4.6: Mechanizm ostrzegania i rejestracji zgłoszeń na szczeblu Grupy).

Ze względu na zarówno międzynarodowy jak i lokalny wymiar działalności Grupy oraz specyfikę jej sektorów, poza samym mechanizmem ostrzegawczym VINCI zachęca również do wdrażania lokalnych systemów zgłaszania naruszeń jak najbliższej realizowanych projektów. Grupa uważa, że im bliżej terenu zlokalizowany jest dany system ostrzegania, tym większa jego efektywność, również w przypadku zgłoszeń przekazywanych przez użytkowników lub mieszkańców. System taki powinien zapewnić, że dane przedsiębiorstwo, projekt lub plac budowy będą mogły stosować proaktywne podejście do zgłoszeń oraz lepiej rozpoznawać wszelkie słabe punkty w celu usprawnienia procesów i wzmocnienia środków prewencyjnych. Wiele spółek Grupy działających w różnych krajach stworzyło systemy ostrzegania będące uzupełnieniem łańcucha hierarchicznego i umożliwiające zgłaszanie niebezpiecznych zachowań lub sytuacji, w szczególności w odniesieniu do praw człowieka. Działania takie podjęte zostały przykładowo przez firmy w Ameryce Łacińskiej (Meksyk, Kolumbia, Argentyna, Brazylia), Australii, Kanadzie i Stanach Zjednoczonych, a także w Europie (Grecja, Albania, Niemcy, Holandia, Szwecja, Polska, Hiszpania, Wielka Brytania itd.). Mechanizmy te mogą przybierać formę adresu e-mail, linii telefonicznej lub specjalnego rozwiązania IT. Niektóre przedsiębiorstwa, takie jak LISEA we Francji czy Lamsac w Peru, posiadają punkt kontaktowy dostępny publicznie za pośrednictwem ich portali internetowych. W innych przypadkach zarządzanie zgłoszeniami zlecane jest niezależnemu podmiotowi trzeciemu. Jest tak w przypadku Seymour Whyte w Australii czy też spółki Lamsac.

Lokalnie mechanizmy te mogą być dostosowane do bardzo specyficznego kontekstu i mogą w nie zostać włączone niezależne podmioty trzecie. Przykładowo w Katarze oprócz istniejących systemów wewnętrznych, które umożliwiają pracownikom przekazywanie zgłoszeń we własnym języku osobom odpowiedzialnym za CSR lub Jakość, Bezpieczeństwo i Środowisko lub radzie pracowniczej, od końca 2017 r. istnieje również niezależny mechanizm składania skarg, który umożliwia pracownikom QDVC lub podwykonawcom zwracanie się do Międzynarodowej Organizacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), która następnie kieruje sprawę do QDVC lub VINCI. Mechanizm ten sprawdził się, ponieważ organizacja BWI rozpatrywała już skargi pracowników, w tym pracowników zatrudnionych przez podwykonawców.

Ponadto, o ile podmioty VINCI mogą działać jako zleceniodawcy, to bardzo często występują one również w charakterze podwykonawców lub usługodawców świadczących usługi dla zleceniodawców publicznych lub prywatnych. W takim przypadku spółki Grupy są zachęcane do włączenia się do mechanizmów wdrażanych przez swoich klientów.

4.4.5 Sprawozdanie z wdrażania i skuteczności wprowadzonych środków

W uzupełnieniu do zawartych w tej części dokumentu informacji na temat prowadzonych działań, przedstawiamy tutaj ogólne dane dotyczące wdrażania tego podejścia. Działania prowadzone przez Grupę obejmują coraz większą liczbę pracowników, w coraz większej liczbie krajów i mają one coraz bardziej kompleksowy charakter. Działania te są realizowane we wszystkich filiach w danym kraju w celu zachęcenia do wymiany doświadczeń między liniami biznesowymi i zapewnienia spójności systemu.

Wdrażanie ocen w zakresie praw człowieka w Grupie^(*)

- 57 spółek zależnych Grupy poddanych zostało ocenie od roku 2018 w 23 krajach.
- Oceny w zakresie praw człowieka przeprowadzone w latach 2018-2019 obejmowały ponad 12 500 pracowników Grupy, czyli niemal 11% ogółu zatrudnionych w Grupie poza Francją i 23% ogółu zatrudnionych w krajach niebędących członkami OECD.
- Przeprowadzone do tej pory oceny w zakresie praw człowieka objęły 35% stanu zatrudnienia w krajach uznanych przez Grupę za priorytetowe (w oparciu o uznane międzynarodowe wskaźniki i poziom obecności).

^(*) Plan działań na rok 2019 opiera się na danych na 31 grudnia 2018 r.

