







ŒUVRER POUR UN MONDE DURABLE





E. Informations sociales, sociétales et environnementales

À la fois investisseur, constructeur et opérateur de bâtiments et d'infrastructures, VINCI est un acteur majeur de la transformation des villes et des territoires. L'ambition du Groupe est de faire œuvre utile par ses réalisations et ses façons de faire, au quotidien et dans le temps long. Parce que ses réalisations ont un impact majeur sur les villes, les territoires et la qualité de vie de leurs habitants, VINCI vise une performance globale, à la fois technique, économique, environnementale, sociale et sociétale.

La démarche de performance globale de VINCI se conforme à deux principes complémentaires. Le premier est de diminuer l'impact environnemental des projets et d'optimiser dans la durée les retombées socio-économiques des activités du Groupe sur les populations et les territoires. Le second est d'imaginer, en liaison avec les parties prenantes de ses activités, les solutions d'utilité publique les plus efficaces dans une économie de rareté.

La démarche du Groupe s'est construite depuis 2012 autour du Manifeste VINCI, affirmant ses valeurs et engagements en matière de performance globale. Édité en 31 langues, il est le socle commun entre les différentes activités de VINCI et vise à aligner les actions de ses entités opérationnelles et de ses équipes partout dans le monde.

À la fois collective et volontariste, la démarche de performance globale de VINCI permet à chaque entité opérationnelle d'identifier ses priorités stratégiques liées à la performance sociale, sociétale et environnementale, formalisées ensuite en plans d'action.

L'année 2020, exceptionnelle du fait de la pandémie du coronavirus, a renforcé l'exigence de responsabilité environnementale, sociale et sociétale des entreprises de VINCI. Avec son modèle économique de temps long, ses métiers plus que jamais nécessaires et sa vision de la performance globale, le Groupe est équipé pour répondre aux enjeux du monde contemporain. Cette année, la priorité a été de préserver la santé de tous les collaborateurs et de ses clients, tout en mettant en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la continuité des activités. Malgré la crise sanitaire, les entreprises de VINCI ont continué à déployer chacun des domaines de l'ambition environnementale au sein de leur périmètre et à construire des plans d'action spécifiques à leurs enjeux.

Cette démarche est aussi abordée en pages 24 à 33 du présent document d'enregistrement universel. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet www.vinci.com, notamment celles concernant les initiatives illustrant les démarches innovantes des entités du Groupe par thématique et par enjeu.

Cette section présente la déclaration de performance extra-financière du groupe VINCI, publiée dans le cadre de l'entrée en vigueur en juillet 2017 des articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du décret suivant la transposition en droit français de la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières.

Cette déclaration de performance extra-financière est constituée des éléments suivants :

- le modèle d'affaires du Groupe, présenté dans la partie Évolution et stratégie du document d'enregistrement universel, pages 14 à 15;
- la description des principaux engagements du Groupe en matière de performance globale, présentée dans la partie Développement durable du document d'enregistrement universel, pages 24 à 33 ;
- la description des principaux risques extra-financiers, présentée dans la section D. Facteurs de risques et procédures de gestion du Rapport de gestion, pages 170 à 183 ;
- la description des démarches et plans d'action mis en œuvre par VINCI pour répondre à ses différents enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, et les résultats de ces démarches, incluant des indicateurs clés de performance, présentés dans ce chapitre.

Cette déclaration est complétée par le plan de vigilance du Groupe, dans le cadre de la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, pages 244 à 269. Il présente les principaux risques relatifs à la santé-sécurité, aux droits humains et à la préservation de l'environnement, détaille leur gouvernance, et le mécanisme d'alerte du Groupe.

Les enjeux RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) matériels ont été identifiés par la direction de l'Environnement et la direction de la Responsabilité sociétale, en concertation avec la direction de l'Audit et du Contrôle interne. Tous ces enjeux sont matériels tant pour la branche concessions que pour la branche contracting à des degrés différents en fonction des thématiques. Les enjeux environnementaux ont également été soulignés à travers une analyse de matérialité et la réalisation d'interview d'une quarantaine de parties prenantes internes et externes, réalisées en 2018. Ces enjeux matériels, leurs actions et leurs indicateurs clés de performance associés sont présentés dans le tableau de synthèse, page suivante. Ce tableau complète les risques extra-financiers présentés dans la section D. Facteurs de risques et procédures de gestion, pages 170 à 183.

Rapport de gestion du Conseil d'administration Informations sociales, sociétales et environnementales

Tableau de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

			Indicatorus -14-		matérialité*	Tueitarrant
Enjeux	Démarche de VINCI	Plan d'action	Indicateurs clés de performance	Contracting	Concessions	Traitement au sein de la section E
La santé, la sécurité et la sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants	- Objectif « zéro accident » à tous les niveaux Mise en place d'une « culture sécurité » dans l'ensemble du Groupe Prévention santé-sécurité dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.	- Réseau de préventeurs dans les pôles de métiers. - Formations dédiées à l'hygiène et à la sécurité. - Cartographie des risques majeurs au sein du Groupe. - Procédure de remontées et analyse des presque-accidents, accidents graves et accidents mortels.	- Objectif de tendre vers le « zéro accident ». - Part des entreprises n'ayant à déplorer aucun accident du travail avec arrêt. - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (salariés et personnel intérimaire). - Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (salariés).	•••	•••	1.2 Pages 190-193
L'employabilité et le développement des compétences	- Favoriser l'employabilité durable par le développement des compétences et le partage des fruits de la performance.	- Campagne marque employeur et travail sur l'intégration des nouveaux collaborateurs Outils innovants de développement des compétences Développement de programmes de formation complémentaires entre le Groupe et les pôles de métiers Dispositif ambitieux d'actionnariat salarié et autres avantages sociaux.	- Part des emplois durables dans les recrutements. - Nombre moyen d'heures de formation par salarié. - Part représentée par l'ensemble des avantages sociaux dans la valeur ajoutée du Groupe. - Part de l'effectif couvert par le dispositif Castor.		•••	13 Pages 194-198
Le dialogue social	- Assurer la continuité du dialogue social via une organisation décentralisée au plus près des métiers. - Favoriser l'innovation sociale et la création de nouvelles formes de dialogue.	- Mise en place d'une plate-forme électronique d'échanges du comité d'entreprise européen Formations innovantes des membres du comité de groupe et du comité d'entreprise européen Commission RSE du comité d'entreprise européen Commission de concertation découlant du comité de groupe Accords collectifs.	Part des employés représentés par des représentants du personnel. Part des effectifs couverts par des accords collectifs hors de France. Nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel.	•	••	1.4 Pages 198-200
L'inclusion et la diversité	- Objectif d'inclusion globale : prévention de toute forme de discrimination et promotion de l'égalité des chances Développement d'une culture de la diversité Promotion de l'égalité femmes-hommes Accompagnement des personnes en situation d'inaptitude.	Réseau d'animateurs diversité. Formations pour développer le management inclusif. Outil d'autodiagnostic sur les discriminations. Labellisation de certaines entreprises du Groupe. Objectifs concernant la place des femmes dans l'encadrement et parmi les cadres dirigeants. Travail sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.	- Objectifs : augmenter à 28 % la part des femmes, promues ou recrutées, accédant à des fonctions managériales, et porter à près de 17 % la part des femmes membres des comités de direction Nombre d'entreprises labellisées en matière de diversité Index de l'égalité femmeshommes en France Part des femmes managers Part des femmes parmi les cadres dirigeants (comités de direction, comités Exécutifs) Part de managers et de non-managers en situation de handicap.	••	••	1.5 Pages 200-203
La contribution socio- économique du Groupe dans les territoires	- Ancrage et développement des territoires, travail sur l'acceptabilité des projets développés par le Groupe. - Maintien de la cohésion sociale des territoires par le biais de l'insertion. - Relations entretenues avec la société civile.	- Mesure de l'empreinte socio-économique des activités en France et pour un certain nombre de grands projets Poursuite de VINCI Insertion Emploi (ViE), et du programme Give Me Five et autres actions en faveur de l'insertion Engagement des collaborateurs et soutien à des initiatives via les fondations du Groupe Dialogue, concertation et échange avec les parties prenantes, acteurs des territoires, clients et usagers.	- Nombre d'emplois soutenus en France et contribution au PIB. - Nombre de personnes suivies en insertion par ViE. - Nombre d'heures d'insertion ViE. - Nombre de joint-ventures sociales. - Montant total versé par les fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion. - Montant exceptionnel versé à la Fondation pendant la crise de la Covid-19.		•	2.1 Pages 203-210
Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants	- Développement d'une démarche d'achats responsables - Accompagnement du développement des fournisseurs et sous-traitants - Prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe.	Renforcement de la gouvernance des achats responsables. Publication d'un guide pratique des achats responsables. Mise en place d'outils et de formations. Mise en place d'un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs et de plans de progrès RSE. Renforcement de la vigilance et de la mâtrise du risque social dans la sous-traitance.	- Part des achats réalisés localement. - Part des achats intégrant des critères d'achats responsables. - Part des entreprises PME référencées par le Groupe. - Nombre de personnes sensibilisées à la démarche d'achats responsables.		••	2.2 Pages 210-213
Les droits humains	- Engagement à respecter les droits et à prévenir toute atteinte grave pour les personnes et les communautés locales pouvant être impactées par les projets de VINCI.	- Analyse et cartographie des risques droits humains liés aux activités Publication du <i>Guide VINCI des droits humains</i> Module de formations et d'e-learning Mise en place de dispositifs de prévention et d'évaluation Poursuite de projets pilotes sur le recrutement éthique Mise en place d'un socle de protection sociale pour tous les salariés du Groupe.	- Taux de diffusion du Guide VINCI des droits humains Part des effectifs couverts par les évaluations droits humains dans les pays hautement prioritaires Nombre d'entités et de pays couverts par les évaluations droits humains Objectif de couvrir, par les évaluations droits humains, 100 % des effectifs présents dans les pays identifiés comme hautement prioritaires.	•••	•••	2.3 Page 213

^{*} Sur une échelle de 1 à 3, allant d'un niveau de matérialité modéré à très élevé.

(1)

Niveau de matérialité*

Enjeux	Démarche de VINCI	Plan d'action	Indicateurs clés de performance	Contracting	Concessions	Traitement au sein de la section E
L'éthique des affaires	- Approche pédagogique transversale pilotée au plus haut niveau du Groupe Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption, Guide VINCI des droits humains et déclaration Santé et sécurité au travail Démarche d'acculturation globale et d'exemplarité des managers.	- Club Éthique et conformité Club des référents RGPD Formations éthique en e-learning et en présentiel Déploiement des documents cadres (Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption, etc.) Dispositif d'alerte, plate-forme VINCI Integrity Processus d'évaluation des tiers sous forme de questionnaire et d'audit qualité.	- Nombre de collaborateurs formés à l'éthique.	•••	***	2.4 Pages 214-216
Le changement climatique	- Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur en favorisant la réduction d'émissions de gaz à effet de serre indirectes Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.	- Intégration de la démarche d'éco-conception sur tout le cycle de vie du projet Transformation de la flotte de véhicules Modernisation du parc d'engins et poids lourds Recours aux énergies renouvelables via l'autoconsommation d'électricité, l'achat de Power Purchase Agreement (PPA) et de garanties d'origine Réduction des émissions liées à l'usage des matériaux dans les projets Agir sur la performance énergétique des ouvrages Encourager les solutions de mobilité bas carbone et d'énergie décarbonée.	- Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 en teq CÓ ₂). - Nombre de bornes électriques installées sur le réseau autoroutier français Intensité énergétique en MWh/CA Suivi des consommations énergétiques Quantité d'électricité d'origine renouvelable (en MWh).	•••	•••	3.2 Pages 221-230
L'économie circulaire	- Favoriser les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets Développer l'offre de matériaux recyclés afin de limiter l'extraction de matériaux vierges.	- Utilisation de matériaux recyclés et limitation de l'extraction de matériaux vierges Utilisation de matériaux issus du réemploi ou réutilisés Utilisation de béton bas carbone et de matériaux biosourcés Amélioration des taux de valorisation des déchets Développement de techniques et matériaux sobres en ressources naturelles Mise en place de plates-formes de recyclage des déchets de chantiers de construction chez Eurovia Développement de solutions d'économie circulaire Dialogue avec les parties prenantes et collaboration avec des associations professionnelles sur les impacts environnementaux des matières premières.	- Quantité d'enrobés recyclés utilisés pour la maintenance des réseaux de VINCI Autoroutes Répartition des déchets dangereux et non dangereux Pourcentage de valorisation des déchets dangereux et non dangereux et non dangereux au sein des concessions Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés chez Eurovia Nombre de plates-formes de recyclage de déchets de chantiers chez Eurovia Pourcentage de production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats chez Eurovia.		•	3.3 Pages 230-235
Les milieux naturels	- Prévenir les nuisances et incidents environnementaux en systématisant un plan de management environnemental dans toutes les activités du Groupe Optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.	- Développement de partenariats avec des associations, des centres de recherche ou des bureaux d'études sur des sujets relatifs à la protection de la biodiversité Réduction des nuisances sonores et de la pollution lumineuse Prévention de la pollution de l'eau Optimisation de la consommation de l'eau en zone de stress hydrique Lutte contre l'artificialisation des sols Limitation de la fragmentation des habitats et maintien de la continuité écologique Restauration écologique des zones humides et des cours d'eau Lutte contre les espèces exotiques envahissantes et volonté de favoriser le végétal local.	- Nombre de partenariats en cours Pourcentage du linéaire en France équipé de systèmes de protection contre les pollutions accidentelles Consommations d'eau achetée et d'eau forée en mètres cubes Pourcentage de réduction d'utilisation des produits phytosanitaires au sein des concessions Nombre de passages pour petite et grande faunes et sections clôturées en kilomètres mises en place sur les réseaux de VINCI Autoroutes Pourcentage de carrières ayant créé une commission locale de concertation et de suivi Pourcentage de carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux.		•••	3.4 Pages 235-243

^{*} Sur une échelle de 1 à 3, allant d'un niveau de matérialité modéré à très élevé.

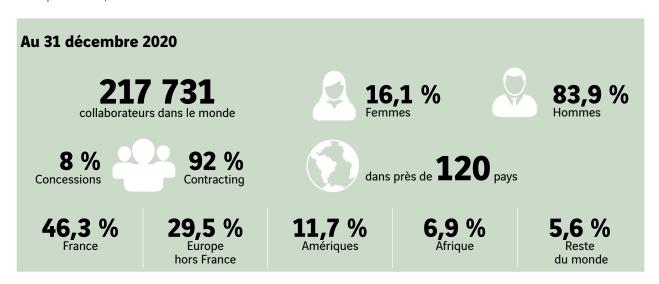
1. Performance sociale

1.1 Les collaborateurs, premiers garants de la performance du Groupe

La politique de développement économique de VINCI repose sur la complémentarité de ses métiers, alliant des activités à la fois de court terme et de long terme, exercés au travers d'une organisation décentralisée dont la performance repose sur la valeur de son patrimoine humain. Le mode de fonctionnement de VINCI donne ainsi priorité aux femmes et aux hommes sur les systèmes, et considère qu'il ne peut y avoir de réussite économique durable sans un projet humain ambitieux.

1.1.1 Effectifs

Présent dans plus d'une centaine de pays en 2020, l'effectif de VINCI a légèrement diminué, passant de 222 397 salariés en 2019 à 217 731 salariés en 2020. Cette diminution de 2,1 % s'explique du fait de la crise sanitaire, qui a affecté les activités du Groupe et, en particulier, la création nette d'emploi. Malgré cela, les projets et opérations ont continué ou ont repris progressivement, permettant le maintien des effectifs. Le Groupe accorde une attention particulière aux conséquences potentielles de la crise sanitaire sur ses activités futures. Une recrudescence des épisodes de crise, leur ampleur, leur durée et les mesures de confinement associées pourraient avoir une incidence sur les chiffres des effectifs. Au 31 décembre 2020, la part des effectifs en Europe représente 75,8 % et celle hors d'Europe est de 24,2 %.



Au 31 décembre 2020, l'effectif global de VINCI se compose de 43 651 managers (20 % de l'effectif) et de 174 080 non-managers (80 % de l'effectif). La proportion de femmes au sein des effectifs est restée stable entre 2019 et 2020 à 16,1 % (16 % en 2019). Quant à la part des femmes managers, elle a augmenté, passant de 20,3 % en 2019 à 21,1 % en 2020 (voir paragraphe 1.5 : L'inclusion et la diversité, page 201, à propos des objectifs et des actions mis en place concernant la place des femmes dans le Groupe).

Répartition de l'effectif par catégorie, par sexe, par métier au 31 décembre 2020 (*)

				20	20			2019				
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution	
Managers	1 088	1 533	454	16 468	6 158	17 105	845	43 651	20,0 %	43 127	1,2 %	
Hommes	684	1 006	308	13 506	5 188	13 315	449	34 456	78,9 %	34 358	0,3 %	
Femmes	404	527	146	2 962	970	3 789	396	9 194	21,1 %	8 769	4,8 %	
Autres	-	-	-	-	-	1	-	1	0,0 %	-	0,0 %	
Non-managers	4 837	8 488	1 156	67 262	38 267	53 544	526	174 080	80,0 %	179 270	(2,9 %)	
Hommes	2 811	5 884	625	58 504	34 009	46 308	152	148 293	85,2 %	152 351	(2,7 %)	
Femmes	2 026	2 604	531	8 758	4 258	7 234	374	25 785	14,8 %	26 919	(4,2 %)	
Autres	-	-	-	-	-	2	-	2	0,0 %	-	0,0 %	
Total	5 925	10 021	1 610	83 730	44 425	70 649	1 371	217 731	100,0 %	222 397	(2,1 %)	
Hommes	3 495	6 890	933	72 010	39 197	59 623	601	182 749	83,9 %	186 709	(2,1 %)	
Femmes	2 430	3 131	677	11 720	5 228	11 023	770	34 979	16,1 %	35 688	(2,0 %)	
Autres	-	-	-	-	-	3	-	3	0,0 %	-	0,0 %	

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

Répartition des effectifs par âge au 31 décembre 2020

- 20 548 collaborateurs de moins de 25 ans (9 % des effectifs totaux)
- 55 637 collaborateurs de 26 à 35 ans (26 % des effectifs totaux)
- 84 356 collaborateurs de 36 à 50 ans (39 % des effectifs totaux)
- 57 190 collaborateurs de plus de 50 ans (26 % des effectifs totaux)

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle au 31 décembre 2020, et évolution (*)

				2	020					2019	Évolution
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	%
France	5 925	973	532	36 925	23 961	31 090	1 354	100 760	46,3 %	101 049	(0%)
Royaume-Uni	-	1 837	-	896	2 962	5 389	-	11 084	5,0 %	12 426	(11%)
Allemagne	-	-	26	11 713	3 715	405	8	15 867	7,3 %	15 834	0%
Benelux	-	-	-	5 934	530	193	5	6 662	3,0 %	6 626	1%
Europe centrale et orientale	-	1 554	42	3 367	5 273	3 827	-	14 063	6,5 %	14 851	(5%)
Autres pays d'Europe	-	2 905	108	11 929	471	1 254	4	16 671	7,7 %	16 716	(0%)
Europe hors France	-	6 296	176	33 839	12 951	11 068	17	64 347	29,5 %	66 453	(3%)
Amériques	-	1 349	807	7 232	7 513	8 481	-	25 382	11,7 %	25 309	0%
Afrique	-	-	-	2 194	-	12 836	-	15 030	6,9 %	16 523	(9%)
Reste du monde	-	1 403	95	3 540	-	7 174	-	12 212	5,6 %	13 063	(7%)
Total	5 925	10 021	1 610	83 730	44 425	70 649	1 371	217 731	100%	222 397	(2%)

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

1.1.2 Nature des contrats de travail et évolution

Les effectifs de VINCI ont légèrement baissé en 2020 comparé à 2019. À fin 2020, 189 462 personnes sont en contrat durable et 28 269 personnes disposent d'un contrat non permanent (tel qu'un contrat à durée déterminée pour la France). Le recours à l'intérim permet de faire face à l'évolution de l'activité. En 2020, celui-ci a concerné 19 596 personnes (en équivalent temps-plein), dont 10 598 en France, soit une diminution de 31 % par rapport à 2019, due à la situation exceptionnelle de la crise sanitaire. VINCI favorise l'intégration des jeunes en alternance. Le Groupe a renouvelé son engagement en signant une tribune aux côtés de grandes entreprises en faveur du développement des formations en alternance. VINCI a permis, sur l'année 2020, à 5 983 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe.

Répartition de l'effectif par nature de contrat et par métier au 31 décembre 2020, et évolution (1)

		2020									
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents (2)	5 780	9 633	1 309	76 469	40 823	53 169	1224	188 407	87 %	190 584	(1 %)
Contrats à durée de chantier ⁽³⁾	-	-	-	201	125	729	-	1 055	0 %	1 162	(9 %)
Contrats non permanents (4)	80	369	277	3 726	2 112	15 383	60	22 007	10 %	24 296	(9 %)
Alternance	65	19	24	3 334	1 365	1 368	87	6 262	3 %	6 355	(1 %)
Total	5 925	10 021	1 610	83 730	44 425	70 649	1 371	217 731	100%	222 397	(2 %)
Travailleur intérimaire en équivalent temps-plein	4	283	11	5 917	2 997	10 353	31	19 596	9 %	28 471	(31 %)

⁽¹⁾ Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020. (2) Contrats à durée indéterminée pour la France.

1.1.3 Organisation du travail

Heures travaillées

Les heures totales travaillées en 2020 sont de 365 millions, dont 21 millions d'heures supplémentaires. Comparée à 2019 (389 millions d'heures travaillées, dont 24 millions d'heures supplémentaires), la baisse des heures travaillées s'explique par la crise sanitaire liée au coronavirus et les mesures de confinement. En France, les heures travaillées baissent de 7 % avec l'arrêt des chantiers en mars et leur reprise progressive fin avril. Pour certains pôles de VINCI, cette baisse d'activité se traduit par une diminution importante des heures travaillées due à l'activité partielle.

⁽³⁾ Type de contrat spécifique à la France. (4) Contrats à durée déterminée pour la France.

Absentéisme

Sur les 49 millions de journées travaillées dans le monde, 7 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2020, l'absentéisme représentant près de 15 % des jours travaillés (7 % en 2019). Au total, les absences ont augmenté de 90,8 % en 2020. La part des absences à cause de l'activité partielle augmente de 8 605 % du fait de la crise sanitaire. Le Groupe et les entreprises ont eu recours à l'activité partielle pour faire face à la baisse d'activité.

Répartition des jours d'absence par motif, et évolution (*)

				2	020					2019	2020/2019
(en nombre de jours calendaires)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Maladie non professionnelle	121 794	109 582	12 416	1 127 053	636 717	655 086	15 240	2677 888	37,3 %	2 277 444	17,6 %
Accident du travail	4 497	4 284	1 039	37 572	43 106	63 978	727	155 203	2,2 %	149 603	3,7 %
Accident de trajet	513	2 428	49	10 548	7 834	10 170	339	31 881	0,4 %	31 768	0,4 %
Maladie professionnelle reconnue	2 409	1 003	-	15 756	13 447	32 977	-	65 592	0,9 %	63 245	3,7 %
Maternité/paternité	5 414	36 811	3 934	154 139	64 951	102 107	9 159	376 515	5,2 %	349 475	7,7 %
Activité partielle (chômage partiel)	12 033	757 149	17 571	669 021	668 929	787 308	9 892	2921 903	40,7 %	33 564	8 6 0 5 %
Intempéries	-	-	-	13 107	134 733	40 331	-	188 171	2,6 %	170 498	10,4 %
Autres causes	12 246	23 151	1 825	214 900	193 920	317 337	4 365	767 744	10,7 %	691 017	11,1 %
Total	158 906	934 408	36 834	2 242 096	1 763 637	2 009 294	39 722	7 184 897	100,0 %	3766614	90,8 %

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

Préservation de l'emploi

La crise sanitaire a eu des impacts différents selon les activités du Groupe. La première période de confinement a été marquée par une baisse d'activité plus ou moins importante selon les pôles et selon les pays. La France a été le pays le plus touché. Ont alors été mises en œuvre au sein du Groupe les mesures suivantes : pose des RTT et des congés payés, recours à l'activité partielle. Dans les secteurs les plus touchés comme les aéroports, des mesures telles que le gel des embauches, l'arrêt des heures supplémentaires ou la limitation du recours aux prestataires externes ont également été prises, mesures pouvant être complétées selon les cas par l'internalisation d'activités, la modification du temps de travail et de la rémunération, le recours à l'activité partielle de longue durée, la mise en place d'un accord de performance collective, ou le recours à une rupture conventionnelle collective, à un plan de départ volontaire ou à un plan de restructuration. La mise en œuvre de ces diverses mesures au cas par cas, en fonction des réalités et contraintes locales, a permis de préserver la majorité des emplois au sein du Groupe, puisque la baisse des effectifs s'est limitée à 2,1 % entre fin 2019 et fin 2020.

Lorsque le contexte économique est difficile, avec des activités par nature non délocalisables, les dirigeants et les responsables des ressources humaines de VINCI se mobilisent pour organiser au mieux la solidarité économique et sociale, via notamment les dispositifs de mobilité et de reclassement possibles grâce au fort maillage du Groupe. L'entreprise sociale intégrée, VINCI Insertion Emploi (VIE), qui agit pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, a mobilisé ses compétences en 2020 pour accompagner les collaborateurs dans une logique de parcours professionnel durable. De même, lors des opérations de croissance externe, le Groupe s'efforce de maintenir les équipes en place, gardiennes des compétences et du savoir-faire, pour développer l'activité, mutualiser les outils et impulser le fonctionnement en réseau du Groupe. Certaines sociétés du Groupe sont parfois amenées, conjoncturellement, à organiser des reclassements internes et à mettre en œuvre des plans de licenciements. Enfin, pour les grands chantiers, les sociétés du Groupe gèrent des opérations importantes de démobilisation et de réaffectation de personnel. La direction des Ressources humaines de VINCI effectue mensuellement, avec les directions des Ressources humaines opérationnelles, une revue des sites sensibles en termes d'activités et d'emplois, en France comme à l'international, et définit avec elles les politiques adaptées en matière d'emploi.

1.1.4 Embauches et départs

Le taux de rotation du personnel, autour de 23 % en 2020 (28 % en 2019), s'explique par la fin des contrats de chantiers, notamment à l'international, et traduit une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

Dans le monde, la part des emplois durables dans les recrutements (contrats permanents, contrats à durée indéterminée, contrat à durée de chantier) est passée de 54,6 % en 2019 à 53,6 % en 2020. VINCI a poursuivi en 2020 sa politique de recrutement, notamment auprès des jeunes, en recrutant 5 031 d'entre eux, soit 19 % des recrutements en emploi durable de l'année. VINCI a embauché durant l'année 48 940 personnes dans le monde, dont 26 237 en emploi durable (8 681 en France).

VINCI favorise le développement de l'emploi de salariés locaux ainsi que les mobilités internes. En 2020, 2 265 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne (2 448 en 2019), dont 94 % d'une mobilité intra-pôle et 6 % d'une mobilité inter-pôles.

Motifs de départ

Les activités de la branche contracting se développent dans le cadre de chantiers ou d'opérations d'une durée relativement limitée. Elles mobilisent de nombreux collaborateurs, dont les contrats arrivent à échéance à la fin d'un projet ou qui souhaitent évoluer dans des entreprises locales afin de réduire leurs déplacements. Dans les activités de concession, notamment autoroutières, les variations saisonnières d'activité expliquent également le nombre de départs, indiqués sous la qualification de « fins normales de contrat ». Dans le contexte de crise en 2020, VINCI s'est efforcé de préserver l'emploi en limitant à 2 % la baisse des effectifs globaux. Les licenciements économiques ont tout de même augmenté en 2020, majoritairement dans les aéroports qui ont connu une très forte baisse du trafic aérien. En particulier, l'aéroport de Londres Gatwick a annoncé un plan de restructuration.

Nombre de départs par motif par pôle, et évolution (1)(2)

				20	20					2019	2020/2019
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrats ⁽³⁾	583	1673	67	3438	3316	12154	144	21375	41%	22870	(7 %)
Démissions	33	414	126	4 982	2 387	4 250	50	12 242	24 %	15 571	(21 %)
Licenciements économiques	-	1 550	1	495	505	808	-	3 359	7 %	1903	77 %
Autres licenciements	37	134	22	3 439	1 591	2 153	29	7 405	14 %	7 2 5 3	2 %
Autres motifs (4)	74	698	104	3040	947	2 2 2 2 5	102	7 190	14 %	6702	7 %
Total	727	4 469	320	15394	8746	21 590	325	51571	100 %	54299	(5 %)

- (1) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.
- (2) Hors variation de périmètre.
- (3) Fin de CDD, fin de chantier, retraite, fin de contrat en alternance.
- (4) Dont rupture de période d'essai, perte partielle d'activité, rupture conventionnelle de contrat (pour la France) et autres.

1.2 Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants

1.2.1 Démarche et mesures de prévention santé-sécurité

Assurer à ses salariés une sécurité optimale est un enjeu majeur pour VINCI compte tenu de la nature de ses activités. L'objectif de « zéro accident » reste la priorité du Groupe. Cet objectif, rappelé dans le Manifeste VINCI, s'applique à l'ensemble des intervenants de chantiers et d'exploitations, qu'ils soient salariés, intérimaires ou sous-traitants. Les dispositifs de prévention santé-sécurité en place dans le Groupe et la déclinaison, au niveau des métiers, des éléments présentés ci-après sont détaillés dans le plan de vigilance (voir paragraphe 4.3 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 246).

Afin de tendre vers cet objectif, la démarche de santé-sécurité de VINCI repose sur la responsabilité directe des managers, garants de la diffusion d'une culture sécurité partagée avec l'ensemble des collaborateurs. Une attention particulière est à ce titre portée à leur formation. Le dispositif opérationnel repose également sur un réseau de plus de 2 500 collaborateurs dans la fonction santé-sécurité à travers l'ensemble du Groupe (responsables, animateurs, experts, etc.). Les politiques et dispositifs de prévention se déclinent au quotidien en de multiples types d'actions et de programmes, qui vont de l'analyse des risques, en amont, à l'actualisation et à la diffusion de référentiels sécurité, en passant par les quarts d'heure sécurité associant tous les intervenants d'un chantier, à la remontée et l'analyse des presque-accidents et accidents et de leurs causes racines, ou encore les formations adaptées aux métiers et aux typologies de sites et contextes d'opération. Des actions spécifiques et transverses en faveur de la lutte contre les addictions (alcool et drogue) ou encore pour la sensibilisation au risque routier sont également conduites. Les pôles de métiers de VINCI définissent et mettent en œuvre ces démarches et actions sur leur périmètre respectif, en fonction des risques et enjeux identifiés dans leurs métiers. Pour promouvoir une culture sécurité commune, des évènements mondiaux sont organisés régulièrement dans tous les pôles de VINCI. Enfin, de nombreux outils digitaux permettent les remontées de situations à risque, de presque-accidents et d'accidents. Des modules d'e-learning ont également été mis en place. Ces formations en ligne s'ajoutent aux formations techniques et métiers dispensées par les experts et centres dédiés.

Au niveau du Groupe, la démarche de prévention est animée par la coordination Santé-sécurité qui réunit les directeurs des réseaux santé-sécurité des différents pôles du Groupe. Sa mission est de faciliter l'échange de bonnes pratiques, de fiabiliser les indicateurs et d'envisager de nouvelles voies de progrès. VINCI adhère par ailleurs à l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi) et à la Fondation pour une culture de sécurité industrielle (Foncsi) afin de participer et de contribuer au financement de la recherche sur la sécurité du futur. Au plus près du terrain, les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions santé-sécurité auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité.

Plus de **1 million** d'heures de formation sur les thèmes hygiène, santé et sécurité chaque année

Les représentants du personnel sont des acteurs clés de la prévention. La déclaration *Santé et sécurité au travail*, qui sert de cadre de référence à la démarche de VINCI, a été signée par le président-directeur général et le secrétaire du comité d'entreprise européen. Elle rappelle l'importance de l'engagement sur l'objectif « zéro accident » et les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre : analyse des risques, port des équipements de protection, application des procédures, modes opératoires et organisation du travail, sensibilisation et formation à la sécurité. La déclaration affirme la conviction partagée que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité. Les représentants du personnel de chaque entité doivent pouvoir être forces de proposition quant aux actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et la prévention des accidents du travail et des risques professionnels. Au niveau du Groupe, le sujet est à l'ordre du jour de toute réunion du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen. Le dialogue social sur ces deux thèmes est également développé au plus près du terrain dans chacune des activités, comme le montre notamment le partenariat entre l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et Eurovia, qui propose, depuis 2020, une formation de cinq jours aux représentants du personnel en France leur permettant de monter en compétences.

75 % des entreprises du Groupe sans accident du travail avec arrêt en 2020

La démarche de prévention santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques liés à la sécurité et à la santé des collaborateurs de VINCI et des intervenants externes, mais également d'assurer la qualité de vie au travail et le reclassement des collaborateurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. VINCI a ainsi créé en 2008 l'association Trajeo'h, afin de mieux intégrer les personnes en situation de handicap dans l'entreprise et d'accompagner les reclassements de salariés inaptes.

S'agissant de la santé au travail, les initiatives, campagnes et études concernent notamment l'ergonomie des postes de travail, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les addictions. De nombreuses actions sont menées dans le renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que dans l'organisation du travail, notamment sur les chantiers, afin de réduire l'exposition des travailleurs aux risques de TMS. Des études sanitaires sont conduites chez Eurovia lors de la mise en œuvre de nouveaux produits chimiques. Une veille technologique est mise en place, et de nombreuses innovations se développent pour limiter la pénibilité et les efforts physiques des collaborateurs, avec, par exemple, le développement des exosquelettes chez Eurovia et VINCI Construction, les outils mécanisés pour la pose et la dépose des cônes de balisage chez VINCI Autoroutes, ou encore la manipulation des bagages chez VINCI Airports.

Enfin, les entreprises de VINCI exploitant des ouvrages ou des infrastructures mènent également des politiques de prévention en direction des clients et usagers. À titre d'exemple, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable mène des études et sensibilise à grande échelle le public aux risques de la conduite sous l'empire de l'alcool ou en état d'hypovigilance. Les entreprises de VINCI nouent également des partenariats avec des organismes nationaux de haut niveau dans le domaine de la santé et de la sécurité, et contribuent activement à l'évolution des politiques conduites dans ce domaine par les branches d'activité de leurs secteurs respectifs.

Santé et sécurité du personnel intérimaire et sous-traitants

Les entreprises de travail temporaire et les sous-traitants sont associés aux objectifs de la démarche prévention santé-sécurité, et notamment à celui du « zéro accident ». Cette démarche se concrétise par exemple au travers des clauses contractuelles, notamment de contrats-cadres qui lient dans la durée le Groupe à ses partenaires, ou les conditions matérielles en place sur les chantiers et les sites dont les entreprises de VINCI contrôlent l'exécution des travaux. Les règles de prévention sont établies pour un chantier ou un site, et s'appliquent indépendamment du statut des personnes mobilisées (collaborateurs, travailleurs temporaires, sous-traitants). Le cas échéant, les entités du Groupe accompagnent leurs sous-traitants et entreprises de travail temporaire dans leur propre démarche d'amélioration. Cet accompagnement se réalise principalement sur le site d'exploitation ou sur le chantier.

Concernant les entreprises de travail temporaire (ETT), VINCI a, par exemple, mis en place un contrat-cadre servant à leur référencement, notamment au travers des critères liés à la santé-sécurité. L'entreprise doit par exemple partager ses résultats en matière de santé et de sécurité et démontrer l'existence d'une culture sécurité, notamment à travers la formation des personnels. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire pour les sociétés du Groupe. Au cas par cas, des plans de progrès par entreprise, en termes de qualité de service et de sécurité ont été établis et contiennent des mesures visant à améliorer la sécurité des personnels intérimaires. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès des personnels intérimaires, la restitution d'actions de prévention, de sensibilisation et de formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels – carte BTP, passeport sécurité intérim (Pasi), etc. Le panel d'entreprises référencées a été élargi en 2020. 17 nouvelles ETT ont été sélectionnées, portant le total à 102 ETT sous contrat-cadre. Sur l'ensemble du processus de référencement en vigueur, 23 % des ETT consultées ont été exclues sur la base d'exigences RSE.

Le taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires s'élève à 14,09 en 2020. Cet indicateur a marqué une baisse constante ces dernières années. L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis en matière de sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre et de renforcer des actions concrètes de prévention, comme le Pasi développé par VINCI Construction.

Dans les activités de VINCI, la sous-traitance est multiforme et s'exerce à des niveaux divers. Certaines entreprises de VINCI se trouvent également en position de sous-traitant. De nombreuses entreprises du Groupe ont mis en œuvre des contrats avec leurs sous-traitants incluant une évaluation spécifique de leur performance sur le plan de la santé et de la sécurité. La Charte relations sous-traitants de VINCI rappelle l'importance que le Groupe accorde à la sécurité, que ce soit pour ses propres collaborateurs ou les employés des sous-traitants. La diffusion de cette charte s'effectue notamment au travers des clubs pivots régionaux, lieux de rencontres et d'échanges réguliers entre les dirigeants des activités du Groupe. Des politiques limitant les rangs de sous-traitance ont également été mises en place. D'autres actions venant renforcer la performance de ses sous-traitants en matière sociale sont présentées dans le chapitre 4 : Plan de vigilance, pages 258 et suivantes, notamment à travers le déploiement de la démarche de sous-traitance responsable.

Les dispositifs prévention santé-sécurité dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire, les collaborateurs de la fonction santé-sécurité ont été fortement mobilisés pour définir et mettre en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la continuité des activités, en toute sécurité pour les salariés et les parties prenantes (usagers, clients, personnels extérieurs, etc.), avec la particularité, chez VINCI, d'un grand nombre de postes non « télétravaillables » et, dans certains cas, la nécessaire continuité, même en temps de confinement, de missions essentielles dont certaines filiales du Groupe ont la charge (exploitation autoroutière et aéroportuaire, maintenance énergétique, chantiers jugés essentiels par les autorités, etc.).

Aussi, les entreprises du Groupe ont mis en place des plans d'action et des plans de continuité d'activité, reposant sur une analyse des postes de travail, pour adapter et ajuster :

- les procédures de travail intégrant de nouveaux modes opératoires adaptés à la situation (revue des procédures d'accueil, logistiques, protocoles d'utilisation et de désinfection des outils, vérification de l'outillage à la reprise après les périodes de confinement, etc.);



- l'organisation du travail (travail en rotation ou isolé privilégié, prise en compte individualisée de la situation des personnels à risque, protocoles spécifiques pour gérer les situations où la distanciation n'est pas possible et/ou les contacts sont proches et prolongés, réorganisation de la signalétique des zones et circulations sur les sites, etc.);
- l'aménagement des locaux (installations sanitaires, espaces de restauration, des vestiaires, et organisation des bases vie sur les chantiers pour limiter les croisements de personnes, etc.).

Toutes ces mesures ont pour objectif de permettre l'application des gestes barrières dans la conduite des activités en assurant la protection et la sécurité des collaborateurs et intervenants. Les équipements collectifs et individuels de protection ont également été adaptés et complétés (masques, gants, visières, gel hydroalcoolique, sprays désinfectants, lingettes, etc.). Ce travail a été conduit de pair avec les représentants du personnel, les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises du secteur et les autorités. Les règles établies et les mesures mises en œuvre sur les chantiers, sites d'exploitation et, dans les agences ont été systématiquement définies dans le respect des recommandations et des obligations établies par les différentes autorités des pays dans lesquels le Groupe opère.

Pour communiquer et diffuser ces changements, le guide de l'Organisme Professionnel de Prévention du BTP (OPPBTP) (°) a constitué une base de travail qui a permis de répondre au mieux au quotidien des chantiers. VINCI Construction a par exemple édité un guide de déploiement pour accompagner les managers dans la mise en place de mesures liées à la crise sanitaire de la Covid-19, que ce soit en France ou à l'international. Ce guide fournit des dispositions pratiques et est présenté comme complémentaire aux dispositions nationales. Ainsi, lorsque les exigences nationales sont plus importantes (par exemple, pour ce qui relève de la distance exigée entre deux personnes), ce sont ces dernières qui sont mises en place. Pour la version internationale du guide, disponible en français, en anglais, en allemand, en espagnol et en arabe, les préconisations de l'OPPBTP ont été substituées par les exigences de l'Organisation mondiale de la santé. Chez Eurovia, un groupe de travail, rassemblant des représentants de l'instance de dialogue social supralégale (réunissant la direction d'Eurovia France et les représentants nationaux de chaque organisation syndicale représentative) et la direction de la Prévention, a été créé. Les échanges ont ainsi permis de faire évoluer les règles et consignes, et de suivre leur déclinaison dans les agences. Une réunion mensuelle par agence avec le comité social et économique (CSE) a permis de faire un point sur les mesures de sécurité mises en place.

Un autre champ important a été celui de l'information et de la sensibilisation des collaborateurs. Différents types de supports ont été développés et diffusés, sur le virus, les mesures sanitaires et d'hygiène à respecter, et l'adaptation des procédures de travail et modes opératoires. En France, par exemple, au moment de la reprise suite au premier confinement, l'accent a été mis sur ces nouvelles règles, mais également sur le rappel des risques conventionnels en matière de sécurité sur les chantiers et les sites, afin que la pédagogie autour du coronavirus ne s'effectue pas au détriment de tous les autres risques présents. À la reprise de l'activité, cela s'est fait notamment au travers de formations individuelles, de modules en e-learning et de tutoriels vidéo. L'information a été communiquée via les réseaux internes et par voie d'affichage. Une attention particulière a été portée au management de proximité, qui joue un rôle clé dans la diffusion des messages et l'accompagnement des collaborateurs. Un kit de communication, intégrant différents supports de communication, a été mis à disposition à l'ensemble des filiales en français et en anglais.

De la même manière, une attention particulière a été portée à la prévention des risques psychosociaux chez les collaborateurs. Des cellules de soutien psychologique ont été développées et des formations spécifiques pour former les managers à la détection et à la gestion des risques psychosociaux ont aussi été mises en place pour leur permettre de mieux accompagner leurs équipes. Chez VINCI Energies, un kit pédagogique pour les entreprises a par exemple été développé, complété d'outils d'animation pour les managers afin de faciliter la tenue d'un safety moment basé sur l'échange autour des risques et des mesures de prévention, mais également autour de l'état d'esprit des collaborateurs (craintes potentielles liées à la reprise d'activité ou à la pérennité de l'activité, au ressenti et au vécu du confinement, etc.).

La présence de référents Covid a été généralisée, avec pour rôle d'accompagner l'encadrement et les collaborateurs, d'expliquer les règles et de participer à l'évaluation des risques, le risque Covid ayant été intégré aux analyses de risques des sites et des postes. Les référents Covid permettent également la remontée d'informations du terrain et les adaptations nécessaires. Des instances de pilotage des plans d'action ont été mises en place. Par exemple, chez VINCI Autoroutes, un comité de pilotage réunissant les directions de l'Exploitation, des Ressources humaines, de la Prévention et de la Communication a été instauré.

Enfin, les entreprises du Groupe se sont également pleinement mobilisées pour la sécurité des usagers. Les membres du réseau VINCI Concessions ont ainsi mis en place des communications multicanales, en coordination étroite avec les autorités locales. Au Chili, pour expliquer les mesures prises et inciter les passagers à respecter les distances de sécurité, l'aéroport de Santiago a diffusé des vidéos et tutoriels, installé des autocollants au sol tous les deux mètres, mais a aussi rappelé que les comptoirs possèdent un revêtement en cuivre (matériau inhibiteur de bactéries et virus). Une foire aux questions sur les réseaux sociaux, dans les centres d'appel et des espaces de *tchat* ont permis de conseiller les voyageurs. Des initiatives similaires ont été lancées à l'aéroport Salvador Bahia (Brésil), à l'aéroport Londres Gatwick, mais aussi sur les plates-formes aéroportuaires en Serbie, en France, ou encore au Portugal. De même, dans les concessions routières, le paiement sans contact a été fortement encouragé sur l'ensemble du réseau pour mieux protéger les personnels et les usagers. Le transport des personnels médicaux a été également facilité.

Indicateurs de suivi et de pilotage

Ces dernières années, les différents indicateurs relatifs à la sécurité ont évolué positivement en tendance. Les taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt, qu'il s'agisse des collaborateurs ou des personnels intérimaires, ont, cette année encore, continué à être améliorés tout comme la part d'entreprises sans accident du travail avec arrêt. Si la tendance longue est à l'amélioration du taux de gravité des accidents avec arrêt, cette année a néanmoins marqué une détérioration de cet indicateur. Un suivi spécifique des évènements à haut potentiel de gravité et des accidents mortels est réalisé au plus haut niveau du Groupe et en lien avec le comité d'entreprise européen (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, paragraphe 4.3.5, page 252).

(*) Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus SARS-CoV-2 : https://bit.ly/3qA8gaJ

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt par pôle, et évolution (*)

	Taux de fré	equence ^(**)	Taux de g	ravité (***)
	2020	2019	2020	2019
Concessions	4,88	7,45	0,37	0,37
VINCI Autoroutes	4,37	4,26	0,60	0,61
VINCI Airports	4,90	8,35	0,26	0,31
Autres concessions	6,24	9,42	0,40	0,14
Contracting	5,36	5,73	0,43	0,39
VINCI Energies	4,42	4,42	0,28	0,28
Eurovia	6,85	7,50	0,61	0,58
VINCI Construction	5,51	6,04	0,48	0,39
Groupe	5,32	5,90	0,43	0,38

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue, taux de fréquence et taux de gravité des maladies professionnelles reconnues, et évolution(*)

		Groupe			Dont France			
	2020	2019	2020/2019 Évolution	2020	2019	2020/2019 Évolution		
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	65 592	63 245	3,7 %	64 136	62 853	2,0 %		
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues(++)	0,95	0,81	17,7 %	1,88	1,97	(4,3 %)		
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues (***)	0,18	0,16	12,3 %	0,45	0,41	10,8 %		

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

Performance du Groupe en termes de santé-sécurité

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans le monde
- collaborateurs de VINCI^(*) : 5,32 en 2020 (5,90 en 2019 et 7,08 en 2015)
- personnels intérimaires : 14,09 en 2020 (16,24 en 2019 et 12,71 en 2015).
- Taux de gravité des accidents de travail (collaborateurs de VINCI)(*): 0,43 en 2020 (0,38 en 2019 et 0,51 en 2015).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année sans accident du travail avec arrêt : 75 % en 2020 (72 % en 2019 et 71 % en 2015).
- Nombre d'heures de formation en matière de santé-sécurité : 1,3 million en 2020, soit 38 % des heures de formation (respectivement 1,6 million et 36 % en 2019)

(*) Ces indicateurs ont été revus avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant

1.2.2 Sûreté des personnels

Compte tenu du nombre important de pays où le Groupe est présent, certaines activités peuvent être affectées par diverses formes d'instabilité sociale ou politique (actes de terrorisme, conflits armés, émeutes, mouvements sociaux, etc.) ainsi que par des actes de malveillance, délictueux (vandalisme, vols sur chantier) ou criminels (agressions, enlèvements). Les contextes géopolitiques, sociaux et sécuritaires locaux, qui peuvent évoluer de manière rapide et inattendue, sont l'une des causes principales de dégradation des conditions de sûreté des salariés et des sous-traitants du Groupe.

La direction de la Sûreté du Groupe est chargée d'évaluer, de prévenir et d'accompagner la gestion de ces risques, y compris les risques de catastrophes naturelles et sanitaires de grande ampleur, en recommandant les actions nécessaires, notamment :

- veille géopolitique, sociale et sécuritaire permanente, cartographie des risques sécuritaires dans l'ensemble des pays du globe et diffusion d'informations de situation à des fins de prévention aux directions des entreprises et des projets ;
- évaluation des risques sécuritaires dès le stade de la réponse à l'appel d'offres afin que les enjeux de sûreté soient pris en compte au plus tôt;
- recommandations particulières pour la protection des personnes et des biens (dispositifs d'accueil, d'hébergement et de transport adaptés à la situation locale, protection des emprises, etc.);
- programmes de formation et de sensibilisation à la prévention des risques des personnels voyageurs ou expatriés ;
- audits et plans particuliers de protection en fonction de la situation locale;
- discussions avec les clients sur les conditions d'arrêt partiel ou total d'activité;
- dispositifs et processus de suivi des personnels voyageurs et expatriés à des fins de gestion de crise ;
- conduite d'opérations de mise sous protection en fonction des situations (confinement, évacuation, rapatriement).

^{(†} Dorinees verinees par les confirmissailles aux complex, voir page 27 au document d'enegistement universe 1220. (**) Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. (***) Taux de gravité des accidents du travail : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000/nombre d'heures travaillées.

^{*)} Taux de fréquence des maladies professionnelles : (nombre de maladies professionnelles reconnues x 1 000 000)/heures travaillées.

^(***) Taux de gravité des maladies professionnelles : (nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle x 1 000)/heures travaillées.

1.3 Employabilité et développement des compétences

1.3.1 Démarche générale en matière d'attractivité, d'employabilité et de développement des compétences

Le pilotage efficace d'un groupe décentralisé repose sur des managers entrepreneurs, autonomes et responsables, capables de prendre des décisions au plus près de la réalité opérationnelle. L'employabilité durable et le développement des compétences des collaborateurs constituent un des leviers majeurs permettant à VINCI de préparer l'avenir et de répondre aux très nombreux défis, qu'ils soient techniques, numériques ou managériaux.

Dans un souci de fidélisation et d'attractivité, VINCI déploie, depuis 2018, une campagne marque employeur Groupe élaborée en collaboration avec les pôles. À travers cette campagne, intitulée « Vous serez bien chez nous », VINCI exprime ses valeurs et les atouts de son modèle managérial.

VINCI est classé dans le

Top 10
des entreprises les plus
populaires et
n° 1
de la construction (*)

(*) Classement français Universum 2020 réalisé
auprès des futurs professionnels de l'ingénierie.

En cohérence avec cette campagne, VINCI entretient des relations étroites avec les écoles tant sur les réseaux sociaux que lors des forums. La série d'évènements VINCI Camp a par exemple été imaginée en partenariat avec la Fondation Insa (Instituts nationaux des sciences appliquées) pour les étudiants des sept écoles d'ingénieurs du groupe Insa, afin de faire connaître, au moyen de conférences et d'ateliers, les spécificités du « VINCI Way ». En 2020, six conférences-débats ont été organisées sur le thème « Les ingénieurs peuvent-ils réparer le monde ? ». VINCI a également développé des outils internes innovants tels que Trust[in], afin de faciliter les processus de recrutement, ou encore Habileo'h, qui sera lancé en 2021, permettant le recrutement, le reclassement et la mobilité de travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe.

Une attention particulière est également apportée à l'intégration réussie et efficace de près de 49 000 nouveaux collaborateurs recrutés en 2020. Des dispositifs d'intégration ont ainsi été mis en place, dont un module numérique « Get on Board » ouvert à l'ensemble des collaborateurs et disponible sur la plate-forme d'apprentissage en ligne du Groupe. Ils sont complétés par des séquences d'intégration organisées à l'échelle des pôles et par des journées « Bienvenue chez VINCI » à l'échelle du Groupe. En 2020, tous les dispositifs d'intégration ont été numérisés.

Pour accompagner sa croissance, en particulier à l'international, le Groupe a formalisé depuis 2010 un cycle de développement de son capital humain adapté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. VINCI s'attache ainsi à favoriser le développement des compétences et les opportunités de ses collaborateurs, s'efforçant de rendre chacun acteur de son parcours, tout en tenant compte de l'organisation décentralisée du Groupe. L'outil VINCI Jobs, à disposition de l'ensemble du Groupe, a été conçu pour optimiser l'expérience des candidats qui souhaitent postuler à une mobilité interne et pour agréger l'ensemble des différents dispositifs qui existent dans le Groupe. Les révisions salariales, les entretiens annuels et les *people reviews* sont également généralisés, notamment par la solution numérique VINCI Talent Information System (Vitalis).

Lancé en 2017, Leonard, la plate-forme d'innovation et de prospective de VINCI, propose un parcours intrapreneurs qui accompagne les collaborateurs dans le développement de leurs projets de nouveaux produits ou services. Quatre promotions se sont déjà succédé. Au terme d'une phase d'incubation et d'accélération, douze nouvelles entreprises et activités innovantes ont déjà vu le jour.

Pour accompagner la digitalisation et la transformation de ses métiers, VINCI travaille sur le transfert de compétences et le suivi de l'évolution future des métiers afin d'assurer des parcours professionnels durables à partir d'une approche d'ingénierie sociale. En effet, chaque métier fait appel à des compétences techniques issues de la formation et de l'expérience professionnelle, mais aussi à des compétences relationnelles et organisationnelles. Aussi, en facilitant les correspondances, ou *matching*, entre capacités et compétences des salariés et des métiers, l'objectif de ce projet est de pouvoir proposer des mobilités et des évolutions de carrières adaptées à nos collaborateurs par une approche globale des compétences. Ce projet est en phase de déploiement au sein de VINCI Autoroutes et de VINCI Construction France.

L'ensemble des actions de VINCI à l'égard de ses collaborateurs présents ou futurs s'inscrit dans une volonté globale de maintien de la cohésion sociale des territoires sur lesquels le Groupe opère. Elles sont complétées par une démarche en faveur de l'insertion professionnelle au sein et à l'extérieur du Groupe (voir paragraphe 2.1.2 : Mesures mises en place par VINCI pour maintenir la cohésion sociale des territoires et développer les emplois, page 204).

Performance du Groupe en termes d'employabilité

Part des emplois durables (*) dans les recrutements : 53,6 % en 2020 (54,6 % en 2019).

(*) Contrats permanents, contrats à durée indéterminée, contrats à durée de chantier.

1.3.2 Développement des compétences et formation

Le développement et l'enrichissement continu des compétences valorisent les ressources humaines de l'entreprise et nourrissent sa performance, tout en favorisant l'employabilité des personnes et leur avenir professionnel. La formation et l'acquisition de compétences sont en effet essentielles pour garantir le partage des fondamentaux de la culture du Groupe et la transmission des savoirs et savoir-faire auprès des collaborateurs, dans toutes les entreprises et tous les pays d'implantation de VINCI, et ce, afin de répondre aux attentes de nos clients, d'en être le meilleur partenaire et de maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes.

L'évolution des projets vers des ouvrages toujours plus complexes et globaux suscite par ailleurs de nouveaux besoins de formations axées sur la mise en synergie des métiers et sur des contenus adaptés à l'internationalisation du Groupe. Ces dispositifs visent également à favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur grâce à un parcours individualisé, composé de formations « métiers » et de sessions dédiées au développement personnel et professionnel.

La formation est aujourd'hui bouleversée par la transformation numérique et l'évolution très rapide de la manière dont chacun exerce son métier. Les technologies numériques, par leur souplesse d'utilisation, sont un levier puissant pour faciliter l'acquisition et le renouvellement des compétences. VINCI veille à prévenir la « fracture numérique » en rendant ces nouvelles technologies largement accessibles aux collaborateurs. Le sujet de l'entreprise apprenante (learning company) est une thématique forte que VINCI souhaite développer, notamment en positionnant les managers comme acteurs du développement des compétences de leurs équipes.



La crise sanitaire a fortement impacté les heures de formation avec une diminution de 22 % en comparaison à 2019. Malgré tout, les instituts et les académies se sont adaptés, et les offres de formation à distance et en e-learning ont été fortement développées dans les pôles et divisions. Les heures de formation délivrées à distance ont augmenté de plus de 192 %, passant de 150 755 en 2019 à 440 880 heures en 2020.

Performance du Groupe en termes de formation

- 3 460 872 heures de formation dispensées en 2020 (4 422 865 en 2019).
- Nombre d'heures de formation par salarié : 16 heures (managers et non-managers).
- 142 370 collaborateurs formés, soit 65 % de l'effectif en 2020 (73 % en 2019).
- Part des formations dispensées par les centres de formation internes (*): 22 % (25 % en 2019):
- 618 799 heures de formation en présentiel en 2020 (1 026 014 heures en 2019);
- 63 285 stagiaires en présentiel en 2020 (74 255 stagiaires en 2019);
- 128 924 heures en e-learning en 2020 (75 286 heures en 2019) ;
- 108 624 stagiaires en e-learning en 2020 (46 807 stagiaires en 2019).

(*) VINCI Academy, Parcours ASF, Parcours Cofiroute, Parcours Escota, VINCI Airports Academy, Académie VINCI Energies, Eurovia Academy, Cesame, Centre Eugène-Freyssinet, Centre Sogea-Satorn, VINCI Construction Grands Projets.

Répartition des heures par type de formation, et évolution (*)

				2020					2019	2020/2019
	Managers	Non- managers	Hommes	Femmes	Autres	Total	%	Dont France	Total	Évolution
Administration et supports	91 033	171 052	176 481	85 604	-	262 085	7,6 %	121 249	334 216	(21,6 %)
Diversité	4 838	8 283	9 488	3 633	-	13 121	0,4 %	4 347	30 666	(57,2 %)
Environnement	10 133	42 758	38 431	14 460	-	52 891	1,5 %	12 221	42 055	25,8 %
Éthique et vigilance	16 858	20 012	28 136	8 734	-	36 870	1,1 %	9 628	47 697	0,0 %
Hygiène et sécurité	171 605	1 136 826	1 206 242	102 189	-	1 308 431	37,8 %	653 326	1 595 107	(18,0 %)
Langues	52 351	66 345	79 809	38 887	-	118 696	3,4 %	30 934	147 542	(19,6 %)
Management	115 048	63 565	148 256	30 357	-	178 613	5,1 %	81 819	312 136	(42,8 %)
Métier technique	231 725	1 158 517	1 225 717	164 525	-	1 390 242	40,2 %	566 106	1 832 215	(24,1 %)
Autres	28 373	71 550	72 567	27 356	-	99 923	2,9 %	39 045	81 231	23,0 %
Total	721 964	2 738 908	2 985 127	475 745	-	3 460 872	100,0 %	1 518 675	4 422 865	(21,8 %)
Nombre d'heures de formation par salarié	16	16	16	14	-	16		15	20	(21,1 %)

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

Les actions de VINCI Academy

VINCI Academy conçoit et déploie des formations transverses destinées aux dirigeants et hauts potentiels de VINCI, ainsi qu'aux filières fonctionnelles, en collaboration avec des acteurs reconnus (HEC, Sciences Po, etc.) et les pôles de métiers, chargés de développer leurs propres formations, au plus proche de leurs activités, au travers d'organes dédiés. Les échanges entre VINCI Academy et les pôles ainsi que la cohérence globale de l'approche au sein du Groupe sont assurés par les six ambassadeurs de pôles et lors des réunions du club pivot Formation. À l'échelle du Groupe, VINCI Academy cible tant les opérationnels, dirigeants et futurs dirigeants, que les fonctionnels (RH, finance, juridique). Ses actions de formation sont complémentaires à celles menées directement par les académies des pôles. Les formations présentielles ont très largement été affectées par la crise sanitaire.

La nouvelle version de la plate-forme d'apprentissage en ligne Up! a été lancée au second semestre 2020 regroupant la totalité des pôles et permettant ainsi le partage de contenus et bonnes pratiques en un lieu unique. Cet outil, accessible également sur mobile, a pour ambition de constituer un socle solide pour la diffusion très large des savoir-être et des savoir-faire du Groupe, combinant des e-learnings obligatoires pour certains publics, tels que le module de formation anticorruption, et des parcours permettant aux collaborateurs de devenir eux-mêmes acteurs de leur formation. En 2020, c'est plus de 32 ressources numériques mises à disposition, plus de 30 000 inscriptions et plus de 6 000 heures de formation qui ont été réalisées sur la plate-forme Up!. Grâce au numérique et à la traduction des modules dans de nombreuses langues, la transmission des valeurs et du projet que porte le Groupe se retrouve dans les déploiements



de contenus de VINCI Academy, en France comme à l'International. Le lancement du module « L'Ambition environnementale de VINCI » en est le parfait exemple avec plus de 17 000 collaborateurs ayant déjà suivi ce module en six mois, dont 35 % sont des internationaux.

Le pilote d'un programme de formation sur les sujets de mixité, visant à développer un management plus inclusif au sein du Groupe, a été numérisé grâce à la mise en place de classes virtuelles afin de pouvoir maintenir son lancement en décembre 2020. Il vient compléter des modules disponibles en ligne sur la diversité et le handicap.

VINCI travaille également à l'élaboration d'autres modes de formation innovants afin de proposer aux salariés les apprentissages les plus adaptés. L'action de formation en situation de travail (Afest), la réalité virtuelle et augmentée ainsi que la robotique sont par exemple en cours d'expérimentation au sein de certains pôles de métiers, avant un éventuel déploiement plus global à l'échelle du Groupe.

• Les actions mises en œuvre par les pôles de métier en matière de formation

De nombreuses actions de formation sont aussi lancées au niveau des pôles de métiers.

VINCI Construction a su allier distance et proximité dans son offre de formation en 2020. En effet, le déploiement d'un learning management system (LMS) sur l'ensemble de son périmètre facilite la mise en œuvre et le partage de formations à distance pour le plus grand nombre, partout dans le monde. L'Afest, quant à elle, vise à développer des compétences ciblées, spécifiques, par l'observation du collaborateur directement au poste de travail. Les expérimentations menées et les premiers déploiements sur le terrain ont démontré l'intérêt réel de cette modalité pour nos activités.

Eurovia Academy a fait du confinement une opportunité pour accélérer la digitalisation de ses formations et assurer la continuité pédagogique de ses centres de formation. La pédagogie des formations présentielles a entièrement été revue pour permettre des sessions animées et suivies à distance, et de nouveaux outils, comme des classes virtuelles, ont été déployés, les formateurs ayant, eux aussi, été formés pour être efficaces dans ces nouvelles modalités d'animation.

En 2020, l'accompagnement à la formation des collaborateurs de **VINCI Autoroutes** est au cœur des projets de l'entreprise. Pour adapter les compétences de chacun aux transformations de leurs modes d'exploitation et de gestion des infrastructures, les sociétés de VINCI Autoroutes ont développé des actions de formation aux formats pédagogiques très variés. Les préoccupations liées à l'urgence climatique traduites dans le plan Ambition Environnement à l'horizon 2030 ont par ailleurs conduit au déploiement de plusieurs modules de formation à destination de tous les collaborateurs de VINCI Autoroutes. Par ailleurs, avec le projet Full BIM, VINCI Autoroutes a l'ambition d'être l'un des premiers opérateurs d'infrastructures à concevoir et mettre en œuvre un système unifié d'information et de gestion des infrastructures et des équipements de la route. Ce projet, se poursuivant sur l'année 2021, concerne plus de 4 500 collaborateurs, avec plus de 43 000 heures de formation.

Dans le contexte inédit que traverse le secteur du transport aérien du fait de la crise sanitaire mondiale, nombre d'aéroports ont été dans l'obligation de réduire leurs activités, notamment en mettant un terme à certains contrats de sous-traitance. Afin de les accompagner, VINCI Airports Academy a conçu un dispositif de formation destiné à faire monter en compétences les collaborateurs amenés à occuper des fonctions d'accueil et d'orientation des passagers. Ce dispositif vise à transmettre ou renforcer les compétences relationnelles fondamentales d'une relation client réussie, tout en véhiculant les valeurs d'excellence de service associées à la marque VINCI Airports. Avec pour objectif de garantir la meilleure expérience aéroportuaire à nos clients, ce parcours de formation mixte, combinant des modules d'e-learning, des formations en présentiel ainsi que des mises en situation sur le terrain, a débuté fin 2020 et se poursuivra durant toute l'année 2021.

En 2020, **VINCI Energies** a renforcé l'organisation dédiée à la formation interne, en créant, notamment, une Academy Coordination Team rattachée au comité Exécutif, dont la vocation est le développement des collaborateurs dans le monde entier et la diffusion de la culture VINCI Energies au travers d'un nombre croissant d'académies locales. Des instituts dans quatre des marques de VINCI Energies ont également été créés pour développer les compétences des collaborateurs dans leurs domaines d'interventions respectifs (Actemium, Axians, Omexom, VINCI Facilities). Grâce à la mise en place de nouveaux outils digitaux de formation, VINCI Energies a pu faire preuve d'agilité face au télétravail et au confinement en adaptant ses formations habituellement délivrées en présentiel pour les dispenser en virtuel (Strategy & Marketing, Safety Excellence) et en développant un module d'e-learning lié au contexte sanitaire, « Managing the virus ».

1.3.3 Rémunération et partage des fruits de la performance du Groupe

L'engagement du Groupe en faveur du partage des fruits de la performance avec les salariés est également un axe fort au service de l'employabilité durable. Inscrit dans le Manifeste VINCI, il agit en effet comme un levier afin d'attirer des talents et de fidéliser les collaborateurs.

La démarche de rémunération de VINCI se caractérise à la fois par une grande autonomie laissée aux entreprises du Groupe et par des principes communs de partage des fruits de la croissance et d'individualisation des rémunérations. Axée notamment sur le développement de l'actionnariat salarié au travers d'opérations d'actionnariat collectives et de plans d'incitation à long terme, la démarche de VINCI est structurée autour de la rémunération individuelle d'une part et de dispositifs collectifs d'autre part (intéressement, participation, prévoyance et retraite, adaptés au contexte et à la législation de chaque pays d'opération du Groupe).

La rémunération

L'individualisation des salaires met l'accent sur les responsabilités individuelles et les performances de chaque collaborateur, à tous les niveaux de la hiérarchie. Le comité des Ressources humaines réunit tous les mois les principaux directeurs des ressources humaines du Groupe. Ils échangent sur les pratiques et définissent les lignes directrices en matière de rémunération, qui varient selon les législations du travail en vigueur dans chaque pays et selon les catégories « managers » et « non-managers ». Des analyses des écarts de rémunération selon les genres et les catégories professionnelles sont réalisées chaque année au niveau du Groupe ainsi qu'au sein des pôles, visant à assurer l'équité des rémunérations à poste et potentiel identiques (voir paragraphe 1.5.2 : Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, page 201).

Au titre de l'actionnariat salarié, de l'intéressement, de la participation et de l'éparque retraite, le Groupe reverse

448 IVI€

à ses collaborateurs

Performance du Groupe en termes de rémunérations

Charges de personnel : 10 603 millions d'euros en 2020, soit 24,5 % du chiffre d'affaires (10 775 millions d'euros, soit 23 % du chiffre d'affaires en 2019)

Rémunérations et charges sociales dans le monde^(*)

	Tot	al	Mana	igers	Non-managers		
(en milliers d'euros)	2020	2019	2020	2019	2020	2019	
Salaire moyen VINCI	37	38	63	63	30	31	
Hommes	37	38	66	66	31	32	
Femmes	35	34	52	51	29	28	
Autres	(**)	N/A	(**)	N/A	(**)	N/A	
Charges sociales	31 %	31 %	37 %	36 %	28 %	28 %	

Les plans d'incitation à long terme

Un plan d'incitation à long terme sous forme d'actions de performance ayant une échéance à trois ans, et dont l'acquisition est soumise à une condition de présence à l'issue de cette période ainsi qu'à des conditions de performance, a été mis en place par VINCI depuis de nombreuses années. Il bénéficie chaque année à près de 10 % des managers du Groupe (voir section C : Rapport sur le gouvernement d'entreprise, paragraphe 5.2 : Plans d'attribution d'actions de performance, pages 164 et suivantes). Les conditions de performance qui y sont attachées sont validées lors de l'assemblée générale et sont décrites dans la section C du document d'enregistrement universel (pages 164 à 167). Ce dispositif permet d'attirer et de fidéliser les managers du Groupe, clés ou à fort potentiel, en les associant directement à la performance et à la stratégie du Groupe.

L'actionnariat salarié

Développer l'actionnariat salarié est l'un des principaux engagements de VINCI. Le Groupe s'est doté, depuis 1995, de plans d'épargne salariale ambitieux en France et à l'étranger (Castor). Ces plans se sont accompagnés, dès l'origine, d'une politique d'abondement avantageuse, qui favorise l'épargne la plus modeste, afin d'associer le plus largement possible les collaborateurs à la performance de VINCI. Le Groupe a ainsi mis en place un dispositif incitatif au moyen d'un taux d'abondement qui varie en fonction des pays.

En France, le plafond annuel d'abondement est fixé selon la grille suivante, soit :

- 200 % jusqu'à 500 euros ;
- 100 % de 501 à 2 000 euros ;
- 50 % au-delà et jusqu'à 4 000 euros.

La contribution annuelle de l'entreprise s'élève au maximum à 3 500 euros par salarié. Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor s'est élevé à près de 162 millions d'euros en 2020 pour la France.

Par ailleurs, VINCI avait procédé, fin 2019, au versement d'un abondement unilatéral exceptionnel de 400 euros à chaque collaborateur du Groupe en France, pour un montant total de près de 40 millions d'euros. Ainsi, grâce à cette opération, la totalité des salariés du Groupe en France étaient actionnaires fin 2019. En 2020, 90 % des salariés du Groupe en France sont restés actionnaires.

Destinée initialement aux salariés français, la politique d'éparqne salariale est progressivement déployée à l'international auprès des collaborateurs des filiales détenues à plus de 50 %, en l'adaptant aux spécificités réglementaires des pays concernés et en garantissant une équité d'accès, quelle que soit la situation professionnelle des collaborateurs. Le dispositif a été étendu à quatre pays supplémentaires en 2020 (Cameroun, Estonie, Lettonie et Lituanie), soit 39 pays au total. Cela permet à 83 % des effectifs hors de France de devenir actionnaires de VINCI. Deux nouveaux pays (Colombie et Hongrie) seront couverts en 2021.

Castor est tout à la fois un outil de rétribution, de partage des fruits de la croissance, d'attraction et de fidélisation, et un vecteur de la culture de VINCI à travers le monde, qui rencontre un véritable succès tant en France qu'au niveau international.

Près de **90 %** de l'effectif couvert par le dispositif Castor (90 % en 2019)

Le volontarisme du Groupe vis-à-vis de l'actionnariat salarié se traduit également dans la récurrence et la fréquence des opérations. Ainsi, près de 90 % de l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde se voient proposer au moins une fois par an la possibilité de participer au programme d'actionnariat salarié alors qu'un tel programme est rarement proposé sur une base annuelle.

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020. (**) Compte tenu de l'effectif des personnes dont le genre est autre que féminin ou masculin, pour des raisons de confidentialité, la donnée est masquée. Cependant, la ligne salaire moyen VINCI est calculée sur le total des salariés, tous genres confondus.

L'intéressement, la participation

Parallèlement à ce programme d'actionnariat salarial, d'autres avantages sociaux sont proposés, essentiellement en France, comme l'intéressement et la participation ainsi qu'un dispositif de retraite complémentaire. À fin 2020, en France, 96,5 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement (comme en 2019). VINCI a versé des montants d'intéressement et de participation plus importants en France que l'année précédente (182 millions d'euros en 2020, contre 170 millions d'euros en 2019). Ainsi, une très grande majorité des salariés du Groupe en France sont directement associés à la performance de leur employeur local.

L'éparone retraite

En France, le plan d'épargne retraite collectif du Groupe, baptisé Perco ARCHIMÈDE, complète l'offre d'épargne de VINCI. Ce dispositif, mis en place pour tenir compte de la diminution des revenus des régimes de retraite obligatoire, propose aux salariés un cadre de retraite à des conditions privilégiées, notamment au travers d'un abondement de 100 % plafonné à 400 euros par an. Le montant global de l'abondement pour le plan d'épargne retraite collectif du Groupe s'est élevé à 7,8 millions d'euros en 2020 pour la France, soit une augmentation de 44 % (5,4 millions versés en 2019).

Par ailleurs, depuis 2013, en France, VINCI a mis en place REVERSO, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, pour les salariés cadres et assimilés. Ce dispositif complète le Perco ARCHIMÈDE. Financé pour moitié par le collaborateur et pour moitié par l'entreprise, il est ouvert à l'ensemble des filiales du Groupe en France et combine les avantages techniques, financiers, sociaux et fiscaux d'un régime collectif avec ceux d'un dispositif individuel. À fin 2020, il couvre plus de 700 sociétés qui ont souhaité y adhérer et 28 800 salariés adhérents. La contribution de VINCI au financement de ce régime est de 10 millions d'euros en 2020.

Performance du Groupe en termes de partage des fruits de la performance

- Couverture du dispositif Castor dans le monde : 39 pays en 2020 (35 pays en 2019).
- Montant global de l'abondement versé pour le fonds Castor en France : 162 millions d'euros en 2020 (237 millions d'euros en 2019).
- Montant de l'abondement pour les dispositifs Castor sur le périmètre international : 68,5 millions d'euros.
- Nombre de collaborateurs ayant investi dans l'entreprise dans le monde : 92 500 collaborateurs en 2020 (125 000 en 2019).
- Part de l'actionnariat salarié dans le capital de VINCI : 8,9 % en 2020 (8,8 % en 2019), ce qui fait des collaborateurs collectivement le premier actionnaire du Groupe.
- Montant total versé par le Groupe au titre de l'actionnariat salarié, de la participation, de l'intéressement et des régimes de retraite collectifs en France : 448 millions en 2020 (470 millions en 2019).

1.4 Dialogue social

1.4.1 Démarche générale du dialogue social

Le Groupe s'est toujours inscrit dans le cadre d'un mode d'organisation et de gestion décentralisé, y compris pour le dialogue social. L'une des priorités de VINCI en matière sociale est en effet d'assurer la mise en place d'un dialogue de proximité, pertinent et adapté à chaque métier, donnant ainsi aux partenaires sociaux un vrai rôle à jouer au sein de chaque entité. Afin de promouvoir un dialogue connecté avec les réalités de l'activité économique et sociale spécifique à chaque pôle, les partenaires sociaux et le Groupe, dans l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI, ont conçu un mode de représentation du personnel adapté à la structure décentralisée de l'entreprise en incitant la mise en place d'instances de dialogue au sein des pôles. Ainsi, en 2020, trois instances de pôle existent (VINCI Energies, VINCI Construction et Eurovia).

S'il s'opère au quotidien au plus près du terrain, au sein des filiales de VINCI, le dialogue social est également présent au niveau du Groupe, via deux instances que sont le comité de groupe et le comité d'entreprise européen :

• Le comité de groupe, qui couvre le périmètre français (soit 46 % de l'effectif du Groupe), est constitué de 33 représentants titulaires, 17 suppléants et 5 représentants syndicaux, issus des différents pôles. Habituellement, et conformément aux accords relatifs à l'organisation et au fonctionnement du comité de groupe, deux réunions plénières sont organisées chaque année et un bureau se tient tous les deux mois en comité restreint. Ces réunions permettent d'établir un dialogue transparent et d'aborder de nombreux sujets tels que les données sociales, la situation financière, les perspectives à venir ou encore les actualités diverses du Groupe. Compte tenu du contexte sanitaire et des conséquences que ce dernier a eues sur les activités du Groupe, des mesures exceptionnelles ont été prises. Aussi, il a été décidé, en accord avec les membres du bureau du comité de groupe, d'organiser des réunions de bureau mensuelles, voire bimensuelles en fonction des besoins, et ce, pendant les deux périodes de confinement qui ont touché la France.

Des moyens financiers sont mis à la disposition des organisations syndicales pour remplir les missions qui sont confiées à leurs représentants au sein des différentes entités. Une aide annuelle est ainsi versée aux organisations syndicales disposant de représentants au comité de groupe ; le montant de cette aide est de 230 000 euros au titre de l'année 2020, soit une revalorisation de 5 % par rapport à 2019.

• Le comité d'entreprise européen relaie les échanges au sein des différentes instances locales ou nationales, du niveau national à l'échelle européenne (*). L'accord de renouvellement de ce comité, signé en 2018 par 15 signataires sur 16, prévoit 29 membres titulaires et 29 membres suppléants, issus de 15 pays dans lesquels le Groupe est implanté. Le comité d'entreprise européen se réunit au moins une fois par an. Le 3 mai 2020 a été signée une « Note conjointe relative à l'adaptation du fonctionnement du comité d'entreprise européen de VINCI pendant la pandémie de Covid-19 », dont le but a été de définir des modalités de fonctionnement permettant la continuité d'un dialogue social de qualité dans un contexte de restrictions sanitaires importantes. Ainsi, la réunion plénière annuelle du comité d'entreprise européen a pu se tenir par le biais de la visioconférence.

Le comité d'entreprise européen est une instance privilégiée d'information et de dialogue des représentants du personnel au niveau européen et a pour principal objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs ; il est le relais indispensable de la politique de dialogue social déployée dans toutes les filiales européennes du Groupe. Afin de développer l'information et la formation

de ses membres en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de les associer à la mise en œuvre des actions du Groupe dans ce domaine, une commission RSE a été créée en 2018. Cette commission s'est réunie quatre fois en 2018, deux fois au cours de l'année 2019 et trois fois durant l'année 2020. Ces réunions ont permis d'introduire, de développer, puis de débattre des enjeux environnementaux et sociaux pour le Groupe. Ces échanges ont notamment abouti à la signature des lignes directrices environnementales le 6 novembre 2020 par M. Xavier Huillard, président-directeur général du Groupe VINCI, et M. Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen. Ce document, établi en lien avec les partenaires sociaux, a permis de réaffirmer le socle de culture en matière de protection de l'environnement et porte l'ambition de VINCI en la matière.

L'engagement du Groupe en faveur du dialogue social est inscrit et affirmé dans son Manifeste. La politique générale de VINCI repose ainsi sur plusieurs principes fondateurs :

- l'attachement à la reconnaissance du fait syndical au sein du Groupe et au droit des salariés d'adhérer à une organisation syndicale;
- la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle ;
- la volonté de faciliter la communication et la tenue de réunions pour les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ;
- la volonté de développer l'information et la formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux en les associant à la mise en œuvre des grandes actions menées par le Groupe (santé, sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle, politique handicap, etc.).

Par ailleurs, le 7 février 2019, l'accord en faveur du dialogue social, renégocié par le comité de groupe, est venu appuyer cette dynamique puisqu'il a pour objet d'établir un socle commun d'actions de nature à promouvoir et favoriser le dialogue social au sein du groupe VINCI en France. Les principales évolutions concernent les recommandations émises par les partenaires sociaux et par le Groupe suite à l'entrée en vigueur des ordonnances travail. C'est à ce titre qu'il a été recommandé de constituer des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises ou établissements à partir de 50 salariés, alors que le seuil obligatoire légal de mise en place est de 300 salariés. De même, il a été recommandé de tenir une réunion ordinaire du comité social et économique (CSE) chaque mois, quels que soient les effectifs de l'entreprise, et de mettre à l'ordre du jour de chaque réunion un point sur les indicateurs en matière de prévention, de santé et de sécurité.

En 2020, sur les 49 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 2 964 journées dans le monde, dont 2 936 journées en France (contre respectivement 7 517 journées et 4 857 journées, sur 52 millions de jours travaillés en 2019). Les revendications concernent essentiellement la réforme nationale des retraites en France.

1.4.2 Mesures prises en matière de dialogue social et résultats

• Le dialogue social dans la gestion de la crise sanitaire

Pendant la crise sanitaire du coronavirus, le dialogue social a joué un rôle primordial et a été renforcé. Le comité de groupe s'est réuni toutes les deux ou trois semaines pour favoriser les dispositifs d'échange et d'alerte, remonter les mesures mises en œuvre par les différents pôles et définir des dispositifs de prévention et de chômage partiel adaptés. Pour les opérations qui ont été arrêtées du fait des mesures de confinement, le dialogue a été une maille essentielle de l'élaboration des protocoles sanitaires et des modalités de reprise de travail sur les chantiers. Les représentants du personnel y ont été associés, et des instances de dialogue supralégales se sont réunies plus fréquemment. Le guide de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP), développé par des représentants de salariés, d'organismes professionnels, d'entreprises du secteur et des autorités, a souvent constitué une base de travail pour les pôles, et a, ensuite, été décliné de manière opérationnelle pour répondre le mieux possible au quotidien des chantiers.

• L'innovation sociale chez VINCI : inventer de nouvelles formes de dialogue favorisant l'échange

Véritable levier de croissance et de progrès, l'innovation sociale permet la mise en place de nouvelles formes de dialogue favorisant les échanges et la transparence. Le Groupe et le comité d'entreprise européen ont travaillé, en concertation, à la mise en place d'une plate-forme destinée aux membres du comité d'entreprise européen, et dont l'objectif est double :

- moderniser la plate-forme électronique d'échanges existante, réservée aux seuls membres du comité d'entreprise européen ;
- créer une interface ayant pour objet d'être une vitrine du rôle et des missions du comité d'entreprise européen et de ses membres vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Cet outil, en cours de mise en place, permettra de faciliter la communication entre les membres du comité et l'information des collaborateurs des filiales européennes de VINCI quant à leurs travaux.

Des sessions annuelles de formation d'une durée de trois jours sont par ailleurs proposées au comité d'entreprise européen. En 2020, les sujets de formation ont notamment porté sur la politique environnementale de VINCI et les enjeux environnementaux, sur la responsabilité sociale de l'entreprise, ou encore sur le devoir de vigilance et la sous-traitance. Le Groupe a également organisé durant cette formation une réunion dite « hybride », c'est-à-dire une réunion d'échanges portant sur un thème du Manifeste. En 2020, cette réunion a porté sur le projet de socle minimal de protection sociale initié au sein du groupe, sur le plan de vigilance, ainsi que sur la politique environnementale du Groupe. Ces réunions thématiques seront développées et renforcées au cours de l'année 2021.

S'agissant du périmètre français, une commission de concertation découlant du comité de groupe avait été créée en 2019 pour échanger sur le projet de déménagement à l'archipel (futur siège de VINCI). Cette commission rassemble des représentants du personnel des différentes entités et traite de sujets transverses et communs à toutes celles concernées par le déménagement. Cette Commission s'est réunie en 2020, pour évoquer notamment les points suivants : l'avancement des travaux, les impacts de la crise sanitaire sur le projet, la présentation des différents espaces, la sûreté et la sécurité du site, etc. À ce titre, des groupes de travail issus de cette commission ont été mis en place afin d'associer les représentants du personnel à la définition des besoins dans les espaces communs que sont le restaurant interentreprises (RIE), la salle de sport, ainsi que la médiathèque.

• Les accords collectifs signés en 2020

Les accords collectifs négociés et signés au sein des sociétés qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte les réalités locales et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité, ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2020, les négociations collectives ont permis de concrétiser des actions concernant l'aménagement et l'organisation du temps de travail, et ont conduit à la signature de 300 accords en 2020 (hausse de 154 % par rapport à 2019). Parmi les autres thèmes, plus de 44 % des accords portent sur la rémunération.

Dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les sociétés de VINCI s'efforcent de construire des dispositifs permettant aux salariés de s'exprimer et d'être associés, comme c'est notamment le cas au Qatar (voir paragraphe 4.4 : La vigilance en matière de droits humains, page 253).

1 264 accords collectifs signés en 2020

Performance du Groupe en termes de dialogue social

- Nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel : 8 785, dont 83 % en France (contre respectivement 9 023 et 84 % en 2019).
- Part des effectifs couverts par des accords signés hors de France au cours de l'année 2020 : 23,8 % (22,4 % en 2019).
- Nombre d'accords collectifs dans le monde portant sur
- Rémunération et périphérie : 557 en 2020 (569 en 2019) ;
- Aménagement et organisation du temps du travail : 300 en 2020 (118 en 2019) ; Prévention, sécurité et santé au travail : 33 en 2020 (29 en 2019) ; Qualité de vie au travail : 58 en 2020 (54 en 2019).

1.5 Inclusion et diversité

1.5.1 Démarche générale en faveur de l'inclusion et de la diversité

• Faire de la singularité et des différences des valeurs ajoutées pour l'entreprise

La culture du Groupe en matière de diversité, déjà inscrite au sein même du Manifeste VINCI, repose sur une politique d'inclusion globale faisant de la prévention de toute forme de discrimination et de la promotion de l'égalité des chances ses deux grandes priorités. En lien avec cet engagement, VINCI s'attache particulièrement à augmenter la part des femmes au sein du Groupe et à ouvrir, plus largement, l'entreprise aux personnes de toutes origines sociales, ethniques, éducatives et géographiques. Promouvoir la diversité des profils et s'assurer que chacun peut suivre un parcours adapté est l'une des valeurs fortes portées par le Groupe.

Installer durablement une culture de la diversité

Afin de mettre en œuvre cette ambition dans l'ensemble du Groupe, un certain nombre d'instances gouvernantes ont été mises en place. Dès 2004, une direction Diversité globale a été créée et s'est vu confier deux grandes responsabilités, en collaboration avec les ressources humaines des pôles : proposer des outils intégrés, utilisables par toutes les filiales ; et sensibiliser l'ensemble des pôles aux valeurs communes que sont l'inclusion et le respect de la différence. Depuis 2008, la direction Inclusion et Diversité travaille de concert avec les clubs pivots Ressources humaines régionaux, instaurés afin de structurer les moyens d'action et de mutualiser les bonnes pratiques observées au sein du Groupe.

Depuis 2011, afin d'accompagner la direction Inclusion et Diversité dans cette tâche et de garantir l'application de sa stratégie au niveau local, un réseau mondial de près de 400 animatrices et animateurs mène des actions de sensibilisation et encourage le développement de dispositifs efficaces en faveur de l'inclusion au sein des divers métiers et zones géographiques. Les animatrices et animateurs suivent des formations spécifiques et échangent régulièrement lors de journées « inclusion et diversité » ou via leur réseau social collaboratif. Ils ont pour objectif de construire des politiques et des actions déployables dans le Groupe. Au cours de l'année 2020, ils se sont réunis deux fois. La direction des ressources humaines anime l'ensemble de ce réseau et l'aide à structurer son influence et à faire reconnaître sa contribution en faveur de l'inclusion dans le Groupe. Des experts extérieurs, des personnalités influentes externes et des porteurs internes de bonnes pratiques interviennent dans les réunions du réseau. Les enjeux d'inclusion identifiés par les animatrices et animateurs dans leurs périmètres sont caractérisés, des solutions sont envisagées, et leur mise en application, soutenue par le réseau. Ainsi, cette année, une des réunions du réseau a permis d'approfondir la variété des orientations sexuelles et des identités de genre, ainsi que les risques d'exclusion et les opportunités d'inclusion associés. Par ailleurs, pour les pays qui proposent d'autres options que femme ou homme sur les documents d'identité de leurs ressortissants, les outils de reporting du Groupe permettent désormais le recensement des collaborateurs selon trois options de genre.

Afin d'inciter au management inclusif à tous les niveaux, le Groupe poursuit sa démarche d'identification des risques d'exclusion, dont les discriminations, et des opportunités d'inclusion, à travers trois actions clés : la labellisation Diversité, l'utilisation de la plate-forme numérique « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? » et la maîtrise des enjeux d'inclusion et de diversité.

Le label Diversité, attribué par un organisme extérieur (Afnor Certification, en France), mesure les plans d'action relatifs à la prévention des discriminations, la promotion de l'inclusion et de la diversité, et le respect de l'égalité des chances. Il s'agit d'un véritable outil permettant au Groupe d'identifier les risques en matière de discrimination et de valoriser ses bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Fin 2020, 14 entreprises, soit 10 % de l'effectif en France, étaient certifiées. Parmi elles, Escota a obtenu le label, rejoignant ainsi Cofiroute et ASF. En Grande-Bretagne, ce sont deux entreprises, représentant 60 % de l'effectif, qui sont labellisées par le National Centre For Diversity. Le Groupe travaille au déploiement de ce label à l'international.