Ponadto niektóre sektory i linie biznesowe ustanowiły wskaźniki odnoszące się do wdrażania działań związanych z prawami człowieka i do oceny wyników. Przykładem jest spółka VINCI Construction Grands Projets, która na podstawie wyników oceny swoich projektów przez wyznaczoną w tym celu osobę ustaliła wskaźniki, które są comiesięcznie przedstawiane komitetowi zarządzającemu i monitorowane przez niego. Wskaźniki te obejmują zarówno przeprowadzone audyty i ich monitorowanie, jak i postępy w zakresie wyników i działania, które należy podjąć. Zgodnie z opracowanym przez VINCI mapowaniem ryzyka opartym na ośmiu skonsolidowanych międzynarodowych wskaźnikach (zob. pkt 4.4.1) priorytetowo traktowane są obecnie projekty zlokalizowane w krajach najbardziej narażonych na ryzyko. Do tej pory jednostka VINCI Construction Grands Projets przeprowadziła audyty w zakresie praw człowieka w odniesieniu do 14 swoich projektów i spółek zależnych w dziewięciu krajach. Sporządzane w razie potrzeby plany działania są regularnie monitorowane w ramach procesu ciągłego doskonalenia. Organizowane są również wizyty kontrolne.

Ponadto coroczne badanie w zakresie kontroli wewnętrznej w grupie VINCI odpowiadające wytycznym francuskiego urzędu nadzoru giełdowego (Autorité des marchés financiers), które przewidują, że spółka-matka musi upewnić się o istnieniu mechanizmów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w swoich spółkach zależnych, zostało w tym roku poddane przeglądowi w celu wzmocnienia jego komponentu związanego z prawami człowieka. Rozbudowane zostały kwestie dotyczące rozpowszechniania dokumentów ramowych i narzędzi Grupy, a także systemów zapobiegania ryzyku w odniesieniu do podwykonawców i agencji pracy tymczasowej. Wyniki badania są przedstawiane Zarządowi Grupy. Są one wykorzystywane zarówno do kontroli jak i do podnoszenia świadomości i stanowią podstawę do pogłębienia lub ukierunkowania przyszłych działań Grupy.

4.5 Należyta staranność w zakresie ochrony środowiska

Przedsiębiorstwa grupy VINCI wdrażają od wielu lat środki i procesy mające na celu wyeliminowanie i zmniejszenie wpływu swojej działalności na środowisko naturalne w krajach, w których prowadzą działalność. Grupa VINCI podkreśla swoje ambicje w zakresie ochrony środowiska naturalnego, rozszerzając działania wdrażane przez jej spółki w zakresie zarządzania ryzykiem poza obowiązki wynikające z przepisów prawa.

W obszarze środowiska naturalnego zagrożenia, które należy zidentyfikować i którym należy zapobiegać, są ze swej natury ściśle związane z kontekstem operacyjnym przedsiębiorstw i ich działalnością na danym terytorium oraz z wrażliwością otaczających je ekosystemów. W związku z tym w niniejszym dokumencie przedstawiono podejście do kwestii ochrony środowiska wdrożone na szczeblu Grupy, które jest następnie przekładane na działania operacyjne w poszczególnych sektorach z uwzględnieniem ich specyfiki.

Podejście VINCI w zakresie dochowania należytej staranności oraz wdrażane mechanizmy są dostosowane do polityki Grupy, a celem jest ich ciągłe doskonalenie. W świetle zdecentralizowanego modelu VINCI szczególne znaczenie mają zobowiązania poszczególnych przedsiębiorstw, dostosowane do specyfiki ich linii biznesowych i obszarów, w których prowadzą działalność.

4.5.1 Mapowanie głównych rodzajów ryzyka dla Grupy

a. Proces identyfikacji kluczowych wyzwań

W celu określenia głównych wyzwań środowiskowych związanych z działalnością Grupy od 2017 roku prowadzone jest ustrukturyzowane mapowanie ryzyka, opracowywane we współpracy z podmiotem zewnętrznym w celu zapewnienia jego kompletności i zastosowania właściwej metodologii. Proces ten będzie regularnie powtarzany. Mapowanie to opiera się na szczegółowej analizie działalności operacyjnej. Umożliwiło ono opracowanie w 2018 roku analizy zagrożeń, jakie działalność spółek VINCI może powodować dla środowiska. Zostało ono przeprowadzone we współpracy z kierownikami ds. środowiska VINCI przy zastosowaniu następującej metodologii:

- zagrożenia dla środowiska, które mogą powstać w całym łańcuchu wartości działalności VINCI, zostały określone na podstawie analizy ich istotności, wiedzy sektorowej i dodatkowych badań opartych na literaturze fachowej. W ten sposób zidentyfikowano około piętnastu zagrożeń dla środowiska związanych z prowadzoną działalnością.
- kierownicy ds. ochrony środowiska poszczególnych sektorów przeprowadzili klasyfikację zidentyfikowanego ryzyka na podstawie trzech kryteriów: jego nasilenia, prawdopodobieństwa wystąpienia i poziomu kontroli (w oparciu o istniejący system zarządzania, procesy i narzędzia stosowane do kontroli tego ryzyka).
- klasyfikacja ta pozwoliła na syntetyczne ujęcie właściwego i rezydualnego ryzyka środowiskowego na szczeblu Grupy i jej sektorów.

W 2019 r. kontynuowano prace w zakresie mapowania ryzyka w celu szczegółowego określenia aspektów operacyjnych i środowiskowych, które są źródłem głównych zagrożeń w podstawowych rodzajach działalności Grupy podzielonych na piętnaście kategorii. Takie podejście do ryzyka w podziale na linie biznesowe umożliwia dostosowywanie i uzupełnianie planów działania związanych ze specyficznymi i operacyjnymi zagrożeniami, które zostały zidentyfikowane. Za koordynację tej analizy odpowiedzialna była Dyrekcja ds. Środowiska Grupy we współpracy z kierownikami ds. ochrony środowiska i kierownikami operacyjnymi zidentyfikowanych linii biznesowych.