L'outil d'autodiagnostic « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? » est une application créée par la direction des Ressources humaines de VINCI, permettant de mesurer la résistance du fonctionnement d'une entreprise, d'un pôle ou d'un service face aux risques de discrimination. Cet outil se décompose en neuf modules couvrant neuf étapes de la vie professionnelle : recrutement, accueil et intégration, gestion des emplois et des compétences, formation, rémunération, départs et sanctions, dialogue social, qualité de vie au travail et politique diversité. Ces modules détaillent 150 situations présentant potentiellement un risque de discrimination. Accessible à tout salarié du Groupe via un site Internet dédié, il permet d'autoévaluer la probabilité d'occurrence de chacune de ces

situations, ce qui permet de mesurer le niveau de résistance au risque de discrimination et de proposer des actions prioritaires à mettre en place. La version française est disponible depuis 2016. Une version universelle destinée à l'ensemble des pays a été élaborée avec le soutien des clubs pivots Ressources humaines (par zone géographique) et de la direction Inclusion et Diversité. En 2020, cette version a été mise à disposition des entreprises du Groupe en anglais et en portugais.

Maîtrise des enjeux d'inclusion et de diversité: en 2020, un parcours de formation-action en ligne a été mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs du Groupe. Le programme Inclusion et diversité, en ligne sur la plate-forme de VINCI Academy et disponible en version bilingue, anglais et français, permet d'approfondir sa connaissance de la diversité et de développer des pratiques inclusives.

La diversité reste un thème indissociable du dialogue social. Le nombre d'accords collectifs signés au sujet de la diversité et de l'égalité des chances est de 52 en 2020.





Performance du Groupe en termes d'inclusion et de diversité

• Depuis son lancement en 2016, 2 133 salariés ont utilisé l'autodiagnostic sur la plate-forme « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? ».

1.5.2 Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'une des dimensions majeures de la politique d'inclusion et de diversité du Groupe est la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette politique s'inscrit à chaque étape du parcours professionnel, en ayant pour but de favoriser l'égalité d'accès aux emplois, mais aussi aux formations, aux carrières, aux promotions et aux augmentations.

Le sujet est porté au plus haut niveau de l'entreprise et il est régulièrement abordé lors des réunions du comité Exécutif. Un document répertoriant les mesures à mettre en place pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes a été rédigé par le comité Exécutif, permettant ainsi d'établir la dynamique du Groupe et de donner aux pôles et filiales les axes à suivre. Plusieurs leviers d'action ont été identifiés :

- effectuer, dans chaque pôle d'activités, des *people reviews* dédiées aux femmes managers, pour les fonctions opérationnelles et fonctionnelles :
- pour chaque poste vacant de manager, en particulier pour les fonctions opérationnelles, inclure systématiquement au moins un profil féminin dans la liste des candidats envisagés ;
- simultanément, l'accent est mis sur l'effort de recrutement de femmes, en particulier à l'international, et sur le renforcement de leur formation managériale afin de leur permettre d'accéder plus rapidement à des postes de dirigeants.

Un focus particulier est apporté aux femmes managers lors des *people reviews*. La progression de la part des femmes au sein de la population managériale ressort au 31 décembre 2020 à 21,1 %, soit une progression de 6 points de pourcentage en dix ans. Depuis la publication du premier Manifeste en 2006, la part des femmes dans l'effectif total du Groupe est passée de 14 % à 16,1 %.

Une attention particulière a été apportée aux postes de comités de direction. Ainsi le comité d'Orientation et de Coordination de VINCI compte désormais quatre femmes. Jocelyne Vassoille, directrice des ressources humaines de VINCI, Belén Marcos Cortés, présidente de VINCI Highways, et Isabelle Spiegel, directrice de l'environnement, ont rejoint Alexandra Boutelier, directrice générale déléguée de VINCI Stadium, dans cette instance. Au 31 décembre 2020, les femmes occupent 75 des 535 postes des comités de direction des pôles et divisions du Groupe (14 %).

Afin de stimuler cette ambition, le Groupe fixe et suit des objectifs à l'horizon 2023 :

- Augmenter à 28 % la part des femmes dans les recrutements ou promotions à des fonctions managériales.
- Porter à près de 17 % la part des femmes membres des comités de direction des sociétés du Groupe, soit au moins quatre femmes chaque année à périmètre constant

Index de l'égalité femmes-hommes: en 2020, les entreprises françaises de 50 salariés et plus du groupe VINCI ont publié leur index. Ces entreprises affichent des résultats positifs qui reflètent les efforts déjà fournis par le Groupe en la matière, une marge de progrès subsistant pour les sociétés ayant obtenu les notes les plus basses. 472 entreprises du Groupe sont éligibles à l'Index de l'égalité femmes-hommes. La note moyenne obtenue est de 79/100. Les plans d'action sont déployés par les entreprises en vue d'améliorer leur note. Parmi les entreprises qui en 2020 calculaient l'index pour la deuxième fois, des progrès sont constatés, notamment chez VINCI Autoroutes. ASF progresse de 83/100 à 93/100 et Escota de 75/100 à 85/100.

La déclinaison de la méthodologie de l'Index à l'international se poursuit. En 2020, le module de calcul a été mis à disposition des entreprises d'au moins 50 salariés hors de France.



79/100

Note moyenne obtenue par les entreprises éligibles à l'Index de l'égalité femmes-hommes

VINCI est par ailleurs engagé dans la lutte contre les stéréotypes de genre, concrétisée notamment par la poursuite du partenariat conclu en 2018 avec l'association Elles Bougent. Cette association s'emploie à susciter des vocations féminines pour les métiers techniques en France et à l'international. Au 31 décembre 2020, 649 collaboratrices et collaborateurs de VINCI ayant la qualité de marraine ou de relais dans 22 pays s'étaient inscrits afin de participer à des évènements avec des lycéennes pour les sensibiliser à ces métiers. Ainsi, en 2020, à l'occasion de la Girls On the Move Week, les entreprises de VINCI ont pris part à sept évènements organisés par Elles Bougent en Belgique, au Maroc, au Brésil, au Pérou, au Sénégal et au Royaume-Uni. Ce sont au total 3 000 jeunes femmes qui ont pu échanger en 2020 avec des marraines et des relais VINCI.

Par ailleurs, pour améliorer la connaissance qu'ont les jeunes femmes des métiers de VINCI et pour favoriser l'égalité des chances, la Fondation VINCI pour la Cité et l'association Rêv'elles ont lancé, en octobre, le programme « Rêv'elles moi les métiers du BTP » en Île-de-France. L'objectif est de proposer à près de 150 jeunes filles issues de quartiers prioritaires et soutenues par l'association d'intégrer nos entreprises le temps d'une journée, aux côtés de nos collaboratrices, ou de bénéficier de conseils dans leur orientation professionnelle. Un nouveau partenariat qui s'inscrit dans la continuité des actions menées par VINCI en faveur de la mixité et de l'insertion professionnelle.

Performance du Groupe en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Part des femmes managers en 2020 : 21,1 % (contre 20,3 % en 2019 et 19,9 % en 2018, + 6 points de pourcentage en dix ans).
- Part des femmes non-managers en 2020 : 14,8 % (contre 15,0 % en 2019 et 14,4 % en 2018).
- Part des effectifs féminins du Groupe : 16,1 % (contre 16,0 % en 2019 et 15,4 % en 2018).

Répartition des effectifs féminins par pôle, et évolution (*)

			20	20			2019	2020/2019
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total de l'effectif féminin	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	1 077	35,0 %	5 161	35,6 %	6 238	35,5 %	7 672	(19 %)
VINCI Autoroutes	404	37,1 %	2 026	41,9 %	2 430	41,0 %	2 508	(3 %)
VINCI Airports	527	34,4 %	2 604	30,7 %	3 131	31,2 %	4 498	(30 %)
Autres concessions	146	32,2 %	531	45,9 %	677	42,0 %	666	2 %
Contracting	7 721	19,4 %	20 250	12,7 %	27 971	14,1 %	27 268	3 %
VINCI Energies	2 962	18,0 %	8 758	13,0 %	11 720	14,0 %	11 043	6 %
Eurovia	971	15,8 %	4 258	11,1 %	5 229	11,8 %	5 235	(0 %)
VINCI Construction	3 788	22,1 %	7 234	13,5 %	11 022	15,6 %	10 990	0 %
VINCI Immobilier et holdings	396	46,9 %	374	71,1 %	770	56,2 %	748	3 %
Total	9 194	21,1 %	25 785	14,8 %	34 979	16,1 %	35 688	(2 %)

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

1.5.3 Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'employabilité des personnes en situation de handicap

La politique générale de prévention a vocation à tout mettre en œuvre pour limiter les accidents du travail et leurs conséquences en termes d'inaptitude. Les mesures prises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap se déclinent en trois axes : le reclassement des salariées et salariés en situation d'inaptitude ; le recrutement de personnes handicapées ; et le recours aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (Esat).

En 2020, un parcours de sensibilisation à l'exercice des missions professionnelles en situation de handicap a été mis en ligne sur la plate-forme Up ! (VINCI Academy). Ce parcours Handicap & Travail permet aux collaboratrices et collaborateurs de VINCI d'approfondir les enjeux et les mécanismes de l'employabilité durable des personnes en situation de handicap.



L'ambition en matière d'emploi des personnes en situation de handicap est largement portée par les collaboratrices et collaborateurs de VINCI investis dans le dispositif Trajeo'h, structure formée de huit associations qui couvrent l'ensemble du territoire de France métropolitaine. Les chargés de mission Trajeo'h coordonnent les souhaits et les engagements des personnes en situation de handicap, de leurs responsables opérationnels et de leur service des ressources humaines afin de faciliter la mise en place de solutions spécifiques, adaptées à chaque situation (aménagement de poste, reclassement dans le Groupe, accompagnement de projet professionnel, reclassement hors du Groupe). Tous les ans, des comités Santé regroupant les ressources humaines, la médecine du travail et Trajeo'h

sont organisés afin d'identifier le plus en amont possible les situations d'inaptitude potentielles. Leur rôle est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaboratrices et collaborateurs de VINCI en situation d'inaptitude et d'accompagner les entreprises du Groupe, en France, sur le sujet du handicap. Les huit associations ont réalisé plus de 826 prises en charge en 2020, soit une légère réduction par rapport à 2019. Ainsi depuis 2014, année de couverture complète de la France métropolitaine par Trajeo'h, près de 5 000 personnes en situation de handicap ont bénéficié du dispositif. Par ailleurs, en 2020, 30 316 collaborateurs du Groupe en France ont participé aux actions de sensibilisation au handicap organisées par Trajeo'h en régions. Ces sensibilisations ont porté sur la diversité des handicaps : visibles/invisibles, physiques/psychiques, définitifs/évolutifs, permanents/temporaires.

Afin d'être en mesure d'accompagner au mieux les personnes en situation d'inaptitude, les collaboratrices et collaborateurs investis dans les associations de Trajeo'h suivent des formations spécifiques en lien avec divers types de handicap: impact, sur le travail, du diabète, du cancer, de la sclérose en plaques, de la dyslexie, de la dyspraxie, ou encore de la dysphasie. Des réunions de coordination régulières entre les huit associations sont par ailleurs planifiées par la direction Inclusion et Diversité du Groupe, qui coordonne l'ensemble de l'organisation. Le développement de ce dispositif à l'international est en cours d'étude.

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des salariés en situation de handicap, en Europe, représente un chiffre d'affaires de 7 millions d'euros.

Dans certains pays, la loi impose aux sociétés d'employer un pourcentage donné de personnes en situation de handicap (tous les secteurs d'activité n'étant pas concernés par cette démarche) ou de s'acquitter d'une contribution compensatrice. Celle-ci s'est élevée à 5,8 millions d'euros en 2020.

Performance du Groupe en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap

- Part des managers en situation de handicap en 2020 : 1,1 % (inchangée par rapport à 2019 et 2018).
- Part des non-managers en situation de handicap en 2020 : 2,1 % (contre 2,0 % en 2019 et 2,1 % en 2018).
- Nombre de salariés en situation de handicap en 2020 : 4 119 (contre 4 097 en 2019 et 3 982 en 2018).
- Nombre de personnes accompagnées par Trajeo'h : 826 (contre 829 en 2019 et 840 en 2018).

Répartition des collaborateurs en situation de handicap par pôle, et évolution (*)

	2020						2019	2019	
	Managers	En % de l'effectif des managers	Non- managers	En % de l'effectif des non-managers	Total	En % de l'effectif total	Total	En % de l'effectif total	Évolution
Concessions	42	1,4 %	511	3,5 %	553	3,1 %	550	2,6 %	0,5 %
VINCI Autoroutes	34	3,1 %	448	9,3 %	482	8,1 %	471	7,7 %	2,3 %
VINCI Airports	6	0,4 %	53	0,6 %	59	0,6 %	66	0,5 %	(10,6 %)
Autres concessions	2	0,4 %	10	0,9 %	12	0,7 %	13	0,8 %	(7,7 %)
Contracting	433	1,1 %	3 115	2,0 %	3 548	1,8 %	3 525	1,8 %	0,7 %
VINCI Energies	234	1,4 %	1 491	2,2 %	1 725	2,1 %	1 700	2,1 %	1,5 %
Eurovia	43	0,7 %	780	2,0 %	823	1,9 %	760	1,7 %	8,3 %
VINCI Construction	156	0,9 %	844	1,6 %	1 000	1,4 %	1 065	1,5 %	(6,1 %)
VINCI Immobilier et holdings	5	0,6 %	13	2,5 %	18	1,3 %	22	1,6 %	(18,2 %)
Total	480	1,1 %	3 639	2,1 %	4 119	1,9 %	4 097	1,8 %	0,5 %

^(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 278 du document d'enregistrement universel 2020.

2. Performance sociétale

2.1 La contribution socio-économique du Groupe dans les territoires

2.1.1 Mesure de l'empreinte socio-économique de VINCI

VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises locales historiquement très ancrées dans leurs territoires d'activité. Grâce à cet ancrage territorial, à l'autonomie et à la capacité d'initiative que leur assure le modèle de management décentralisé du Groupe, les entreprises de VINCI participent activement aux dynamiques locales.

À la fois investisseur, constructeur et opérateur de bâtiments et d'infrastructures, VINCI est un acteur majeur de la transformation des villes et des territoires. Les entreprises du Groupe participent à la structuration et à la cohésion de ces derniers, favorisent leur développement et leur attractivité, et concourent au dynamisme du tissu économique et social local. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession, les entreprises de VINCI créent de la valeur non délocalisable et produisent localement des richesses importantes sous forme de revenus, de sous-traitance, d'activités annexes, de fiscalité locale ou de soutien à des associations.

Depuis 2014, des études sont menées par un tiers pour mesurer les impacts et retombées socio-économiques de projets ou d'entreprises par le biais de l'outil Local Footprint®, conçu par le cabinet Utopies®. Elles sont réalisées à l'échelle d'un territoire, comme pour les activités de VINCI en Loire-Atlantique, ou à l'échelle d'un site, d'un projet de construction ou d'exploitation d'une infrastructure, en France comme à l'international. Ces études ont concerné autant les activités du contracting (carrière Eurovia à Solignac-sur-Loire et carrières gérées par Jalicot, chantiers de QDVC au Qatar) que des activités de concession (aéroports de VINCI Airports en France, Lamsac au Pérou, extension de l'autoroute Bogotá-Girardot en Colombie, exploitation du Stade de France, etc.). De même, des études



ont pu être menées dans le cadre d'offres (projet d'aménagement du carrefour de Bambeto à Conakry en Guinée, phases chantier et exploitation du grand contournement ouest de Strasbourg, lot T3C de la ligne 15 du métro parisien, etc.).

Dans le prolongement de cette approche, VINCI a réalisé une étude d'empreinte socio-économique de toutes ses activités en France, fondée sur les données 2018, afin d'identifier les flux injectés par toutes ses entreprises dans l'économie française et de quantifier et de valoriser l'ancrage territorial du Groupe dans les tissus économiques locaux et sa chaîne de fournisseurs. En 2021, une nouvelle étude sera lancée d'après les chiffres 2020, dès la finalisation des reportings et la parution des chiffres de l'Insee. L'étude actuelle confirme le poids des activités du Groupe dans l'économie française. Elles permettent de soutenir 2 % des emplois nationaux, touchent environ 15 secteurs d'activité et contribuent à hauteur de 1,5 % au PIB national. Il ressort également de cette étude que VINCI est présent sur tout le territoire, et ce, de manière relativement équilibrée par rapport aux principales tendances économiques par région. Le Groupe participe au développement économique de l'ensemble des régions : dans chacune d'elles, il soutient entre 1,3 % et 3,1 % des emplois et réalise entre 1 % et 2,1 % du PIB. Par ailleurs, l'étude démontre que VINCI a une chaîne de fournisseurs concentrée au niveau du rang 1 et réalise plus de la moitié de ses achats auprès de TPE ou PME. Enfin, au-delà des ouvrages réalisés, une forte part de la valeur créée bénéficie au quotidien des Français, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du commerce de proximité.

En 2020, une plate-forme dédiée à l'empreinte socio-économique a été mise en place sur l'intranet, accessible à tous les collaborateurs du Groupe. Elle y présente la démarche, la méthodologie, les résultats, les pistes d'exploitation possibles et permet de faire une demande pour une synthèse spécifique à un pôle ou à une division, ou encore à une région française. Depuis le lancement, une centaine de synthèses ont été réalisées pour tout le territoire métropolitain et d'outre-mer. Les synthèses sont principalement utilisées dans le cadre d'appels d'offres et lors du dialogue avec des donneurs d'ordre locaux ou des élus. À titre d'exemple, VINCI Construction France et Eurovia ont diffusé des synthèses socio-économiques à des élus locaux français afin de présenter leur modèle économique et d'expliquer de manière chiffrée leur contribution aux territoires. L'étude contribue par ailleurs à la réflexion de certains pôles sur leur stratégie de responsabilité territoriale et sur les leviers possibles de maximisation de leur impact.

2.1.2 Mesures mises en place par VINCI pour maintenir la cohésion sociale des territoires et développer les emplois

• Insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi en France

En France, les activités réalisées dans le cadre des marchés publics sont soumises à des clauses sociales prévoyant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % de ces clauses sont concentrées dans le BTP, représentant 2 millions d'heures de travail par an pour les entreprises de VINCI. Pour accompagner les entreprises du Groupe ainsi que leurs sous-traitants dans la mise en œuvre de politiques d'insertion efficaces, VINCI Insertion Emploi (ViE), une entreprise spécialisée dans le domaine de l'insertion, unique en France, a été créée en 2011. La structure décentralisée de ViE, ancrée dans les territoires, permet d'agir au plus près des besoins locaux sur trois axes : l'insertion, l'employabilité et l'innovation sociale en faveur du retour à l'emploi durable. Par ailleurs, depuis sept ans, ViE élabore une approche innovante en matière de cartographie des capacités et des compétences transférables, mise en œuvre en faveur des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et des publics en insertion qui éprouvent de réelles difficultés d'intégration.

Activité de l'entreprise sociale ViE, et évolution

	2020 (*)	2019	2018	2020/2019 Évolution
Nombre de personnes en insertion	3 068	2 375	2 107	29,2 %
Nombre d'heures travaillées	1 005 000	1 033 253	804 678	(2,7 %)
Nombre d'heures de formation	13 000	31 072	20 999	(58,2 %)

(*) Données fournies au 31 décembre 2020

En 2020, 13 000 heures de formation ont été réalisées ainsi que 6 100 heures au titre du quart d'heure sécurité. Cette baisse est une des conséquences de la crise sanitaire qui a impacté les offres de formation ainsi que le format des contrats, qui étaient plus courts (intérim, insertion) et sans formation. Afin de renforcer les compétences des publics en insertion, ViE s'attache à allonger la durée de leur parcours au sein des entreprises du Groupe. 17 % des personnes employées en insertion se sont vues proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (25 % en 2019, 21 % en 2018, 18 % en 2017). La stagnation observée du nombre d'heures en insertion en 2020 est liée principalement à la période du premier confinement dû à la Covid-19, pendant laquelle plus de 70 % des opérations engageant les publics éloignés de l'emploi ont été temporairement arrêtées ou ont fonctionné en effectifs très réduits.

À ce jour, ViE ne dispose d'aucune subvention publique et continue ses expérimentations en matière d'employabilité et de développement en termes de conseil et d'innovation sociale.

Plusieurs entités du Groupe déploient également cette démarche volontariste pour favoriser l'emploi et l'insertion en local. La cellule du Grand Paris a mis en place un parcours de formation en partenariat avec le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) Île-de-France et les Compagnons du Tour de France, à l'issue duquel des personnes ont été embauchées en contrat à durée indéterminée. En 2020, le Geiq accompagnait 110 personnes éloignées de l'emploi en alternance par le biais de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, sur des postes variés (coffreur-bancheur, ouvrier VRD, encadrement de chantier, électricien, etc.).

• Un engagement en faveur de l'insertion des jeunes

Give Me Five a vu le jour fin 2018, avec pour objectif de contribuer à la lutte contre les inégalités sociales. Conçu, financé et animé par VINCI, ce programme dédié aux jeunes issus des quartiers prioritaires est déployé dans dix territoires en France. Il s'articule autour de cinq dispositifs qui relèvent chacun de cinq leviers d'action :

- l'orientation : VINCI, en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale, s'engage à accueillir en stage découverte de 3° jusqu'à 5 000 collégiens issus des réseaux d'éducation prioritaire et réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP et REP+). Début 2020, les stages découverte du programme Give Me Five se sont déroulés de janvier à mi-mars dans les académies de Versailles, Aix-Marseille, Metz-Nancy, Lille, Toulouse et Strasbourg, et ont permis d'accueillir 1 050 collégiens issus de 34 établissements. Afin de répondre aux exigences sanitaires de rigueur, les stages initialement programmés entre mi-mars et juin 2020, ainsi que ceux de l'année scolaire 2020-2021 se dérouleront pour partie à distance selon de nouvelles modalités, mises en œuvre en partenariat avec l'Éducation nationale ;

- l'accompagnement personnalisé: à la mi-mars, la fermeture des établissements scolaires a révélé l'inégal accès au numérique des familles. Afin de contribuer à faciliter la mise en œuvre de l'enseignement à distance auprès des collégiens ayant bénéficié des stages découverte Give Me Five, une vaste opération de don de matériel a été déployée en avril 2020, en partenariat avec les académies de Lille, de Lyon et de Créteil au profit de 31 collèges: en concertation avec les rectorats, 500 tablettes, 300 ordinateurs et 300 clés 4G ont ainsi été offerts, et livrés dans ces collèges à l'attention des familles identifiées par les chefs d'établissement. Depuis la rentrée scolaire 2020, un dispositif d'accompagnement personnalisé des collégiens (aide à l'orientation, soutien scolaire, etc.) est aménagé, dans trois territoires pilotes, en Île-de-France, à Lille et à Lyon, en partenariat avec les associations Viens voir mon taf, Institut Télémaque, Crée ton avenir et Unis-Cités. À fin décembre 2020, 575 élèves issus de sept collèges ont déjà bénéficié de ce dispositif dans l'académie de Lille;
- **l'intégration :** VINCI, en collaboration avec Mozaik RH, un cabinet de sourcing spécialisé dans la diversité et l'inclusion, s'engage à réserver 20 % de l'ensemble de ses stages (césure, fin de cycle et jobs d'été) aux étudiants issus des quartiers prioritaires du CAP au master 2. En 2020, toutes les journées de recrutement du volet intégration programmées se sont tenues à distance, avec cinq évènements organisés pour des étudiants de niveau master 1 et master 2 des académies de Créteil, Versailles, Lille, Lyon, Toulouse et Nantes. Elles reprendront en présentiel dès que les conditions seront à nouveau réunies ;
- **l'insertion :** ViE, en collaboration avec l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et des acteurs locaux de l'économie sociale et solidaire, déploie un dispositif d'insertion vers l'emploi durable des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Issue du modèle de l'ingénierie sociale, cette approche d'accompagnement, nommée Step (Stratégie territoriale pour l'emploi), permet à dix jeunes de bénéficier d'un contrat à durée déterminée de six mois sous forme de trois mois de formation et de trois mois d'immersion dans une des entreprises de VINCI. Lorsque cela est nécessaire, un accompagnement de six mois supplémentaires est mis en place pour atteindre l'objectif de retour à l'emploi durable. En 2020, deux nouveaux Step ont été lancés sur les territoires de Toulouse et de l'Essonne. Expérimenter des dispositifs pour faire revenir vers le monde du travail des publics qui échappent aux radars de Pôle emploi, jeunes peu ou non qualifiés et « décrocheurs », tel est l'objet de l'action « 100 % inclusion », qui fait partie du troisième axe du Plan d'investissement des compétences (PIC) du ministère du Travail, dont le dispositif Step du programme Give Me Five est devenu lauréat en 2020 ;
- l'apprentissage : ce cinquième volet du programme Give Me Five sera déployé à partir de la rentrée scolaire 2021-2022.

Avec pour objectif de recruter près de 6 000 jeunes chaque année, les entreprises de VINCI entretiennent avec les établissements d'enseignement et le monde de l'éducation des relations de partenariat de long terme prenant des formes diverses : parrainages, soutien à des filières, visites de sites, salons, manifestations sportives, accueil de stagiaires, etc. La politique générale en la matière est de développer une marque employeur sur laquelle les entreprises du Groupe peuvent s'appuyer pour bâtir leur stratégie de recrutement. En France comme à l'international, les entreprises du Groupe nouent localement de nombreux partenariats avec les centres d'apprentissage, les universités et les établissements de l'enseignement supérieur. En France, la plupart des partenariats sont portés par les clubs pivots Ressources humaines, au plus près des territoires, associant les responsables des ressources humaines des différentes activités du Groupe. Ces professionnels et opérationnels organisent de multiples actions tout au long de la scolarité des étudiants pour améliorer la connaissance du Groupe et de ses activités, mais aussi pour accompagner la construction des projets professionnels et contribuer à l'évolution personnelle des étudiants. À titre d'exemple, VINCI poursuit un partenariat de cinq ans, initié en 2019, avec la Fondation Insa (Instituts nationaux des sciences appliquées) visant à développer et promouvoir un modèle d'ingénieur humaniste. En septembre 2020, six conférences-débats sur le thème « Les ingénieurs peuvent-ils réparer le monde ? » ont ainsi été animées en partenariat avec le média Usbek & Rica dans les six établissements du groupe Insa, pour partie en présentiel et pour partie à distance. Un livre blanc issu de ces échanges paraîtra en 2021. D'autre part, le monde éducatif est soutenu via le versement de la taxe d'apprentissage, pilotée à la fois à l'échelle du Groupe et au plus près des établissements.

Les joint-ventures sociales

Afin de favoriser l'insertion professionnelle en France, les pôles de VINCI et la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité ont créé des joint-ventures sociales (collaboration entre une entreprise et une association).

En novembre 2020, Eurovia et le Groupe Id'ees, acteur français majeur du secteur de l'insertion par l'emploi, ont annoncé la création de Tridev, entreprise d'insertion spécialisée dans les métiers de l'entretien des espaces verts et de la déconstruction de bâtiments. Dès janvier 2021, cette entreprise à but social permettra à des demandeurs d'emploi de longue durée, des jeunes en décrochage scolaire ou encore des seniors en difficulté de reconversion de retrouver autonomie et dignité par le travail. Eurovia aidera au démarrage de cette activité, qui ambitionne d'employer 15 à 20 personnes la première année, en faisant intervenir Tridev sur ses sites (espaces verts) ou chantiers. La Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité en assure le suivi.

En 2020, les joint-ventures sociales Tim, cofondée par VINCI Energies France et le groupe Vitamine T, spécialisée en facility management, et Baseo, spécialisée dans les services aux bases vie de chantier, cofondée par VINCI Construction France et Groupe Id'ees, ont démarré leur activité opérationnelle. Baseo a recruté 14 salariés, dont 12 en insertion, et s'est développé particulièrement en 2020 sur les chantiers de travaux publics en Île-de-France. Tim a démarré son activité en novembre 2020 en recrutant six salariés, dont quatre en insertion.

Ces trois entreprises viennent s'ajouter aux deux premières joint-ventures sociales créées au sein du Groupe depuis 2018 :

- Liva, cofondée par VINCI Construction France et le groupe Ares, spécialisée en logistique de chantier (110 salariés, dont 90 en insertion);
- Ïnva, cofondée par VINCI Autoroutes et le groupe La Varappe, spécialisée en multiservice et entretien des installations des aires de services (30 salariés, dont 15 en insertion).

• Aide à l'initiative économique et au développement local hors de France

Par les activités du Groupe

Présentes dans une centaine de pays, les entreprises du Groupe participent à la création et au maintien de l'emploi local à travers le monde. À l'international, notamment dans les pays émergents, leur contribution à la formation et au développement des compétences locales participent au dynamisme territorial.

Très fortement mobilisatrices de ressources humaines, les activités de contracting (énergies, routes, construction) ont des impacts directs, indirects et induits très importants en matière d'emploi. Pour les emplois de chantier, le Groupe privilégie le recours à l'emploi local, contribuant ainsi à l'effort de formation des territoires. Par ailleurs, les pratiques sectorielles liées à la durée relativement courte des chantiers entraînent pour les salariés des mobilités géographiques et professionnelles. Les entreprises de VINCI mobilisent leurs moyens de formation pour accompagner ces mobilités. Ces transferts de compétences bénéficient de manière globale à l'ensemble de la profession et au développement des territoires.



En Afrique, Sogea-Satom (VINCI Construction), qui recourt systématiquement à l'emploi local, au plus près de ses activités, pour la réalisation des chantiers, a poursuivi cette année encore sa politique historique de formation des cadres : en 2020, 80 % de l'encadrement et 98 % des effectifs sont originaires du continent. Par ailleurs, le Campus Africa Pro, créé au Maroc en 2015 afin de développer l'offre de formation pour ses collaborateurs sur le continent et de renforcer la culture commune de l'entreprise, a continué son développement. Ce campus gère la formation d'une vingtaine de filiales situées dans 19 pays. En 2020, la formation a été fortement impactée par la crise sanitaire, 6 051 heures de formation ont été réalisées pour 480 participants (comparé à 18 314 heures réalisées pour 1 067 participants en 2019).

VINCI Construction Grands Projets (VINCI Construction) a poursuivi le déploiement de son programme Skill Up, qui vise à développer les connaissances et les compétences des personnels opérationnels et d'encadrement (ouvriers, chefs d'équipe et chefs de chantier) dans le monde en mettant en place des centres de formation adaptés aux exigences de chaque projet. Ces centres sont conçus pour servir les équipes locales employées dans le cadre des projets. Avec des formations dispensées à plus de 360 participants (salariés, sous-traitants et partenaires), ils contribuent à améliorer leur employabilité à l'issue des travaux sur les sites. Toutes les formations font l'objet d'une évaluation finale et d'un certificat de formation remis aux participants. Certains employés peuvent être recrutés par la suite par des sous-traitants. Par ailleurs, un centre de formation permanent a été mis en place pour le projet de construction de la troisième phase de la ligne 3 du métro du Caire. Depuis sa création, en janvier 2018, 10 320 personnes ont été formées, pour 88 812 heures de formation réalisées. En 2020, étant donné la pandémie de Covid-19, 3 892 personnes ont été formées, pour 33 971 heures de formation réalisées sur des sujets tels que QSE, montage, levage, machines et équipements, etc. Au Qatar, les activités se sont réduites avec l'achèvement du grand projet autoroutier NOH2 et du métro de Doha. Malgré la pandémie de Covid-19, la QDVC Training Academy a dispensé 5 750 heures de formation à 630 travailleurs. En 2020, l'action des centres de formation s'est concentrée sur l'ingénierie des programmes de formation qui devraient se dérouler en 2021, dans le cadre des projets HS2 au Royaume-Uni, Latacunga en Équateur, Sambagalou au Sénégal et Bogotá-Girardot en Colombie.

Dans le prolongement de cette démarche, avec l'ambition de favoriser le développement des compétences locales, plusieurs filiales du Groupe créent leur propre réseau de relations avec le monde de l'éducation sur leurs différents territoires d'implantation. Face à un besoin de plus en plus accru en recrutement au niveau du pôle et en raison de l'implantation de ses filiales dans la zone subsaharienne, VINCI Energies a notamment conclu plusieurs conventions avec les établissements d'enseignement et les universités en Guinée, au Sénégal et au Maroc. VINCI Construction entretient également des relations étroites avec le monde académique et poursuit sa politique d'intégration locale en Asie-Océanie et en Amérique latine, en Afrique de l'Ouest et à l'île Maurice, où Sogea-Satom a conclu des conventions de partenariat avec cinq établissements d'enseignement supérieur. Chaque année, des dizaines d'étudiants de ces universités rejoignent les entreprises du Groupe.

Par le soutien du Groupe à des initiatives

Là où elles sont présentes, les entreprises du Groupe soutiennent des actions de solidarité et de développement. Adaptées aux enjeux locaux, celles-ci diffèrent en fonction des territoires d'implantation et de leur réalité socio-économique. Elles varient aussi selon la nature des projets menés par les filiales (grand chantier à durée limitée ou travaux récurrents), le caractère pérenne ou non de l'implantation, etc.

Via 40 Express, filiale de VINCI Highways (VINCI Concessions), concessionnaire de l'autoroute Bogotá-Girardot en Colombie, a mis en place la Via Esperanza, une aire d'accueil pour les réfugiés fuyant chaque mois la crise économique et politique au Venezuela. Soutenue par la Croix-Rouge et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), Via Esperanza permet à une centaine de migrants de trouver un endroit pour se reposer, se changer, s'hydrater, se nourrir et recevoir des informations essentielles sur leur parcours. Pour les plus jeunes sont aussi proposés un espace pour bébé, une bibliothèque mobile ou encore une zone de coloriage.

Depuis son lancement, il y a treize ans, Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels à travers un double accompagnement reposant sur un soutien financier et un mécénat de compétences des salariés via le parrainage d'un collaborateur. Il concerne des porteurs de projets locaux dans de nombreux domaines (éducation, santé, énergie, artisanat local, autosuffisance alimentaire, etc.) et accorde une attention particulière aux femmes porteuses de projets. Depuis sa création, 282 projets, pour un montant total de plus de 4,8 millions d'euros, ont été soutenus dans 22 pays. En 2020, l'intervention d'Issa s'est concentrée sur la réponse à la crise de la Covid-19. 26 nouvelles initiatives économiques et sociales ont été soutenues, dont 16 projets en lien avec la crise sanitaire, pour un budget de 272 000 euros.

À titre d'exemple, deux projets emblématiques financés :

- projet d'équipements pour le centre hospitalier universitaire de Tengandogo (CHU-T) au Burkina Faso, financé à hauteur de près de 50 000 euros, la moitié de la somme étant supportée par Sogea-Satom Burkina. Ce projet structurant a consisté en l'acquisition de matériel médicotechnique de réanimation pour le CHU-T, responsable de l'accueil des malades de la Covid-19 dans le pays. Le financement a contribué au renforcement de la capacité de prise en charge de la pandémie ;
- cinq structures (entreprises, groupements et associations) ont été équipées pour la fabrication de masques et la production locale de gels hydroalcooliques.

Enfin, dans un souci de soutien à l'économie locale dans le cadre de la crise, Sogea-Satom a pris le parti de commander des masques en tissu auprès d'ateliers locaux, notamment financés par Issa.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2020

	Nombre de proje	ts soutenus			
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique	Nombre de pays Total concernés		Montant total (en milliers euros)
2020	22	4	26	13	489,4
2019	18	14	32	15	648,6
2018	11	18	29	13	512

• Engagement des collaborateurs en faveur de l'insertion sociale et de la solidarité

VINCI promeut l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises au cœur des territoires. Cet engagement s'exerce principalement par le biais de ses fondations d'entreprise et fonds de dotation, essentiellement sur des projets locaux qui visent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté. Afin de proposer à l'ensemble des salariés dans le monde des dispositifs leur permettant de

s'engager dans des causes d'intérêt général, 14 structures ou programmes ont été créés depuis 2002. En 2020 est née la Fondation VINCI Colombie, première fondation du Groupe en Amérique latine.

Près de 6,4 millions d'euros ont été versés en 2020 par les entreprises du Groupe à ces fondations, qui ont soutenu près de 432 projets en faveur de l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes les plus fragiles. Près de 992 collaborateurs du Groupe se sont portés volontaires pour parrainer ces actions et s'engager à leurs côtés dans tous les territoires d'implantation de VINCI. À titre d'exemple, la Fondation VINCI pour la Cité est partenaire de l'association Kodiko, qui accompagne des personnes réfugiées statutaires afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Depuis 2018, ce sont plus de 100 collaborateurs de VINCI qui ont participé au programme Kodiko à Tours, à Orléans et à Paris, et qui ont ainsi pu partager leur temps et leurs compétences (définition du projet professionnel, préparation aux entretiens d'embauche, ouverture de réseau professionnel, etc.).

Afin d'amplifier son action, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité s'est dotée depuis 2017 d'un réseau d'ambassadeurs. Près de 90 salariés bénévoles se sont ainsi proposés pour accompagner les porteurs de projets, favoriser l'implication des collaborateurs et améliorer le suivi des actions réalisées, en étant toujours au plus près du terrain.

Cette année, deux appels à projets Cité solidaire, qui ciblent les petites associations agissant en territoires urbains sensibles, ont été lancés en Allemagne, à Berlin, et en France, dans le Lot-et-Garonne, dans les villes d'Agen, Marmande et Villeneuve-sur-Lot. Depuis sa création en 2010, ce programme exemplaire a été mené sur 41 sites et a permis de soutenir des initiatives en faveur du lien social.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2020

Pays	Nombre de projets soutenus	Nombre de collaborateurs engagés	Montants versés aux fonds et fondations (en euros)
France (*)	283	819	4 698 758
dont Sillon solidaire	-	-	150 000
dont Chantiers et territoires solidaires	18	-	424 345
Allemagne	7	11	470 000
Belgique	16	23	330647
Espagne	6	7	65 500
Grèce	16	17	30 000
Pays-Bas	3	3	143 500
République tchèque	11	14	25970
Royaume-Uni, Irlande et île de Wight	50	56	290 000
dont île de Wight	17	17	90 000
Slovaquie	18	18	47 500
Portugal	14	16	175 000
Pays nordiques	8	8	111 644
Initiative Solidarité Covid-19	758	611	10 000 000
Total	1 190	1 603	16 388 519

^(*) Comprenant le programme Cité Solidaire

• Initiative Solidarité Covid-19

Le 6 avril 2020, VINCI a annoncé son soutien exceptionnel aux acteurs du monde hospitalier, sanitaire, social et scolaire, en première ligne dans la crise de la Covid-19, en abondant le budget de la Fondation VINCI pour la Cité et du réseau des fondations à l'international. Au total, 758 associations ont été soutenues : en France, grâce à l'implication des clubs pivots et des collaborateurs, ce sont 411 nouvelles associations qui ont été identifiées et ont ainsi bénéficié d'un soutien financier de la Fondation. De plus, les entreprises et le réseau des fondations à l'international ont soutenu 347 associations locales dans 24 pays où le groupe VINCI est présent.

10 M€

Aide exceptionnelle versée à la Fondation VINCI pendant la crise de la Covid-19

Lancée le 16 avril 2020 pendant le premier confinement en France, VINCI Solidarity est la nouvelle plate-forme de mobilisation solidaire des collaborateurs, qui leur permet de réaliser des missions à distance ou en présentiel. Aujourd'hui développée en France, VINCI Solidarity met en relation des associations sélectionnées par la Fondation avec des collaborateurs souhaitant s'engager dans des missions solidaires variées : aide à une association locale, transmission de savoir-faire, accompagnement de jeunes vers la réussite, etc. Cette plate-forme, qui a rencontré un très grand succès dans le Groupe avec plus de 5 000 connexions, témoigne de l'engagement social des collaborateurs de VINCI, soucieux de venir en aide aux personnes les plus fragiles.

+ de 5 000

connexions à la plate-forme VINCI Solidarity

Informations sociales, sociétales et environnementales

Allocation de l'aide exceptionnelle de 10 millions d'euros dans le cadre de l'initiative Solidarité Covid-19

Pays	Nombre de projets soutenus	Nombre de collaborateurs engagés	Montants versés en euros
France	411	323	7 304 500
Allemagne	29	32	170 000
Belgique	36	39	150 000
Espagne	23	24	200 000
Grèce	16	17	130 000
Pays-Bas	17	13	80000
République tchèque	31	5	60000
Royaume-Uni, Irlande et île de Wight	96	74	400 000
Slovaquie	5	5	40 000
Portugal	25	25	500 500
Pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège, Suède)	16	12	70 000
Pologne	6	3	100000
Roumanie	9	5	78 000
Mexique	5	3	100 000
Pérou	3	1	60 000
Chili	1	1	100 000
Costa Rica	2	2	20 000
Brésil	5	5	77 000
Colombie	4	4	100 000
Canada	13	13	160 000
Nouvelle-Zélande	5	5	100 000
Total	758	611	10 000 000

2.1.3 Relations avec les parties prenantes externes et modalités de dialogue avec celles-ci (dont clients, usagers et riverains)

Politique générale de dialogue avec les parties prenantes

Le positionnement des entreprises de VINCI dans la chaîne de valeur impose le dialogue et la concertation avec l'ensemble des parties prenantes sur les projets. Si les choix en matière d'infrastructures, de transport, de cadre de vie ou d'énergies ainsi que les stratégies d'implantation relèvent de la décision publique ou du client privé, ce sont en pratique les entreprises de VINCI qui assument la relation de proximité avec les populations riveraines ou locales, les associations et les usagers. Afin de prendre en considération les attentes des parties prenantes et de proposer des solutions satisfaisantes pour tous, VINCI s'est doté d'un outil simple de cartographie : REFLEX. Cette plate-forme collaborative à disposition de tous, dans toutes les entités du Groupe, complète et renouvelle les outils traditionnels de la concertation : réunions publiques, visites de sites, etc. Elle permet aux utilisateurs d'identifier chacune des parties prenantes, de les cartographier et de les hiérarchiser en fonction de l'influence réciproque et de la volonté de dialogue. Par ailleurs, l'approche du Groupe dans ce domaine, définie dans le Manifeste VINCI, consiste à encourager les entreprises à l'ouverture

et au dialogue avec les parties prenantes, pour en faire une opportunité et un élément de création de valeur à impact positif.

En ligne avec cette approche, VINCI consulte réqulièrement ses parties prenantes dans le champ de l'innovation sociale et des droits humains dans le cadre de six initiatives collaboratives auxquelles l'entreprise a adhéré : Leadership Group for Responsible Recruitment, Building Responsibly, Global Deal, Global Compact, Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH) et Business for Inclusive Growth (B4IG). La participation active à ces initiatives, les rencontres et échanges qui en découlent permettent à VINCI de promouvoir des partenariats et des initiatives conjointes, ou encore de co-construire sa démarche avec un très large éventail de parties prenantes (gouvernements, entreprises, syndicats, associations, universités, institutions internationales, etc.). Ce partage multipartite est essentiel pour être à l'écoute des attentes et développer conjointement des approches et actions adaptées pour répondre aux défis posés par les mutations de la société. Les actions de ces coalitions sont détaillées dans le chapitre 4 : Plan de vigilance, page 244.

Politique générale de dialogue avec les clients et usagers

La majorité des clients de VINCI sont des collectivités et des entreprises avec qui le Groupe noue des partenariats de long terme (autoroutes, aéroports, stades, etc.), dont l'objectif est de développer une relation de confiance dans la durée. Les relations avec les clients directs ou les usagers sont également cruciales, dès la phase de conception des projets, en raison de l'impact potentiel des chantiers sur les riverains et parce qu'elles sont un indice significatif de l'acceptabilité sociétale des ouvrages.