Określono również inne obszary działania będące uzupełnieniem procesu mapowania ryzyka: są nimi aspekty geograficzne oraz wpływ na środowisko w przypadku przedsięwzięć typu joint venture. Ponadto w 2020 roku kontynuowane będą działania zmierzające do włączenia kwestii ochrony środowiska do procesów w obszarze zakupów.

b. Główne wyzwania

W odniesieniu do głównych wyzwań środowiskowych, na które działalność spółek Grupy może mieć znaczący wpływ, wyznaczono trzy kategorie działań. Obejmują one cały cykl trwania projektów od przetargu, przygotowania placu budowy i wykonania prac do fazy eksploatacji. Dotyczą one również podwykonawców i dostawców.

Główne wyzwania	Opis	Najważniejsze rodzaje ryzyka
Zmiany klimatu	Trzy rodzaje działań przyczyniają się do zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych: - produkcja surowców (kruszyw, mieszanek asfaltowych, betonu itp.) koniecznych do realizacji projektów - transport materiałów, pracowników i klientów korzystających z infrastruktury objętej koncesją (autostrady, lotniska) - eksploatacja i utrzymanie infrastruktury i budynków. Ponadto wkład niektórych projektów w urbanizację i zabudowę gruntów może mieć wpływ na występowanie ekstremalnych zjawisk pogodowych (powodzie, fale upałów itp.).	- Przyczynianie się do zmian klimatu. - Nasilenie ekstremalnych zjawisk pogodowych.
Gospodarka o obiegu zamkniętym	Sektor budowlany zużywa znaczne ilości surowców (piasek, stal, asfalt, drewno, kruszywa itp.). Produkcja, przetwarzanie i utylizacja odpadów pochodzących z tej działalności oraz z działalności dostawców jest źródłem emisji gazów cieplarnianych, stwarza ryzyko degradacji środowiska naturalnego i jest źródłem uciążliwych czynników dla lokalnej ludności.	- Wyczerpywanie się zasobów naturalnych. - Ryzyko związane z produkcją, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów.
Ekosystemy	Działania budowlane i koncesyjne mogą mieć wpływ na środowisko naturalne, siedliska i gatunki w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. Lokalni mieszkańcy mogą być również narażeni na uciążliwe czynniki związane z placami budowy.	- Zanieczyszczenie wody. - Zanieczyszczenie hałasem. - Zanieczyszczenie gleby. - Zanieczyszczenie powietrza. - Zanieczyszczenie światłem. - Zubożenie i erozja gleby, zabudowa gruntów. - Narażenie i niszczenie gatunków. - Degradacja środowiska naturalnego. - Wyczerpywanie się zasobów wodnych.

4.5.2 Procedury oceny sytuacji spółek zależnych, podwykonawców i dostawców

a. Ocena sytuacji spółek zależnych i podwykonawców

Istnieją różne mechanizmy oceny, które odpowiadają na wymogi ustawodawcze, oczekiwania interesariuszy i/lub wymogi wynikające z procedur wewnętrznych Grupy.

• Systemy certyfikacji środowiskowej

Ustanowienie systemów zarządzania środowiskowego, w szczególności zgodnych z certyfikacją ISO 14001, jest najbardziej rozpowszechnionym systemem oceny w jednostkach Grupy. Gwarantują one solidny poziom zapobiegania ryzyku i kontroli dzięki corocznym audytom zewnętrznym. Wskaźnik objęcia działalności Grupy certyfikatem ISO 14001 wynosi od 50% do 100% przychodów (lub innego odpowiedniego zakresu) w zależności od sektora i jego produkcji. Odsetek ten rośnie z roku na rok (zobacz sekcja 3.1.1.2: Od zarządzania ryzykiem do możliwości, strona 222).

• Systemy kontroli ze strony podmiotów trzecich

Działania prowadzone przez Grupę i jej podwykonawców podlegają weryfikacji przez podmioty zewnętrzne:

- organy państwowe prowadzą kontrole w celu sprawdzenia prawidłowego stosowania przepisów na placach budowy
- klienci i inwestorzy regularnie zlecają biurom analiz wykonanie audytów środowiskowych na placach budowy w celu monitorowania przestrzegania przez Grupę jej zobowiązań ustawodawczych i umownych
- mieszkańcy i lokalne społeczeństwo obywatelskie w coraz większym stopniu monitorują place budowy, zwłaszcza gdy ustanawiane są środki konsultacji umożliwiające stowarzyszeniom partnerskim udanie się na teren budowy w celu sprawdzenia, czy zobowiązania są przestrzegane
- instytucje finansowe i międzynarodowe agencje finansujące prowadzą niekiedy specyficzny monitoring projektów o dużym znaczeniu dla środowiska naturalnego
- niezależne biura analiz prowadzą specyficzne kontrole, w ramach których dokonują weryfikacji na miejscu w celu sprawdzenia zgodności procesów składowania, przetwarzania i usuwania odpadów.

W przypadku stwierdzenia niezgodności w wyniku tych audytów lub systemów monitorowania odpowiedzialne za nie przedsiębiorstwa zobowiązane są do jak najszybszego ich wyjaśnienia i skorygowania.