Des dispositifs et des actions de dialoque, de concertation et d'échanges avec les parties prenantes des projets et les acteurs des territoires, tels que des élus, des associations d'usagers ou des populations riveraines des infrastructures et équipements, sont déployés par les entreprises du Groupe.

Dans le cadre de l'opération d'élargissement de l'A10 au sud de Tours, la démarche de co-construction de VINCI Autoroutes, engagée dès la phase d'études avec les élus, les riverains et les associations, a conduit, par exemple, à construire 3,6 km de protections acoustiques le long de l'autoroute et à mettre en œuvre un enrobé phonique sur les chaussées. À Toulon, dans la perspective du réaménagement de l'A57, localisée en milieu hyperurbain, VINCI Autoroutes a recruté une équipe d'agents de liaison habitant le territoire, qui vont à la rencontre des riverains et nouent avec eux un dialogue de proximité.

VINCI Airports considère le dialoque avec les parties prenantes des projets comme une condition nécessaire à l'exercice de chaque concession. À titre d'exemple, l'aéroport de Belgrade organise régulièrement des actions avec différentes parties prenantes. Entre autres initiatives, en juin 2020, une réunion publique a été organisée avec les communautés locales, le maire d'une des municipalités voisines et des représentants de la société concessionnaire, afin de leur présenter le projet de rénovation et d'agrandissement de

Informations sociales, sociétales et environnementales

l'aéroport de Belgrade, la récente mise en place d'un mécanisme d'alerte et de réclamation mis à la disposition des riverains, les efforts environnementaux et la création d'un comité consultatif (Environmental Advisory Committee) composé des représentants des différentes parties prenantes du projet (communauté locale, membres du gouvernement, organisme en charge du contrôle de la navigation aérienne, etc.), chargé de résoudre les potentiels impacts sociaux et environnementaux des opérations aéroportuaires.

300

réunions ont été conduites avec les parties prenantes pour le projet du contournement ouest de Strasbourg depuis 2016

Par ses activités d'extraction et de travaux, Eurovia développe des relations durables avec ses parties prenantes locales - riverains, collectivités locales, associations, services de l'État - au travers d'initiatives comme les réunions d'information, les commissions locales de concertation et de suivi (CLCS), les journées portes ouvertes, les visites de carrières ou les partenariats locaux avec des associations et des ONG. Dans le cas des usines d'enrobage, un outil dédié à la présentation des activités est utilisé afin de favoriser une meilleure interaction de l'entreprise avec ses parties prenantes. Le contournement ouest de Strasbourg (COS), plus grand chantier autoroutier français en cours, peut illustrer cette démarche de dialogue avec les parties prenantes. Une enquête publique réglementaire a été menée, et l'outil REFLEX a été utilisé lors de la phase d'offre pour identifier les différents acteurs. Ensuite, pendant les travaux, de nombreuses réunions publiques impliquant le concessionnaire et le groupement conception-construction ont été organisées. En sus de la concertation, plusieurs moyens de communication ont été mis en place : une revue trimestrielle est transmise à tous les habitants des communes concernées par les travaux, un site Internet permet à tous de poser des questions, une émission de la télévision locale (Alsace 20) est consacrée au COS tous les mois. À la suite de ces nombreuses consultations, le projet a beaucoup évolué depuis sa version initiale.

• Actions en faveur de relations durables avec les clients et usagers

Avec la volonté de construire et d'entretenir des relations durables avec ses parties prenantes, les entreprises du Groupe tendent également à anticiper les besoins et attentes de leurs clients et des usagers des infrastructures et équipements qu'elles conçoivent, réalisent ou exploitent, en développant des solutions innovantes au service du bien-être, de l'écoute, de la satisfaction, de la sécurité ou d'une meilleure information des usagers.

En particulier pendant la période de pandémie, tous les pôles sont ainsi mobilisés en faveur des clients et des usagers. VINCI Construction UK a réalisé cinq structures hospitalières temporaires. VINCI Energies a accompagné de nombreux établissements hospitaliers dans l'adaptation de leurs sites et de leurs équipements, puis est resté en alerte pour maintenir les réseaux de communication en conditions opérationnelles. VINCI Airports a déclenché un plan de continuité d'activité, puis a veillé au transport des patients, aux évacuations sanitaires et vols de rapatriement, au ravitaillement des appareils de l'État, etc. Les équipes de VINCI Autoroutes se sont mobilisées pour assurer la continuité des services sur le réseau et préserver de bonnes conditions de circulation pour les déplacements essentiels des usagers, notamment les routiers. Des repas chauds et gratuits ont été distribués dans les aires les plus fréquentées. VINCI Highways a mis en place de nombreux dispositifs pour faciliter les déplacements de tous ceux qui se trouvent en première ligne : gratuité des routes, achats d'équipements médicaux, ou mise à disposition de véhicules pour transporter soignants et malades, en Colombie, au Pérou, en Grèce, au Royaume-Uni et en Slovaquie.

Écoute et satisfaction

À cause du contexte sanitaire, l'activité de VINCI Airports a été très limitée cette année. Néanmoins, l'entreprise s'attache continuellement à satisfaire les passagers et à améliorer la qualité de ses services et de l'expérience client. En particulier, cette année, de nombreuses actions en matière de santé et de sécurité des passagers ont été renforcées. Les aéroports du Cambodge ont notamment recu l'accréditation Airports Health Accreditation pour leurs efforts portés sur les protocoles sanitaires (nettoyage, désinfection, adaptation du parcours passager, etc.). Par ailleurs, d'autres actions sont déployées dans les aéroports en France et à l'international : rénovation des infrastructures pour fluidifier le parcours des passagers (aéroports de Lisbonne et de Samaná), mise à disposition de robots voituriers dans les parkings pour prendre en charge le véhicule du passager (aéroports Lyon-Saint Exupéry et Londres Gatwick), développement de solutions alternatives à la destruction des objets confisqués lors du contrôle des passagers (aéroport Lyon-Saint Exupéry), aménagement des espaces de loisirs et de commerces (aéroports Osaka Itami, Kansai International et Salvador Bahia). En 2020, le service Mona a vu le jour à l'aéroport Lyon-Saint Exupéry. Il permet au voyageur de franchir sans contact physique les différents points de contrôle aéroportuaire, depuis le dépôt des bagages jusqu'à l'embarquement, grâce à la reconnaissance faciale et à des voies dédiées. Des enquêtes de satisfaction sont menées régulièrement, et, dans les aéroports Chambéry Savoie Mont Blanc, Grenoble Alpes Isère, Nantes Atlantique et Toulon Hyères, et ceux du Japon et du Cambodge, la borne Skiply permet de recueillir en temps réel le retour d'expérience des voyageurs grâce à des boutons connectés, disséminés dans les aérogares.

VINCI Autoroutes développe une relation constructive avec ses clients en étant à l'écoute de leurs usages et de leurs besoins, notamment grâce à la mise en place d'outils d'information à leur attention. Les réseaux VINCI Autoroutes ont poursuivi le développement de leurs services tels que le fil Twitter, le site Internet dédié, l'application VINCI Autoroutes, la radio VINCI Autoroutes et le numéro clients (3605), afin de délivrer en temps réel de l'information de proximité sur les conditions de circulation, les temps de parcours, ou encore les alertes météo. Le paiement sans contact est désormais possible sur un nombre croissant de sites du réseau VINCI Autoroutes pour faciliter le passage au péage et faire gagner du temps aux automobilistes. Afin d'accompagner les voyageurs sur la route pendant les vacances d'été en 2020, la radio VINCI Autoroutes a lancé une série de podcasts, « Quand est-ce qu'on arrive ? », pour les inviter à découvrir une ville, un artiste, un musée, une anecdote. VINCI Highways a également déployé ce même type d'outil en Russie, où une série d'audioguides gratuits sont accessibles depuis une application mobile « On your way ».

Pour répondre à la demande croissante de logements neufs et faciliter l'accession à la propriété au plus grand nombre, VINCI Construction France a intensifié le développement de l'offre Primméa en s'engageant, partout en France, avec des logements neufs de qualité, bien situés et commercialisés à des prix en moyenne de 20 % en deçà du prix du marché. L'offre Primméa est élaborée avec le concours d'une plate-forme collaborative qui permet de recueillir régulièrement les avis d'un panel représentatif de primo-accédants. Primméa fait



également l'objet d'une concertation avec les collectivités locales, animées par la volonté commune de réaliser chaque programme immobilier dans un délai et un coût maîtrisés, et en adéquation avec le paysage local, notamment sur le plan architectural et esthétique. En 2020, des résidences Primméa ont été livrées à Montpellier, à Nancy, à Évreux et au Petit-Quevilly, et, depuis le lancement de l'offre, 10 résidences ont été livrées en France et 635 personnes ont pu accéder à la propriété.

Sécurité

En plus d'un travail continu pour améliorer la qualité de service apportée à ses clients et des enquêtes de satisfaction menées régulièrement, VINCI, dans ses activités liées à la mobilité, attache une importance particulière au risque routier. Celui-ci concerne les collaborateurs du Groupe (plusieurs dizaines de milliers de véhicules et d'engins de chantier) et les centaines de millions de clients qui fréquentent chaque année les routes, les autoroutes concédées ainsi que les aéroports de VINCI Airports. Les campagnes de sensibilisation et d'information y sont récurrentes, ainsi que des formations spécifiques destinées aux publics les plus exposés.

En France, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable est particulièrement engagée dans la prévention des risques liés à la somnolence et l'inattention au volant. Via son programme de recherche, la Fondation finance plusieurs études scientifiques et enquêtes portant sur les comportements sur la route et contribue à mettre à la disposition des conducteurs et du grand public des outils d'information.

En juillet 2020, la Fondation VINCI Autoroutes a livré les résultats de son nouveau baromètre européen de la conduite responsable (7º édition). Cette vaste enquête, réalisée auprès de plus de 12 400 personnes dans 11 pays européens, dresse un état des lieux des comportements et représentations des Européens au volant pour contribuer à mieux orienter les messages de prévention dans chaque pays. Toujours en juillet 2020, la Fondation a publié les résultats d'une étude scientifique menée au sein d'une unité mixte de recherche Inserm-université de Caen et financée par la Fondation elle-même. Les résultats, largement diffusés auprès du grand public à l'occasion des départs en vacances, confirment une baisse de vigilance après deux heures de conduite et font apparaître les bénéfices significatifs d'une sieste à la mi-journée lors d'un long trajet en voiture.

La Fondation a également publié les résultats de la 2º édition de son enquête sur la façon dont les Français gèrent leurs déchets sur la route des vacances, dont les résultats montrent que les gestes inciviques vis-à-vis de l'environnement sont encore trop répandus. Forte de ce constat, la Fondation a déployé une campagne de sensibilisation à destination du grand public, répondant au mot d'ordre « Retenez-vous ». Dans un spot d'une minute, diffusé sur Internet et les réseaux sociaux et vu plus de 6,6 millions de fois, elle incite les usagers de la route à « retenir ce geste », pratiqué par près d'un Français sur trois, qui consiste à jeter des déchets par la fenêtre de sa voiture. La campagne a également été exposée sous forme d'affiches sur les 453 aires du réseau VINCI Autoroutes. De manière générale, de nombreuses actions de sensibilisation concernant la sécurité routière et la sécurité des personnels d'intervention ont été menées sur les différents réseaux tout au long de l'année, à l'attention de diverses catégories d'usagers. En août 2020, le média Brut a réalisé une vidéo de sensibilisation sur les risques encourus par les personnels en intervention sur l'autoroute, en interviewant un patrouilleur témoin et victime du heurt de son fourgon par un conducteur inattentif ou somnolent. Cette vidéo a été vue plus de 4,5 millions de fois.

Évolution des accidents sur le réseau concédé VINCI Autoroutes

	2020	2019
Réseau VINCI Autoroutes (en kilomètres)	4 412	4 412
Trafic (en milliards de kilomètres parcourus)	41	53
Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus	227	239
Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus	1,5	1,5
Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus	1,7	1,7

2.2 Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants

2.2.1 Une démarche Groupe d'achats responsables

La part des achats dans le chiffre d'affaires reste stable depuis plusieurs années et représentait 56 % à fin 2020 (55 % à fin 2019). Elle se décompose notamment en 9,7 milliards d'euros d'achat de matières (10,4 milliards d'euros en 2019), de 4,7 milliards d'euros d'achats de services extérieurs (5,4 milliards d'euros en 2019) et de 8,6 milliards d'euros de prestations de sous-traitance (9,1 milliards d'euros en 2019).

En 2020, VINCI a poursuivi sa démarche en matière d'achats responsables, visant la mesure et la prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la sélection de ses partenaires. En effet, les achats responsables sont vus comme un véritable facteur de performance, d'innovation et de durabilité (client-fournisseur) pour le Groupe. Ils accroissent la capacité de VINCI à agir en tant qu'acteur économique responsable.

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2020	2019	Évolution
Montant total des achats	24,2	26,3	(8,0 %)
Part des achats dans le chiffre d'affaires	56 %	55 %	
Dont achats consommés	9,7	10,4	(6,7 %)
Dont achats de services extérieurs	4,7	5,4	(12,2 %)
Dont prestations de sous-traitance (y compris les charges de construction des sociétés concessionnaires)	8,6	9,1	(5,6 %)
Dont personnel intérimaire	1,2	1,4	(16,5 %)

Afin d'accélérer cette démarche, le Groupe a renforcé sa gouvernance, à travers plusieurs organes à différents niveaux du Groupe.

- Un comité des Référents achats est composé du directeur général adjoint de VINCI chargé du contracting et membre du comité Exécutif en tant que référent achats Groupe, ainsi que de six référents achats des pôles de métiers. Ces derniers sont des représentants du top management de chaque pôle. Siègent également au sein de ce comité le directeur des ressources humaines et le directeur juridique de VINCI, membres du comité Exécutif, ainsi que la directrice éthique et vigilance et le directeur de la coordination Achats du Groupe. Le comité se réunit deux fois par an afin de définir une gouvernance des achats au plus haut niveau et valider une feuille de route globale concernant les achats dans le Groupe. Cet organe de décision prend également les décisions stratégiques relatives aux familles d'achats transverses, fixe les priorités et les budgets alloués aux projets afférents.
- Le **comité Achats interpôles** est le bras opérationnel du comité des Référents achats. Constitué des directeurs et responsables achats de chacun des pôles et divisions de VINCI, il se rassemble environ six fois par an, avec pour mission de prendre les décisions opérationnelles permettant la mise en œuvre de la feuille de route et de développer des synergies interpôles en matière d'achats Groupe, en intégrant la performance globale et les aspects financiers et extra-financiers.

Par ailleurs, des instances relais sont en place au service des opérations et des entreprises du Groupe :

- une **coordination Achats Groupe** placée sous l'autorité du référent achats Groupe. Elle est au service des opérationnels, en étroite collaboration avec les directions des achats des pôles et des filiales au travers d'un large réseau d'acheteurs et met en place des contrats-cadres de référencement de fournisseurs en lien avec leurs utilisateurs internes locaux;
- un **poste de responsable achats durables** a été créé fin 2019 pour assurer l'interface entre la fonction achats du Groupe et les fonctions extra-financières que sont l'environnement, le sociétal, le social et l'éthique. L'objectif associé à cette initiative est de faire en sorte que les enjeux relatifs à ces thématiques soient intégrés dans les méthodologies déployées pour choisir, évaluer et accompagner les fournisseurs; des **clubs pivots Achats** présents dans six régions françaises VINCI et dans les principaux pays d'opération du Groupe, rattachés aux clubs pivots dirigeants, qui ont pour rôle de contribuer à l'amélioration des synergies achats et de diffuser et mettre en œuvre la politique achats Groupe localement.

Les critères permettant de qualifier un achat responsable et les différentes actions à mettre en œuvre pour prendre en compte ces critères ont été réaffirmés dans le guide pratique des achats responsables disponible sur l'intranet du Groupe. Un e-learning d'initiation aux achats responsables permettant une meilleure appropriation de ce guide est également disponible pour tous les collaborateurs, depuis fin octobre 2020. Au 31 décembre 2020, 792 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation en présentiel, plus approfondie, dédiée à la fonction achats du Groupe est en cours de développement.

2.2.2 Des relations locales et durables avec les fournisseurs et sous-traitants

L'ancrage territorial du Groupe dans ses pays d'opération est fort grâce à ses activités directes mais également grâce à ses achats. En effet, le recours à des fournisseurs comme à des sous-traitants locaux est important et relève d'une volonté de l'entreprise de contribuer au développement socio-économique des territoires de manière durable. Cet ancrage local pérenne est en effet l'un des piliers de la démarche d'achats responsables de VINCI. Le Groupe s'attache également à promouvoir des relations équilibrées et inscrites dans la durée avec ses fournisseurs et sous-traitants, en favorisant notamment un dialogue constructif et durable avec ces parties prenantes. L'étude conduite par le cabinet Utopies® en 2019 sur les retombées socio-économiques de l'activité de VINCI en France a révélé que la chaîne d'approvisionnement, que ce soient des activités de contracting ou des activités concessionnaires, est majoritairement concentrée sur les fournisseurs directs de rang 1. Ainsi, en France, 57 % des fournisseurs de VINCI sont de rang 1, tout type d'achats confondu, et si l'on se concentre sur les fournisseurs dans le secteur du BTP, ce chiffre s'élève à 82 %.

De plus, au niveau central et dans chacun de ses projets, VINCI favorise une approche partenariale avec ses fournisseurs et développe des relations de proximité avec les petites et moyennes entreprises. L'étude d'Utopies® a montré que 54 % des achats du Groupe et de ses pôles sont réalisés auprès de TPE et de PME. Concernant des familles d'achats clés pour les activités des entreprises du Groupe, telles que les agences de travail temporaire ou la location de matériels de chantier, la stratégie du Groupe a été de référencer un maximum de partenaires locaux et régionaux afin d'assurer un maillage géographique de l'ensemble du territoire. Par ailleurs, en associant un tissu d'acteurs du secteur dans chacun des territoires, VINCI contribue à la dynamique des territoires qui, à son tour, contribue à la réussite du Groupe. L'ancrage territorial des fournisseurs est ainsi pris en compte dans le processus de sélection des consultations. À ce jour, 65 % des entreprises référencées par le Groupe en France sont de petites et moyennes entreprises avec une empreinte sur l'ensemble du territoire, et il en est de même du réseau d'entreprises locales du Groupe.

65 %

des entreprises référencées par le Groupe sont des PME ou des TPE

VINCI est également attentif à la prise en compte et à l'intégration des structures d'insertion, des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et, en général, aux établissements embauchant majoritairement des personnes en situation de handicap. Ainsi, par exemple, en 2020, sur l'ensemble des entreprises de travail temporaire référencées par VINCI, 44 % sont des entreprises de travail temporaire d'insertion (Etti) réparties sur l'ensemble du territoire.

Enfin, cet engagement pour des relations équilibrées, constructives et durables avec les fournisseurs et sous-traitants se traduit également par la mise en place d'un indicateur de dépendance économique afin de veiller à ce qu'aucun fournisseur ne soit mis en risque du fait d'une part trop importante de chiffre d'affaires réalisé avec VINCI. Cet indicateur est contrôlé annuellement, et une attention particulière est portée sur les petites et moyennes entreprises. Si un fournisseur apparaît comme trop dépendant, un plan de progrès est déployé afin de l'encourager à diversifier son portefeuille clients. Par ailleurs, cet indicateur est suivi notamment dans le cadre d'une non-prolongation de contrat ou pour une consultation en vue d'un nouvel appel d'offres. Des actions sont alors développées, et les fournisseurs sont accompagnés vers des solutions équivalentes et une indépendance économique.

Informations sociales, sociétales et environnementales

2.2.3 La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe

• La démarche d'identification des risques liés aux achats

Parmi les principes permettant de définir un achat responsable, VINCI considère que le respect des droits humains et des normes internationales du travail dans sa chaîne d'approvisionnement est essentiel et tend à rechercher des solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique. Pour ce faire, l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe a été poursuivie en 2020. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation de ces derniers obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité. Par ailleurs, un programme pilote a été lancé fin 2020 au sein d'Eurovia pour analyser la dépense et cartographier les risques sociaux et environnementaux, de manière à mettre en place des plans d'action correctifs par famille d'achats.

La coordination Achats Groupe réalise une évaluation des fournisseurs tenant compte de leur performance sociale, sociétale et environnementale, et les acheteurs du Groupe ont un objectif individuel visant à intégrer ces critères dans les contrats qu'ils négocient. Selon les résultats obtenus, un fournisseur ou sous-traitant peut être exclu du processus d'appel d'offres ou se voir proposer un plan de progrès et un plan d'action, afin d'améliorer sa performance en matière environnementale, sociale, sécurité et/ou éthique. Des audits ou actions de vérification de la mise en œuvre de ces plans sont menés. Certaines de ces actions sont détaillées au paragraphe 4.4.2 du chapitre 4 : Plan de vigilance, page 256.

83 %

des contrats ont fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres

Un questionnaire éthique et vigilance à destination des fournisseurs et sous-traitants a été élaboré par la coordination Achats Groupe, en collaboration avec les différentes fonctions concernées par les thématiques abordées. Ce questionnaire complémentaire a été diffusé auprès des fournisseurs sous contrat-cadre avec le Groupe.

De plus, la collaboration entre la coordination Achats Groupe et les équipes éthique, sociétale et droits humains, et environnementale du siège a été renforcée, en vue d'une meilleure intégration de ces thématiques dans les nouveaux appels d'offres ou appels d'offres complémentaires. Un comité réunissant ces différentes fonctions extra-financières et achats durables travaille sur chaque appel d'offres pour analyser en profondeur les spécificités de chaque famille d'achats concernée, cartographier ses risques, évaluer les fournisseurs au travers d'un questionnaire extra-financier spécifique et avoir ainsi un impact positif sur toute la chaîne de valeur. En 2020, ces équipes, conjointement avec les acheteurs, ont plus particulièrement travaillé sur les familles d'achats suivantes : entreprises de travail temporaire, entreprises de travail temporaire d'insertion (Etti), véhicules, négoce travaux publics (TP), location lonque durée, gardiennage, carburant, etc. Pour chacune, de nouvelles démarches d'identification des risques ont été conduites et les questionnaires mis à jour. À titre d'exemple, les évaluations extra-financières des fournisseurs de négoce TP ont donné lieu à 40 plans de progrès. De plus, pour certains appels d'offres, le poids de l'extra-financier dans la note globale de l'évaluation a été positionné au même niveau que la partie économique (30 % de la note globale). Des référentiels sont en cours d'établissement pour être diffusés plus largement au sein du Groupe et, ainsi, concerner les familles d'achats gérées par les pôles et divisions.

Performance du Groupe en termes d'achats responsables

Total au 31/12/2020

Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, sociétales ou environnementales	99 %
Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	83 %
Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables	35 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis six ans	690

Par ailleurs, ViE a développé un nouveau service d'accompagnement en direction des entités de VINCI Autoroutes (directions de la Maîtrise d'ouvrage d'Escota et d'ASF) dans le cadre de leurs achats socialement responsables. Cette démarche constitue un acte volontaire de ces filiales, qui intègrent des engagements sociétaux dans la passation de leurs marchés (achats de fournitures, travaux, etc.) favorisant la collaboration avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) du territoire.

• La démarche en matière de sous-traitance responsable

La priorité du Groupe est de conserver les compétences en interne. Néanmoins, de nombreux marchés, ainsi que le positionnement croissant des entités comme entreprises générales pour des projets à forte dimension technique ou très spécialisés, peuvent amener à un certain pourcentage de sous-traitance. VINCI s'attache à ce que ses sous-traitants veillent au respect de la réglementation en vigueur dans les pays où ses sociétés interviennent.

Déployée en 2014, la Charte relations sous-traitants de VINCI détaille le contenu des engagements du Groupe en matière de sous-traitance : conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, relations commerciales loyales, organisation d'appels d'offres loyaux, transparence dans les relations d'affaires, coopération avec les entreprises locales et respect des valeurs de VINCI.

De plus, afin de renforcer sa vigilance et sa maîtrise concernant le risque social dans la sous-traitance, VINCI a lancé en 2018 des projets pilotes d'évaluation des pratiques en place, permettant d'identifier des axes de progression. Les agences de recrutement font elles aussi l'objet d'une vigilance spécifique (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, pages 256 et 259).

En 2019 et 2020, un projet de sous-traitance responsable a été réalisé chez VINCI Construction France. Ce projet repose sur une méthodologie en trois étapes : analyse de la dépense pour cartographier les risques, revue du dispositif de prévention du risque social en place et plan d'action correctif visant à l'améliorer. Des audits sociaux ont été par la suite conduits afin de vérifier l'application des process et procédures établis.

Une démarche similaire a également été mise en œuvre par VINCI Immobilier en 2020.

2.3 Le respect des droits humains

La démarche de VINCI en matière de droits humains et ses actions de mise en œuvre sont décrites de manière détaillée dans le chapitre consacré au plan de vigilance du Groupe (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, page 245, et 4.4. : La vigilance en matière de droits humains, page 253).

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les entreprises du Groupe ne se rendent pas complices de violations de ces droits. VINCI s'est adossé aux principes énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH)*, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales pour définir sa stratégie.

Dans ce cadre, VINCI a traduit ces principes au regard de ses activités et analysé les risques potentiels dans ses opérations. Les enjeux saillants identifiés ont été regroupés autour de cinq domaines, eux-mêmes subdivisés en 17 thématiques, qui couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces domaines sont : a. les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, b. les conditions de travail, c. les conditions d'hébergement, d. les pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur et e. les communautés locales.

Un document de référence applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide VINCI des droits humains*, a été publié. Il rappelle les enjeux identifiés, leurs implications pour les entreprises du Groupe, et présente un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter au regard des risques saillants dans chacune des 17 thématiques. Ce guide, qui s'adresse à tous les collaborateurs de VINCI dans plus d'une vingtaine de langues, a été présenté au comité d'entreprise européen et validé par le comité Exécutif de VINCI.

La démarche et son déploiement sont pilotés par un comité dédié, instauré en 2015, composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions de l'ensemble du Groupe. Chacun de ses membres est ensuite responsable de la mise en œuvre de la démarche pour son périmètre en tenant compte des spécificités de son activité et de ses implantations. Une équipe dédiée au sein de la direction des Ressources humaines du Groupe accompagne les pôles et divisions, élabore les outils de cartographie et d'évaluation, ou encore effectue une veille sur ces sujets. En 2020, ce même comité s'est réuni plusieurs fois pour l'élaboration d'un projet de socle de protection sociale, destiné à tous les collaborateurs du Groupe.

Guide VINCI des droits humains

5

17

enjeux saillants thématiques

Différents outils soutiennent la mise en œuvre opérationnelle de la démarche et accompagnent les équipes dans le déploiement de ces lignes directrices. Il s'agit entre autres de modules de formation, de cartographies de risques au niveau des pays ainsi que d'un outil d'évaluation de la performance. À ce jour, 20 cartographies pays ont été réalisées avec l'appui d'un tiers externe, et 67 évaluations de filiales ont été menées dans 26 pays, couvrant un effectif total de plus de 17 000 collaborateurs. En fonction des résultats de l'évaluation, des plans d'action sont définis et mis en place dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

Afin de soutenir sa politique et d'être en mesure d'exercer son influence sur sa chaîne de valeur, VINCI participe activement à des initiatives collaboratives, notamment l'initiative sectorielle Building Responsibly, dont le Groupe est membre fondateur, Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH), ou encore le Leadership Group for Responsible Recruitment. Ces outils et initiatives collaboratives sont décrits de façon détaillée dans le chapitre 4. : La vigilance en matière de droits humains, page 253.

L'engagement de VINCI en faveur des droits humains se traduit par des actions concrètes menées au plus proche de ses opérations et de manière adaptée selon le niveau de risque. Par exemple, au Qatar, où VINCI est implanté par le biais de l'entreprise Qatari Diar VINCI Construction (QDVC), une vigilance renforcée à l'égard des conditions de travail et d'emploi a été exercée, en particulier pour les employés des agences de travail temporaire et les sous-traitants. Le chapitre 4.4. : La vigilance en matière de droits humains (page 253) donne plus de détails sur les actions menées.

Outils développés par VINCI pour « protéger, respecter et réparer » (*) les potentiels impacts droits humains liés à ses activités :

- Guide VINCI des droits humains et son annexe : ensemble des lignes directrices et démarches opérationnelles à adopter pour toutes les activités de VINCI dans tous ses pays d'opération.
- **E-learning droits humains :** parcours de sensibilisation et de formation à l'engagement de l'entreprise en faveur des droits humains, à l'étendue de la responsabilité du Groupe, aux risques droits humains liés à nos métiers et aux répercussions possibles d'une violation des droits de l'Homme.
- Cartographies des risques pays : analyse conçue pour aider VINCI et ses filiales à identifier et prioriser les sujets pour lesquels le contexte réglementaire, politique, économique, social et environnemental dans un pays donné présente des risques spécifiques en termes de droits humains.
- Outil d'évaluation de la performance : outil composé de plus de 200 questions permettant d'évaluer les entités de manière objective, approfondie et qualitative, et d'accompagner la réflexion sur des sujets tels que le recrutement, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, la sous-traitance et l'impact des projets sur les communautés. Cet outil sera numérisé en 2021.

(*) Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme : https://bit.ly/3p3LHe8

2.4 L'éthique des affaires

2.4.1 Démarche générale en matière d'éthique des affaires

• Une approche transversale et intégrée pilotée au plus haut niveau du Groupe

L'éthique, engagement n° 2 du Manifeste, est au cœur de toutes les relations professionnelles entre VINCI et ses parties prenantes. Cet engagement, piloté au plus haut niveau, s'inscrit de façon transversale et intégrée dans tous les métiers présents au sein du Groupe. VINCI a adopté une démarche d'acculturation globale visant à l'adoption, par tous, de comportements collectifs et individuels conformes à cet engagement.

Deux documents de référence constituent le socle de nos préconisations et de nos exigences en la matière :

- la Charte éthique et comportements, qui formalise les règles de conduite s'imposant à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs ;
- le *Code de conduite anticorruption*, qui détaille plus spécifiquement les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et par l'illustration des comportements à proscrire.

Ces deux documents sont disponibles en 31 langues sur l'intranet et sur le site Internet du Groupe, et font partie du dossier d'accueil des nouveaux collaborateurs. Les managers de VINCI s'engagent formellement à les respecter et à les faire appliquer.

• Une gouvernance structurée

En étroite collaboration avec l'ensemble des fonctions du Groupe, la direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe, et tout particulièrement du dispositif de prévention des faits de corruption.

Le comité Éthique et Vigilance, installé en mars 2018, est composé de sept membres, dont cinq membres du comité Exécutif. Il s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de :

- prévention des faits de corruption ;
- prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du Groupe.

Il supervise les évolutions de la Charte éthique et comportements et du Code de conduite anticorruption. Il s'est réuni quatre fois en 2020.

• Un réseau d'animateurs et de référents éthiques pour assurer le déploiement dans les pôles

Cette gouvernance stratégique s'appuie sur un réseau d'animateurs et de référents qui facilite le déploiement dans les pôles des plans d'action adaptés.

Le club Éthique et Conformité, composé du directeur juridique du Groupe et des principaux responsables juridiques de chaque pôle, ainsi que du directeur du contrôle interne et de la directrice éthique et vigilance, assure une veille réglementaire et un partage des bonnes pratiques, notamment en matière d'outils de formation ou de processus d'évaluation des tiers. Ce club contribue ainsi à la prévention de comportements contraires à l'éthique des affaires. Il s'est réuni cinq fois durant l'année 2020.

En parallèle, le club des référents RGPD, composé de représentants nommés par chaque pôle du Groupe, accompagne le déploiement et l'évolution des processus relatifs à la protection effective des données personnelles, en particulier au regard du règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette instance, animée par la direction Éthique et Vigilance, permet, en relation étroite avec le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), le partage des outils et des bonnes pratiques. Le club des référents RGPD s'est réuni six fois au cours de l'année 2020.

2.4.2 Mesures mises en place en matière d'éthique des affaires

Formation et information

La formation et l'information occupent une place essentielle dans la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière d'éthique des affaires. Afin que l'ensemble des collaborateurs puisse contribuer de manière effective à la prévention et à la détection des faits de corruption, en fonction des missions qui leur sont confiées, des programmes de formation sont conçus et déployés à chacun des niveaux organisationnels du Groupe. Ces programmes permettent de comprendre le cadre juridique national et international le cas échéant, et d'identifier les enjeux et les responsabilités. Ils explicitent les schémas de corruption identifiés et les risques induits, les diligences à accomplir pour réduire ces risques, les comportements préconisés face aux sollicitations, les modalités de recueil des signalements des conduites inappropriées, ainsi que les sanctions personnelles encourues sur les plans disciplinaires comme pénal en cas de violation. L'exemplarité managériale étant indispensable à l'efficience de la diffusion de pratiques éthiques au sein des filiales de l'entreprise, la ligne de conduite du Groupe est rappelée dans toute formation relative au management.

21 994 collaborateurs formés à l'éthique en 2020

La direction Éthique et Vigilance intervient régulièrement lors des évènements managériaux (conventions) et auprès de réseaux transverses comme les séminaires ressources humaines, communication, fiscalistes, acheteurs, assurances ou financiers, et les clubs pivots.

Le dispositif anticorruption de VINCI













Dispositif d'alerte

Chaque collaborateur dispose de plusieurs canaux d'alerte. Il peut saisir sa ligne hiérarchique, il peut se tourner vers le dispositif d'alerte local de son entité lorsqu'il en existe un, il peut s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou il peut utiliser la plate-forme VINCI Integrity qui permet de recueillir les signalements relatifs aux manquements graves à l'égard des règles et engagements du Groupe, énoncés dans les documents de référence : droits humains, santé et sécurité, éthique des affaires et environnement. Les parties prenantes externes peuvent également accéder à cette plate-forme à partir du site Internet du Groupe.

Évaluation des risques

L'évaluation des risques liés à l'éthique des affaires fait partie intégrante de la politique de management des risques qui sont susceptibles d'affecter la performance globale du Groupe ou son image. Elle est inscrite aussi bien dans le processus d'analyse des projets (comité des Risques), que dans le processus de croissance externe (comité des Investissements). Les principaux fournisseurs et sous-traitants sont évalués préalablement à l'entrée en relation contractuelle et/ou au cours de la relation contractuelle, notamment au moyen de questionnaires pluridisciplinaires et de plates-formes spécifiques.

• Contrôles comptables et audits

Les processus comptables mis en œuvre contribuent à la prévention des faits de corruption. Ainsi, les plans d'audit interne et les processus d'autoévaluation comportent un ensemble de questions qui permettent de s'assurer de l'existence et de l'efficience du dispositif de prévention des faits de corruption. Le chiffre d'affaires de VINCI dans les 20 pays les plus à risque, selon l'indice de perception de la corruption de l'ONG Transparency International, est non significatif (entre 0,3 % et 0,5 %).

2.4.3 Mesures mises en place en matière de démarche fiscale

L'organisation de VINCI, très décentralisée, est structurée autour des pôles de métiers et des filiales opérationnelles, et non pas par pays ou par zone géographique. La charge substantielle d'impôts et de taxes diverses dont s'acquitte le Groupe, représente une part significative de sa contribution économique aux États où il opère. Il remplit ses obligations fiscales dans le respect des droits locaux et internationaux en vigueur, en accord avec les engagements intangibles et universels de VINCI.

Conformément à sa *Charte éthique et comportements* et à ses directives générales, VINCI a pour principe directeur un strict respect, par chaque entreprise et chaque collaborateur, en toutes circonstances, des lois et règlements en vigueur dans les pays où le Groupe exerce ses activités.

La nature du modèle économique de VINCI et ses activités, essentiellement locales, ont pour conséquence que les entités du Groupe achètent leurs biens et services principalement auprès de fournisseurs locaux. De ce fait, les flux transfrontaliers entre ses différentes sociétés sont limités et peu significatifs. Les principes de facturation pratiqués sont en ligne avec les principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert. Ces principes intègrent notamment les recommandations émises dans le cadre du projet « Érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices » (Base Erosion and Profit Shifting – Beps) et, plus particulièrement, les actions 8-10 consistant à aligner les prix de transfert sur la création de valeur, en plus du respect du principe de pleine concurrence.

Considérant l'autonomie dont disposent les filiales du Groupe, les risques fiscaux majeurs qu'elles sont susceptibles de rencontrer dans le cadre de leurs activités sont liés à la diversité, l'importance et/ou la complexité des opérations. Ces risques sont soit de nature financière, soit d'ordre réputationnel.

- Risques financiers :

- obligations déclaratives et risques associés : dépôt tardif, déclarations inexactes, absence de dépôt dans les délais d'options ou de réclamations, ou autre manquement déclaratif, quelle que soit son origine (erreur humaine, erreur de système, etc.);
- risques fiscaux opérationnels : inexactitude technique ou factuelle, manque d'analyses fiscales, changements législatifs non anticipés, mauvaises interprétations de règles fiscales complexes ou peu claires.
- Risques réputationnels : ces risques sont la conséquence des risques financiers qui peuvent affecter les relations du Groupe avec différents acteurs tels que les autorités fiscales.



Les sujets fiscaux, comme toutes les autres informations financières, sont revus de façon régulière par les directeurs financiers de chaque entité du Groupe, notamment à l'occasion des appels d'offres, de chaque phase budgétaire, de la préparation des comptes annuels et intermédiaires, et autant que de besoin. Les directeurs financiers rendent directement compte aux présidents, membres des conseils d'administration, s'il y en a, ou de l'organe compétent de l'entité dont ils dépendent ainsi qu'au directeur financier du niveau organisationnel supérieur.

Comme expressément indiqué dans les directives générales du Groupe, les directeurs financiers doivent s'assurer que les données financières sont établies en accord avec les standards, principes et procédures en vigueur. Les données financières, qui incluent les données fiscales, sont reportées, gérées et contrôlées à travers des systèmes comptables fiables, eux-mêmes régulièrement contrôlés afin d'assurer qu'ils fonctionnent de façon efficiente et audités. Les employés qui les utilisent bénéficient d'une formation.

Pour tout sujet de nature fiscale, les directeurs financiers peuvent se faire assister par des experts internes, au niveau des principaux holdings de division, des pôles ainsi qu'au niveau de VINCI SA, et/ou par des conseils extérieurs, selon la complexité et l'importance des sujets. Quand un conseil extérieur intervient, il s'engage à respecter les valeurs de VINCI, notamment celles énoncées dans sa Charte éthique et comportements.

VINCI prend en compte les conséquences fiscales de ses activités opérationnelles et/ou de ses investissements et peut utiliser les options prévues par les réglementations locales afin d'atténuer sa charge fiscale ou administrative. Néanmoins, dans tous les cas, le principe fondamental du Groupe est de ne pas s'engager dans des structures fiscalement agressives ou artificielles destinées à éluder l'impôt dû, ni de prendre part à des montages à but principalement fiscal qui ne présentent aucun avantage commercial réel. De même, lorsque VINCI est présent dans un pays dont la fiscalité est considérée comme privilégiée, c'est en raison de ses seules activités opérationnelles. Quand un risque fiscal est identifié, des solutions sont élaborées, dimensionnées et mises en œuvre, en lien avec les directions financières et fiscales appropriées, afin de le réduire au minimum. Ces analyses et solutions sont régulièrement réévaluées en fonction de l'évolution des projets, de l'organisation du Groupe et des changements législatifs et réglementaires. Elles sont, le cas échéant, discutées et revues avec les auditeurs et/ou les autorités fiscales compétentes.

Le Groupe attend de ses filiales qu'elles aient et maintiennent de bonnes relations, transparentes et constructives, avec les autorités fiscales dans chacun des pays où elles opèrent. C'est avec ce souci de transparence et de coopération que VINCI SA, avec l'ensemble de ses filiales intégrées, s'est notamment engagé en France dans le partenariat fiscal dès avril 2019.

3. Performance environnementale

3.1 L'ambition environnementale

Début 2020, VINCI s'est engagé sur une nouvelle stratégie environnementale ambitieuse à l'horizon 2030, l'engagement de réduction de son intensité carbone pris dans son Manifeste en 2012 arrivant à terme. Face à l'urgence environnementale, les entités de VINCI partagent le constat d'une nécessité d'accélération : accélérer la réduction des impacts environnementaux des activités du Groupe, accélérer la création de solutions innovantes et accélérer la transformation des métiers.

Cette ambition environnementale résulte d'un chantier collectif mobilisant l'ensemble des entités. La démarche, co-construite, concerne tous les niveaux de l'entreprise et se décline en plans d'action stratégiques dans chaque entreprise du Groupe. Ainsi, toutes les activités de VINCI s'engagent à réduire significativement, au cours des prochaines années, leur empreinte environnementale, en diminuant leur empreinte carbone, leur impact en matière de prélèvement sur les ressources naturelles et les potentielles atteintes aux milieux naturels. Afin d'agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur, les activités de VINCI déploient également leur expertise technique afin de créer et développer des offres environnementales performantes, en accompagnant clients, fournisseurs et partenaires dans leurs propres efforts en la matière. La posture intégrée de concepteur-constructeur-exploitant favorise la réduction des impacts environnementaux à chaque étape du cycle de vie des projets. Le développement de partenariats avec des parties prenantes externes répond au même objectif.



• S'inscrire dans une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 2 °C, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre directes (scopes 1 et 2) de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018.

limat

- Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur des métiers en favorisant la réduction d'émissions indirectes.
- Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.



Économie circulaire

- Privilégier les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles.
- Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets.
- Développer l'offre de matériaux recyclés afin de limiter l'extraction de matériaux vierges.



llieux naturels

- Prévenir les nuisances et incidents environnementaux en systématisant un plan de management environnemental dans toutes les activités du Groupe.
- Optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique.
- Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

217

3.1.1 Intégration de l'environnement dans les opérations

3.1.1.1 Gouvernance interne

La mise en œuvre de l'ambition environnementale, et notamment de son volet climat, repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, relayés au niveau de chacun des pôles d'activité. Elle implique également la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises, un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, ainsi que les associations de protection de l'environnement. Cet échange se retrouve en interne, au sein de l'instance privilégiée d'information et dialogue des représentants du personnel au niveau européen, le comité d'entreprise européen. La commission RSE (Responsabilité sociale et environnementale), créée en 2018, s'est réunie de manière trimestrielle au cours de l'année 2020, la fin de ce cycle de dialogues autour de l'ambition environnementale ayant été marquée par la signature des lignes directrices environnementales en novembre 2020 (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, ci-dessous).

Le comité Environnement, piloté par VINCI SA et représentant chacun des pôles d'activité, coordonne l'action environnementale du Groupe, notamment en matière climatique. Il apporte une réponse aux enjeux globaux par la définition de l'ambition environnementale et la conduite de projets transverses, et assure la déclinaison de cette ambition pour une prise en compte au niveau local par les entreprises du Groupe. En parallèle, différents groupes de travail, associant des experts opérationnels de chaque pôle, sont constitués : la coordination Biodiversité, la coordination Économie circulaire, ou encore les groupes thématiques liés à la mise en œuvre des plans d'action de lutte contre le changement climatique.

Au niveau des pôles d'activité, la stratégie environnementale, qui comporte un volet climat, est validée par le plus haut organe de décision et portée par l'ensemble des directions opérationnelles. Celles-ci animent et font vivre au plus près du terrain, au quotidien, cette ambition environnementale au cœur de leurs activités. Elles s'appuient sur un réseau de plus de 750 correspondants à travers le monde, qui ont pour mission de maîtriser les risques environnementaux, d'élaborer les plans d'action en faveur de la protection de l'environnement et d'en soutenir la mise en œuvre.

3.1.1.2 De la maîtrise des risques aux opportunités

La prise en compte des enjeux environnementaux au sein des activités du Groupe repose tout d'abord sur une base solide de maîtrise des risques, en termes réglementaires, des impacts sur l'environnement et de prévention des incidents; mais également sur une démarche plus volontaire d'anticipation des enjeux liés à l'urgence environnementale et créatrice de valeur environnementale, sociale et économique à moyen et à long terme. Les mesures et procédés de maîtrise des risques environnementaux sont détaillés dans le plan de vigilance du Groupe, au paragraphe 4.5 : La vigilance en matière d'environnement (page 261).

Management environnemental

Au-delà des grandes lignes de l'ambition environnementale et du respect de la réglementation, afin d'appréhender le contexte et la sensibilité environnementale au niveau local, les entreprises de VINCI sont engagées dans une démarche de management environnemental et de progrès constant. La signature des lignes directrices environnementales en novembre 2020 par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe illustre la démarche. Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Les lignes s'appliquent à toutes les entreprises du Groupe afin qu'elles améliorent et adaptent leurs actions en faveur de l'environnement au plus près du terrain. L'ensemble des filiales a la responsabilité de garantir que des actions correspondantes sont également mises en œuvre par les soustraitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

VINCI travaille continuellement à l'amélioration des pratiques au sein de ses entreprises. Cet engagement, porté au plus haut niveau du Groupe, est décliné et suivi au sein de chaque entreprise, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Afin d'améliorer le fonctionnement de leur système de management environnemental, VINCI incite ses filiales à s'engager dans une démarche de certification, telle que la norme ISO 14001.

Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001. VINCI Airports a pour ambition, d'ici 2030, de faire certifier ISO 14001 tous ses aéroports recevant plus de 100 000 passagers par an. En 2020, ce sont 23 aéroports qui ont obtenu cette certification, ce qui correspond à 77 % du chiffre d'affaires de la division. Concernant les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est en augmentation chez VINCI Energies et VINCI Construction, et stable pour les activités en propre d'Eurovia.

Évaluation et certification environnementale

		ISO 14001			
(en pourcentage)	2020	2019	2018	Indicateur	Périmètre géographique
VINCI Autoroutes					France
Autoroutes en exploitation	100	100	100	Kilomètres	France
VINCI Airports	77	63	52	Part du chiffre d'affaires	Monde
Autres concessions	25	19	7	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Energies	47	48	47	Part du chiffre d'affaires	Monde
Eurovia					Monde
Production des carrières en propre	53	50	50	Tonnes	Monde
Production des postes d'enrobage en propre	38	60	58	Tonnes	Monde
Production des usines de liants en propre	64	68	77	Tonnes	Monde
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	26	27	30	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Construction	85	80	79	Part du chiffre d'affaires	Monde

En parallèle de ce management local répondant aux spécificités des sites, certaines entreprises du Groupe ont également créé leurs propres labels. VINCI Construction France a créé son label Attitude Environnement en 2010, avec un triple objectif : assurer un bon niveau de prise en compte de l'environnement sur les chantiers, challenger les équipes sur le terrain et apporter une garantie aux clients. Ce label



a connu une refonte en 2020, afin de prendre en compte les nouvelles obligations réglementaires tout comme les engagements environnementaux du Groupe. Ce travail s'est fait en commun avec trois autres entités de VINCI Construction, Dodin Campenon Bernard, VINCI Construction Grands Projets et VINCI Construction Terrassement, permettant d'établir un référentiel commun et partagé, notamment sur les projets en groupement. Composé de 42 exigences environnementales, un audit est réalisé auprès du chantier par un référent Attitude Environnement extérieur au chantier. De son côté, VINCI Construction Terrassement a conçu en 2014 le label Chantier éco-responsable, qui valorise l'implication des chantiers pour la protection de l'environnement et la mise en valeur de la biodiversité sur le territoire. Après une journée d'audit du chantier, des équipes et du management de proximité, un chantier, qui met en place au moins cinq actions en faveur de l'environnement ou de la biodiversité au-delà de la réglementation, peut obtenir ce label. En 2020, sept chantiers de VINCI Construction Terrassement l'ont obtenu. Conçu en 2016 par Eurovia, le label Excellence Environnement met en lumière les initiatives réalisées en faveur de la préservation de l'environnement sur les chantiers, tout en valorisant l'implication des salariés dans cette démarche commune. Cette attribution de label suit un processus d'audit interne fondé sur une grille d'évaluation de 47 critères issus de cinq enjeux environnementaux, ainsi que des mentions supplémentaires sur des sujets spécifiques. En plus d'un socle commun essentiel à l'obtention du label, chaque chantier se doit d'identifier une ou plusieurs thématiques caractéristiques du projet se traduisant par des mentions spéciales pour la gestion exemplaire de cet enjeu environnemental. En 2020, huit chantiers ont obtenu ce label, dont un au Québec, marquant son déploiement à l'international. Le chantier du tramway T1 à Colombes (92), qui se situe en zone urbaine sur une voie à forte circulation, a par exemple mis en place une onde verte pour fluidifier le trafic, un plan de circulation piéton et des bâches acoustiques. En parallèle, d'importantes actions sur les déchets ont été déployées, telle que la réutilisation des mobiliers urbains.

• Prévention des incidents environnementaux

Parmi les éléments d'intégration de l'environnement, chaque entité du Groupe met en place et actualise ses plans de prévention des incidents environnementaux, qui sont propres aux risques identifiés. Le plan de vigilance de VINCI, répondant à la réglementation (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres), est détaillé dans la présente section, au chapitre 4 : Plan de vigilance, page 244.

En 2020, deux incidents environnementaux (trois en 2019) concernant VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés et considérés comme majeurs, car ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et des conséquences qui s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Le terme de pollution recouvre les atteintes à l'environnement de manière globale : qualité de l'air, de l'eau, des sols, biodiversité, etc. Le premier a eu lieu au Canada, en mai 2020, et concerne l'entreprise Menard Canada (Soletanche Freyssinet). Une fuite d'huile de vidange d'une grue mobile en maintenance a eu lieu en dehors de l'atelier, toutes les mesures de réparation, telles que le retrait des boues contaminées, la mise en place de boudins et couches absorbantes, et le curage du sol, ont été mises en œuvre rapidement. Le second a eu lieu en Slovaquie, sur l'emprise d'un chantier d'Eurovia. Suite à un acte de malveillance survenu durant la nuit, une fuite d'huile hydraulique d'un engin a été constatée, et toutes les mesures de restauration du site ont été mises en place, les eaux souterraines n'ayant pas été contaminées.

3.1.1.3 Reporting environnemental : couverture et périmètre

Pour piloter la performance environnementale de VINCI, le reporting environnemental utilise le logiciel commun au reporting financier et social, et s'inspire des standards de la Global Reporting Initiative (GRI), qui sont déclinés pour les activités des sociétés de VINCI (voir le tableau de correspondance, pages 382-383), ainsi que des recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (voir le tableau de correspondance, page 384). Couvrant la quasi-totalité des sociétés du Groupe, il comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour VINCI: les émissions de gaz à effet de serre, la consommation des ressources, l'économie circulaire, la certification environnementale et les incidents environnementaux. Il est établi à partir des guides méthodologiques actualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe. En complément de ce reporting réalisé en central, chaque pôle utilise ses propres indicateurs de pilotage. La Note méthodologique, pages 269 à 272, en précise les éléments clés.

Les données présentées dans ce rapport sont consolidées selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités comme Qatari Diar VINCI Construction (QDVC), filiale à 49 % de VINCI Construction Grands Projets, sont consolidées selon la méthode de la mise en équivalence.

VINCI fait vérifier ses informations environnementales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. La présentation des données environnementales se fonde sur l'article 225 de la loi dite Grenelle II et sur les évolutions issues, notamment, de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et de la loi relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Elle prend également en compte l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ainsi que le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transpositions de la directive européenne relative à la publication d'informations extra-financières par certaines grandes entreprises.

À fin 2020, le reporting environnemental couvrait 99 % du chiffre d'affaires.

Taux de couverture du reporting environnemental - hors acquisitions au cours de l'exercice

(En pourcentage du chiffre d'affaires)	2020	2019	2018
Concessions	100	100	100
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	100	100	100
Contracting	99	95	95
VINCI Energies	100	100	100
Eurovia	99	100	100
VINCI Construction	98	88	88
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	99	96	96

3.1.2 Formation et sensibilisation des salariés

3.1.2.1 Sensibilisation des salariés

La mise en œuvre de l'ambition environnementale du Groupe s'appuie sur une forte sensibilisation et une appropriation des enjeux environnementaux par l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Le déploiement des actions de formation et de sensibilisation à travers toutes les activités traduit une volonté de partage de bonnes pratiques et de transmission. Cela représente également un des facteurs clés de succès du déploiement de l'ambition environnementale, et une priorité pour les années 2020-2022.

Le déploiement de nouveaux modules et formats de sensibilisation a marqué l'année 2020, reposant notamment sur l'élaboration d'une feuille de route de formation, définissant les principaux besoins en sensibilisation et formation environnementales, en fonction des catégories cibles de collaborateurs. Le 22 septembre 2020 a eu lieu la première Journée de l'environnement VINCI, marquant ainsi un temps fort de sensibilisation et de mobilisation au plus près du terrain pour l'ensemble des collaborateurs au sein des différentes entités. Cette journée a permis de déployer de nombreuses actions de sensibilisation à travers le monde, telles que des conférences, des ateliers de sensibilisation et d'innovation, des animations ludiques comme la Fresque du climat, et des échanges sur l'ambition environnementale du Groupe. Par exemple, chez Eurovia, entre 70 et 80 % des collaborateurs ont participé aux évènements organisés dans tous les pays concernés.

La Journée de l'environnement VINCI de septembre 2020 a également marqué le lancement du Prix de l'Environnement, concours interne transverse se déroulant sur une année et visant à rendre chaque collaborateur acteur de l'ambition environnementale du Groupe. Cette initiative permet de faire émerger et de partager, à travers l'ensemble du Groupe, de nouvelles pratiques et techniques permettant de réduire l'impact environnemental des métiers tout en favorisant leur déploiement à plus grande échelle.

En juin 2020, un e-learning a été développé et proposé au niveau Groupe afin de sensibiliser aux enjeux environnementaux, d'expliquer l'ambition environnementale de VINCI et de créer un langage commun partagé par l'ensemble des collaborateurs. À fin 2020, 17 193 collaborateurs ont déjà suivi ce module, soit 8 % de l'effectif Groupe.

Les formations consacrées aux problématiques environnementales s'intègrent également de plus en plus dans les cursus déjà existants (travaux, études, exploitation, etc.). Des modules dédiés à l'environnement sont systématiquement inclus dans les programmes de formation pour les managers et dirigeants, gérés par VINCI Academy à l'échelle du Groupe. Un e-learning sur les achats responsables, à destination principalement de la fonction d'acheteur, a également été déployé en 2020 (voir paragraphe 2.2.1 : Une démarche Groupe d'achats responsables, page 210), permettant ainsi d'intégrer les concepts et enjeux environnementaux dans les missions des fonctions transverses. Une formation pilote a été menée au sein de Soletanche Bachy France afin de développer les compétences et connaissances des chargés d'affaires et des acheteurs quant à l'usage du béton bas carbone dès la phase d'appel d'offres. Concernant plus spécifiquement les ingénieurs qualité, sécurité ou prévention, et environnement, un module de formation spécifique a été développé, s'intitulant « L'environnement, du réglementaire au volontaire ». Ce module a été testé, de manière pilote, chez Soletanche Freyssinet en France, avant d'être déployé en 2021 pour l'ensemble des collaborateurs concernés. Durant leur parcours de formation annuelle, les jeunes ingénieurs, chefs de chantier, conducteurs travaux et chefs d'agence d'Eurovia en France suivent des modules dédiés à l'environnement. En outre, les ingénieurs carrière et chefs de carrière qui suivent un cursus de formation, soit une quarantaine de personnes chaque année, participent à une journée de formation dédiée à la biodiversité au cours de leur cursus. De plus, les formations des chefs d'agence, conducteurs de travaux, chefs de chantier et ingénieurs travaux et carrière comportent toutes une partie consacrée à la préservation de la biodiversité dans le cadre des travaux. Equo Vivo, la marque d'aménagements écologiques portée par VINCI Construction Terrassement, continue son parcours de formation aux milieux naturels lancé en 2019. L'objectif de cette formation est de renforcer la compétence en génie écologique des équipes dédiées à cette activité (de l'encadrement aux chauffeurs et opérateurs d'engins). Cette formation est réalisée par des intervenants extérieurs (écologues, bureaux d'études) et par les écologues de l'entreprise, sous forme d'un parcours réparti sur deux années et composé de quatre modules. À ce jour, 85 personnes sont concernées par cette formation.

Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement réguliers, permettant de traiter des problématiques opérationnelles. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. Ils sont l'occasion de sensibiliser sur des sujets spécifiques, tels que la biodiversité. La Journée de l'environnement de septembre 2020 a permis à VINCI Construction Terrassement, lors d'un quart d'heure environnement exceptionnel, de présenter à ses 1 980 collaborateurs sa démarche d'intégration de la biodiversité dans tous ses projets, « Actons la bionécessité ». Cette démarche intègre un parcours de formation sur la biodiversité et le vivant, à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, avec pour objectif d'augmenter la conscience environnementale des collaborateurs d'une part et d'augmenter l'ambition des actions d'autre part. Ce parcours est composé de trois modules d'e-learning conclus par des quiz d'évaluation et d'une journée sur le terrain destinée à illustrer et consolider les acquis. Enfin, VINCI Autoroutes, en tant que maître d'ouvrage, intègre dans ses documents contractuels l'obligation pour les entreprises de travaux de réaliser ces quarts d'heures environnement mensuellement sur les chantiers de plus de trois mois. Des formations spécifiques aux enjeux liés aux milieux naturels sont également organisées régulièrement pour les équipes de VINCI Autoroutes. Les sujets dépendent des besoins identifiés et sont ainsi variés : dépendances vertes, biodiversité et défense de la forêt contre les incendies (DFCI), produits phytosanitaires, etc. Des quarts d'heure sont aussi mis en place dans chacune des régions.

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, les entités ont par ailleurs mis en place leurs propres e-learnings afin d'identifier les enjeux environnementaux de leurs activités : une présentation des travaux routiers chez Eurovia ou la visite virtuelle d'un aéroport chez VINCI Airports. Les nouveaux formats de sensibilisation reposent majoritairement sur le concept de *serious game*, utilisant la méthode ludique afin de résoudre des enjeux de terrain, par exemple, ou de comprendre ceux de la transition écologique. Des challenges sont également organisés au sein des filiales afin d'identifier de nouvelles solutions. Un hackathon a ainsi eu lieu en juillet 2020 au Pérou, regroupant six entités de VINCI présentes dans le pays (VINCI Concessions et VINCI Construction), afin de développer des initiatives communes sur le thème des déchets, de l'eau et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre. VINCI Energies a organisé, au sein de son pôle Power & Mobility, un challenge portant sur le thème de la production d'hydrogène et des technologies de stockage.

L'ensemble de ces actions ont représenté en 2020 un total de 52 891 heures, soit une augmentation de 26 % par rapport à 2019.

Formations et sensibilisation à l'environnement, et évolution

	Nombre d'heures de	Évolution	
	2020	2019	2020/2019
Concessions	7 326	14 078	(48 %)
VINCI Autoroutes	6 196	8 771	(29 %)
VINCI Airports	960	5 104	(81 %)
Autres concessions	170	203	(16 %)
Contracting	45 481	27 956	63 %
VINCI Energies	9 521	5 405	76 %
Eurovia	6 327	6 276	1 %
VINCI Construction	29 633	16 275	82 %
VINCI Immobilier	84	21	300 %
Total	52 891	42 055	26 %

3.1.3 Dialogue avec les parties prenantes

La mise en œuvre de l'ambition environnementale de VINCI implique un grand nombre de parties prenantes, afin d'identifier au mieux leurs attentes et d'y apporter des réponses appropriées, mais également pour soutenir les objectifs du Groupe à un niveau sectoriel. En externe, VINCI contribue à l'amélioration des connaissances et à la diffusion des bonnes pratiques dans son secteur, et met à contribution ses partenaires et fournisseurs pour accélérer le développement de solutions environnementales répondant aux défis du changement climatique, de l'économie circulaire et de la protection des milieux naturels. Au niveau du Groupe, les partenariats historiques ont été renouvelés avec l'association Entreprises pour l'environnement, la fédération professionnelle EGF BTP, la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) et son programme du club Urbanisme, bâti et biodiversité (U2B), le Comité 21, ainsi qu'avec des organismes de recherche tels que l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri). VINCI a également rejoint une nouvelle initiative en 2020 : act4nature international (voir paragraphe 3.4.1, page 235).

Ce dialogue se retrouve également chez les entités, au niveau national comme au niveau local. Plusieurs entreprises du Groupe ont développé des partenariats avec la LPO en France. Ainsi, VINCI Autoroutes promeut une gestion durable de la biodiversité à travers un fort partenariat avec l'association établi depuis 2014, afin de valoriser et de préserver les écosystèmes à proximité de son réseau autoroutier lors de la construction et de l'exploitation de sections. VINCI Autoroutes finance plusieurs actions menées par la LPO France et son réseau en faveur de la protection de l'environnement. VINCI a aussi été, pour la période 2016-2019, un partenaire du programme U2B de la LPO, qui vise à assurer le maintien et la réhabilitation des continuités écologiques dans les espaces urbains. De même, le partenariat de longue date entre l'unité mixte de service (UMS) Patrimoine naturel et Eurovia est un exemple emblématique de cette démarche de dialogue constant avec les parties prenantes externes et d'amélioration des connaissances dans une optique de réduction de l'empreinte environnementale des projets. Ce partenariat, initié en 2012, a été renouvelé en 2019 pour une durée de quatre ans. Il permet de développer l'état des connaissances scientifiques, des outils et méthodes robustes afin d'évaluer les impacts des activités sur la biodiversité et de mettre en place des plans d'action visant à réduire ces impacts. Dans le cadre de sa démarche « Actons la bionécessité », VINCI Construction Terrassement a réuni dans son comité scientifique des représentants de la LPO, du Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), d'AgroParisTech, de l'Office français de la biodiversité, de l'UMS Patrimoine naturel et de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae).

Au-delà des partenariats institutionnels, les entreprises de VINCI déploient des solutions de dialogue avec les parties prenantes. Elles renforcent la communication avec les riverains au niveau des chantiers, à la fois par des réunions d'information, l'amélioration de l'affichage, des visites de chantier, mais aussi au moyen de nouveaux canaux de communication. La société concessionnaire Lima Expresa a créé en 2020 une fondation pour la mobilité durable, Movemos. Elle a pour ambition de promouvoir cette mobilité durable auprès des citoyens et de développer des projets avec des partenaires sur ce sujet. Eurovia a développé un site Internet, www.infochantier.fr, facilitant la communication avec les populations riveraines de nombreux chantiers en France cette année. En 2020, cet outil a notamment été utilisé sur un chantier urbain contraint, le projet de parc urbain de l'hôpital du Kremlin-Bicêtre (Val-de-Marne), en complément de l'organisation de plusieurs visites de chantier, notamment pour les élèves d'une école voisine. Dans le cadre de son travail de réduction des nuisances sonores pour les riverains, VINCI Airports met à disposition sur Internet les résultats mesurés par leurs systèmes de monitoring du bruit ainsi que les trajectoires associées. Ce dialogue constamment amélioré avec les différentes parties s'était illustré également avec la mise à jour de l'outil REFLEX en 2019 (voir paragraphe 2.1.3 de la présente section, page 208).

3.1.4 Solutions environnementales

VINCI a pour volonté de mettre en œuvre son ambition environnementale non seulement sur son périmètre direct, mais aussi en associant ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires et clients à cette démarche de réduction de l'impact environnemental et de création de solutions environnementales. Celles-ci portent à la fois sur l'intégration de l'éco-conception dans les activités existantes des entreprises du Groupe et sur la proposition de nouvelles offres de services bénéfiques pour l'environnement. Des illustrations sont fournies dans les paragraphes suivants pour chacun des domaines d'action.

Permettant de démontrer le savoir-faire et l'intégration de l'environnement dans les projets du Groupe, les projets labellisés sont des solutions environnementales qui ne cessent de prendre de l'ampleur. En 2020, le volume d'activité représenté par ces projets labellisés (labels externes et internes) a atteint 3,5 milliards d'euros. Depuis 2010, 3 465 projets ont été labellisés, pour un volume de 36,4 milliards d'euros. Les entreprises de VINCI Construction et de VINCI Immobilier ont livré 212 projets labellisés en 2020, en construction neuve ou en réhabilitation. VINCI Immobilier est, pour sa part, certifié NF Habitat HQE pour son activité de promotion résidentielle, et la plupart de ses projets de bureaux sont certifiées HQE® et/ou BREEAM®. VINCI Construction France encourage toutes les démarches visant les méthodes de construction bas carbone pour les ouvrages, équipements et infrastructures qu'il conçoit et construit. Dans le secteur du bâtiment, les filiales de VINCI Construction France s'affirment comme des acteurs proactifs de la transition écologique. Elles participent

notamment à la réalisation d'éco-quartiers. Par ailleurs, sur les aires de services de VINCI Autoroutes, à chaque renouvellement de contrat des installations commerciales, sont intégrées des exigences de certifications HQE®, BREEAM® ou LEED®.

3,5 Mds€ de projets labellisés en 2020

Enfin, dans le cadre du projet de taxonomie européenne sur la finance durable, VINCI Energies a, en 2020, mené un travail d'analyse de son chiffre d'affaires et de ses activités selon les objectifs environnementaux identifiés au niveau européen. Ce projet européen vise en effet à évaluer les activités selon les six objectifs suivants : atténuation du changement climatique, adaptation à ce dernier, utilisation durable et protection de l'eau et des ressources, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes, prévention de la pollution et contrôle, transition vers une économie circulaire. En première approche et au regard des projets de critères communiqués par la commission européenne, il ressort que 35 à 40 % du chiffre d'affaires de VINCI Energies ont une contribution significative au premier des six objectifs listés ; l'atténuation du changement climatique. La part restante n'est pas classée à ce stade compte tenu des critères actuels de la taxonomie. Cette évaluation, sur la base du projet actuel de taxonomie européenne et des hypothèses associées, montre la place significative des expertises de VINCI Energies dans la transition écologique.

3.2 Agir pour le climat

Le changement climatique est déjà une réalité : l'élévation observée de la température de plus de 1 °C par rapport à l'ère préindustrielle engendre des évènements climatiques extrêmes chaque année plus fréquents et plus intenses, aux conséquences économiques et sociales majeures. Selon les modélisations climatiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) – scénarios RCP 6.0 et 8.5 –, les modes de production et de consommation actuels pourraient entraîner une hausse des températures de l'ordre de 3,5 à 5 °C d'ici la fin du siècle, source de bouleversements majeurs et irréversibles, affectant l'ensemble des pans de notre société.

VINCI opère dans des secteurs largement contributifs, les transports et le bâtiment étant responsables de plus de 50 % des émissions annuelles de gaz à effet de serre dans le monde d'après les données du Portail de The Shift project, mais également fortement exposés aux risques induits par le changement climatique. C'est pourquoi le Groupe se mobilise pour limiter les conséquences futures du changement climatique, en s'engageant à réduire les émissions associées à ses activités et en agissant tout au long de sa chaîne de valeur.

VINCI intègre déjà depuis plusieurs années le risque climat au cœur de ses processus d'analyse des risques (voir section D : Facteurs de risques, page 176). Conscient de la menace croissante du changement climatique, VINCI a également mené des analyses plus spécifiques pour mieux qualifier et maîtriser les risques encourus par ses activités (les principaux risques associés au climat encourus par VINCI sont décrits dans le devoir de vigilance du Groupe, disponible au paragraphe 4.5 de cette section : La vigilance en matière d'environnement). En 2017, VINCI a analysé la vulnérabilité de ses activités aux risques physiques associés aux évènements climatiques extrêmes à horizon 2050, en s'appuyant sur les données du scenario RCP 4.5 issues du « cinquième rapport d'évaluation » du GIEC. Ce travail a permis d'identifier les principaux risques encourus par ses activités, mais également d'analyser les moyens de maîtrise disponibles et leur adéquation. Il a donné lieu à différentes actions décrites au paragraphe 4.5.1 de cette section.

En 2019, l'urgence climatique a été placée au cœur de l'ambition environnementale du Groupe. Souhaitant toujours mieux identifier et maîtriser les risques et opportunités qui y sont associés, VINCI a développé en 2020 des scénarios prospectifs bas carbone, afin d'anticiper les évolutions potentielles de ses marchés à horizon 2050. Deux scénarios ont été analysés, reposant sur deux leviers principaux à mettre en œuvre pour parvenir à limiter la hausse de la température en dessous de 2 °C d'ici la fin du siècle : un scénario « pro-technologique », où les innovations technologiques permettent une réduction massive des émissions tout en maintenant des modes de vie similaire à ceux observés en 2020 ; et un scénario « sobriété », où la prise de conscience collective engendre des transformations majeures des modes de consommation et de production, vers plus de sobriété. Trois modélisations sectorielles correspondant aux principaux secteurs d'activité de VINCI (bâtiment, mobilité et énergie) ont été construites sur un périmètre européen. Des développements complémentaires sont encore en cours, notamment un focus en France pour le secteur du bâtiment et en Amérique du Nord pour la mobilité. Les pôles d'activités de VINCI, impliqués à toutes les étapes de construction de ces scénarios, travaillent désormais à l'appropriation de leurs résultats pour accompagner les prises de décisions stratégiques au niveau de leurs comités exécutifs.

Les enseignements clés de ces scénarios (détaillés dans le devoir de vigilance au paragraphe 4.5.1 de cette section : La cartographie des risques majeurs du Groupe) renforcent la conviction de VINCI de l'urgence d'agir et des transformations profondes que cela va engendrer. Quel que soit le scénario analysé, les transformations requises ont des implications fortes sur les flux physiques de l'économie mondiale, du fait de la rapidité et de l'ampleur des réductions nécessaires. Il semble ainsi inévitable de devoir combiner un développement sans précédent des technologies bas carbone avec l'instauration de modes de consommation plus sobres en énergie et en matières premières. Pour permettre ce passage à l'échelle, c'est l'ensemble des pans de la société qui doit effectivement se transformer, avec notamment une réorientation massive des investissements vers les solutions bas carbone.

Par ailleurs, les transformations à opérer ne concernent pas uniquement les émissions de carbone. La résilience future de nos sociétés dépend en effet de nombreux indicateurs étroitement liés au carbone, tels que la disponibilité des ressources ou la préservation de la biodiversité, qui constituent avec le climat les trois axes prioritaires de l'ambition environnementale du Groupe.

Ces transformations majeures sont à la fois sources de risques, mais aussi d'opportunités. Mieux les connaître et les anticiper constitue un défi clé pour la pérennité des activités de VINCI et le maintien de sa place de leader sur le marché, défi pour lequel les entités du Groupe déploient des efforts significatifs pour le relever.



3.2.1 Ambition VINCI 2030: Agir pour le climat

Agir pour le climat signifie à la fois réduire les émissions de gaz à effet de serre et s'adapter aux conséquences du changement climatique. Cela nécessite de transformer la conduite des activités du Groupe en optimisant les consommations d'énergie et en recourant massivement aux énergies renouvelables pour sortir de la dépendance aux énergies fossiles. Cela implique également de repenser la conception des projets afin de réaliser des infrastructures et bâtiments plus résilients, sobres en carbone et plus efficaces énergétiquement; mais aussi d'imaginer de nouvelles offres permettant de transformer la mobilité, l'habitat et les modes de vie, afin de réduire l'empreinte carbone des clients.

Réduire les émissions directes (scopes 1 et 2) de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018

Dès 2007, VINCI a entrepris une démarche proactive de réduction et de maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), dans le cadre de l'engagement « Ensemble pour la croissance verte » de son Manifeste. L'adoption en 2019 de la nouvelle ambition environnementale de VINCI a été l'occasion de renforcer les objectifs du Groupe, avec pour volonté de s'aligner avec l'objectif de l'accord de Paris, qui vise une limitation de la hausse de la température à 2 °C d'ici la fin du siècle. Dans une optique d'exemplarité, le Groupe s'engage ainsi à réduire de 40 % ses émissions de GES d'ici 2030 par rapport à 2018 sur son périmètre direct (scopes 1 et 2) (voir tableau Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2), et évolution, page 228). Cet objectif n'intègre aucune action de compensation et repose uniquement sur des actions de réduction. Avec cet objectif de réduction en valeur absolue, VINCI vise la neutralité carbone (« zéro émission nette ») en 2050 sur son périmètre direct d'activité.

Ambition 2030

- 40 %

par rapport à 2018 en valeur absolue

Cet objectif a été décliné et adapté dans les politiques environnementales de chaque pôle d'activité de VINCI, avec un niveau d'ambition ajusté aux enjeux propres à chaque domaine d'activité et à leur potentiel de réduction. Les pôles d'activité se sont alignés au moins sur l'objectif Groupe de – 40 %. Plusieurs vont même au-delà, comme c'est le cas pour VINCI Autoroutes qui cible une réduction de ses émissions directes de 50 % d'ici 2030, ou pour VINCI Concessions qui cible une réduction de 51 % d'ici 2030 et s'engage à atteindre le « zéro émission nette » en 2050.

• Réduire les émissions indirectes en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos métiers

Au-delà du fait d'agir sur son périmètre d'émissions direct, VINCI s'engage à travers son ambition environnementale à accompagner la réduction des émissions indirectes du Groupe en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Un important travail a été mené dans l'ensemble des entités du Groupe en 2020 afin de mieux évaluer les impacts des différentes activités. Les émissions indirectes (scope 3) ont ainsi été calculées ou mises à jour pour l'ensemble des activités selon la méthodologie du Greenhouse Gas (GHG) Protocol, dans la perspective de préciser les engagements du Groupe et de cibler les actions à mener d'ici à 2030. Pour VINCI, elles sont principalement liées aux achats réalisés (matériaux, matériel, etc.) et à l'utilisation des ouvrages construits et exploités par le Groupe (trafic des concessions, utilisation des bâtiments, etc.). La méthodologie et les résultats obtenus sont décrits ci-dessous au paragraphe 3.2.3.4 : Émissions de gaz à effet de serre.

Au cours des prochains mois, VINCI et ses entités travailleront à la définition d'un objectif de réduction sur son périmètre d'émissions indirect (scope 3), compatible avec la science et l'Accord de Paris, que le Groupe soumettra pour validation auprès de la SBTi (Science Based Target initiative).

· Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique

En tant que constructeur et opérateur d'infrastructures, les activités de VINCI sont directement exposées aux conséquences du changement climatique. Renforcer la résilience de ces activités constitue ainsi une priorité pour le Groupe. La résilience fait déjà partie intégrante du processus d'évaluation des risques des projets portés par le Groupe et constitue un axe majeur d'innovation pour assurer la préservation des ouvrages et des solutions mises en œuvre pour les clients.

3.2.2 Actions et solutions d'atténuation et d'adaptation

Pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre et s'adapter aux conséquences du changement climatique, VINCI a engagé une réingénierie globale de ses processus et équipements de production et d'exploitation. Les plans d'action en cours de déploiement à l'échelle du Groupe et dans chaque filière de métier visent à réduire de manière concomitante émissions directes et indirectes, dans une dynamique collective associant l'ensemble des collaborateurs, les parties prenantes et les utilisateurs des bâtiments et des infrastructures gérées par VINCI.

Agir pour le climat constitue également une opportunité pour le Groupe de développer de nouvelles offres et solutions, répondant aux impératifs climatiques, tout en se positionnant comme un acteur incontournable de la transition bas carbone. Grâce aux importants efforts de recherche et d'innovation déployés au sein du lab recherche environnement, et dans les pôles d'activités, de nombreuses solutions ont déjà vu le jour en 2020. Le Groupe prévoit de continuer ses efforts d'investissement et de recherche pour apporter à ses clients toujours plus de solutions répondant aux enjeux environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

3.2.2.1 Réduction du périmètre d'émissions direct

Un travail approfondi sur les actions à entreprendre pour atteindre l'objectif de réduction des scopes 1 et 2 a été réalisé en 2019 pour les différentes activités du Groupe. Cette démarche a mobilisé l'ensemble des entités opérationnelles de VINCI et a permis de recenser les facteurs de progrès et les besoins d'investissements de transformation. Des plans d'action chiffrés, y compris sur le plan financier, ont été adoptés dans tous les pôles d'activité. L'atteinte de l'objectif de 40 % de réduction d'ici 2030 requiert en complément des évolutions technologiques supplémentaires, dont le rythme de développement opérationnel comporte encore une part d'incertitude.

L'année 2020 a permis un déploiement plus large de ces plans d'action, qui couvrent prioritairement quatre domaines d'action : la performance environnementale des engins et poids lourds, la mobilité des collaborateurs de VINCI, l'optimisation énergétique des bâtiments et processus industriels, et la décarbonation de l'énergie consommée.

• Performance environnementale des engins et poids lourds

La consommation d'énergie liée à l'utilisation des engins de chantier et poids lourds représente le premier poste d'émissions des scopes 1 et 2 de VINCI, avec environ 45 % des émissions. Eurovia et VINCI Construction, principaux contributeurs du Groupe pour ce poste, ont adopté un objectif de réduction des émissions de leurs engins de respectivement 20 % et 30 % à l'horizon 2030. Pour réduire les émissions associées, les entités de VINCI agissent sur trois principaux leviers : le pilotage des consommations en temps réel, la formation des opérateurs et la modernisation du parc.

Concernant le suivi des consommations, VINCI Construction et Eurovia se sont dotés des outils de suivi Linaster et E-Track, captant les données des engins et camions équipés de télématique, afin d'optimiser leur utilisation, et donc leurs consommations d'énergie. À fin 2020, environ 1 000 engins étaient connectés à l'outil Linaster, et plus de 3 000 engins, 2 000 camions et 1 000 véhicules utilitaires étaient connectés à l'outil E-track. Plusieurs entités mettent également en place des formations à l'éco-conduite pour les opérateurs. C'est notamment le cas de VINCI Construction Dom-Tom, qui a formé et accompagné l'ensemble de ses chauffeurs d'engins et de camions en 2020 en Nouvelle-Calédonie et à La Réunion. L'implication de l'encadrement et la mise en place de challenges ont été de réels facteurs de réussite de cette initiative. Le recours à des fonctionnalités type Éco-mode présente également des résultats significatifs, à l'instar de Soletanche Bachy France qui a installé cette technologie sur 100 % de son parc de grues HS855, obtenant ainsi une économie de carburant d'environ 18 %. Enfin les constructeurs mettent au point diverses innovations pour réduire la consommation des engins. De nombreuses expérimentations ont été menées en 2020 pour tester ces innovations, dans une perspective de déploiement plus massif : groupe électrogène à hydrogène d'une puissance de 30 kVA (VINCI Construction Maritime et Fluvial), foreuse de pieux de 50 t électrique (Botte Fondations), groupe électrogène modulaire (Soletanche Bachy Singapore), système indépendant de chauffage ou de climatisation en cabine de grue (Soletanche Bachy UK et Singapore), agrocarburant de troisième génération Oléo100 pour les poids lourds (VINCI Energies, VINCI Construction Terrassement). Les entités s'équipent également d'engins hybrides ou électriques dont les technologies sont déjà matures, tels que le remplacement de 100 % des chariots élévateurs diesel par une flotte électrique pour l'entité Roger Bullivan ou l'acquisition de dix engins hybrides pour l'entité VINCI Construction Terrassement.

Mobilité des collaborateurs de VINCI

Avec un parc de plus de 80 000 véhicules particuliers et utilitaires, la consommation de carburant liée à l'utilisation des véhicules par les salariés de VINCI constitue un poste significatif d'émissions directes pour le Groupe. Par exemple, pour VINCI Energies, ce poste d'émissions représente environ 80 % des émissions directes de ce pôle d'activité. Certaines entités ont d'ailleurs adopté des objectifs de réduction chiffrés, telles qu'Eurovia qui cible une réduction de ses consommations de carburant de 20 %, ou encore VINCI Construction qui cible une réduction de 30 %.

La réduction de ces émissions nécessite la mobilisation de différentes fonctions au sein des entités de VINCI (services généraux, ressources humaines, juristes, acheteurs, responsables matériel), afin notamment d'analyser les besoins et les déplacements actuels des collaborateurs, d'identifier les solutions de déplacement disponibles et pertinentes localement, de définir les leviers d'action à activer, mais aussi de faire évoluer les grilles de véhicules et modalités de déplacements associées.

L'accélération du renouvellement du parc de véhicules légers et utilitaires par des véhicules électriques ou moins carbonés est en cours dans de nombreuses entités. Au total, 701 véhicules à faibles émissions, dont 632 véhicules électriques et 69 véhicules hybrides, ont déjà intégré la flotte de véhicules VINCI en France en 2020. À l'horizon 2030, la cible Groupe serait de convertir plus de 40 % de la flotte en France et environ 20 % à l'étranger.

Les technologies existantes ne permettant pas de couvrir de manière satisfaisante certains besoins de mobilité, des expérimentations sont également portées par plusieurs entités, telles que l'usage de bioGNV pour les fourgons de VINCI Autoroutes, ou encore l'homologation d'une flotte de camions de VINCI Energies à l'utilisation du biocarburant Oléo100, produit à partir de colza français. VINCI Airports a également conclu un partenariat avec la Région Auvergne Rhône-Alpes pour l'installation d'une station de distribution d'hydrogène gazeux alimentée en électricité renouvelable pour l'aéroport Lyon-Saint Exupéry, qui permettra d'approvisionner dès 2022 une partie de la nouvelle flotte de véhicules à hydrogène de l'aéroport. Les entités travaillent également à optimiser les déplacements de leurs collaborateurs et à favoriser le covoiturage, via le déploiement de plates-formes dédiées. Enfin, des actions de sensibilisation et de formation à l'éco-conduite sont déployées, comme la 2e édition du Challenge mobilité porté par Escota, filiale de VINCI Autoroutes, qui a mobilisé 150 personnes et a permis d'éviter ou de décarboner plus de 10 400 km, lors de la Semaine européenne de la mobilité 2020.

• Optimisation énergétique des bâtiments et activités industrielles

Les consommations énergétiques associées à l'activité industrielle d'Eurovia sont prépondérantes dans les consommations totales du Groupe. Eurovia a élaboré et déployé, depuis 2016, une stratégie « environnement et croissance verte », avec des objectifs d'efficacité énergétique ambitieux par métier. Concernant les usines d'enrobés et de liants, le plan d'investissement vise à réduire les consommations d'énergie et à substituer l'ensemble des combustibles fossiles par du gaz naturel et du biométhane. Eurovia s'engage également à réduire la température de fabrication des enrobés. Afin d'accompagner chaque site dans cette transition, Eurovia a poursuivi le développement de l'outil de pilotage et de suivi des consommations énergétiques des usines E-Drive. Directement lié à l'outil ERP, il permettra de piloter en temps réel les consommations d'énergie de la totalité des sites.

Par ailleurs, l'ensemble des entités du Groupe sont mobilisées pour réduire les consommations d'énergies de leurs bâtiments (sites fixes et sites mobiles). Pour les sites fixes (bureaux et bâtiments d'exploitation), cela passe par la réalisation d'audits énergétiques, puis le déploiement de plans d'action. En 2020, VINCI Energies France a effectué un diagnostic de l'ensemble de ses 600 bâtiments et installations pour en définir la signature énergétique et intégrer un plan d'amélioration dans le cadre des projets stratégiques partagés (PSP) de chaque entreprise lorsque nécessaire. VINCI Autoroutes déploie l'éclairage à LED sur l'ensemble de ses sites (aires, échangeurs, section courante, plates-formes de péage et centres d'entretien) et adopte une démarche d'éco-conception pour le renouvellement de ses aires de services. VINCI Concessions déploie également de nombreuses initiatives visant à réduire ses consommations d'énergie relampage LED, renouvellement des systèmes HVAC (heating, ventilation, air-conditioning) par les systèmes les plus performants, optimisation



des consignes de température, d'éclairage et de ventilation dans les tunnels, mise en place d'energy management systems certifiés ISO 50001, etc. Par exemple, en 2020, sur l'autoroute R1 PR1BINA et le contournement de Banská Bystrica en Slovaquie, VINCI Concessions a effectué un remplacement par des ampoules LED pour plus de 280 lampes d'extérieur utilisant des ampoules au sodium haute pression, réduisant ainsi l'empreinte carbone annuelle de 35,7 teq CO₂.

Pour les sites mobiles (bâtiments et installation de chantier), un groupe de travail a été mis en place en 2020 par VINCI Construction, avec pour objectif de déployer des outils communs pour l'amélioration de leur performance énergétique. Par ailleurs, VINCI Construction France, qui a pour objectif de développer le recours à des bases vies éco-conçues, a développé, via sa filiale Arbonis, une solution 100 % bois. Depuis 2019, une soixantaine de modules de ce type ont été expérimentés sur les chantiers de VINCI Construction France.

Décarbonation de l'énergie consommée

Au-delà de la réduction de leurs consommations d'énergie, plusieurs entités se sont engagées dans la décarbonation de l'énergie qu'elles utilisent, via l'installation d'énergies renouvelables en autoconsommation ou l'achat de Power Purchase Agreements (PPA, contrats directs d'achat d'électricité renouvelable) et de garanties d'origine. VINCI Concessions déploie un vaste plan d'installation de panneaux photovoltaïques en autoconsommation. La puissance installée est passée de 10,2 MWc en 2019 à 17,9 MWc en 2020, avec notamment la finalisation de la construction du parc photovoltaïque de l'aéroport Salvador Bahia au Brésil, d'une puissance de 4,2 MWc. VINCI Autoroutes a également continué le déploiement de son parc photovoltaïque, et ses filiales ASF et Escota ont recours à des contrats d'électricité renouvelable avec garanties d'origine pour 100 % de l'électricité qui ne peut être produite et autoconsommée par les panneaux photovoltaïques. Enfin, en 2020, 15 % de l'électricité consommée par les entités de VINCI Energies était d'origine renouvelable, soit 15 446 MWh, avec notamment une puissance installée en équipements de production d'énergies renouvelables de 204,9 MWc.

3.2.2.2 Réduction du périmètre d'émissions indirect

Les entités de VINCI se mobilisent pour réduire les impacts indirects de leurs activités, à travers la mise en œuvre d'actions concrètes et le déploiement de solutions innovantes et d'offres dédiées. Plusieurs outils sont également mis à disposition des opérationnels afin de mieux appréhender les impacts associés à leurs activités et de proposer à leurs clients des solutions adaptées, telles que la calculatrice E+C- (Énergie positive et Réduction carbone) qui permet d'évaluer la comptabilité des projets pour les activités bâtiment de VINCI Construction France avec les critères du label, la calculatrice scope 3 pour les activités Building Solutions de VINCI Energies, ou encore l'outil de bilan carbone e-CO₃NCERNED déployé à l'échelle du Groupe.

• Réduction des impacts en amont

En amont, diverses actions ont été menées en 2020 pour réduire les émissions liées aux matériaux utilisés pour la réalisation des projets.

VINCI Construction : objectif d'utilisation de

90 % de bétons bas carbone en 2030

VINCI Construction, responsable d'environ 90 % des émissions associées aux achats de béton dans le Groupe, a adopté en 2020 un objectif visant à ce que 90 % des bétons utilisés par ses entités en 2030 répondent à un standard bas carbone, soit l'ensemble des quantités consommées pour lesquelles ce type de solution est techniquement et économiquement viable. VINCI Construction se positionne ainsi en pionnier du développement, de l'utilisation et du déploiement de solutions de bétons bas carbone. En 2020, le Groupe a notamment créé la marque Exegy, qui s'appuie sur un réseau de centrales partenaires pour renforcer l'accessibilité des bétons bas carbone et propose des standards pour améliorer la lisibilité, la comparabilité et la transparence dans le domaine de ces bétons.