• Systemy kontroli wewnętrznej

Działalność VINCI podlega również regularnym kontrolom wewnętrznym. Spółki Grupy dokonują pomiarów wpływu swoich projektów i działań na środowisko oraz sporządzają raporty na temat wewnętrznych i zewnętrznych zasobów wykorzystywanych w celu ochrony środowiska. Niezależnie od tego, czy działania prowadzone są przez spółki Grupy, czy przez podwykonawców, przeprowadzane są regularne wizyty kontrolne przez referentów ds. ochrony środowiska Grupy.

W przypadku gdy dany projekt stanowi poważne wyzwanie z punktu widzenia ochrony środowiska, w szczególności w odniesieniu do lokalnej różnorodności biologicznej, wprowadza się wzmocnioną kontrolę, którą sprawują kierownicy ds. środowiska we współpracy z przyrodnikami (biura analiz, placówki badawcze lub stowarzyszenia).

Ponadto na poziomie spółek zależnych i projektów wdrażane są różne systemy analizy i kontroli:

Sektory	Przykłady wewnętrznych systemów oceny
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none">– Kontrola środków ochrony fauny wokół autostrad oraz umowy w sprawie zarządzania i monitorowania zawarte z licznymi krajowymi i lokalnymi podmiotami (w szczególności z Ligą Ochrony Ptaków).– Kontrola prac realizowanych przez specjalistycznych usługodawców (uwzględniająca kryteria środowiskowe).– Dostępne publicznie oceny społeczno-gospodarcze i środowiskowe, tzw. „Loti”, dla nowych tras, przeprowadzane zgodnie z ustawą o transporcie krajowym.
VINCI Airports	<ul style="list-style-type: none">– Przeprowadzanie środowiskowych badań due diligence w odniesieniu do opracowywanych projektów w celu analizy i uwzględnienia ryzyka środowiskowego od początkowych etapów projektu.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none">– Ocena ryzyka oraz scentralizowany monitoring regulacyjny w zakresie BHP i ochrony środowiska w postaci specjalnego wewnętrznego narzędzia dla firm VINCI Energies.
Eurovia	<ul style="list-style-type: none">– Audyt wewnętrzny projektów ubiegających się o oznakowanie środowiskowe Excellence Environnement.– System wewnętrznych audytów jakości obejmujących element środowiskowy.– Monitoring regulacyjny poprzez specjalne narzędzie dla jednostki Eurovia.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none">– Audyt wewnętrzny projektów ubiegających się o oznakowanie Attitude Environnement (VINCI Construction France).– Wewnętrzna ocena ryzyka środowiskowego dla każdego projektu za pomocą kwestionariusza opartego na lokalnych przepisach i normie ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement).– Ocena podwykonawców, dostawców i partnerów po wykonaniu usług za pomocą specjalnego narzędzia wewnętrznego (VINCI Construction Terrassement i Dodin Campenon Bernard).

b. Ocena sytuacji dostawców

Jak wskazano w sekcji 2.2.3: „Uwzględnianie kryteriów środowiskowych i społecznych w zakupach Grupy” (strona 218), wdrożony został system oceny dostawców i podwykonawców, za którego rozpowszechnianie odpowiada zespół koordynacyjny Grupy ds. zakupów i który obejmuje następujące zagrożenia dla środowiska: wyczerpywanie się zasobów, zmiany klimatyczne, utrata różnorodności biologicznej i zanieczyszczenie środowiska naturalnego. Komitet ds. odpowiedzialnych zakupów opracował model listy kontrolnej wykorzystywanej do oceny ryzyka dla każdej kategorii zakupów. Ocena ta może prowadzić do wykluczenia z procedury przetargowej lub do zaproponowania planu działania wraz ze środkami weryfikacji jego realizacji. Dyrekcja ds. Zakupów Grupy wdraża kwestionariusz odpowiedzialnych zakupów podczas fazy zbierania ofert przetargowych. Ponadto od sześciu lat prowadzone są w niektórych jednostkach audyty u dostawców Grupy w zakresie odpowiedzialnych zakupów.

W odniesieniu do zakupów lokalnych szczególną uwagę zwraca się na dostawców materiałów, w szczególności poprzez wnioski o przekazanie informacji na temat śladu ekologicznego w trakcie procedur przetargowych (zawartość CO₂, materiały pochodzenia biologicznego itp.). Kryterium związane z uwzględnieniem ochrony środowiska w swoich praktykach jest coraz częściej brane pod uwagę przy wyborze dostawców, którzy podlegają regularnym kontrolom w tym zakresie, w szczególności w momencie odnawiania umów. W VINCI Construction France opracowano we współpracy z inżynierami z uczelni Ponts ParisTech konfigurator danych środowiskowych w celu dokładnego określenia wpływu na środowisko specjalistycznych betonów, w szczególności w zakresie emisji gazów cieplarnianych. Celem jest stworzenie możliwości generowania danych, które zespoły będą mogły wykorzystać w obliczeniach oceny cyklu życia (LCA).