Plusieurs entités de VINCI Construction ont déjà recours aux bétons bas carbone pour leurs projets. À titre d'exemple, le laboratoire matériaux de Soletanche Bachy a mis au point un liant bas carbone, en remplacement du coulis de bentonite-ciment usuellement employé, pour la construction par Nicholson et Soletanche Bachy International de la paroi assurant l'étanchéité du réservoir d'Arbuckle à Wharton au Texas. Ce nouveau procédé va permettre une réduction des émissions liées à la construction de la paroi de 75 % (soit 44 000 teq CO₂). De même, sur le chantier de la ligne 15 sud du Grand Paris Express, l'entreprise Dodin Campenon Bernard a eu recours à un béton de catégorie CEM III, béton contenant 36 à 80 % de laitier de haut-fourneau, pour l'ensemble des ouvrages construits (parois moulées, barrettes, pieux, génie civil, béton de rechargement sous voies). Le béton bas carbone a ainsi représenté 98 % de la quantité de béton utilisée sur ce projet, permettant une réduction des émissions de 58 % par rapport à un béton classique (soit 21 571 teq CO₂).

La réduction des émissions associées aux matériaux passe également par une réingénierie des processus constructifs afin, par exemple, de limiter les quantités de matériaux requises ou de permettre l'utilisation de matériaux moins émissifs ou issus du recyclage. À titre d'exemple, toujours sur le projet du Grand Paris Express, Dodin Campenon Bernard a eu recours à un acier recyclé à 95 %, réduisant ainsi les émissions associées à ce matériau de 63 % par rapport à un acier neuf. L'entreprise Freyssinet a quant à elle mis sur le marché, en 2020, une technologie de parois moulées en béton précontraint, après une phase de validation sur le chantier du Grand Paris. Cette innovation permet de réduire l'épaisseur de 20 % par rapport aux parois moulées classiques en béton armé, et donc de diminuer les quantités de béton et de ferraillage associées.

Au-delà de réduire les impacts relatifs à l'utilisation de matériaux, Eurovia travaille à limiter les impacts associés au transport de ces matériaux en agissant sur plusieurs leviers : optimisation des kilomètres parcourus, généralisation de l'utilisation de camions bâchés, mise en place plus systématique de double fret entre les sites de production, de transformation de matériaux et de travaux, etc. Un travail a aussi été initié avec les transporteurs pour favoriser le recours à des moyens de transport plus efficaces et moins polluants.

Enfin, plus globalement, des actions sont mises en œuvre afin de réduire les émissions associées aux achats réalisés dans le Groupe, via l'instauration de critères et de processus d'achats responsables, et sont détaillées au paragraphe 2.2.3 de cette section : La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe.

• Réduction des impacts en aval

Afin de réduire les impacts liés à l'usage des ouvrages construits et exploités par le Groupe, VINCI développe de nouvelles offres et solutions dans deux domaines principaux : la mobilité bas carbone et la transition énergétique des infrastructures et du cadre de vie.

Mobilité bas carbone

La mobilité est au cœur des activités de VINCI, qui se positionne aussi bien comme concepteur et constructeur que comme exploitant et gérant d'infrastructures de mobilité. Conscient de son impact majeur sur le changement climatique, le secteur des transports représentant environ un quart des émissions à l'échelle mondiale, d'après les données du portail de The Shift Project, la décarbonation de la mobilité représente une priorité pour le Groupe. VINCI met ainsi son expertise au service de la création d'infrastructures de transport innovantes et durables et a pour objectif de mettre à la disposition des usagers des équipements toujours plus efficients, novateurs et résilients.

Pour accompagner la transition vers une autoroute moins carbonée, VINCI Autoroutes met en place différentes actions visant une décarbonation massive du kilomètre parcouru au travers de solutions liées à la réduction des émissions (véhicule électrique, véhicule à hydrogène, etc.), à une transformation des usages et à une coordination des modes de transport (développement de l'intermodalité et des infrastructures adéquates). À ce titre, VINCI Autoroutes s'engage dans le cadre de sa stratégie environnementale à ce que la totalité des aires de service de son réseau soient équipées de bornes de recharge électriques d'ici 2030, dont la moitié de bornes haute puissance. À ce jour, 24 % des aires sont équipées, pour un total de 211 points de charge (183 bornes) installés sur l'ensemble du réseau. VINCI Autoroutes s'engage également à développer le covoiturage et les transports collectifs sur autoroute. Un programme de parkings de covoiturage situés aux entrées et sorties de son réseau est en cours de développement : 37 parkings de ce type, totalisant 2 997 places, étaient en service fin 2020. À titre d'exemple, le parc multimodal de 255 places de Longvilliers, mis en service en 2020, permet d'économiser près de 200 teq CO2 par an, soit 1 t par usager. Cela correspond à une réduction de 45 % des émissions par usager, illustrant la pertinence de ce type de solutions, notamment lorsque des alternatives aux déplacements en voiture individuelle n'étaient pas disponibles au préalable. Enfin, VINCI Autoroutes expérimente les technologies free flow sur les gares de péages (deux expérimentations en cours à Tours Nord et à Tonnay-Charente) et poursuit les études de quantification des émissions évitées grâce au free flow sur les barrières de péage de son réseau. L'équipement des barrières pleine voie avec la technologie free flow (passage à 30 km/h) peut permettre une réduction des émissions allant jusqu'à 40 % en moyenne par passage. VINCI Highways expérimente également des services et technologies pour la collecte de péage en full free flow, sans barrières ni obstacles, permettant une réduction de 43 % des émissions de CO₂ par passage.

Dès 2015, VINCI Airports s'est doté d'une politique environnementale globale dont l'un des axes prioritaires est la réduction des consommations d'énergie et de l'empreinte carbone de ses activités. Afin de réduire les impacts liés au trafic aérien, qui constitue la première source d'émissions indirectes pour VINCI Airports, un système de modulation de la redevance d'atterrissage en fonction des émissions des aéronefs a été mis en place en 2020. Il consiste à étendre la modulation environnementale déjà existante pour le bruit et les NO_x aux émissions de CO₂ des aéronefs, afin d'accélérer le renouvellement des flottes. Le système est basé sur les émissions de CO₂ de chaque appareil sur son cycle LTO (landing and take-off) selon sa motorisation. Selon le niveau d'émissions de CO₂, un bonus ou un malus s'applique sur les redevances d'atterrissage. Le mécanisme approuvé par les CoCoEco (commissions consultatives économiques) est déjà opérationnel sur plusieurs aéroports de VINCI Airports en France. VINCI Airports est le premier opérateur aéroportuaire dans le monde à lancer un tel mécanisme. Par ailleurs, VINCI Airports participe activement à des projets favorisant la production et l'usage de solutions énergétiques alternatives pour l'aviation, comme les sustainable aviation fuels et l'hydrogène, gazeux ou liquide. Dans ce cadre, VINCI Airports, associé à des acteurs clés de l'industrie, a répondu à plusieurs appels à manifestation d'intérêt et IPCEI (Important Projects of Common European Interest) sur le sujet en 2020. Enfin, VINCI Airports accompagne la réduction des émissions liées aux déplacements des usagers via l'installation de bornes de recharge électrique sur les parkings des aéroports (plus de 120 bornes disponibles à fin 2020).

VINCI Energies participe pour sa part à la promotion de la mobilité durable dans les territoires urbains et ruraux, au travers du développement d'offres intégrées d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques et hybrides. À titre d'exemple, l'entreprise Easy Charge, développée conjointement par VINCI Energies et VINCI Autoroutes, accompagne les plus grands acteurs de la mobilité électrique sur tous les aspects techniques et opérationnels d'un déploiement de solutions de recharge, de la conception initiale jusqu'à la relation avec les usagers. En 2020, Easy Charge a remporté le contrat de délégation de service public du projet eborn, un réseau de 1 200 bornes créé à l'initiative de 11 syndicats d'énergie du centre-est et du sud-est de la France.

Transition énergétique des infrastructures et du cadre de vie

VINCI déploie un nombre croissant d'offres et de solutions pour accompagner la transition énergétique et améliorer la performance énergétique des bâtiments et infrastructures qu'il construit et opère.

VINCI s'affirme comme un acteur proactif de la transformation entreprise par le secteur du bâtiment. Les filiales de VINCI Construction France participent à la réalisation d'écoquartiers, comme à Paris dans le versant nord de la ZAC de Bruneseau, où le premier bâtiment de ce qui est annoncé comme « le premier quartier décarboné de la capitale » a été livré en février 2020. Les bâtiments de ce morceau de ville de 95 000 m² doivent en effet présenter une empreinte carbone divisée par cinq par rapport à la moyenne parisienne et une couverture des besoins en énergie renouvelable à 65 %.

VINCI Construction France et VINCI Immobilier sont par ailleurs en pointe dans la transition vers la réglementation environnementale 2020 (RE2020), qui prend en compte les consommations énergétiques et l'impact carbone sur tout le cycle de vie des bâtiments. Sans attendre l'entrée en vigueur des nouvelles normes, plusieurs projets participent à l'expérimentation nationale qui teste « en réel » les seuils et anticipe les meilleurs niveaux de performances énergie et carbone jusqu'à l'obtention de labellisation E+C- (Énergie positive et Réduction carbone), tels que le projet Woodwork à Saint-Denis qui s'engage à atteindre le label E+C- niveau Énergie 2 et Carbone 1, ou le projet Ratolo, de 124 lots, à proximité de Toulouse, qui s'engage sur un niveau Énergie 4 et Carbone 1. Enfin, VINCI Construction France est résolument investi dans l'effort de rénovation énergétique des bâtiments existants. En 2020, l'entreprise a lancé ou poursuivi des opérations d'envergure en Île-de-France comme celles de la résidence Beauregard et ses surélévations à Poissy, la rénovation des immeubles Auguste Delaune et Paul Langevin à Saint-Denis, de la Haise et du Valibout à Plaisir, ou des réhabilitations parisiennes. Sa filiale Arbonis a par ailleurs mis au point un procédé d'isolation thermique par l'extérieur, via un système de murs à ossature bois préfabriqués en usine. Cette solution est notamment mise en œuvre dans le cadre du chantier de rénovation de l'ensemble résidentiel de La Croix-Berthaud à Saint-Chamond. Les travaux, menés en site occupé, portent sur la réhabilitation énergétique de 300 logements répartis sur huit bâtiments et permettront de réaliser 42 % d'économie sur les consommations énergétiques.

1

Par ailleurs. VINCI Energies, par son rôle d'intégrateur, contribue au déploiement de technologies pour accompagner ses clients à opérer leur transition énergétique et à réduire leur empreinte carbone. En matière d'efficacité énergétique, les entreprises de VINCI Energies interviennent chez leurs clients industriels pour accroître la sobriété énergétique de leurs équipements. Elles ont notamment développé leur expertise dans la mise en place de contrats de performance énergétique (CPE), grâce par exemple à des actions d'optimisation de l'éclairage public, de suivi de la consommation énergétique des bâtiments, d'efficacité énergétique des process industriels ou de conception et d'installation de smart grids. En 2020, VINCI Energies a remporté ou renouvelé dix CPE, ce qui porte à 117 le nombre de ce type de marchés en cours. En France, les entreprises du réseau Building Solutions accompagnent quant à elles leurs clients dans la mise en place de travaux d'efficacité énergétique financés par le biais de certificats d'économie d'énergie. En 2020, l'économie pour les clients de VINCI Energies est estimée à environ 49 600 teq CO., soit une augmentation de 15,7 % par rapport à 2019. Enfin, VINCI Energies accompagne les producteurs d'électricité, les gestionnaires de réseaux de transport et de distribution d'énergie à opérer leur transition énergétique et à réduire leur empreinte carbone. À titre d'exemple, VINCI Energies UK (Omexom Power Solutions) s'est associé en 2020 avec la société américaine Smart Wires pour déployer massivement auprès de l'opérateur National Grid Electricity Transmission sa technologie de power flow control. L'impact carbone du réseau de transmission THT anglais se trouve réduit en maximisant la capacité de transport sur les infrastructures existantes et en absorbant mieux l'approvisionnement irrégulier des sources d'énergies renouvelables. Au Portugal, Sotécnica Açores a permis de remplacer des systèmes HVAC pour différents clients en intégrant en phase de conception détaillée des technologies innovantes, influençant positivement les consommations énergétiques de ces systèmes et améliorant significativement leur scope 3.

Par ailleurs, les entreprises de VINCI Energies proposent des solutions innovantes pour accompagner le développement des énergies décarbonées (énergies renouvelables, réseaux de gaz urbain, etc.). Le développement de parcs éoliens, de fermes photovoltaïques ou de centrales biomasse est aujourd'hui totalement intégré aux activités de VINCI Energies. Depuis le lancement de ces activités, les entreprises de VINCI Energies ont participé à la réalisation de projets de production d'électricité à base d'énergie renouvelable totalisant plus de 8 GW de puissance. À titre d'exemple, VINCI Energies, pour le compte de Eskilstuna Strängnäs Energi & Miljö (ESEM), a raccordé à Härad en Suède, un parc solaire composé de 50 000 panneaux solaires sur une surface de plus de 18 ha, dont la puissance effective est de 20 MWc. Cette puissance est presque équivalente à la capacité totale installée de l'ensemble des autres parcs solaires de Suède (23 MWc).

3.2.2.3 Résilience des projets et ouvrages

Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre de vie bâti en intégrant une démarche d'éco-conception dans ses projets, qui vise à étudier les ouvrages sur l'ensemble de leur cycle de vie. VINCI se positionne comme acteur central pour créer ou renforcer les structures face aux évènements climatiques majeurs, assurer leur durabilité et innover pour réaliser ces projets. Les entreprises de VINCI développent des savoir-faire en aménagements techniques, notamment pour le confortement des digues, en utilisant les scénarios scientifiques sur la montée des eaux (hypothèse de + 50 cm à l'horizon 2050, selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat). Considérant leur évolution actuelle, les évènements climatiques extrêmes sont maîtrisés à chaque étape des projets et les entreprises de VINCI sont fréquemment sollicitées après de tels évènements pour rétablir le fonctionnement normal des infrastructures de transport et d'énergie.

Un groupe de travail prospectif de Leonard dédié à la résilience climatique est actif depuis 2018. Il est constitué d'un panel représentatif des activités de VINCI et accompagné par la start-up Resallience, bureau d'ingénierie dédié à la résilience climatique de VINCI. Après deux ans de travail, ce groupe a donné lieu en 2020 à plusieurs outils à destination des opérationnels. Une cartographie de l'ensemble des projets et solutions de VINCI en lien avec la résilience a été réalisée par les équipes de Resallience. Cette cartographie recense 55 projets, portés par 22 entités VINCI dans neuf pays. Ils sont organisés selon cinq catégories : solutions fondées sur la nature ; conseils et ingénierie ; logiciels et plates-formes ; procédés et techniques ; matériaux et outils. Un logigramme a également été créé pour accompagner la prise en compte de la résilience et faciliter la prise de décision dans le cadre de réponses à appels d'offres. Ce document se décline en deux versions : une version complète et détaillée mise à disposition du comité des Risques et proposant des solutions adaptées à l'ampleur des projets concernés, et une version simplifiée sous forme de check-list, à destination des collaborateurs en charge d'appels d'offres de plus moindre ampleur. Enfin, un « clausier résilience climatique », visant à mieux intégrer la résilience dans les contrats, a été développé. Celui-ci recense les clauses contractuelles existantes pour permettre aux activités de VINCI de mieux se prémunir face aux aléas climatiques. Ces livrables ont été présentés aux collaborateurs lors d'une « matinée résilience climatique », le 6 octobre 2020, qui a également permis de présenter l'avancement de quatre projets innovants en matière de résilience, portés par des collaborateurs de VINCI, en partenariat avec des équipes de maîtrise d'œuvre (architectes, ingénieurs).

D'importants travaux de recherche sont également menés, tant en interne qu'avec les partenaires scientifiques du Groupe. Ces travaux portent sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule, la gestion des îlots de chaleur urbains, la prévention des inondations, etc. En novembre 2019, l'Université du lab recherche environnement avait eu lieu à Marseille, autour du thème des villes et infrastructures résilientes face au changement climatique. Durant une journée, les chercheurs du lab recherche environnement (Mines ParisTech, École des Ponts ParisTech, AgroParisTech) et les opérationnels de VINCI étaient intervenus pour présenter des travaux de recherche et des projets réalisés sur l'énergie et l'économie circulaire, la nature en ville et les infrastructures.

Les pôles d'activités mènent également des travaux pour renforcer la résilience de leurs activités. En 2020, VINCI Airports a développé un outil permettant d'évaluer la sensibilité de ses aéroports aux effets du changement climatique. Cette plate-forme, appelée « Resilience Portal » permet de disposer d'une première évaluation de nombreux aléas climatiques (fréquence et intensité des températures extrêmes, fréquence et intensité des précipitations, direction des vents dominants, etc.). L'outil, basé sur un questionnaire et du traitement de données (modèles météorologiques issus du Centre national de recherches météorologiques), effectue une analyse de la sensibilité pour un aéroport donné selon ses coordonnées GPS en cas de manifestation d'un aléa. L'outil sera notamment utilisé en amont du développement d'un projet, afin d'anticiper le besoin d'études plus approfondies.

De son côté, VINCI Autoroutes a mené un diagnostic de criticité de son réseau national. Par exemple, une analyse des vulnérabilités du réseau Escota au changement climatique, et en particulier aux inondations, glissement de terrain et incendies, a été menée en 2020. Cette analyse s'est basée sur un recensement des évènements passés et sur l'étude des évolutions climatiques futures.

Enfin, Eurovia poursuit sa démarche de mesure de la résilience de ses sites fixes dans le cadre de nouveaux investissements. Ainsi, pour la construction d'une nouvelle usine à Orlando (Floride), Eurovia a mesuré la résilience de l'infrastructure aux ouragans. Ces analyses amènent notamment à étudier le contexte climatique du site ainsi que la récurrence et la gravité des évènements climatiques majeurs, afin d'adapter la structure du projet pour résister à ces évènements.

3.2.3 Suivi de la performance

3.2.3.1 Reconnaissance externe

Les entreprises de VINCI mettent en place des politiques ambitieuses de lutte contre le changement climatique depuis de nombreuses années. Ces politiques font l'objet, chaque année, d'une appréciation externe par le CDP (Carbon Disclosure Project). En 2020, VINCI fait toujours partie du Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) France, en obtenant le score A- pour la troisième année consécutive. Réalisé pour le compte de 872 investisseurs réunissant 106 trillions de dollars américains d'actifs sous gestion, le CDP évalue la réactivité des grandes entreprises face à l'enjeu du changement climatique (https://bit.ly/3pn4znO).

En complément, VINCI Airports est engagé dans le programme de réduction des émissions de gaz à effet de serre Airport Carbon Accreditation (ACA). Ce programme lancé par l'ACI (Airport Council International) comporte six niveaux d'accréditation. En 2020, deux nouveaux aéroports (Belgrade et Stockholm Skavsta) ont été accrédités et onze aéroports ont franchi le niveau 2 « réduction », pour un total de 37 aéroports accrédités (voir répartition par niveau ci-dessous). VINCI Airports est ainsi le plus important contributeur du programme ACA en 2020.

Niveau d'accréditation	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 3+
	(mesure)	(réduction scopes 1 & 2)	(réduction scope 3)	(neutralité carbone)
Nombre d'aéroports VINCI Airports	10 aéroports	23 aéroports	2 aéroports	2 aéroports

Enfin, en 2020, Power Road®, la route à énergie positive d'Eurovia, était finaliste des Trophées de la Construction, pour un projet d'équipement de 1 420 m² de voiries couvrant 75 % des besoins en chauffage et en eau chaude sanitaire de 61 appartements, réalisé en 2019 à Fleury-sur-Orne (Calvados).

3.2.3.2 Consommations énergétiques

En lien avec l'objectif de réduction des émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe, les consommations d'énergies sont au cœur des plans d'action environnementaux des entreprises de VINCI, avec notamment pour objectif de réduire les quantités d'énergie consommées et de recourir dès que possible à des énergies moins carbonées. En valeur absolue, les consommations énergétiques s'élèvent à 8,8 millions de MWh en 2020, en légère hausse par rapport à 2019 (+ 1,6 %), du fait d'une nette amélioration du périmètre couvert par le reporting environnement (99 % du chiffre d'affaires couvert en 2020, contre 96 % en 2019). Par ailleurs, à périmètre comparable, la consommation d'énergie du Groupe présente une baisse significative de 6 % entre 2019 et 2020. Cette évolution traduit les efforts de réduction des consommations d'énergie des entités du Groupe ainsi que l'impact de la Covid-19 sur leur activité.

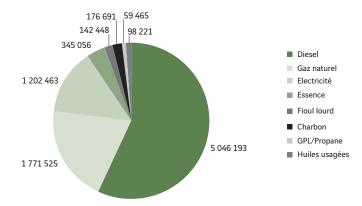
Consommation totale d'énergie par pôle, et évolution

(en MWh)	Énergies fossiles (*)	Électricité	Dont énergies renouvelables	Total des énergies consommées 2020	Consommation par pôle (en %)	Total des énergies consommées 2019
Concessions	233 674	454 905	198 727	688 579	7,8 %	810774
VINCI Autoroutes	81 380	118 584	83 382	199 964	2,3 %	214891
VINCI Airports	142 261	317 898	114 324	460 159	5,2 %	565 527
Autres concessions	10 033	18 423	1 021	28 456	0,3 %	30357
Contracting	7 400 512	740 593	8 341	8 141 105	92,1 %	7880964
VINCI Energies	1 111 329	103 202	6 355	1 214 531	13,7 %	1217535
Eurovia	4 186 305	373 059	-	4 559 363	51,6 %	4154657
VINCI Construction	2 102 879	264 332	1 987	2 367 211	26,8 %	2508772
VINCI Immobilier	5413	6965	-	12 378	0,1 %	10110
Total	7 639 599	1 202 463	207 069	8 842 062	100,0 %	8701849

^(*) Énergies fossiles : charbon, diesel, essence, fioul lourd, gaz naturel, GPL/propane, huiles usagées.

Le carburant, notamment le diesel, est l'énergie la plus consommée dans le Groupe, du fait de l'utilisation des parcs de véhicules et d'engins de chantier. Les consommations énergétiques d'Eurovia représentent plus de la moitié des consommations totales du Groupe, compte tenu notamment de ses activités industrielles, responsables de près de 90 % de la consommation de gaz naturel du Groupe. Les consommations d'énergies fortement carbonées comme le fioul lourd et le charbon sont en baisse de 15 % par rapport à 2019.

Consommation totale d'énergies (en MWh)



1

3.2.3.3 Recours aux énergies renouvelables

En complément des actions menées par les sociétés de VINCI pour réduire leurs consommations d'énergie, le recours à de l'électricité d'origine renouvelable est en forte croissance depuis 2018. En 2020, la consommation d'électricité renouvelable représente 207 069 MWh, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2019. L'augmentation concerne aussi bien les sites fixes que les chantiers. L'électricité renouvelable consommée provient de trois sources : 10 581 MWh provenant de l'énergie produite et autoconsommée sur ses sites, 4 234 MWh issus de l'achat de PPA (Power Purchase Agreement) et 192 254 MWh issus de l'achat de garanties d'origine. La quantité d'électricité consommée est en hausse pour ces trois sources, mais c'est l'électricité produite et autoconsommée sur site qui augmente le plus fortement en 2020 (+ 148 % par rapport à 2019).

17 % d'électricité consommée issue d'énergies renouvelables en 2020

Évolution de la consommation d'énergies renouvelables

(en MWh)	2020	2019	2020/2019 Évolution	2018
Consommation totale d'énergies renouvelables	207 069	162 043	27,8 %	98 338

3.2.3.4 Émissions de gaz à effet de serre

La quantification des émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités de VINCI s'appuie sur les données issues du reporting environnemental. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (usines de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie – électricité pour l'essentiel – sur les sites fixes et les chantiers. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la Base Carbone® de l'Ademe, les derniers utilisés par VINCI étant ceux définis en 2016. Les émissions du scope 2 sont calculées selon deux méthodes : la méthode *location-based*, qui utilise les facteurs d'émissions liés au mix électrique moyen du pays où se situent les entités du groupe et la méthode *market-based* qui utilise les facteurs d'émissions liés aux fournisseurs auxquels les entités du Groupe achètent leur électricité (voir détail dans la Note méthodologique, page 269).

En 2020, selon l'approche market-based, 2,2 millions de teq CO_2 ont été émises soit une baisse de 3,8 % par rapport à 2019. À périmètre comparable, c'est-à-dire en retraitant les émissions de gaz à effet de serre des acquisitions et cessions, les émissions du Groupe présentent une baisse significative de 10,2 % entre 2019 et 2020. Celle-ci s'explique par la baisse de consommation d'énergie observée en 2020, ainsi que la substitution progressive de certaines énergies carbonées, par des énergies émettant moins de CO_2 (hausse de la consommation d'électricité d'origine renouvelable, baisse de la consommation de charbon et de fioul lourd), mais aussi par le contexte exceptionnel de l'année 2020, qui a affecté l'ensemble des activités du Groupe.

Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2), et évolution

	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 location-based)	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 location-based)	2020/2019 Évolution	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 market-based)	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 market-based)
(en tonnes équivalent CO ₂)	2020	2019		2020	2019
Concessions	150 331	188 132	(20,09 %)	124 635	158 440
VINCI Autoroutes	24 663	27 639	(10,77 %)	21 369	27 639
VINCI Airports	120 890	155 469	(22,24 %)	99 056	125 801
Autres concessions	4 778	5 024	(4,90 %)	4 210	5 000
Contracting	2 080 539	2 135 796	(2,59 %)	2 078 154	2 131 616
VINCI Energies	294 729	294 830	(0,03 %)	292 658	291 998
Eurovia	1 189 957	1 124 910	5,78 %	1 189 957	1 124 910
VINCI Construction	595 853	716 057	(16,79 %)	595 539	714 709
VINCI Immobilier	1479	1438	(2,85 %)	1 479	1 434
Total	2 232 349 🗹	2 325 367	Z (4,01 %)	2 204 268	2 291 490

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI - hors acquisitions durant l'exercice.

Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.

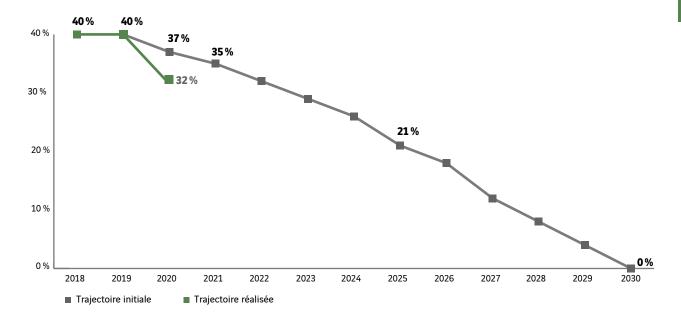
En 2020, VINCI a construit, avec l'appui d'un cabinet externe, une méthodologie personnalisée afin de suivre sa progression par rapport à l'engagement de réduction des émissions directes du Groupe de 40 % entre 2018 et 2030. À travers cette méthodologie, le Groupe va comparer chaque année sa progression par rapport à la trajectoire de réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre exprimée en pourcentage des émissions actuelles restant à réduire d'ici 2030. Cette « trajectoire initiale » sert de référence pour mesurer la performance du Groupe entre 2018 et 2030. Elle a été construite de sorte à tenir compte des engagements et du rythme de décarbonation des actions planifiées par chaque pôle d'activités.

Dans un contexte d'évolution et de croissance forte de certaines entités, la trajectoire de décarbonation de VINCI a été construite de manière à prendre en compte leurs évolutions de périmètre. La croissance des émissions anticipée du fait de la croissance organique projetée de certaines activités a été prise en compte pour trois pôles d'activité : Eurovia, VINCI Energies et VINCI Concessions. Quant à la croissance externe, toute acquisition est engagée sur la trajectoire de réduction du Groupe et vient corriger la *baseline* initiale ainsi que le montant brut d'émissions à réduire, les cessions étant par ailleurs déduites du périmètre.

Afin d'évaluer sa progression, VINCI va ainsi comparer chaque année sa performance (appelée « trajectoire réalisée ») par rapport à sa « trajectoire initiale ». Cette méthode a été retenue car elle permet de limiter le nombre de retraitements et d'estimations effectués pour tenir compte des évolutions de périmètre, tout en rendant compte objectivement des efforts réalisés par le Groupe et l'alignement ou non avec sa cible de réduction.

En 2020, les pôles d'activités de VINCI ont acquis 57 entités, ayant émis 147 031 teq CO₂ en 2020, et cédé six entités, représentant un montant de chiffre d'affaires total de moins de 20 millions d'euros, pour lesquelles les émissions n'ont pas pu être mesurées. Le graphique ci-dessous montre qu'à fin 2020, les émissions restant à réduire d'ici 2030 sont de 32 %. Au-delà des efforts de réduction portés par les entités, cela s'explique notamment par le contexte exceptionnel de l'année 2020, qui a impacté l'ensemble des activités du Groupe.

Suivi de la trajectoire carbone de VINCI - Performance 2020



Scope 3

Travaux de quantification menés en 2020

En 2020, VINCI a entamé un important chantier de quantification de ses émissions scope 3, jusqu'ici calculées pour un nombre limité d'entités. Chaque pôle d'activité a mené un travail d'évaluation de ses émissions selon l'ensemble des catégories du GHG Protocol pertinentes pour ses activités de l'année 2019. Ce travail de quantification a nécessité un investissement significatif de la part des correspondants environnement de VINCI, mais également de représentants de fonctions clés (achats, ingénierie, finance), afin de collecter les données nécessaires. Différents groupes de travail se sont constitués et des consultants externes ont été mobilisés pour vérifier ou réaliser les calculs nécessaires.

Un comité de pilotage, composé de représentants des six pôles d'activité du Groupe et animé par la direction de l'Environnement, s'est réuni de manière régulière de mai à décembre 2020, afin de coordonner l'avancement des travaux et de répondre à des problématiques communes de comptabilisation. Ces échanges sont retranscrits dans un document méthodologique apportant des lignes directrices communes concernant des aspects méthodologiques précis, en complément du référentiel du GHG Protocol.

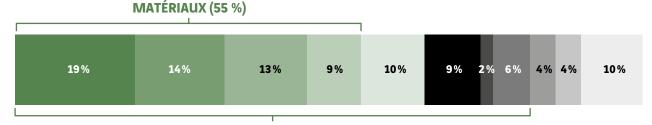
Les émissions ainsi calculées par les pôles d'activité, et consolidées par la direction de l'Environnement, permettent d'évaluer l'ordre de grandeur des impacts indirects à l'échelle du Groupe. Étant donné la diversité des activités du Groupe et la difficulté d'obtention de certaines données, les quantifications d'émissions obtenues à ce stade ont été pour plus de la moitié estimées via l'utilisation de ratios ou l'extrapolation de périmètres représentatifs. Les incertitudes associées à cet exercice sont par conséquent élevées, mais permettent toutefois de déterminer l'ordre de grandeur des impacts indirects du Groupe, d'identifier pour chaque entité les enjeux clés qui y sont associés et de cibler ainsi les actions à mener selon leur potentiel de réduction.

La mesure des émissions sera par la suite précisée pour les catégories d'émissions identifiées comme relevant du « cœur de métier », c'est-à-dire qui entrent directement dans le champ d'influence des activités des entités de VINCI et sur lesquelles celles-ci disposent de leviers d'action concrets.

Aperçu du scope 3 de VINCI 2019

En 2019, les émissions indirectes (scope 3) du groupe VINCI étaient de l'ordre de 40 millions de teq CO₂. Ces émissions se répartissent entre un tiers pour l'amont et deux tiers pour l'aval. Deux catégories représentent près de 90 % des émissions : les achats et l'utilisation des infrastructures construites, exploitées et maintenues.

Les émissions en amont, de l'ordre de 15 millions de tonnes de CO₂e, sont constituées à 82 % des achats, principalement de matériaux de construction (béton, acier, bitume, etc.).



ACHATS (82%)



En aval, les émissions associées au trafic des concessions représentent 18 millions de teq CO₂, dont 15,9 millions de tonnes pour le trafic du réseau de VINCI Autoroutes, 1,6 million teq CO₂ pour le cycle LTO (cycle landing and take-off des aéronefs) de VINCI Airports et 0,4 million de teq CO₂ pour le trafic du réseau routier des entités de VINCI Concessions consolidées. Ces émissions font l'objet d'un suivi annuel depuis plusieurs années et ont également été mises à jour pour 2020 (voir tableau ci-dessous). À noter qu'en 2020, dans le cadre des travaux de quantification qui ont été menés, VINCI Concessions a largement étendu le périmètre de suivi des émissions de son scope 3 aval par rapport aux années précédentes, couvrant désormais 98 % du chiffre d'affaires de VINCI Airports et calculant pour la première fois les émissions liées au trafic du réseau VINCI Highways pour l'année 2019. Ces émissions représentent 443 763 teq CO, et ont été calculées par un bureau d'études spécialisé, sur le périmètre suivant : Lima Expresa (Pérou), Granvia (Slovaquie), Jamaïcan Infrastructure Operator (Jamaïque) et Gefyra (Grèce). Ce travail permet de mieux quantifier les émissions indirectes induites par l'utilisation des infrastructures et d'identifier des mesures de réduction.

Émissions de CO₂ (scopes 1, 2 et 3 aval) des sociétés de la branche concessions de VINCI et de leurs usagers et clients

	VINCI Autoroutes	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	VINCI Airports
(en tonnes équivalent CO₂)	2020 ^(*)	2019(*)	2020	2019
Émissions ISO (scopes 1+2)	24663 ☑	27 639 ☑	127 472	158 283
Émissions des usagers / tiers (scope 3)	11 308 416 🗹	12 665 533 🗹	2 588 246 (**)	2 156 244 (***)

(*) Émissions de la période du reporting environnement, soit du 1/10/N-1 au 30/09/N. Émissions des usagers couvrant uniquement la combustion de carburant des véhicules circulant sur les autoroutes.
(**) Émissions de l'année N-1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation (ACA) de l'année N. Émissions couvrant l'ensemble des émissions scope 3 aval du périmètre ACA requises par le GHG protocol, sur tout le périmètre consolidé.

☑ Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.

Les autres émissions « aval », estimées à environ 7,5 millions de teq CO2, sont principalement composées des émissions associées à l'usage des équipements installés par VINCI Energies et à l'utilisation des bâtiments construits. Ce périmètre est toutefois évalué de manière moins précise et fera l'objet de travaux ultérieurs pour renforcer la complétude et la robustesse de ces données.

L'ordre de grandeur des émissions scope 3 de VINCI obtenu en 2020 a ainsi permis aux entités du Groupe de disposer d'une meilleure connaissance de leurs impacts indirects, afin de renforcer les actions de réduction qu'elles mènent et d'avancer vers la définition d'un objectif commun de réduction à l'horizon 2030.

3.3 Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire

La consommation globale de ressources dans l'économie mondiale ne cesse de croître, et n'est pas près de s'arrêter. Elle pourrait doubler entre 2015 et 2050 d'après le programme des Nations unies pour l'environnement, doublement qui concerne les énergies fossiles, la biomasse, les minéraux et les métaux. Or, ces prélèvements sur les ressources naturelles à l'infini, dans un monde fini, dépassent la biocapacité de la terre, conduisant à une impasse. Impasse écologique d'autant plus problématique du fait que cette consommation exponentielle s'accompagne d'une production croissante de quantité de déchets, contribuant à la hausse des émissions de CO2.

Le système d'économie linéaire, qui consiste à « produire, utiliser, jeter », ne répond plus aux enjeux de la transition écologique et ne peut plus être considéré comme acquis. Le besoin des activités économiques en matières premières contribue à la fois au changement climatique et à la dégradation des écosystèmes : raréfaction de certaines ressources, impacts de l'extraction sur les milieux naturels, érosion des sols, manque de solutions de valorisation pour certains déchets, consommations énergétiques et émissions de CO₂, etc. S'engager dans une perspective d'économie circulaire nécessite de repenser les procédés et manières de faire actuelles, les méthodes d'approvisionnement, les consommations de matières premières, les processus de production et les techniques employées, et enfin la gestion des déchets.

^{***} Émissions de l'année N-1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation de l'année N. Émissions couvrant uniquement le cycle LTO, hormis pour les aéroports ANA, Londres Gatwick et Lyon-Saint Exupéry qui couvrent l'ensemble des émissions scope 3 aval du périmètre ACA.

3.3.1 Ambition VINCI 2030

Dans un contexte de menaces sur les écosystèmes et de raréfaction des ressources naturelles, dont certaines sont essentielles au fonctionnement de ses activités, VINCI entend limiter l'empreinte de ses métiers en les inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. Pour VINCI, le premier engagement de cette démarche consiste à adopter des méthodes d'approvisionnement plus responsables, afin de réduire l'extraction et l'utilisation de matières premières vierges. Les entreprises du Groupe privilégient les techniques et comportements les plus efficients permettant de réduire les quantités de matières utilisées, et favorisent les produits issus du réemploi, de la réutilisation et du recyclage. Ces efforts se font en partenariat avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants, afin que l'engagement soit complet sur l'ensemble de la chaîne de valeur et que l'ensemble des acteurs participe à cette démarche, qui n'a de pertinence que si elle est partagée, et ce, notamment, entre acteurs d'un même territoire.

Repenser son approvisionnement permet également aux activités de VINCI de développer des offres innovantes de matériaux recyclés. Ces offres existent déjà depuis longtemps dans le Groupe, mais se déploient à plus grande échelle, tout en travaillant avec les clients afin de construire des offres pertinentes, de qualité et qui font référence sur le marché.

Les secteurs d'activité du Groupe sont également générateurs de déchets, dans le secteur de la construction ainsi que dans les concessions en exploitation. Les entreprises utilisent leurs expertises techniques afin de réduire de manière significative les quantités de déchets produits, en travaillant notamment avec leurs fournisseurs sur des familles de déchets à fort enjeu. En complément des actions de réduction, elles identifient les filières permettant d'augmenter les taux de valorisation des déchets, issus de leurs propres activités, ou ceux de leurs clients. La valorisation, comprenant les actions de réemploi, de réutilisation et de recyclage, permet de transformer les déchets à nouveau en ressources, pour leurs propres activités ou pour d'autres, dans une logique d'ancrage local.

L'ambition environnementale de VINCI pour les prochaines années est d'accentuer ces actions constituantes d'une démarche circulaire, pour l'ensemble de ses activités, à trois niveaux :

- favoriser les techniques et les matériaux de construction sobres en ressources naturelles, dans une logique d'approvisionnement responsable ;
- améliorer le tri et la valorisation des déchets ;
- développer l'offre de matériaux recyclés afin de limiter l'extraction de matériaux vierges.

Le déploiement de cette ambition se fait au plus près du terrain, les actions étant construites au regard des spécificités des activités de VINCI. Une communauté Économie circulaire réunit ainsi différents experts des divisions de VINCI dans une logique de partage de bonnes pratiques, de veille réglementaire et de mise en place de projets transverses et communs.

3.3.2 Actions en matière d'économie circulaire

3.3.2.1 Approvisionnement responsable

La question de l'approvisionnement en matières premières est centrale dans la mise en œuvre d'une démarche d'économie circulaire pour VINCI. Les secteurs d'activité du Groupe étant consommateurs de matières premières, les entreprises déploient des solutions afin de réduire les impacts liés à cette consommation. Ces solutions sont de plusieurs types : éco-conception des projets, travaux sur les possibilités d'approvisionnement en matériaux issus du réemploi ou de la réutilisation, ou matériaux recyclés, clauses environnementales des contrats de sous-traitants, évaluation des fournisseurs dans le cadre d'appels d'offres, etc.

Ces solutions sont déployées à plusieurs niveaux : au moment de l'achat de matières premières nécessaires aux activités des entreprises, au niveau des contrats avec les fournisseurs, dans les processus de production.

En 2020, les travaux autour de l'économie circulaire ont réuni les différentes entités concernées de VINCI, avec pour ambition de développer des outils ou actions transversaux pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle du modèle économique circulaire tout au long du cycle de vie des projets. Les besoins d'anticiper les changements de réglementation, d'intégrer des matériaux réemployés ou recyclés dans les projets, ou de recycler les types de déchets produits par la filière du BTP sont toujours au cœur des réflexions du Groupe.

S'engager dans une logique d'économie circulaire nécessite avant tout de repenser les manières de consommer. Innover dans la construction des bâtiments et infrastructures avec moins de ressources par exemple, passe par des démarches d'éco-conception, afin de repenser les procédés de construction. Les travaux du lab recherche environnement sur le sujet de l'éco-conception ont mené à la création d'outils permettant de prendre en compte l'ensemble du cycle de vie des projets, principalement dans le secteur du bâtiment. En 2020, les équipes du lab recherche environnement ont amélioré ces outils en travaillant sur l'intégration de l'évaluation environnementale des matériaux de construction issus du réemploi.

Dans une perspective de transparence et d'amélioration des pratiques, VINCI a été évalué pour la première fois en 2020 dans le cadre du CDP Forests sur sa performance de lutte contre la déforestation et d'approvisionnement responsable concernant la filière bois. Les enjeux liés à cette ressource se retrouvent principalement dans les secteurs de la construction de bâtiments en bois et dans la consommation de bois à destination de bois de charpente pour les autres activités du Groupe. 9 600 entreprises dans le monde ont participé à cet exercice cette année, exercice soutenu par plus de 525 investisseurs représentant 96 trillions de dollars. La note C a été obtenue, ce qui correspond au niveau « Awareness ». Cette notation place VINCI en 7º position sur les 14 entreprises du secteur de la construction ayant participé au CDP Forests en 2020 (https://bit.ly/3pn4znO). Le Groupe continue ses efforts de consolidation de la donnée et de sensibilisation sur les enjeux environnementaux liés aux achats de bois. Les risques liés à cette ressource naturelle concernent particulièrement les activités de VINCI spécialisées dans la construction bois (telles qu'Arbonis, Tarare bois et CBCI). Celles-ci portent une attention particulière à leur approvisionnement : elles emploient quasi-systématiquement (90 % de leur approvisionnement) du bois issu de forêts gérées durablement, certifié PEFC ou FSC. Il provient de France, de Guyane française (notamment pour CBCI exerçant dans les territoires d'outre-mer) ou du nord de l'Europe.

Dans les activités de contracting, les efforts de maîtrise pour minimiser l'utilisation de matériaux vierges portent sur les démarches de réemploi, de réutilisation et de recyclage des matériaux, ainsi que sur l'approvisionnement local afin de créer des boucles de valorisation locales. Ces efforts sont mis en œuvre directement par les divisions. Chez VINCI Construction Terrassement, l'implication plus systématique de géotechniciens permet d'optimiser le réemploi de matériaux directement sur chantier. En 2020, démontrant l'ancrage dans l'économie circulaire des activités de cette entité, ce sont 2,9 millions de tonnes de matériaux qui ont été réutilisés sur les chantiers

de VINCI Construction Terrassement : le chantier de la Turdine, pour la construction d'un barrage en matériaux d'apport pour lutter contre les inondations, a par exemple valorisé des matériaux des chantiers excédentaires. Le réemploi s'opère également sur site au sein d'un même projet, notamment avec l'utilisation de terres excavées en remblais, afin d'éviter de prélever de nouvelles matières, ou de matériaux de second œuvre. À Levallois-Perret (Hauts-de-Seine), dans le cadre du chantier des bureaux Europa, de fortes actions de réemploi ont permis d'éviter la mise en décharge de 17 tonnes de matériaux, volume significatif au vu des matériaux réemployés. Entre autres, 400 m² de dalles sur plots ainsi que 234 m² de faux plafonds ont été réemployés directement sur place. En Nouvelle-Zélande, la coopération entre plusieurs entités de VINCI Construction (HEB et Menard) a permis le réemploi de béton concassé, issu de la déconstruction de bâtiments suite au tremblement de terre de Kaikoura en 2016, dans le cadre des travaux de solidification du sol à CentrePort, Wellington, afin d'améliorer la résilience du terrain en cas de futur évènement géologique. Par ailleurs, l'intégration verticale dans certaines activités du Groupe de la production de leurs propres matériaux (granulats et enrobés par exemple) permet de développer avec une efficacité optimale les boucles locales d'économie circulaire.

Les opérations de promotion immobilière du Groupe développent également des expérimentations dans le réemploi de matériaux, ce dont témoigne la réutilisation de matériaux de démolition des anciens bâtiments pour créer la nouvelle voirie du Domaine Harmony, à Antony (Hauts-de-Seine).

Au sein des concessions, les consommations des principales matières premières sont suivies et consolidées, telle que la consommation d'enrobés pour la maintenance des autoroutes en France. En 2020, chez VINCI Autoroutes, sur les 1 394 927 t d'enrobés utilisés pour la maintenance du réseau, 414 789 t étaient des enrobés recyclés, soit 30 %, et 86 % contenaient une part de matériaux recyclés.

Au-delà de l'approvisionnement en ressources pour leurs activités, les entités de VINCI ont un souci de dialogue constant avec l'ensemble de la chaîne de valeur. VINCI Airports poursuit, en 2020, l'intégration de clauses environnementales dans les contrats avec les tiers présents sur ses plates-formes aéroportuaires. Sur l'aéroport de Nantes par exemple, l'intégration de critères de développement durable dans les appels d'offres a permis d'inclure des clauses dans les contrats, telles que le remplacement des gobelets et vaisselles en plastique par de la vaisselle en céramique, et des objets en plastique par des matériaux recyclables, ou l'approvisionnement uniquement en produits locaux pour les produits frais et uniquement en café issu du commerce équitable. Au Cambodge, des clauses environnementales ont été incluses dans le contrat avec le partenaire principal des aéroports de Siem Reap et Phnom Penh en alimentation et boissons. Ces clauses comprennent, par exemple, la suppression de sacs, verres et pailles en plastique pour les clients, ou le retrait de tout plastique à usage unique pour les repas pris sur place. Concernant VINCI Autoroutes, en 2020, une convention a été signée par la société concessionnaire Escota (VINCI Autoroutes), la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et d'autres partenaires, tels que les Centres permanents d'initiatives pour l'environnement (CPIE) du territoire (Pays d'Aix, îles de Lérins et Pays d'Azur), pour une Méditerranée « zéro plastique ». Dans le cadre de cette démarche, l'ensemble des aires d'autoroutes du réseau Escota a bénéficié d'un diagnostic en 2020 afin de les transformer en aires « zéro plastique » d'ici 2030.

3.3.2.2 Amélioration du tri et de la valorisation des déchets

En parallèle d'un approvisionnement responsable, les filiales du Groupe travaillent à réduire leur production de déchets à la source, à les trier, et enfin à les valoriser. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement, qui représentent des volumes conséquents) et les concessions pour la gestion des déchets des usagers (aéroports, autoroutes, etc.). Les filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux. Au-delà du suivi annuel de la gestion des déchets réalisé par les entités de VINCI (quantité et suivi des filières de valorisation), les activités ont établi des stratégies de réduction et de valorisation des déchets qui leur sont propres.

Dans un contexte de forte implantation à l'international, l'enjeu pour les concessions de VINCI est de pouvoir trouver des alternatives à la mise en décharge pour le traitement des déchets. VINCI Concessions s'est donc fixé l'objectif du « zéro déchet mis en décharge » en 2030 en travaillant sur les axes suivants :

- réduction des déchets à la source ;
- mise en place de solutions de tri et de collecte plus performantes ;
- identification de filières locales de valorisation des déchets ;
- augmentation de la part de valorisation matière par rapport à la valorisation énergétique.

Les activités de contracting travaillent à prévenir la production de déchets à la source, améliorent leur gestion des déchets, et développent des solutions de tri afin d'augmenter les taux de valorisation. Les techniques de déconstruction sélective des chaussées permettent aux entreprises d'Eurovia de les transformer en matériaux recyclés, par exemple. Les activités de VINCI Construction dans leur ensemble se sont engagées à valoriser 90 % de leurs déchets produits dans les filières existantes d'ici 2030. Certaines entités s'engagent sur des objectifs complémentaires, comme VINCI Construction Terrassement, qui vise à réduire la production de déchets d'emballages et à atteindre le « zéro plastique » d'ici à 2030, ou VINCI Construction France, qui s'engage sur des objectifs précis de valorisation des déchets de chantier, tels que trier 100 % des déchets et atteindre un taux de recyclage de 80 %. Les déchets sont suivis dans toutes les activités de concession, ainsi que dans une partie des activités de contracting.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux

	2020					2019				
(en tonnes)	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	VINCI Construction (*)	VINCI Immobilier	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction ^(**)
Déchets non dangereux produits (dont déchets inertes, clients + exploitation)	16856	29112	519110	3503172	1162	20925	37 093	11844	462886	1040380
Déchets dangereux produits (clients + exploitation)	590	836	5 207	129 419	-	665	1 053	92	4 986	38 385

^(*) Le périmètre inclut VINCI Construction UK, VINCI Construction Grands Projets, Dodin Campenon Bernard, VINCI Construction Terrassement, VINCI Construction International Network (Europe centrale), VINCI Construction International Network (outre-mer).

En 2020, la variation s'explique par la baisse d'activité dans les concessions. Sur le périmètre du contractinq, plusieurs entités ont été incluses au périmètre (voir Note méthodologique, page 269), expliquant la variation ainsi qu'une amélioration du suivi de ces indicateurs.

• Réduction et valorisation des déchets au sein des concessions

En ce qui concerne les déchets générés par les usagers, 100 % des aires de repos et de services du réseau VINCI Autoroutes sont équipées pour le tri sélectif. Afin d'encourager les bons gestes en faveur du tri des déchets et de lutter contre les déchets sauvages, l'accent est mis par les équipes de VINCI Autoroutes sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers, notamment à l'occasion des animations estivales. Des actions spécifiques concernant certains types de déchets, tels que les mégots de cigarettes, ont été menées sur le réseau français en 2020. Les déchets d'exploitation de VINCI Autoroutes sont triés et dirigés vers des filières externes de traitement et de valorisation. 59 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2020.

L'aéroport Salvador Bahia est devenu le premier aéroport « zéro déchet en décharge » du Brésil en 2020, grâce à l'installation de nouvelles poubelles pour faciliter la collecte sélective dans le terminal passagers, à la construction d'un nouveau centre de déchets solides qui récupère les éléments valorisables, et à la création d'une application spécifique permettant de tracer la quantité, le type et la date d'enlèvement pour chaque déchet, au plus près de son producteur. Par ailleurs, un accord de collaboration a été signé en septembre 2020 entre Aerodom, filiale de VINCI Airports, et la société Cervecería Nacional Dominicana, afin de traiter et recycler l'ensemble des bouteilles en plastique collectées au sein de l'aéroport international Las Américas en République dominicaine. L'identification de solutions de proximité pour le traitement des déchets, notamment lors de l'absence de filières nationales structurées, s'est illustrée en 2020 également au Cambodge, où un partenariat a été noué avec un cimentier local. Ce dernier utilise les déchets dangereux de l'aéroport comme combustible dans le four de combustion, permettant ainsi d'incinérer les déchets sans résidus et sans fumée supplémentaire. Dans le cadre de la lutte contre les dépôts sauvages, plusieurs actions de sensibilisation ont également été menées au Pérou, sur l'autoroute concédée, parallèlement à la recherche de solutions de valorisation de ces déchets. Les déchets de construction sont ainsi collectés et transformés en briques ou en pavés.

54 % de déchets recyclés dans les concessions de VINCI en 2020

Réduction et valorisation des déchets dans les activités de contracting

Pour les activités de contracting, au-delà de la réduction des déchets produits, les enjeux pour la gestion des déchets résident dans le tri sur site, la traçabilité, l'amélioration des actions de réemploi et de réutilisation, et le taux de valorisation de tout type de déchets. Les actions de sensibilisation pour le tri des déchets, première étape indispensable, ont été renforcées en 2020, notamment par l'amélioration de la signalétique de chantier. Réduire la production de déchets nécessite notamment de repenser certaines techniques pour les activités de VINCI, tel que réutiliser certains matériaux plusieurs fois. Cela s'illustre par exemple par la réintroduction du « spoil » (mélange de sol érodé et de coulis autodurcissant) dans le procédé de jet grouting pour des travaux de consolidation et de génie civil. Cette technique du jet grouting consiste à déstructurer le sol avec un jet de coulis composé de ciment, afin que le terrain déstructuré se mélange avec le coulis de ciment pour former à terme une colonne de « béton de sol ». Habituellement, entre 35 et 80 % du ciment (selon la nature du sol) qui remonte en surface avec le spoil est évacué en décharge. Afin de réduire l'utilisation de ciment et la production de déchets, Soletanche Bachy a testé un procédé de réutilisation du spoil, réduisant de 40 % le volume de ce mélange à évacuer.

Augmenter la valorisation matière

Les entités de la branche contracting de VINCI déploient de nombreuses initiatives afin d'optimiser la gestion des déchets. En France, la démarche Revalo a été lancée par une filiale de VINCI Construction France : elle est soutenue par l'Ademe et le ministère de la Transition écologique et solidaire. Cette démarche permet d'augmenter la valorisation matière tout en diminuant l'impact carbone des chantiers grâce à une optimisation de la logistique de tri. Par ailleurs, la plate-forme Optidéchets, construite également par cette même filiale, permet, d'une part, de mieux piloter la gestion et la prévention des déchets via des indicateurs clés (taux de tri, coût, volume moyen, densité, etc.) à l'échelle de l'entreprise, et, d'autre part, de mettre à la disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client. Cet outil est déployé sur des chantiers du bâtiment en Île-de-France pour VINCI Construction France, et le taux de valorisation matière atteint 80 %, dépassant l'exigence des réglementations française et européenne, qui l'établissent à 70 %.

Le réemploi des matériaux sur chantier

Au-delà des actions visant à réduire les quantités de déchets produits, à augmenter le tri et la valorisation de ces déchets, le réemploi est de plus en plus privilégié par les entreprises de VINCI, car il représente la solution la plus bénéfique en termes d'impacts environnementaux, en évitant la production de nouveaux matériaux et de déchets. Plusieurs démarches ont été mises en place en 2020 pour réfléchir aux filières de réemploi matures au sein de VINCI Construction France, plus spécifiquement pour les matériaux suivants : faux planchers, moquettes, dalles gravillonnées, robinetterie et installations de chantier. Par exemple, sur le projet 96 Iéna (Paris), 70 types de produits et de matériaux issus des travaux de curage ont été mis à la disposition d'acheteurs extérieurs, particuliers ou professionnels. Le projet de la Ressourcerie du BTP, développé au sein de Leonard, la plate-forme d'innovation et de prospective de VINCI, et dorénavant porté au sein de VINCI Construction France, a pour but de construire une plate-forme de référencement et de réemploi de matériaux de second œuvre déposés lors de déconstructions. Le réemploi, d'un chantier à l'autre, passe par une intervention en amont du projet afin d'identifier les ressources potentielles sur site, puis par une dépose sélective effectuée par du personnel en insertion, et enfin par un reconditionnement avant stockage et mise à disposition.

Membre fondateur de Circolab, VINCI Construction France continue de contribuer aux travaux de cette association qui œuvre à la montée en compétences des parties prenantes en ce domaine. Le but de cette communauté est de promouvoir le réemploi au sein de l'industrie immobilière, d'encourager les synergies, d'impliquer les différentes parties prenantes et de faire évoluer la réglementation. En 2020, les travaux de l'association ont poursuivi leur objectif de mettre à disposition de tous les acteurs du secteur des guides et référentiels afin de faciliter le réemploi dans la construction. Par ailleurs, la filiale de développement immobilier au sein de VINCI Construction, Adim, s'est engagée en 2020 dans le booster du réemploi (https://bit.ly/3qRV2Gw). En visant l'objectif quantitatif de réduire de 20 à 30 % l'impact carbone du secteur du bâtiment en utilisant le levier du réemploi, cette initiative a pour triple mission

- d'aider et accompagner les maîtres d'ouvrage publics et privés ainsi que les concepteurs à prescrire du réemploi en facilitant les échanges avec les parties prenantes et les partenaires de recherche en innovation ;



- de coaliser les maîtres d'ouvrage publics et privés autour d'une dynamique collective ;
- de rendre visible la demande via une plate-forme afin de stimuler l'offre en réemploi, et évaluer les bénéfices environnementaux associés.

3.3.2.3 Recyclage des matériaux

Limiter la consommation de ressources naturelles exige d'accroître l'offre de matériaux recyclés disponible. Les entreprises de VINCI travaillent à augmenter la part de matériaux recyclés utilisés dans leurs propres procédés de construction ou dans leurs exigences en tant que maîtrise d'ouvrage. Mais elles déploient également des offres de recyclage de matériaux, en développant par exemple leurs sites de recyclage, en améliorant leurs techniques afin de proposer de plus grandes quantités de matériaux recyclés, et en travaillant sur les bénéfices environnementaux de ces offres auprès de leurs clients.

Le recyclage des matériaux est, depuis une vingtaine d'années, une priorité d'Eurovia, qui se traduit par des objectifs ambitieux d'ici 2030 : 80 % des sites engagés dans l'économie circulaire, 25 % de réintroduction d'agrégats d'enrobés sur les chantiers, et 20 millions de tonnes de granulats recyclés produits sur les 80 millions de tonnes au total aujourd'hui. Cette ambition s'accompagne du développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergie, qui rencontrent un intérêt croissant auprès des clients. La production de matériaux recyclés concerne huit filières de déchets : travaux publics, terres, bâtiment, enrobés, industries, ferroviaires, sédiments de dragage et mâchefers.

Eurovia dispose d'un réseau de 150 plates-formes dédiées afin de mettre en œuvre des solutions intégrées d'économie circulaire réduisant l'utilisation de la ressource minérale naturelle. À terme, le perfectionnement des techniques de recyclage ouvre la voie à de véritables « carrières perpétuelles » qui fonctionneraient sans gisement naturel. Créée en juillet 2018, la société MAT'ILD (Matériaux, innovation, logistique, déchets) poursuit son déploiement dans la délégation Sud d'Eurovia. Cette société exploite des plates-formes telles que des déchetteries professionnelles, ainsi que des centres de tri et de valorisation des déchets non inertes et non dangereux issus de la déconstruction. En intégrant à ses sites d'extraction une activité de collecte et transformation de matériaux de récupération, ces plates-formes deviennent de véritables sites de recyclage de matériaux au service des territoires. Cette expertise a été mise en œuvre cette année, par exemple, sur un chantier de modernisation de la voie ferrée de 103 km entre La Roche-sur-Yon (Vendée) et La Rochelle (Charente-Maritime). Des matériaux de déconstruction issus de ce chantier de la SNCF sont accueillis sur un des sites d'Eurovia à proximité. Ainsi, 180 000 anciennes traverses en béton sont recyclées pour pouvoir produire 30 000 t de béton concassé. Sur le même modèle, 60 000 t de ballast usagé sont récupérées après criblage.

La recherche de nouvelles solutions afin de favoriser le recyclage de matériaux est constante dans les activités de contracting. Ainsi, Cofex Littoral, filiale de VINCI Construction France spécialisée dans le génie civil, a choisi de remplacer la bentonite, habituellement utilisée pour l'injection en carrière (afin de créer des bouchons dans les tuyaux et d'éviter la décantation), par des coquilles d'huîtres, identifiées comme déchets locaux en Nouvelle-Aquitaine. Provenant du bassin d'Arcachon, leur utilisation a permis de diminuer l'usage de la bentonite, argile colloïdale localisée plutôt dans l'est de la France. Une démarche de récolte de coquilles d'huîtres a également été entreprise par les partenaires de Cofex Littoral auprès de particuliers et de professionnels lors des fêtes de fin d'année, afin d'alimenter le stock pour une utilisation massive à plus long terme. Les entreprises de la branche concessions de VINCI, en tant que maîtres d'ouvrage, s'engagent également sur le fait de favoriser les matériaux recyclés en intégrant des obligations de recyclage des matériaux dans leurs cahiers des charges. Depuis le début de l'année 2020, la société Escota a inclus des objectifs dans ses appels d'offres, obligeant les entreprises à s'engager sur des taux de recyclage des enrobés, la valorisation des déchets et la réutilisation de matériaux, les consommations d'énergie et d'eau. Les marchés de rénovation de chaussées intègrent par exemple comme objectif la réutilisation de 80 % des fraisats générés par un chantier dans de nouveaux enrobés.

Recyclage et valorisation chez Eurovia, et évolution

	Mor	nde		France			
	2020	2019	2020/2019 Évolution	2020	2019	2020/2019 Évolution	
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	19,0	18,7	1,6 %	19,0	14,8	28,4 %	
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	12,0	11,0	9,1 %	8,0	7,0	14,3 %	
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	14,0	13,3	5,3 %	17,0	14,7	15,6 %	

Certaines régions où est présent Eurovia ont dorénavant atteint l'objectif du pôle de réintroduire 25 % d'agrégats d'enrobés sur les chantiers, comme aux États-Unis et en Allemagne. Suite à la réalisation de la planche expérimentale de 1 km de route 100 % recyclée sur l'A10, Eurovia poursuit son avancée et sa maîtrise de technologies de recyclage à très fort taux grâce à l'usine mobile TRX100%. La route nationale entre Angoulême et Cognac (Nouvelle-Aquitaine), inaugurée en juillet 2020, comporte des enrobés recyclés à 70 %, sachant que le taux de recyclage moyen est de l'ordre de 20 à 30 % dans les travaux de chaussée en France. En République tchèque, Eurovia s'est doté d'une des usines d'enrobés les plus modernes et écologiques du pays. Située à Herink (région de Bohême centrale), l'activité limite au minimum ses impacts sur le milieu, notamment au moyen de filtres, d'aspiration et d'équipements modernes permettant la réduction du bruit et de la poussière. Elle permet par ailleurs de réaliser un enrobé à partir de 100 % de matériaux recyclés.

14%

de granulats recyclés en 2020 dans la production totale d'Eurovia

3.3.3 Solutions d'économie circulaire

Au-delà de l'application des principes de l'économie circulaire sur leur propre périmètre, les entreprises du Groupe développent un nombre d'offres commerciales d'économie circulaire à toutes les étapes des activités économiques : développement de matériaux biosourcés ou recyclés, réduction et tri des déchets, valorisation, etc. Le développement de ces solutions s'accompagne d'un dialogue avec les parties prenantes et entreprises des secteurs d'activité du Groupe. Eurovia est par exemple partenaire de l'Institut national de l'économie circulaire et participe à ses travaux et publications.

• Favoriser l'approvisionnement responsable et le déploiement de matériaux durables

Au niveau du Groupe, de nombreuses solutions se déploient dans un but d'approvisionnement responsable. Arbonis est une filiale de VINCI Construction France, spécialiste de la conception-construction bois sur tout type de bâtiments. Dans une logique de circuit court, les équipes privilégient dès que possible des essences locales et veillent à renforcer la filière française de bois certifié, en lien avec l'Office national des forêts (ONF). Arbonis a été mobilisé en 2020 sur des opérations majeures, en France, telles que le chantier de rénovation des résidences Les Noirettes et Grand Bois à Vaulx-en-Velin, portant sur 998 logements répartis sur neuf bâtiments. La nouvelle isolation thermique par l'extérieur comprend notamment la fermeture de loggias au moyen d'un procédé innovant de murs à ossature bois préfabriqués en usine, qui intègrent les menuiseries PVC.

En 2020, Eurovia a développé ses travaux sur les analyses du cycle de vie des solutions et produits environnementaux (route à fort taux de recyclage et 100 % recyclée, Power Road®), travaux qui permettent de disposer d'éléments tangibles sur les bénéfices environnementaux des offres proposées. Les entreprises d'Eurovia expérimentent de manière continue des procédés innovants et mènent de nombreux projets de recherche. Elles favorisent les techniques constructives qui permettent de diminuer la quantité de matériaux d'apport : c'est le cas par exemple avec le procédé Recyclovia® de retraitement des chaussées en place, à l'émulsion ou à la mousse de bitume. En 2020, à la demande du conseil départemental de l'Hérault, l'agence locale d'Eurovia a expérimenté le procédé Recyvia®-E, résultat de quatre ans de recherche, qui permet de retraiter les anciennes couches de surface d'une chaussée en réutilisant 100 % des matériaux présents sur place. La standardisation des process de formulation, de fabrication et de mise en œuvre conduit à une réduction des coûts pour une meilleure performance environnementale.

• Développer l'ancrage territorial des offres de matériaux recyclés

L'écologie industrielle et territoriale se retrouve dans nombre de métiers du Groupe. La marque Granulat+ d'Eurovia, qui existe depuis 2011, est dédiée à l'économie circulaire des matériaux. Eurovia est devenu le leader en France de cette économie circulaire des matériaux de construction avec plus de 130 sites Granulat+, et 8 millions de tonnes recyclées par an. Afin de consolider son dispositif industriel et commercial, Eurovia a notamment fait l'acquisition, le 6 février 2020, d'une plate-forme de recyclage gérant 100 000 t de matériaux par an à Fréjus, dans le Var. Par le biais de Granulat+, Eurovia propose, partout en France :

- le plus grand réseau de sites d'accueil-tri-recyclage de déchets minéraux du BTP et des industries ;
- la plus grande offre commerciale de granulats de qualité à base de matériaux recyclés ;
- des solutions pour la valorisation des terres grâce à l'aménagement de ses carrières ;
- une large gamme de services, dont un service de logistique optimisant le double fret, et ainsi l'empreinte carbone du transport.

• Améliorer le tri et la valorisation de tout type de déchets

Parmi les innovations issues de Leonard, la plate-forme d'innovation et de prospective de VINCI, Waste Marketplace est une solution numérique dédiée à la gestion des déchets de chantier. Permettant de piloter de manière plus rapide et efficace l'évacuation de ces déchets, elle accompagne les entreprises également vers le déploiement de solutions sur mesure dans la gestion de déchets atypiques et vers l'amélioration des taux de valorisation en s'appuyant sur un réseau de spécialistes du traitement des déchets et d'industriels utilisateurs de matières premières secondaires. En 2020, plusieurs projets d'intrapreneuriat accompagnés par Leonard visaient à réduire les impacts environnementaux des activités de VINCI, dont deux spécifiquement sur la gestion des déchets et l'approvisionnement responsable. La Ressourcerie du BTP permettra de favoriser le réemploi, via une plate-forme de référencement de matériaux de second œuvre déposés lors de déconstruction et une offre de dépose sélective effectuée par du personnel en insertion. Le deuxième projet, Govalo, porte également sur le développement d'une plate-forme digitale, visant à améliorer la gestion des terres et leur taux de valorisation.

Plusieurs entités du Groupe travaillent sur des solutions de traitement des déchets. SOL'ID, filiale d'Eurovia, et Remea, filiale de Menard (Soletanche Freyssinet), ont mis au point un procédé de caractérisation des terres de chantier, mettant en œuvre un laboratoire de chantier associé à un test de lixiviation rapide. Ce procédé délivre en quelques heures les résultats, ce qui permet d'orienter rapidement les déblais issus d'un chantier dans les filières appropriées de traitement et de recyclage. À l'été 2020, Remea a obtenu l'arrêté préfectoral l'autorisant à faire transiter et à traiter les terres polluées sur son site de Gaillon, capable de traiter près de 128 000 t de terres polluées par an. Ces terres polluées issues d'excavations ou de bassins de décantation de boues de sites industriels peuvent être acheminées sur cette plate-forme, si elles n'ont pu être traitées *in situ*, par voie terrestre ou fluviale.

3.4 Préserver les milieux naturels

Tandis que la planète vit actuellement la sixième, et la plus rapide, extinction de masse des espèces animales et végétales, avec près de 60 % d'animaux sauvages ayant disparu entre 1970 et 2014, la question de l'accès à une eau de qualité est également devenue majeure, accentuée par le changement climatique. Parce que les projets, construits ou gérés par VINCI, ont des incidences directes ou indirectes sur les milieux naturels, la préservation de ces derniers fait partie intégrante des processus de conception, de réalisation et d'exploitation du Groupe. Tout au long du cycle de vie des projets, le Groupe a pour priorité de réduire leur incidence sur les milieux naturels.

Agir pour les milieux naturels nécessite que les entités de VINCI soient en mesure de proposer et de mettre en œuvre les solutions permettant d'éviter et de réduire les impacts, et le cas échéant les compenser. Si le Groupe met déjà en œuvre des solutions en lien avec les enjeux écologiques, dans les domaines de l'eau (usines et process de traitement des eaux), de la restauration et de la transparence écologique (reméandrage de cours d'eau, écoponts, etc.), VINCI a à cœur de poursuivre leur développement et d'innover sur ces sujets. Ces démarches sont amenées à se renforcer, avec notamment une montée en compétences des équipes, que ce soit en phase de conception, de construction ou d'exploitation, afin qu'elles puissent proposer des mesures robustes et adaptées. Conscient également du caractère souvent très spécifique et local de ces enjeux, VINCI est accompagné d'une expertise externe, locale et rigoureuse en vue d'apporter des solutions pertinentes et efficaces sur ses projets.

3.4.1 Ambition VINCI 2030

En réponse aux enjeux de préservation des milieux naturels, et en complément des efforts déployés pour réduire le plus possible l'impact de ses activités, VINCI met à profit ses expertises et savoir-faire en la matière. Doté d'expertises en écologie, associées à l'origine aux grands projets d'infrastructures, VINCI accélère leur diffusion transversale au sein du Groupe afin de favoriser une meilleure prise en compte des milieux naturels dans l'ensemble de ses activités et pour des projets de toutes dimensions. Par ailleurs, les enjeux d'accès à une eau de qualité devenant de plus en plus prégnants, l'ingénierie et le développement suivent de nouveaux axes de recherche et inventent les procédés de demain, adaptés aux enjeux locaux, que ce soit dans le traitement de l'eau ou la réalisation de nouvelles infrastructures. Le renforcement des dispositifs de gouvernance, de partage des bonnes pratiques et de partenariat avec les institutions et associations naturalistes répond au même objectif. En réponse à la demande croissante des maîtres d'ouvrage publics ou privés,



VINCI travaille également au développement d'offres complètes d'aménagements écologiques, ainsi que de variantes plus favorables aux milieux naturels dans le cadre de certains projets. En outre, le Groupe tend à modifier ses processus internes en intégrant le plus en amont possible les questions environnementales (achats, méthodes constructives plus économes en eau, etc.).

Pour ce faire, VINCI s'engage à :

- prévenir les nuisances et incidents en systématisant un plan de management environnemental dans toutes les activités;
- optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique ;
- tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

Afin de piloter les engagements du Groupe, un système de gouvernance de la biodiversité a été instauré depuis plusieurs années. Une coordination Biodiversité, composée d'environ 80 experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers se réunit ainsi deux à trois fois par an. Elle assure, entre autres missions, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. À ce titre, elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et les entreprises à faire connaître leurs activités et les outils mis en œuvre.

Dans la continuité de l'engagement de VINCI à act4nature France (https://bit.ly/3p3G7bA) en juillet 2018, et alors que la démarche a évolué au niveau international en vue de la COP15, VINCI s'est engagé en juin 2020 dans la démarche volontaire act4nature international (https://bit.ly/35VHFNk), initiée par l'association française des Entreprises pour l'environnement (EpE) et de nombreux partenaires. VINCI fait ainsi partie des vingt-sept premières entreprises engagées dans cette démarche visant à intégrer la question de la biodiversité dans toutes les activités et à tous les niveaux de l'entreprise. Le Groupe s'est engagé sur les cinq axes suivants (https://bit.ly/35VHFNk): pilotage et gouvernance relative à la biodiversité; amélioration de la connaissance et partage des bonnes pratiques; mise en place d'outils et démarches; déploiement de plans d'action spécifiques au terrain; recherche et développement.

Les engagements de VINCI, construits avec les responsables environnement des pôles, ont été validés par le comité de pilotage d'act4nature international (https://bit.ly/3a5da94), composé d'ONG environnementales, d'organismes scientifiques, des pouvoirs publics et de réseaux d'entreprises. En outre, VINCI a également soutenu l'appel à action « Nature is Everyone's Business » de Business for Nature (https://bit.ly/38X6mLk), qui est une coalition rassemblant des organisations internationales (WBCSD, World Economic Forum, IUCN, etc.) et des entreprises afin de proposer des solutions communes et de communiquer massivement pour sensibiliser et influencer le public.

Plusieurs entités du Groupe se sont également engagées dans les démarches act4nature au niveau national. L'entreprise ANA-Aeroportos de Portugal, gérant les aéroports portugais, est devenue signataire en 2020 d'act4nature Portugal (https://bit.ly/3iwMDFt), initiative du Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal, qui encourage les entreprises à protéger, promouvoir et restaurer la biodiversité. Eurovia France et VINCI Construction Terrassement font partie des entreprises ayant adhéré en 2020 au programme « Entreprises engagées pour la nature-act4nature France » (https://bit.ly/2MbRVKf), porté par l'Office français de la biodiversité. En y adhérant, ces entreprises se sont engagées à déposer un plan d'action pluriannuel en faveur de la biodiversité.

Certaines entreprises du Groupe ont ainsi, de longue date, intégré la biodiversité dans leur démarche environnementale, en particulier les activités s'inscrivant dans un cycle de long terme et affectant directement les milieux naturels. Il s'agit en particulier des activités concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes et aéroports), de terrassement et de carrières. En 2020, les pôles de VINCI dans leur ensemble ont déployé l'ambition environnementale dans des feuilles de route tenant compte de leurs spécificités.

Engagements des pôles

- VINCI Concessions s'engage à réduire de 50 % les consommations d'eau par passager entre 2018 et 2030, à mieux connaître pour ensuite mieux protéger la biodiversité présente sur l'emprise de ses concessions, et à atteindre le « zéro phytosanitaire » sur l'ensemble de ses entités d'ici 2030.
- VINCI Autoroutes s'engage à réduire de 10 % la consommation d'eau, grâce au suivi et à l'optimisation des équipements, tout en instaurant un plafond de consommation d'eau sur 100 % de ses grands chantiers, à bannir l'usage des produits phytosanitaires de son réseau et à éviter, réduire ou compenser l'impact de son activité sur les écosystèmes.
- VINCI Construction s'engage à étendre l'analyse d'impact environnemental à 100 % des chantiers par le déploiement de check-list dédiées, ainsi qu'à mettre en œuvre un plan d'action eau dans 100 % des zones de stress hydrique et d'être force de proposition en matière de biodiversité.
- VINCI Construction Terrassement s'engage à protéger la ressource en eau en réduisant son empreinte eau grâce à l'utilisation de nouveaux outils plus performants. L'entreprise s'engage à agir pour la biodiversité en développant des offres complètes dédiées aux aménagements écologiques (Equo Vivo, Urbalia), et en amenant toute l'entreprise dans une démarche intégrant la biodiversité dans tous les projets « Actons la bionécessité ». VINCI Construction Terrassement est également entré fin 2020 dans le processus de certification de la nouvelle norme Biodiversité de l'Afnor (PR NF X32-001), dont les résultats seront connus début 2021.
- Eurovia s'est engagé, depuis de nombreuses années, dans la mise en œuvre de mesures favorables à la biodiversité afin de limiter les impacts inhérents à ses activités. Ainsi, les entreprises de ce pôle ont à cœur d'appliquer le plus précisément possible la doctrine « éviter, réduire, compenser ». Aujourd'hui, son ambition est d'établir des plans d'engagements volontaires, adaptés aux enjeux spécifiques des sites, concernant les problématiques de biodiversité ou d'eau, sur tous ses sites de carrières d'ici 2030, en lien avec des partenaires naturalistes locaux. Un réseau de référents, en France et à l'international, est chargé localement de l'animation de la démarche environnementale, ainsi que du suivi des actions. Les plans d'actions volontaires en faveur de la biodiversité mis en œuvre sur les sites fixes sont notamment des indicateurs de suivi du management de la biodiversité.

3.4.2 Actions de protection des milieux naturels

3.4.2.1 Partenariats

Au niveau du groupe VINCI, des partenariats ont été mis en place avec le monde scientifique et associatif. Depuis 2014, VINCI participe au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB), forum d'acteurs (associations, centres de recherche, services de l'État, entreprises, etc.) qui favorise les échanges de bonnes pratiques sur le sujet. En 2020, VINCI a renouvelé son partenariat de recherche avec l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) et l'a orienté plus spécifiquement vers une étude sur l'artificialisation des sols. VINCI est également partenaire de la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) dans le cadre du club U2B – Urbanisme, bâti et biodiversité. Le lab recherche environnement est le partenariat scientifique entre VINCI et ParisTech, qui vise à réduire les impacts des bâtiments et des infrastructures sur l'environnement. Les travaux menés dans ce cadre ont permis de développer plusieurs outils et solutions dont la vocation est de préserver la biodiversité en zone urbaine.

En complément, les entités du Groupe ont développé des partenariats très diversifiés depuis de nombreuses années. Ce sont ainsi plus de 670 contrats qui ont été établis ou qui sont en cours en 2020 avec des associations, des centres de recherche ou des bureaux d'études sur des sujets relatifs à la protection de la biodiversité, dans toutes les entreprises de VINCI.

VINCI Concessions a noué des partenariats dans des domaines d'expertise adaptés selon le contexte des infrastructures gérées et des enjeux locaux. En France, un partenariat a été engagé en 2018 entre l'Union nationale de l'apiculture française (Unaf), et VINCI Airports dans le cadre du programme « Abeille, sentinelle de l'environnement » sur neuf aéroports. L'aéroport Grenoble Alpes Isère a, quant à lui, signé une convention avec la LPO, fin octobre 2020, ayant pour objectif d'intégrer davantage la biodiversité à la démarche environnementale de la plate-forme. En identifiant et valorisant les enjeux de la biodiversité du site à travers le suivi des espèces et de leurs comportements sur l'exploitation, il sera permis notamment de préserver la sécurité aéroportuaire face au péril animalier. Ce partenariat contribuera également à sensibiliser, former et mobiliser l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes de la plate-forme aux différents enjeux écologiques. Par ailleurs, pour participer à la lutte contre les trafics illégaux d'espèces sauvages, l'aéroport Lyon-Saint Exupéry s'est engagé, en 2020, à porter des actions dans ce domaine en partenariat avec l'ONG WWF (World Wide Fund for Nature). Au Portugal, la société ANA s'est associée depuis plusieurs années au projet Business & Biodiversity, promu par l'Institut pour la conservation de la nature et des forêts (ICNF), dans le cadre duquel elle parraine deux centres de récupération de la faune (CERVAS et RIAS), contribuant ainsi à la conservation de la biodiversité au Portugal. Au Royaume-Uni, l'aéroport Londres Gatwick mène de nombreuses actions de partenariat intégrant enjeux sociaux et écologiques. Sur les 75 ha de bois et de prairies appartenant aux emprises de la plate-forme, un des partenariats a pour but d'engager la communauté locale dans des activités d'éducation à la nature. Si, en 2019, le Gatwick Greenspace Partnership a été un succès, puisqu'il a permis de faire participer plus de 1 300 personnes, en 2020, seuls 39 évènements ont pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire.

De son côté, VINCI Autoroutes gère de nombreux ouvrages de transparence écologique (passages inférieurs et supérieurs pour la faune, ouvrages hydrauliques, etc.) ainsi qu'un foncier important lié aux emprises autoroutières et aux mesures compensatoires mises en œuvre. Étant donné la diversité des contextes et des enjeux, l'entreprise s'appuie sur un réseau de partenaires très diversifiés. VINCI Autoroutes mène des actions de suivis des ouvrages de transparence écologique ou des mesures compensatoires, avec, par exemple, le Conservatoire des espaces naturels de la région PACA qui gère plusieurs sites remarquables, comme la zone humide des Joncquiers dans les Bouches-du-Rhône, occupant une surface de 15 ha. Des travaux sont également en cours avec le Centre national de la recherche scientifique/Centre d'écologie fonctionnelle et évolutive, ainsi que le Cerema quant à l'analyse et au partage des données écologiques de l'entité. En 2020, un nouveau type de partenariat a vu le jour avec la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) en faveur de l'environnement et de l'économie locale. Celui-ci comprend quatre thèmes principaux : agroécologie et services environnementaux (partage de bonnes pratiques et expérimentations communes dans la mise en œuvre de solutions alternatives aux produits phytosanitaires); l'emploi et la production locale (mise en avant des productions locales sur les aires d'autoroutes, mise à disposition de parcelles vertes ou du domaine public autoroutier concédé, etc.); mise en valeur des savoir-faire agricoles (promotion locale de pratiques innovantes et de projets écoresponsables); partage des bonnes pratiques et formations.

Démarré en 2012, le partenariat entre Eurovia et l'UMS Patrimoine naturel (sous la triple tutelle du Muséum national d'histoire naturelle, du CNRS et de l'Office français de la biodiversité) a structuré l'engagement d'Eurovia en termes de préservation de la biodiversité. Il fait figure de précurseur au sein de la profession, et ses résultats ont participé à améliorer l'état des connaissances scientifiques sur le sujet. En 2020, Eurovia a poursuivi et densifié ce partenariat, en inscrivant des actions au sein de son engagement au programme « Entreprises engagées pour la nature-act4nature », et celui-ci a déjà permis de développer des outils et méthodes scientifiques afin d'évaluer les impacts des activités de l'entreprise sur la biodiversité, comme l'indice de qualité écologique (IQE) ou une boîte à « outils d'évaluation de la biodiversité en contexte d'infrastructures linéaires » (ŒIL) utilisés par les aménageurs et carriers. En complément, un travail de centralisation et d'analyse des données faune et flore existantes d'Eurovia est venu enrichir les bases de données nationales, et des plans d'action ont été instaurés afin de réduire l'empreinte écologique des sites de carrières. Par ailleurs, en France, plus d'une cinquantaine de partenariats locaux (Ligue pour la protection des oiseaux, Conservatoires d'espaces naturels, Centre permanent d'initiatives pour l'environnement, etc.) ont été engagés autour d'actions concrètes de préservation de la biodiversité sur des sites de carrières.

Enfin, et en complément des partenariats, des actions de mécénat peuvent être mises en place par les entités en fonction des enjeux locaux. Dodin Campenon Bernard rejoint VINCI Autoroutes en 2020 en tant que mécène du programme de sauvegarde du canal du Midi, initié par Voies Navigables de France, qui vise à replanter de nouveaux arbres, à installer des nichoirs et à renforcer les berges existantes.

3.4.2.2 Nuisances et incidents

Les entreprises de VINCI travaillent à éviter ou réduire au minimum les impacts de leurs activités sur l'environnement en s'appuyant notamment sur des systèmes de management de l'environnement appropriés. Cette politique de prévention des impacts est abordée également dans le plan de vigilance du Groupe (voir page 261). Au-delà de la protection de la ressource en eau et de la biodiversité, dont les mesures sont détaillées aux paragraphes 3.4.2.3 et 3.4.2.4, pages 238-242, les activités du Groupe mettent en place des mesures de réduction des nuisances sonores, lumineuses et de dégradation de la qualité de l'air, que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation.

• Qualité de l'air

Pour les sociétés de contracting, cet enjeu revêt plusieurs aspects et nécessite différentes mesures appropriées : limitation des émissions liées à l'utilisation des engins et véhicules, réduction des oxydes d'azote dans le domaine des enrobés routiers, préservation de la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments construits, etc. Pour éviter les émissions de poussières, sur les chantiers de terrassement ou les exploitations de carrières, des arrosages des zones de roulement sont effectués dès que cela est nécessaire. En complément, lors des opérations de traitement des sols en phase de terrassement, les opérateurs s'assurent au préalable que les conditions météorologiques sont favorables (vent faible). En fonction des contextes, des mesures de poussières via des systèmes spécifiques (plaquettes, etc.) peuvent être mises en place. Par ailleurs, le suivi au moyen d'outils connectés de la consommation des engins de chantier, permet de limiter leurs émissions polluantes (voir paragraphe 3.2.2.1 : Réduction du périmètre d'émissions direct, page 222).

Dans les activités de concessions aéroportuaires ou linéaires, la majorité des émissions atmosphériques provient de l'utilisation par les clients de véhicules automobiles, de camions, d'avions, etc. Les entités concernées déploient ainsi plusieurs mesures de réduction de ces émissions (voir paragraphe 3.2.3.4 : Émissions de gaz à effet de serre, page 228). Pour les aéroports gérés par VINCI Airports, une attention particulière est portée à la mesure de la qualité de l'air ambiant autour des infrastructures, comme l'aéroport Londres Gatwick. Celui-ci gère un programme local de surveillance en continu de la qualité de l'air au niveau de la piste ainsi qu'un financement de la surveillance de la qualité atmosphérique dans la zone résidentielle située à proximité. L'objectif est de fournir des informations sur les niveaux de pollution de



l'air dans la région, ainsi qu'une évaluation fiable par rapport aux normes de qualité de l'air applicables, et de déterminer toute tendance des concentrations de pollution de l'air dans le temps. Les données annuelles, partagées avec les deux conseils locaux adjacents, montrent une tendance continue à la baisse des niveaux de pollution atmosphérique locale au cours des deux dernières décennies, en raison des améliorations à long terme des normes relatives aux moteurs d'avion et des normes relatives aux carburants et aux véhicules routiers.

Nuisances sonores

Les activités du Groupe peuvent être responsables de nuisances sonores et de vibrations principalement liées au trafic des infrastructures exploitées, aux travaux exécutés par les entités ainsi qu'aux exploitations de carrières. Afin de limiter le plus possible les nuisances sonores, des études de bruit sont réalisées dès la phase de conception des projets (chantiers urbains, circulation sur les autoroutes, etc.), où des solutions techniques peuvent être proposées pour les phases de construction ou d'exploitation (adaptation d'un tracé autoroutier, aménagement de merlons, etc.). Pour les activités de concessions, les autoroutes en exploitation font l'objet de suivis réguliers de leurs empreintes sonores visant à identifier et à résorber les « points noirs bruit ». Les logements ainsi que les autres bâtiments éligibles sont traités par des protections individuelles au moyen de l'isolation des façades ou bénéficient de protections à la source grâce à l'installation d'écrans acoustiques et de merlons végétalisés. Depuis 2010, 7 805 logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes. De son côté, VINCI Airports s'efforce de réduire le plus possible les nuisances sonores pour les riverains sur l'ensemble des aéroports en exploitation. Cela passe, par exemple, par un système de monitoring en continu du bruit et de suivi des trajectoires, dont les résultats sont disponibles en ligne, par l'insonorisation de logements de riverains, ou par la réalisation d'études et de plans d'action de réduction du bruit. Ces initiatives de dialogue et de concertation avec les riverains sont également mises en œuvre par LISEA, la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, avec de nombreuses rencontres entre riverains et maires des communes concernées.

Pour les activités de contracting, afin de limiter le bruit émanant des chantiers, différentes actions sont menées par les entités comme Soletanche Bachy (Soletanche Freyssinet) qui a développé un partenariat avec le Centre technique des industries mécaniques (Cetim), dont les travaux ont été présentés cette année auprès de 200 collaborateurs. Suite à ces études, des déploiements sur les engins sont en cours (capotage, ventilation, etc.). Soletanche SAM Monaco a mis en production l'Hydrofraise® avec powerpack électrique sur le chantier de Testimonio II à Monaco. Elle offre un confort acoustique amélioré (impact sonore divisé par quatre) et a permis d'économiser directement plus de 60 000 I de fioul sur ce chantier, réduisant de façon très conséquente les rejets de gaz à effet de serre. Enfin, VINCI Construction Terrassement a développé un logiciel de modélisation acoustique des ateliers de travail : les impacts acoustiques sont identifiables en amont des travaux, et cet outil apporte une aide à la décision auprès des conducteurs de travaux ou chefs de chantier pour adapter leur méthode, leur atelier ou leur phasage afin de réduire ces impacts.