Uzupełnieniem tego systemu są inne mechanizmy wdrożone na szczeblu sektorów lub filii, na przykład:

Sektor	Przykłady systemów oceny dostawców
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> - Przeprowadzanie due diligence w trakcie zbierania ofert przetargowych. - Ocena dostawców w trakcie realizacji usług poprzez specjalne narzędzia wewnętrzne. - Przeprowadzanie audytów dostawców.
VINCI Airports	<ul style="list-style-type: none"> - Opracowanie kryteriów środowiskowych, które mają być uwzględnione w umowach z podmiotami trzecimi.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> - Ocena dostawców poprzez platformę Ecovadis. - Ocena dostawców poprzez specjalne narzędzie wewnętrzne w Actemium.
Eurovia	<ul style="list-style-type: none"> - Doroczna ocena dostawców materiałów. - Specyficzne kryteria dla dostawców surowców (tworzyw sztucznych itp).
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> - Ocena dostawców, podwykonawców i partnerów po wykonaniu usług za pomocą specjalnego narzędzia wewnętrznego zawierającego kryterium środowiskowe (VINCI Construction Terrassement i Dodin Campenon Bernard): w 2019 r. przeprowadzono 289 ocen środowiskowych w VINCI Construction Terrassement, wobec całkowitej liczby 335 dostawców, podwykonawców i partnerów.

4.5.3 Dostosowane działania w celu ograniczania ryzyka lub zapobiegania poważnym naruszeniom

a. Polityki i procedury określone w celu zapobiegania ryzyku i ograniczania go w działalności operacyjnej

W odpowiedzi na główne wyzwania dla działalności VINCI wyznaczono ambicje środowiskowe Grupy do roku 2030. Zostały one podzielone na kluczowe cele i plany działań w trzech dziedzinach: zmian klimatycznych, gospodarki o obiegu zamkniętym i ochrony ekosystemów.

Dziedziny	Cele i działania
Zmiany klimatu	<ul style="list-style-type: none"> - Zmniejszenie bezpośredniego wpływu działalności Grupy, którego pierwszy etap wyznaczono na rok 2030, w celu redukcji bezpośredniej emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2) o 40% w wartościach bezwzględnych do 2030 r. (przy stałym zakresie działalności, nie uwzględniając przejęć). - Przyczynienie się do zmniejszenia pośredniego wpływu działalności poprzez działania w odniesieniu do emisji objętych zakresem 3 w obszarze działalności Grupy. - Włączanie odporności do stosowanych praktyk i rozwiązań w celu ułatwienia adaptacji do zmian klimatu.
Gospodarka o obiegu zamkniętym	<ul style="list-style-type: none"> - Ograniczenie wydobycia surowców pierwotnych na korzyść wykorzystania materiałów pochodzących z recyklingu. - Promowanie technik i materiałów budowlanych oszczędnych pod względem wykorzystania zasobów. - Usprawnienie sortowania i odzysku odpadów.
Ekosystemy	<ul style="list-style-type: none"> - Ocena czynników uciążliwych i incydentów środowiskowych w naszej działalności i zapobieganie im. - Zmniejszenie zużycia wody, szczególnie w miejscach narażonych na stres wodny. - Rozpoczęcie procesu zmierzającego do osiągnięcia celu „zerowej utraty netto” różnorodności biologicznej.

Na poziomie lokalnym systemy zarządzania środowiskowego umożliwiają stworzenie systemu zapobiegania ryzyku w jednostkach Grupy (patrz sekcja 3.1.1.2: Od zarządzania ryzykiem do możliwości, strona 222). Oprócz tych systemów, z których większość posiada certyfikację zgodną z normą ISO 14001, sektory, linie biznesowe i filie uczestniczą w inicjatywach i opracowują oznakowanie, w celu zapobiegania ryzyku specyficznemu dla swojej działalności. W 2019 roku 18 projektów Eurovia uzyskało wewnętrzny znak jakości środowiskowej Excellence Environnement obejmujący pięć obszarów: ochronę gleby i zasobów wodnych, zmiany klimatu, zarządzanie odpadami i ich odzysk, ochronę różnorodności biologicznej oraz uwzględnienie lokalnych mieszkańców.

Poszczególne sektory organizują również inicjatywy szkoleniowe i uświadamiające. Pracownicy i podwykonawcy są zaznajamiani z zagadnieniami środowiskowymi w trakcie kwadransu na rzecz środowiska na placach budowy. W 2019 r. zrealizowano 42 055 godzin szkoleń w zakresie ochrony środowiska, co stanowi wzrost o ponad 14% w porównaniu z 2018 r.

• Działania w zakresie łagodzenia skutków zmian klimatu i dostosowania do nich

W odniesieniu do zmian klimatu wdrażane są plany działań mające na celu ograniczenie bezpośredniej emisji gazów cieplarnianych przez Grupę. Niektóre działania są wspólne dla wszystkich spółek Grupy: stopniowa elektryfikacja floty pojazdów lekkich, szkolenia w zakresie ekologicznego stylu jazdy, modernizacja floty maszyn i pojazdów ciężarowych, zwiększenie wykorzystania energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych. Inne działania są specyficzne dla niektórych rodzajów działalności: zastąpienie ciężkiego oleju opałowego gazem ziemnym w procesach przemysłowych (Eurovia), obniżenie temperatury mieszanek asfaltowych (Eurovia), modulowanie temperatury budynków i terminali (VINCI Energies, VINCI Concessions), testowanie furgonetek napędzanych biogazem (VINCI Autoroutes), poprawa efektywności energetycznej zaplecza socjalnego (VINCI Construction), plan produkcji energii fotowoltaicznej na własne potrzeby o mocy 4,7 MWp wdrożony w Dominikanie (VINCI Airports) itp.

28%

Poziom redukcji intensywności emisji CO₂ w 2019 roku w porównaniu w rokiem 2009

Zagwarantowanie efektywności energetycznej budowanych i modernizowanych obiektów stanowi ważne wyzwanie dla Grupy. Firmy VINCI Construction wiedzą, jak sprostać oczekiwaniom najbardziej wymagających znaków i certyfikatów branży budowlanej, które wykraczają poza aktualne wymogi prawne. Firmy te są w stanie podejmować zobowiązania co do rzeczywistej efektywności energetycznej budynków (znak Oxygen®, który obejmuje 80 budynków we Francji), co jest zgodne z gwarancją efektywności energetycznej VINCI Energies w fazie eksploatacji. Dzięki oprogramowaniu do ekoprojektowania opracowanemu we współpracy z Ecole des Mines ParisTech zespoły VINCI Construction oferują również rozwiązania do prognozowania i kontroli zużycia energii w dostarczanych budynkach. W ten sposób firmy mogą przewidzieć zużycie energii w całym cyklu życia budynku.

Centralnym elementem rozwiązań będących odpowiedzią na wyzwania w zakresie zmian klimatu jest dostosowanie budynków do ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz rozwijanie wiedzy technicznej w celu wzmocnienia struktury obiektów. Grupa VINCI przeprowadziła prace badawcze dotyczące między innymi zapobiegania powodziom, adaptacji obszarów miejskich do okresów upałów oraz zarządzania miejskimi wyspami ciepła. Start-up Resalliance to działające wewnątrz Grupy biuro analityczne świadczące usługi w zakresie doradztwa, modelowania i zarządzania projektami w celu dostosowania projektów i regionów do zmian klimatycznych.

• Działania w zakresie ochrony surowców oraz ograniczania i odzysku odpadów

W dziedzinie gospodarki o obiegu zamkniętym firmy VINCI dążą do zmniejszenia zużycia surowców oraz do ograniczenia, sortowania i recyklingu coraz większej części odpadów wytwarzanych w ramach prowadzonej przez nie działalności.

Tworzenie platform recyklingu materiałów, w szczególności materiałów obojętnych, przyczynia się w sposób coraz bardziej systematyczny do rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym na placach budowy firm należących do Grupy. W ciągu dziesięciu ostatnich lat jednostka Eurovia wdrożyła podejście „Granulat+” („Kruszywa+”), które umożliwia odzysk surowców w szczególności dzięki innowacyjnym metodom przetwarzania i urządzeniom do sortowania i recyklingu. Na teren kamieniołomów trafiają materiały obojętne z wykopów oraz materiały z robót ziemnych i rozbiórki, co wpisuje się w działania na rzecz recyklingu materiałów.

Niemal **19%**
kruszyw asfaltowych wykorzystanych w
całkowitej produkcji działu Eurovia w 2019 r.

Aby osiągnąć cel „zera odpadów trafiających na wysypiska” VINCI Airports buduje zakłady sortowania dla swoich lotnisk w Brazylii i Dominikanie. Aby wesprzeć te działania, stworzono program podnoszenia świadomości w zakresie ograniczania i sortowania odpadów skierowany do użytkowników, pracowników i podwykonawców.

• Działania na rzecz ochrony ekosystemów

Ochrona ekosystemów jest przedmiotem uwagi firm VINCI, których celem jest unikanie, zmniejszanie i kompensowanie wpływu ich działalności na gatunki i ekosystemy już na etapie projektowania. Oprócz przestrzegania lokalnych przepisów, które są mniej lub bardziej kompleksowe, firmy VINCI analizują ryzyko na szczeblu projektów i wdrażają cały szereg środków i działań mających na celu ograniczenie zidentyfikowanych rodzajów ryzyka.

Na obszarach, gdzie zlokalizowana jest infrastruktura sektorów VINCI Autoroutes i Eurovia, instalowane są zbiorniki kanalizacyjne, aby umożliwić osadzanie się materiałów zawieszonych w wodzie opadowej i pochodzącej z odwadniania oraz uniknąć zanieczyszczenia sąsiednich cieków wodnych podczas jej odprowadzania, co następuje po sprawdzeniu jej jakości poprzez pobranie próbek. VINCI Airports systematycznie instaluje separatory węglowodorów w strefach wysokiego ryzyka na wszystkich swoich lotniskach.

Ponadto, aby ograniczyć zanieczyszczenie światłem i hałasem w związku z eksploatacją infrastruktury, wzdłuż autostrad regularnie instalowane są nieprzeźryste ekrany. Ponadto możliwe jest wprowadzenie dostosowanego oświetlenia (wiązki światła skierowane wyłącznie w stronę ziemi).

Podjęmowane są również szczególne wysiłki w celu jak największego ograniczenia stosowania środków ochrony roślin do utrzymania dróg. Zostało ono zmniejszone dziewięciokrotnie od 2008 r. i obecnie ogranicza się do trudno dostępnych obszarów i walki z gatunkami inwazyjnymi.

Grupa VINCI opiera się na wewnętrznej i zewnętrznej wiedzy eksperckiej z zakresu inżynierii środowiska, aby skompensować pozostałe działania mające wpływ na gatunki. Po wyczerpaniu wszystkich środków adaptacyjnych wdrażane są specyficzne środki odbudowy ekologicznej.

b. Polityka i procedury określone w celu zapobiegania ryzyku związanemu z dostawcami i ograniczania go

Dzięki dodatkowemu mapowaniu wyzwań środowiskowych w podziale na linie biznesowe przeprowadzonemu w 2019 r. możliwe jest określenie kategorii zakupów najbardziej wrażliwych z ekologicznego punktu widzenia. Kategorie te obejmują przede wszystkim zakup materiałów i energii, ze względu na ich duży wpływ na środowisko na początkowym etapie cyklu produkcyjnego (wyczerpywanie się zasobów naturalnych, duży wpływ na emisję dwutlenku węgla podczas produkcji), ale także inne kategorie w zależności od rodzaju działalności.

W 2019 roku na szczeblu Grupy opracowano i udostępniono praktyczny przewodnik dotyczący odpowiedzialnych zakupów. W przewodniku stwierdza się, że poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań na rzecz ochrony środowiska, klimatu i transformacji energetycznej stanowi dla Grupy jeden z filarów odpowiedzialnych zakupów.

Klauzule dotyczące ochrony środowiska są również stosowane na szczeblu lokalnym w umowach zawieranych przez dostawców z określonymi sektorami, liniami biznesowymi i filiami. Wszystkie umowy ramowe z europejskimi dostawcami i podwykonawcami VINCI Energies zawierają klauzule środowiskowe. W VINCI Autoroutes wszystkie zamówienia na usługi w Dyrekcji Zarządzania Projektami ASF zawierają jedną lub więcej klauzul dotyczących ochrony środowiska, a wszystkie duże zamówienia na roboty budowlane (przewyższające kwotę 500 000 euro) lub usługi intelektualne zawierają kompletne informacje o ochronie środowiska. Ponadto niektóre umowy z dostawcami VINCI Construction zawierają wymagania i specyfikacje środowiskowe, w szczególności w odniesieniu do betonu niskoemisyjnego. W VINCI Construction Terrassement standardowe umowy o podwykonawstwo również zawierają klauzule dotyczące ochrony środowiska.

100%
umów ramowych wdrożonych przez
jednostkę koordynującą ds. zakupów
zawierało co najmniej jedno kryterium
środowiskowe w 2019 r.

4.5.4 Mechanizmy ostrzegawcze i rejestracja zgłoszeń w Grupie

Grupa wdrożyła system ostrzegawczy, którym zarządza Dyrekcja Etyki i Należytej Staranności. Jego celem jest gromadzenie informacji o poważnych naruszeniach środowiska naturalnego za pośrednictwem specjalnej platformy internetowej. Jednocześnie w ramach rocznego procesu sprawozdawczego Dyrekcja ds. Środowiska monitoruje poważne incydenty środowiskowe, czyli takie zdarzenia, które wymagają interwencji eksperta zewnętrznego i których skutki wykraczają poza obszar kompetencji danej jednostki.

Na poziomie lokalnym spółki zależne, sektory i oddziały Grupy posiadają własne procedury ostrzegania kierownictwa o wystąpieniu incydentu środowiskowego w celu jak najszybszego wdrożenia środków naprawczych. Przykładowo w przypadku wystąpienia incydentów środowiskowych kierownicy ds. Środowiska przedsiębiorstw budowlanych muszą sporządzić szczegółowe raporty, które przekazywane są kierownictwu danego przedsiębiorstwa.

• Incydent Eole

W 2019 r. w fabryce betonu w Nanterre, która produkowała na potrzeby projektu „e-def Eole-La Défense”, doszło do rzadkiego incydentu eksploatacyjnego polegającego na niezamierzonym wycieku materiałów do Sekwany. Kierownictwo zakładu zostało poinformowane o tym wycieku i natychmiast wdrożyło niezbędne środki w celu jego zatrzymania.

Jednostka VINCI Construction przeprowadziła pełną diagnozę środowiskową i zaproponowała środki zaradcze i kompensacyjne. Diagnoza ta wykazała, że materiały przedostały się na powierzchnię 25 m² u podnóża nabrzeża, a objętość zdeponowanych materiałów wynosiła 2 m³. Była to szara woda obciążona piaskiem i śladami dezaktywowanego cementu.

Do końca 2019 roku wdrożone zostały następujące środki zaradcze i kompensacyjne:

- Środki zaradcze w postaci usunięcia 1,75 m³ piasku osadzonego u podnóża nabrzeża
- Środki kompensacyjne w postaci utworzenia w górnej partii rzeki tarliska gatunków litofilnych o powierzchni 25 m²

Środki towarzyszące, takie jak zwalczanie rdestowca japońskiego, gatunku inwazyjnego obecnego na nasypie po prawej stronie zakładu, a także utworzenie tarliska z roślinnością podwodną na prawym brzegu wyspy Fleurie są w trakcie realizacji.

Po tym incydencie prace nad analizą ryzyka w podziale na linie biznesowe przeprowadzone w ramach planu należytej staranności umożliwiły uzupełnienie istniejących analiz i w rezultacie lepsze dostosowanie planów działania do poszczególnych linii biznesowych.

4.5.5 Mechanizmy monitorowania wdrażania i skuteczności wprowadzonych środków

Monitorowaniem tych działań i oceną ich skuteczności kieruje Dyrekcja ds. Środowiska VINCI we współpracy z Dyrekcją Kontroli Wewnętrznej, Dyrekcją Etyki i Należytej Staranności oraz Dyrekcją Zakupów. Działania te są prowadzone na bieżąco przez wewnętrzne komitety zajmujące się głównymi wyzwaniami środowiskowymi dla Grupy (komitet ds. środowiska, zespół koordynujący ds. różnorodności biologicznej, grupa robocza ds. gospodarki o obiegu zamkniętym). Działania monitorujące i oceniające prowadzone są również dzięki sieci referentów środowiskowych Grupy, którzy odpowiadają w szczególności na pytania zawarte w corocznej sprawozdawczości środowiskowej, zawierającej około sześćdziesięciu wskaźników ilościowych zgodnych ze standardami Global Reporting Initiative. Jest to system wskaźników referencyjnych, który umożliwia ocenę polityki zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw. Sprawozdawczość roczna stanowi źródło cennych informacji, umożliwiając kierowanie działaniami ograniczającymi ryzyko środowiskowe związane z działalnością Grupy i monitorowanie ich. Zawiera ona również pewne dane dotyczące podwykonawców spółek Grupy.

96%

przychodów Grupy objętych sprawozdawczością środowiskową

Te prace związane z monitorowaniem i oceną są uzupełnieniem odnowionych ambicji VINCI w zakresie ochrony środowiska, które mają na celu wzmocnienie zobowiązań podjętych przez spółki Grupy i wyznaczają cele, które należy osiągnąć, aby ograniczyć wpływ działalności na środowisko naturalne. Ambicje te są regularnie poddawane przeglądowi przez Komitet Wykonawczy VINCI i Zarząd Grupy.

4.6 Mechanizm ostrzegania i rejestracja zgłoszeń w Grupie

• Mechanizm dostępny dla wszystkich interesariuszy

Grupa posiada system ostrzegania, który umożliwia każdej zainteresowanej osobie zgłoszenie poważnych nieprawidłowości związanych z kontekstem zawodowym, o których uzyskała osobiście wiedzę. Systemem ostrzegania Grupy objęte są następujące osoby fizyczne:

- Pracownicy spółek należących do grupy VINCI
- pracownicy zewnętrzni lub pracujący okazjonalnie dla spółek Grupy VINCI (tacy jak pracownicy tymczasowi, pracownicy podwykonawców, pracownicy dostawców, usługodawcy itp.)
- osoby fizyczne będące interesariuszami danego projektu – w sprawach związanych z obowiązkiem dochowania należytej staranności w kwestiach środowiskowych i społecznych.

• Mechanizm obejmujący wszystkie tematy

Zgłoszenie może odnosić się do następujących faktów:

- zachowania lub sytuacji sprzecznej z Kartą Etyki i Postępowania lub Kodeksem Postępowania Antykorupcyjnego Grupy VINCI
- zachowania lub sytuacji sprzecznej z Przewodnikiem po Prawach Człowieka VINCI lub poważnego naruszenia praw człowieka lub podstawowych wolności
- zachowania lub sytuacji sprzecznej z podstawowymi i niezbędnymi działaniami Grupy VINCI w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub poważnego zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa osób
- postępowania lub sytuacji sprzecznej ze zobowiązaniami Grupy VINCI w zakresie ochrony środowiska lub poważnej szkody dla środowiska.

- **Mechanizm wielokanałowy**

Istnieje kilka uzupełniających się kanałów zbierania zgłoszeń. Niezależnie od używanego kanału przekazywanie informacji odbywa się na zasadzie ścisłej poufności.


Pracownicy zwracają się w pierwszej kolejności do swojego bezpośredniego lub pośredniego przełożonego lub referenta jednostki, do której należą. Mogą oni następnie skorzystać z systemu ostrzegania swojej jednostki, jeśli takowy istnieje. Mogą również kontaktować się bezpośrednio z pełnomocnikiem ds. etyki Grupy lub skorzystać z cyfrowej platformy zgłaszania nieprawidłowości VINCI Integrity stworzonej pod koniec 2018 r., która uzyskała pozytywną opinię Europejskiej Rady Zakładowej i jest dostępna w intranecie. VINCI zobowiązuje się do zagwarantowania, że żaden pracownik Grupy nie zostanie ukarany, zwolniony lub poddany jakimkolwiek bezpośrednim lub pośrednim środkom dyskryminacyjnym ze względu na to, że w ramach mechanizmu ostrzegawczego dokonał zgłoszenia lub występował jako świadek, działając w dobrej wierze, w odniesieniu do faktów, o których uzyskał osobiście wiedzę podczas wykonywania swoich obowiązków, nawet jeśli po przeprowadzeniu dochodzenia zgłoszenie okaże się nieuzasadnione. Tożsamość osób objętych postępowaniem jest również ściśle chroniona.

Zewnętrzni interesariusze danego projektu mają dostęp do VINCI Integrity ze strony internetowej Grupy.


Mechanizmy te zapewniają wiarygodne i bezpieczne przekazywanie informacji.



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

 VINCI.Group

 VINCI

 @VINCI