Pollution lumineuse

L'apport de lumière requis pour assurer le bon fonctionnement et la sécurité de certaines activités du Groupe peut être source de pollution lumineuse.

Dans le but de limiter la pollution lumineuse due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans opaques peuvent être installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés mis en place (faisceaux orientés uniquement vers les zones nécessitant d'être éclairées pour la sécurité des usagers et des collaborateurs) sur les chantiers ou concessions exploitées. Ainsi, sur le chantier en cours du contournement ouest de Strasbourg, la section courante ne sera pas éclairée, ni les échangeurs : seuls seront éclairés la gare de péage et le pôle multimodal, pour des raisons de sécurité, de fonctionnement des équipements ou d'accessibilité des personnes à mobilité réduite. L'ensemble des sources lumineuses sera de type LED et rabattu vers les chaussées à éclairer.

Citeos (VINCI Energies) propose à ses clients de réduire les nuisances lumineuses grâce à plusieurs actions dans les contrats d'exploitation des réseaux d'éclairage public : matériels performants de lutte contre la pollution lumineuse, systèmes d'éclairage intelligents, extinction automatique de certaines sources lumineuses, prise en compte des « trames noires » (réservoirs et corridors propices à la biodiversité nocturne) dans les plans lumière pour réduire l'impact sur la biodiversité.

Prévention des pollutions (milieux aquatiques, sols, etc.)

Les activités du Groupe sont susceptibles d'engendrer des nuisances et incidents environnementaux si ceux-ci ne sont pas maîtrisés. L'ambition environnementale de VINCI vise ainsi à les prévenir en systématisant la mise en place des plans de management environnementaux dans toutes les activités du Groupe. VINCI détaille dans son plan de vigilance, aux paragraphes 4.5.3 et 4.5.4, pages 265-268, les actions actuellement menées en matière de prévention ainsi que l'organisation et les mesures prévues en cas d'incident environnemental.

Les entités du Groupe déploient des mesures adaptées au contexte, que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation. Sur les sites d'infrastructures (autoroutes, aéroports, carrières, etc.), des bassins d'assainissement peuvent être mis en place afin de permettre la décantation des matières en suspension des eaux de ruissellement et d'exhaure, mais aussi pour contenir d'éventuelles pollutions accidentelles. Sur les autoroutes de VINCI en France, 88 % des tas de sel sont couverts et 88,8 % du linéaire en service est équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour. Sur les chantiers, et en fonction du contexte, différents dispositifs peuvent être déployés (aires étanches lors des ravitaillements des engins, kits antipollution, bassins d'assainissement provisoires, etc.).

3.4.2.3 Eaux et milieux aquatiques

Les différentes activités de VINCI nécessitent un approvisionnement en eau pour mener à bien leurs opérations et peuvent être susceptibles d'engendrer des impacts directs ou indirects sur les ressources en eau disponibles et les milieux naturels où se font les rejets (voir plan de vigilance, paragraphe 4.5.1 : La cartographie des risques majeurs du Groupe, page 261). Afin de répondre à ces enjeux, l'ambition environnementale vise à prévenir les nuisances et incidents, mais également à optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique.

VINCI a répondu pour la neuvième fois au CDP Water Security et fait ainsi partie des 6 800 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 515 investisseurs mondiaux. En 2020, le Groupe a obtenu la note B sur sa performance de 2019, en se classant à la septième position sur les dix-neuf entreprises de la construction ayant répondu, améliorant ainsi sensiblement sa performance par rapport à 2018 (https://bit.ly/3pn4zn0). Cela souligne les progrès en matière de suivi des consommations d'eau et d'analyses des risques liés à l'approvisionnement ainsi que le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau par rapport aux autres entreprises du secteur.

• Suivi des consommations d'eau

Les consommations d'eau des entités font l'objet d'un suivi, que ce soit pour l'eau provenant des réseaux ou pour l'eau prélevée au sein des milieux naturels (nappe phréatique, cours d'eau, etc.).

Consommation d'eau achetée (en mètres cubes), et évolution

	2020	2019	Variation
Concessions	2 954 384	3 488 832	(15,3 %)
VINCI Autoroutes	743 870	772 463	(3,7 %)
VINCI Airports	2 155 200	2 650 466	(18,7 %)
Autres concessions	55 314	65 903	(16,1 %)
Contracting	8 311 637	9 546 134	(12,9 %)
VINCI Energies	449 482	442 807	1,5 %
Eurovia	2 980 515	3 272 993	(8,9 %)
VINCI Construction	4 881 640	5 830 334	(16,3 %)
VINCI Immobilier	147 645	105 733	39,6 %
Total	11 413 666	13 140 699	(13,1 %)

En 2020, la consommation totale d'eau achetée est en baisse de 13,1 % par rapport à 2019. La crise liée à la Covid-19 a engendré un ralentissement de certaines activités, en particulier dans la branche concessions, dont la consommation a baissé de plus de 15 %. L'évolution pour les pôles du contracting s'explique à la fois par une amélioration du suivi de cet indicateur dans de nombreuses entités, le phasage de chantiers importants et les résultats d'actions menées en 2020 de réduction des consommations. VINCI Immobilier a pour sa part fait évoluer son périmètre cette année.

Concernant les eaux prélevées directement dans le milieu naturel, leur suivi progresse d'année en année mais nécessite encore d'être amélioré. Il s'agit en effet d'une donnée complexe à mesurer, en particulier sur les chantiers., qui sont par définition temporaires et qui peuvent utiliser plusieurs sources d'approvisionnement (bassins de récupération des eaux pluviales, nappes phréatiques, cours d'eau, canaux, etc.). En effet, l'eau prélevée est utilisée pour diverses opérations (arrosage des pistes, formulation de matériaux, nettoyage des sites, etc.) avant d'être rejetée dans des milieux qui peuvent être différents du lieu de prélèvement. Ainsi, par exemple, pour les activités de terrassement, de l'eau souterraine peut être prélevée pour arroser les pistes en vue de réduire les poussières. L'eau est directement restituée, mais dans un milieu différent. Certaines activités récupèrent quant à elles l'eau de pluie afin de s'en servir dans la composition de matériaux pour les usines ou pour le nettoyage de sites. Enfin, pour les activités de fondations (tunnels et métros) ou de carrières de roches massives, les eaux d'exhaure (infiltrations) sont pompées avant d'être immédiatement réinjectées dans les eaux souterraines ou d'être rejetées dans les milieux naturels, voire de servir à certaines opérations.

Les sites de concessions étant gérés sur le long terme, des mesures plus fiables des eaux prélevées peuvent être mises en œuvre. C'est pourquoi, à ce jour, seules les eaux prélevées dans les milieux naturels par les activités de concessions sont consolidées et présentées dans le tableau ci-dessous. L'augmentation de la consommation d'eau prélevée dans les milieux naturels pour VINCI Airports s'explique par le fait que plusieurs aéroports ont fait le choix de prélever l'eau dans les milieux naturels plutôt que de l'acheter aux réseaux.

Consommation d'eau prélevée directement dans les milieux naturels (en mètres cubes)

	2020				20)19		
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	Total concessions	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	Total concessions
Eau forée et prélevée directement dans les milieux naturels	317 487	353 142	3 342	673 971	301 054	226 135	2 824	530 013

• Réduction des consommations d'eau

En fonction des activités des entités, plusieurs types de mesures de réduction des consommations en eau, adaptés au contexte de l'entité, sont mis en place.

VINCI Concessions s'est fixé pour objectif de réduire de moitié les consommations d'eau par unité de trafic à l'horizon 2030. Dans ce cadre, VINCI Airports a installé à l'aéroport Salvador Bahia une nouvelle station d'épuration permettant de réutiliser 100 % des volumes traités pour les usages de l'infrastructure, faisant de cet aéroport le premier du Brésil à « zéro rejet liquide ». Cette initiative a d'ailleurs reçu le prix du Green Airport décerné par l'ACI LAC (conférence annuelle des aéroports d'Amérique Latine et des Caraïbes).

Des programmes de détection des fuites sont en place au sein de VINCI Autoroutes, notamment grâce à l'installation de 46 compteurs en télérelève, représentant 25 % du parc, offrant la possibilité de suivre instantanément les consommations d'eau.

De son côté, VINCI Construction a dédié un groupe de travail en 2020 aux enjeux liés à l'eau pour mieux définir les usages de l'eau et de partager des bonnes pratiques. À titre d'exemple, VINCI Construction France met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées, notamment en systématisant sur nos chantiers l'installation de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé, qui permettent aux chantiers de réaliser des économies de consommation significatives. VINCI Construction Terrassement a développé une rampe d'aspersion (Aqua-Eco) des pistes de chantier permettant d'économiser 30 à 40 % d'eau. Suite au dépôt d'un brevet, 30 rampes sont en cours de production et seront déployées sur la majorité des chantiers de l'entité.

En 2020, Eurovia a également mis en œuvre un groupe de travail dédié aux questions de réduction de la consommation d'eau sur les sites fixes. L'objectif du groupe de travail est de faire une synthèse des modes de gestion des eaux au sein des diverses activités et de recenser les bonnes pratiques de consommation dans ce domaine. Eurovia étudie le mode de gestion des eaux par typologie de site afin de pouvoir adapter des recommandations en fonction des spécificités.

intermations sociales,

3.4.2.4 Protection de la biodiversité

Que ce soient sur des sites exploités et gérés durablement par les entités du Groupe ou sur des chantiers, des actions adaptées au contexte environnemental et à la durée du projet sont appliquées. En phase de chantier, le Groupe déploie aujourd'hui un panel de mesures d'évitement et de réduction important. En complément, des mesures compensatoires peuvent être mises en place en fonction des projets et des contextes locaux si les effets notables n'ont pu être ni évités ni suffisamment réduits.

Préservation de la biodiversité dans les concessions

Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu de la biodiversité repose principalement sur la limitation de la fragmentation des habitats naturels lors des opérations d'aménagement des réseaux. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer les milieux sensibles et des continuités écologiques (création ou restauration d'écoponts, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, ensemencements et plantations des talus, fauchage raisonné, etc.). Ainsi, sur le projet en cours de construction de l'autoroute du contournement ouest de Strasbourg, en vue d'éviter le fractionnement du territoire, 130 ouvrages ont été prévus pour permettre à la faune de franchir l'infrastructure en phase d'exploitation, soit en moyenne un ouvrage tous les 200 m. Si plusieurs ouvrages de franchissement prévus sont plutôt classiques comme les trois écoponts, les deux viaducs et la tranchée couverte, d'autres sont plus innovants comme les deux passages supérieurs spécifiques au hamster commun intégrant des systèmes antiprédateurs, ainsi que les neuf bioducs (passage pour la petite faune au niveau des corniches caniveaux des ouvrages de rétablissement des voies). Une vidéo décrivant une partie des mesures de réduction mises en œuvre est publiée sur le site internet du projet : https://bit.ly/2XR6vJQ.

Le fait de concevoir et d'exploiter des infrastructures sur le temps long permet aux sociétés concessionnaires de développer des savoir-faire et d'utiliser leur réseau concédé comme terrain d'études et de partage. En ce qui concerne les ouvrages de transparence écologique, une fois leur mise en service effective, des partenariats avec des structures locales permettent de mener des suivis écologiques de ces ouvrages. C'est dans ce cadre qu'en 2020, l'utilisation de technologies poussées comme la trajectographie 3D a été appliquée. Cette technique permet d'établir la trajectoire des chauves-souris passant à proximité d'écoponts et ainsi de prouver le rôle du guidage réalisé par les ouvrages pour certaines espèces. Durant l'année 2020, un dispositif de trajectographie des chauves-souris, développé par Egis Environnement et Cyberio, a donc été mis en œuvre sur les écoponts de Vidauban (A8), Pourcieux (A8) et Fuveau (A52).

Passages faune et sections clôturées sur les réseaux des sociétés de VINCI Autoroutes

	2020	2019	2018
Passages petite et grande faunes (en nombre)	957	957	883
Sections clôturées (en km)	8 765	8 765	8 651

En 2020, le nombre de passages faune ainsi que le linéaire de sections clôturées est resté stable par rapport à 2019.

En complément des actions relatives à la transparence écologique, les gestionnaires d'infrastructures œuvrent également pour réduire l'impact de leurs exploitations sur les milieux naturels. Au niveau des infrastructures linéaires, les exploitants ont modifié ces dernières années leurs modalités de gestion de leur foncier afin de favoriser la biodiversité. Par exemple, sur le réseau de VINCI Concessions, Via Solutions Südwest, en Allemagne, a ensemencé des prairies en vue d'offrir de nouveaux habitats à la faune, et en particulier aux insectes. L'aéroport Salvador Bahia a, quant à lui, mis au point un système de gestion de la faune permettant sa préservation, ayant permis de réduire de 80 %, depuis 2018, les collisions d'oiseaux avec les avions.

70 %

de réduction de la consommation de produits phytosanitaires entre 2019 et 2020 chez VINCI Airports

L'objectif d'atteindre l'utilisation de « zéro produit phytosanitaire » est partagé par les entités de VINCI (hors mesures contractuelles ou réglementaires), et les entités gérant des espaces fonciers importants recherchent des alternatives. Au sein de VINCI Autoroutes, la consommation a baissé de 69 % depuis 2008, et celle-ci est réservée aux zones les moins accessibles ou pour traiter certaines espèces végétales invasives. VINCI Airports applique diverses solutions alternatives telles que des mesures de gestion thermique ou mécanique. En 2020, 32 aéroports n'ont pas utilisé de produit pesticide et un peu plus de 70 % de réduction (moyennes des réductions des consommations exprimées en kilogrammes et litres) des consommations de produits phytosanitaires a été observée entre 2019 et 2020 pour l'ensemble du périmètre. En France, des actions sont entreprises pour la gestion des prairies aéroportuaires par des fauches tardives grâce notamment au partenariat avec l'Union nationale de l'apiculture française (Unaf). Enfin, l'exploitant de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique, MESEA, effectue un entretien sans utiliser de pesticides.

Les activités de concessions étant implantées localement et s'inscrivant dans la durée, de nombreuses actions sont mises en place avec différents acteurs du territoire, notamment dans le but d'améliorer les connaissances. Sur le projet emblématique français de ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA), une véritable animation territoriale d'un réseau de partenaires permet de rassembler les expertises écologiques et locales nécessaires à la bonne conduite des mesures environnementales sur l'ensemble du tracé. Le suivi de l'ensemble des mesures environnementales est assuré par l'observatoire environnemental de LISEA, concessionnaire de la ligne, sur la durée de la concession et à l'échelle de l'ensemble des territoires traversés par la ligne à grande vitesse. Dans le cadre de son bilan d'action, la Fondation LISEA Biodiversité, a souhaité analyser l'impact sur les territoires des projets soutenus en faveur de la préservation de la biodiversité. Pour ce faire, la fondation a sollicité en 2019 le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) afin de mener une étude scientifique évaluant la réponse aux enjeux de préservation de la biodiversité apportée par les actions soutenues. 73 projets, sur les 102 financés par la fondation, ont été étudiés de juin 2019 à mars 2020, avec pour objectif d'analyser leur impact sur la biodiversité autour de trois thématiques : l'amélioration des connaissances naturalistes, la restauration des milieux naturels et la conservation des espèces. Un colloque en a restitué les conclusions en novembre 2020, et l'étude est publiée sur le site Internet de LISEA.

En outre, plusieurs travaux de thèses sont actuellement soutenus par les activités de concessions. Ainsi, l'aéroport Londres Gatwick finance une thèse portant sur l'écologie de la recherche de nourriture et la conservation des abeilles solitaires. Dans le cadre des mesures d'accompagnement du contournement ouest de Strasbourg, plusieurs thèses, dont certaines sont soutenues par le groupement constructeur, portent sur des espèces protégées, dont les habitats sont impactés par le projet, telles que le hamster commun ou l'agrion de Mercure.

Enfin, que ce soit sur les aires de repos de VINCI Concessions ou de VINCI Autoroutes, de nombreuses actions de sensibilisation des usagers et des scolaires, liées aux questions de préservation des espèces et des milieux naturels, sont menées. Une vingtaine de vidéos, tournées cet été sur le réseau Escota, (https://bit.ly/3it1zEs) présentent l'expertise acquise en matière d'écologie et le travail mené en collaboration avec les associations environnementales et partenaires scientifiques dans différents domaines.

• Préservation de la biodiversité dans les carrières

Au sein des entités d'Eurovia, la mise en œuvre de mesures avancées en matière de préservation de la biodiversité est fortement établie au sein des sites de carrières. Tenue réglementairement de remettre les sites en état après exploitation, la profession a acquis de réelles compétences écologiques, notamment sur les dynamiques de milieux. Des actions volontaires ont commencé à être mises en œuvre au cours de l'exploitation afin de permettre une cohabitation réussie des espèces et des activités de carrières. Ainsi, les exploitants, en partenariat avec des associations locales de protection de la nature, peuvent parfois établir des zones où les interventions sont proscrites pendant les périodes de nidification (dans les stocks colonisés par les hirondelles de rivage, etc.), ou en empêchant la faune de se déplacer dans les zones d'activité (clôtures, etc.). Des mesures de gestion écologique des espaces prairiaux visant à éviter de faucher ou à mettre en place de l'écopâturage permettent de limiter l'incidence de la fauche sur les espèces (site de Châteaupanne en 2020). Certains sites ont mis en œuvre des actions de génie écologique pour recréer des mares (site de Weyersheim en 2020), des pierriers (site de Vertrieu en 2020), des stocks de sables (site de Blignicourt en 2020), qui seront des habitats très favorables à la faune. Enfin, il est important de noter que ces actions sont mises en place à long terme sur la durée de l'exploitation de ces sites, ce qui permet un suivi des actions et de leur efficacité, souvent mené volontairement avec des associations de protection de la nature.

Le partenariat avec l'UMS Patrimoine naturel s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et l'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche consiste à cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques. Reposant sur le calcul d'un indicateur de qualité écologique (IQE), conçu par le MNHN, cette méthode a été testée sur une trentaine de carrières depuis le début du partenariat. Celles-ci ont mis en place des plans d'action volontaires qui s'ajoutent à des obligations réglementaires particulièrement avancées, notamment dans les sites situés dans des zones à enjeux.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2020	2019	2018
Carrières ayant créé une CLCS (*)	45 %	40 %	44 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	19 %	18 %	18 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN (**)	14 695	13 214	12 867

^(*) Commission locale de concertation et de suivi.

Préservation de la biodiversité sur les chantiers

Les entreprises des activités de contracting appliquent dès la réponse à appel d'offres une identification des enjeux prioritaires et proposent ainsi des mesures adaptées aux chantiers (évitement des zones sensibles, adaptation du planning des travaux, etc.). Lorsque cela est pertinent, des variantes plus performantes peuvent être soumises aux clients. À titre d'exemple, la région Occitanie a confié à un groupement d'entreprises, dont Soletanche Bachy France est mandataire, la réalisation d'un quai lourd, des dragages associés ainsi que la réalisation des terre-pleins, pour la construction et le montage d'infrastructures au sein d'un nouveau bassin portuaire. Pour ce projet, l'entreprise a proposé une variante pour bâtir le quai en paroi moulée, et cette solution a été retenue par le client car elle offre de nombreux avantages environnementaux : absence de vibrations, réduction du bruit, absence de pollution potentielle des bétons, et un milieu favorable pour le développement de la faune marine. En phase de chantier, la priorité a été d'éviter toute pollution de l'eau du chenal pour ne pas impacter les espèces végétales et animales protégées. Des mesures supplémentaires telles que l'installation d'un barrage permanent antimatière en suspension, des contrôles quotidiens de la qualité de l'eau ou encore la sensibilisation des collaborateurs du chantier ont également été effectuées.

De même, lors de la réalisation de la troisième piste de l'aéroport de Hong Kong par les équipes de Soletanche Freyssinet, des actions, parfois atypiques, ont été mises en œuvre pour protéger la vie marine environnante. Des rideaux de protection ont ainsi été installés autour des machines et des barges, afin de mieux prévenir les fuites de sédiment et de réduire l'impact sur la qualité de l'eau de mer. Ce projet a par ailleurs mis en place une zone d'exclusion des dauphins (DEZ) visant à éviter de perturber le dauphin blanc de Chine, dont l'habitat est adjacent aux zones du chantier. Un observateur formé, aidé d'un système de surveillance spécialisé, devait s'assurer de l'absence de dauphin dans la DEZ, et, le cas échéant, les activités du chantier étaient suspendues. En 2020, Sogea-Satom a lancé la démarche « Route verte et durable » en intégrant à chaque étape les enjeux relatifs aux milieux naturels et en mettant en œuvre des mesures d'évitement et de réduction adaptées. De plus, une écologue a intégré l'équipe QSE pour faire monter en compétence les collaborateurs et améliorer les réflexes sur les sites de production sensibles (projet à proximité du lac Victoria, projet traversant des zones humides, etc.).

VINCI Construction France a mis en œuvre de nombreuses mesures de réduction des impacts en 2020, conduites en étroite concertation avec les parties prenantes locales. Des écosystèmes ont par exemple été sanctuarisés en montagne, notamment sur le projet immobilier des Clarines aux 2 Alpes où un dialogue a été instauré avec les collectivités locales et associations de protection de la biodiversité pour protéger, replanter et mettre en valeur une herbacée méconnue, l'ail rocambole. Dans les Pyrénées-Orientales, des mesures particulières ont été prises pour préserver la réserve marine de Cerbère-Banyuls à l'occasion de travaux de rénovation du port en mettant en place des barrages antiturbidité, évitant ainsi d'impacter les herbiers de posidonie (flore marine indispensable à l'alimentation et reproduction des poissons). En 2020, sur les chantiers de VINCI Construction Terrassement, une mise en défens systématique des zones sensibles environnementales avec un affichage spécifique est effective. En amont du chantier de l'extension sur un site Natura 2000 du port de La Cotinière (17), les équipes travaux et environnement ont accompagné les clients dans la préparation des dossiers d'autorisation, et de nombreuses mesures ont été prises comme l'évitement des habitats marins les plus sensibles, la mise en place d'un planning des travaux adapté, ainsi qu'un recensement quotidien des zones de nidification sur les emprises du chantier.



Le projet Universeine de VINCI Immobilier, est un programme mixte composé de logements, de bureaux et de commerces. C'est aussi et avant tout la reconversion écologique d'une friche industrielle, basée sur la mise en valeur du patrimoine emblématique du site en insérant harmonieusement la halle Maxwell et le pavillon Copernic à un ensemble architectural et paysager cohérent. Sur ce site artificialisé, l'ambition est entre autres de permettre la réintégration de la nature en ville. Un corridor écologique, reliant les espaces naturels de la Seine à la ville, sera créé au travers de terrasses et de jardins plantés. Les cœurs d'îlots deviendront de véritables oasis urbaines au service de la biodiversité, des « îlots de fraîcheur » pour les habitants. Les eaux pluviales sont gérées à la parcelle et des jardins de pluie permettent d'intégrer la gestion des eaux pluviales au projet paysager. La préservation et le développement des écosystèmes sont au cœur du projet grâce à la labellisation BiodiverCity® qui invite les acteurs à réfléchir à l'intégration de la faune et de la flore, de la conception jusqu'à la livraison des bâtiments.

De son côté, Eurovia a mis à jour cette année les mémoires techniques environnement, notamment pour inclure de nouvelles bonnes pratiques en termes de préservation de la biodiversité (mesures d'évitement des zones à enjeux, adaptation des plannings en fonction des espèces, pêches de sauvegarde, déplacement de stations botaniques, dérivation de cours d'eau, etc.). À titre d'exemple, pour le chantier d'élargissement de la route Centre Europe Atlantique (RCEA), situé en zone Natura 2000, des mesures spécifiques sont prises pour protéger la faune et la flore tout au long du chantier : mise en défens des espèces protégées et traitement des invasives. Plusieurs dispositifs (bassin de décantation, filtres à graviers) ont par ailleurs été installés pour préserver la qualité des eaux et des sols, couplés à un suivi hebdomadaire de la qualité des eaux.

Quant aux entreprises concessionnaires, celles-ci intègrent des exigences en matière de préservation de la biodiversité dans le cadre de leurs marchés de travaux. ASF insère ces exigences dans 100 % des appels d'offres, avec des prescriptions, pour la phase de chantier, de mise en défens, de sensibilisation des équipes et de contrôles. ASF privilégie notamment la mise en œuvre de mesures d'évitement et de réduction sur ses chantiers en adaptant, par exemple, le planning des travaux, à l'image des travaux sur le viaduc de Bonpas (A7), situé dans un site Natura 2000 de la Durance, qui abrite une colonie de chauves-souris protégées au niveau européen. Les mesures proposées pour éviter tout impact sur la colonie visent à réaliser les travaux sur deux ans au lieu d'un an. Un suivi pendant et après les travaux permettra d'améliorer la protection et la connaissance de cette espèce. Pour Escota, des opérations ont là aussi nécessité la mise en défens d'espèces protégées, l'adaptation du calendrier des travaux aux espèces à enjeux et la réalisation de suivis. C'est le cas des travaux de renforcement du viaduc du Reyran dans le Var, où un suivi par *radiotracking* a été mis en place pour les chiroptères sur une durée de trois ans, avant et après les travaux.

3.4.3 Actions de compensation

En complément des mesures d'évitement et de réduction mises en place dans les différentes activités de VINCI, diverses actions de compensation sont également pratiquées. Celles-ci se déclinent sous différentes formes, en fonction du rôle des entités de VINCI dans les projets. En tant que maîtres d'ouvrage, certaines entités de VINCI telles que les activités de concessions peuvent porter la responsabilité de la mise en œuvre de mesures compensatoires si les effets notables d'un projet n'ont pu ni être évités ni suffisamment réduits. Par ailleurs, certaines entreprises de travaux du Groupe, spécialisées en génie écologique, peuvent contribuer à la mise en place de mesures compensatoires en restaurant des milieux dégradés par exemple (voir paragraphe 3.4.4 : Solutions de protection des milieux naturels à destination des clients). Enfin, certaines entités proposent des mesures volontaires de compensation liant à la fois les enjeux de réduction des émissions de GES et la biodiversité.

Les activités de concessions mettent en œuvre, depuis de nombreuses années, des mesures compensatoires adaptées au contexte local ainsi que des suivis écologiques. Au sein de VINCI Autoroutes, la construction du contournement ouest de Strasbourg, d'une longueur de 24 km, s'accompagne d'un volume de mesures compensatoires et d'accompagnement significatif. Pour ce projet d'une emprise définitive de 278 ha, le volume de surface de compensation écologique totalise plus de 1 300 ha (dont 1 000 ha pour le déploiement de cultures favorables au hamster commun). En outre, ces mesures compensatoires sont réalisées au fur et à mesure de l'avancement des travaux et feront l'objet d'un suivi sur l'ensemble de la durée de la concession (cinquante-quatre ans). En 2020, 85 % d'entre elles ont déjà été menées avant même la mise en service de l'autoroute. Des mesures d'accompagnement sont par exemple mises en œuvre telles que des lâchers de plus de 1 000 hamsters communs, en vue de renforcer les populations actuelles.

VINCI Concessions porte également de nombreuses mesures compensatoires liées à ses infrastructures aéroportuaires ou linéaires. VINCI Concessions et LISEA se sont ainsi engagés dans un important programme de compensation environnementale sur le territoire traversé par la LGV SEA, et notamment la protection de 223 espèces et la mise en place de 3 800 ha de mesures de compensation environnementale et forestière le long de la ligne. Un programme a été élaboré en lien direct et en collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux concernés. Ainsi, LISEA crée, restaure et gère des sites naturels, avec trois enjeux principaux : localisation au plus près de l'impact, intégration dans des réseaux écologiques existants et mutualisation des espèces protégées sur un même site. À l'issue du comité interdépartemental de suivi des mesures de compensation environnementale de la LGV Tours-Bordeaux, qui s'est réuni le 25 novembre 2020, la préfecture de la région Nouvelle-Aquitaine a validé l'achèvement de la mise en œuvre des mesures compensatoires par LISEA. Elles feront l'objet d'un suivi sur le long terme par LISEA, jusqu'à la fin du contrat de concession en 2061. Pilotés par l'Observatoire environnemental de la LGV SEA, les suivis et les conclusions sont partagés avec les services de l'État et les acteurs concernés, et publiés sur le site Internet de LISEA. En Colombie, au cours de la dernière année, Vía 40 Express a planté près de 3 400 arbres indigènes dans le cadre de son programme de compensation environnementale et de reboisement.

En complément des actions menées par les activités de concessions, plusieurs entités de VINCI effectuent des compensations volontaires dans le but de compenser certaines de leurs émissions carbone, via des plantations d'arbres ou des restaurations de boisements, ou afin de contribuer à la reforestation de certaines zones dégradées. Sur l'île de Madagascar, qui perd 50 000 ha de forêts par an, Sogea-Satom a réalisé, entre 2019 et 2020, 8 000 plantations d'arbres, composées d'essences locales, à proximité du chantier de la rocade à Antananarivo, avec l'aide des collaborateurs, des autorités locales, ainsi que des associations. En Ouganda, en 2020, 16 000 arbres d'essences locales ont été plantés sur une réserve nationale gérée par la National Forestry Authority afin de compenser les émissions de carbone d'un projet et de restaurer la biodiversité à proximité du projet.

3.4.4 Solutions de protection des milieux naturels à destination des clients

Au-delà de la réduction de l'impact des activités du Groupe sur la biodiversité et les milieux naturels, les entreprises s'engagent dans le développement de solutions de protection, à différentes échelles et sur diverses thématiques.

• Réduction des nuisances et pollutions

Les entreprises de VINCI développent des solutions de mesure et de maîtrise des nuisances, notamment de la qualité de l'air en ville, pour des acteurs publics. C'est le cas d'Eurovia qui a conçu, dans le domaine des enrobés routiers, un procédé innovant de dépollution de l'air qui élimine les oxydes d'azote : le NOxer®. Adapté et couplé à des murs antibruit, il permet d'obtenir une double efficacité sonore et atmosphérique, en éliminant de 15 à 25 % de la pollution globale générée par le trafic et en réduisant jusqu'à 75 % les oxydes d'azote pour les riverains. Afin de réduire la pollution de l'air mais aussi des sols, VINCI Energies, est en mesure de proposer à ses clients des solutions visant à identifier, grâce à des drones, des fuites de différents fluides sur leurs complexes industriels.

Dans le but de réduire les nuisances acoustiques, en 2020, Altea (Agence lyonnaise travaux écrans acoustiques) et Urbalia, deux entités de VINCI Construction Terrassement, ont innové en proposant un concept d'écrans acoustiques aux fonctionnalités écologiques aptes à accueillir des habitats de biodiversité, dont le premier a été installé en décembre 2020. De son côté, VINCI Energies propose des solutions de lutte contre la pollution nocturne à ses clients en remplaçant les éclairages par des LED.

Plusieurs entités de VINCI proposent des solutions de dépollution à leurs clients (Cardem, Extract, etc.). Eurovia, via notamment sa filiale Mat'ILD, peut être amené à participer à des opérations d'évacuation de déchets et de dépollution. Cette année, les équipes sont ainsi intervenues à la demande de la Ville d'Aix-en-Provence (13) pour évacuer et trier les dépôts sauvages situés sur la zone naturelle du plateau de l'Arbois. Les équipes sont également intervenues, pour la Mairie d'Ensuès-la-Redonne, pour une autre opération contre les dépôts sauvages à l'occasion du World Clean-up Day. Des merlons, constitués de 300 t de matériaux stériles de carrière et de 300 t de terre végétale, issus de la valorisation de la ressource secondaire, ont ensuite été reconstitués pour empêcher tout nouveau dépôt.

• Protection de la ressource en eau

Plusieurs entités de VINCI développent des offres contribuant à préserver les ressources en eau douce. Par exemple, VINCI Construction Grands Projets propose une structure adaptée à la gestion et à l'optimisation des réseaux d'eau potable à l'international: Water Management International. Cette filiale a développé un débitmètre intelligent et connecté, permettant de surveiller, contrôler et réduire la consommation d'eau sur un chantier, une usine, une infrastructure ou encore un bâtiment. En 2020, VINCI Energies a développé un système d'irrigation intelligent pour la Ville de Florence, qui permet de réduire de 30 % les consommations d'eau pour l'arrosage des espaces verts. Enfin, le lab recherche environnement de VINCI et ParisTech mène des travaux sur la gestion des eaux pluviales en milieu urbain, qui ont permis de mettre en avant plusieurs solutions utilisables dans le cadre de l'agriculture urbaine et de la végétalisation des toitures, montrant que 65 % des eaux de pluie peuvent être retenues par des bacs de culture installés en toiture.

• Protection de la biodiversité

Devenue un métier à part entière, l'ingénierie environnementale se met également au service de la préservation des milieux naturels selon la démarche « éviter, réduire, compenser », mise en œuvre sur plusieurs projets du Groupe. VINCI compte plusieurs entreprises spécialisées en génie écologique (Cognac TP, GC3E ou Sethy, filiales d'Eurovia ; Equo Vivo, la marque de VINCI Construction Terrassement et VINCI Construction Maritime et Fluvial). Ces entités mènent des opérations de restauration écologique de milieux et de sols impactés par des travaux d'aménagement : plantation d'espèces locales, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, restauration de zones humides et de cours d'eau aux fonctionnalités écologiques dégradées, passes à poissons, arasement de seuils, etc.

Les équipes d'Equo Vivo, la marque de génie écologique de VINCI Construction Terrassement, travaillent plus spécifiquement à la limitation de la prolifération des espèces exotiques envahissantes, à la restauration de la dynamique de cours d'eau, à la restauration de zones humides et à la restauration des continuités écologiques. Sur cette dernière thématique, trois chantiers phares de restauration de trame bleue ont été réalisés en 2020 : une suppression de seuil à Roquebrune-sur-Argens (83) qui, en plus de la restauration de la continuité écologique aux espèces piscicoles et sédimentaires, a permis également d'améliorer la qualité de l'eau en diminuant l'effet plan d'eau à l'aval du seuil dans la zone érodée ; une construction de passe à poissons à Aspiran (34) ; ou encore la réalisation d'une rivière de contournement à La Jaille-Yvon (49) sur la Mayenne. Afin de lutter contre la prolifération des espèces exotiques envahissantes, Equo Vivo a lancé une thèse sur l'ensemencement en partenariat avec le lab recherche environnement et AgroParisTech.

VINCI Construction Maritime et Fluvial a également restauré la continuité écologique sur plusieurs projets en 2020, dont la Risle à Pont-Audemer, en créant les conditions favorables à la migration des espèces piscicoles et en intégrant la prévention des inondations, ainsi que l'aménagement d'une berge mixte pour le compte de Grand Port Maritime de Rouen, afin d'améliorer les qualités environnementales et les fonctions écologiques de la Seine, de ses berges et de ses annexes hydrauliques entre les communes de Poses et de Tancarville. L'entreprise contribue également à des projets environnementaux d'envergure comme le projet Marineff à Cherbourg qui vise à valoriser les écosystèmes côtiers de la Manche et à élaborer des infrastructures marines biomimétiques pouvant contribuer à améliorer l'état écologique des eaux côtières.

Eurovia dispose par ailleurs de nombreuses compétences en matière de génie écologique, qui permettent d'assurer la réalisation de ces travaux très particuliers ainsi que d'en garantir leur efficacité à long terme. Ainsi, Cognac TP ou Sethy réalisent de nombreux chantiers de génie écologique pour des mesures écologiques, pour certaines compensatoires, de grandes infrastructures (autoroutes, lignes à grande vitesse). À tire d'exemple, en 2020, Cognac TP est intervenu pour la réalisation d'aménagements compensatoires de treize sites différents (notamment la création et la restauration de la fonctionnalité de zones humides en tant que mares de substitution et d'attractivité) sur la LGV SEA.

• Développement de la nature en ville

Créé en 2017, Urbalia est le fruit d'un partenariat initié par AgroParisTech et VINCI au sein du lab recherche environnement pour favoriser la biodiversité et l'agriculture urbaine. Biodi(V)strict® est un outil de diagnostic et d'aide à la décision, issu de cette collaboration, qui permet de mesurer le potentiel biodiversité d'un projet d'aménagement en contexte urbain et périurbain.

Urbalia, qui a rejoint en 2020 VINCI Construction Terrassement, afin de compléter son offre d'aménagements en faveur de la biodiversité aux côtés d'Equo Vivo, accompagne les acteurs de l'immobilier pour créer des espaces favorables au renforcement de la biodiversité et à l'intégration de l'agriculture locale. Ces espaces plus résilients au changement climatique offrent un meilleur cadre de vie aux habitants et fournissent de nombreux services (rafraîchissement urbain, gestion des eaux pluviales, production locale, bien-être et santé). Étant assesseur du label BiodiverCity® et de la certification Effinature, Urbalia a accompagné en 2020 le projet de la ZAC du Madrillet à Rouen (Normandie) ainsi qu'une opération de 32 logements à Montreuil (Seine-Saint-Denis) dans l'obtention de certifications reconnues. Urbalia a également analysé la qualité écologique du patrimoine d'un bailleur social afin de formuler des axes d'amélioration.



Pour sa part, VINCI Construction France s'attache à redonner également toute sa place à la nature en ville ou au cœur des bâtiments, dès la phase de conception, par exemple via la réalisation de toitures végétalisées, comme la toiture de 740 m² du bâtiment tertiaire Diamant Vert du groupe MCGP (Besançon). L'entreprise a également participé en 2020 à la construction du projet Edison Lite à Paris, lauréat de l'appel à projets innovants « Réinventer Paris 1 », qui a l'ambition de proposer « un nouveau modèle d'habitat », favorisant les espaces partagés et le « retour à la nature ».

4. Plan de vigilance

Le présent chapitre du document d'enregistrement universel vise à répondre aux exigences de la loi française n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres en matière d'identification des risques et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de leurs activités, de celles de leurs filiales ou de celles des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elles entretiennent une relation commerciale établie.

4.1 L'organisation du Groupe, ses activités et sa chaîne de valeur

Les activités de VINCI visent la performance globale, c'est-à-dire une performance économique, sociale, sociétale et environnementale. Cette vision est indissociable du métier d'aménageur des territoires dont les réalisations s'inscrivent dans le long terme et qui ont un impact majeur sur les habitants. L'amélioration du cadre de vie des territoires est l'objectif commun poursuivi par les entreprises du Groupe, qui ainsi :

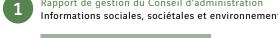
- contribuent à des projets d'utilité publique, au bénéfice des habitants du territoire ;
- sont proactives en proposant des solutions innovantes et les mieux adaptées aux besoins des clients et de la société;
- entretiennent un travail collaboratif en associant l'ensemble des parties prenantes autour d'un projet commun.

Par la nature et la diversité même de ses activités et de ses métiers, VINCI est avant tout un groupe multilocal. Qu'elles développent des activités de construction ou de concession d'infrastructures, les entreprises de VINCI sont implantées localement et produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage local. VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises, souvent de petite ou de moyenne taille, historiquement bien implantées dans leur territoire, attentives à contribuer de manière positive au développement de ce dernier. Dans la lignée de ses engagements, le Groupe s'attache notamment à favoriser le tissu entrepreneurial local et à maximiser les impacts positifs de ses projets.



Les entités du Groupe travaillent souvent en « mode projet » : elles réalisent des prestations de durée variable (de quelques semaines à plusieurs années), de taille et de nature différentes, avec divers partenaires et sous-traitants eux-mêmes mobilisés sur des durées variables. Ces projets mobilisent de quelques travailleurs à plusieurs milliers, dans des périmètres géographiques changeants, en tant que donneurs d'ordres ou, souvent, en tant que sous-traitants, avec des clients aux exigences et sensibilités hétérogènes quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, chaque projet s'inscrit dans un « écosystème » qui lui est propre et nécessite des actions ciblées et adaptées répondant à des enjeux opérationnels, sociaux et environnementaux spécifiques.

Autre caractéristique des métiers de la construction et des concessions: leurs opérations sont très souvent intégrées, c'est-à-dire qu'une partie importante de la chaîne d'approvisionnement est présente sur les sites de VINCI. Ainsi, quel que soit leur rang, les entreprises de soustraitance et les travailleurs temporaires interviennent directement sur les chantiers ou les sites d'exploitation du Groupe aux côtés de ses propres équipes. En ce sens, la chaîne d'approvisionnement fait l'objet de nombreux contrôles et est soumise à des règles communes. Les sociétés de sous-traitance et les entreprises de travail temporaire sont essentielles aux activités du Groupe du fait de leur nature cyclique et représentent un volume d'achats significatif. Aussi sont-elles intégrées de manière prioritaire à la démarche de progrès inscrite dans le plan de vigilance de VINCI. Les autres achats réalisés par le Groupe (comme les achats de matériaux, dont le béton ou le bitume, ou ceux liés à l'achat ou à la location de matériels de chantier, qui comptent parmi les principales catégories d'achats) sont également, par essence, principalement locaux et s'inscrivent souvent dans des circuits d'approvisionnement courts. Ils sont progressivement intégrés dans la démarche de vigilance du Groupe (voir paragraphe 2.2 : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 210).



d'achats de sous-traitance

Quels que soient leurs métiers et leurs projets, les entreprises de VINCI agissent pour le compte de clients publics (autorités publiques, collectivités, entreprises publiques, etc.) ou privés (promoteurs immobiliers, autres entreprises privées, etc.) qui commandent la conception ou la réalisation d'une infrastructure, ou en délèguent la gestion, la maintenance et l'exploitation. Elles interviennent dans le cadre de contrats et rendent compte en continu de leurs activités à leurs clients et, dans certains cas, aux bureaux de contrôle et autorités de régulation en charge du suivi et du contrôle des projets. Dans un secteur extrêmement concurrentiel, elles se conforment à leurs exigences et s'efforcent de diffuser les meilleures pratiques et de promouvoir l'innovation, y compris en matière sociale et environnementale, dans le respect du droit applicable et des engagements du Groupe. En ce qui concerne les projets conduits pour le compte d'autorités publiques, les conditions contractuelles intègrent de plus en plus souvent des volets sociaux et environnementaux qui font l'objet d'un reporting et de contrôles réguliers. Par ailleurs, au-delà des clients, les entreprises du Groupe opèrent au sein d'une chaîne de valeur faisant intervenir de nombreux acteurs (architectes, bureaux d'études, ingénieristes, autorités de régulation, autorités de contrôle, investisseurs, bailleurs de fonds, partenaires, État/collectivités, etc.). N'étant pas nécessairement en position de donneurs d'ordres, elles n'ont pas toujours le choix des prestataires, techniques et fournitures mobilisés ou utilisés.

C'est l'ensemble de ces paramètres que VINCI prend en compte dans la définition et le déploiement d'une démarche de vigilance qui soit pertinente et effective au regard de son modèle organisationnel, de sa chaîne de valeur et des enjeux de ses secteurs d'activité.

4.2 La gouvernance de la vigilance

Le plan de vigilance de VINCI, qui couvre l'ensemble des entités contrôlées par VINCI au sens de l'article L. 233-3 du Code du commerce, repose sur les engagements publiés dans le Manifeste, la Charte éthique et comportements et, plus généralement, sur les politiques du Groupe, propres à prévenir les risques sur les personnes et l'environnement et à promouvoir la mise en place de démarches de vigilance adaptées à chacun des trois domaines couverts par la loi.

Chacun de ces domaines dispose de ses propres instances de gouvernance au sein du Groupe.

· La gouvernance en matière de santé-sécurité

La politique santé-sécurité, réaffirmée par la déclaration commune sur les actions incontournables (https://bit.ly/3it1TmE), est animée par la coordination Santé-sécurité, placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. Cette déclaration, signée du président-directeur général de VINCI et du secrétaire du comité d'entreprise européen, fixe aujourd'hui le cadre de référence du Groupe, en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail, tous pôles, métiers et pays confondus.

La coordination Santé-sécurité regroupe les directeurs prévention des différents pôles du Groupe en vue de s'assurer de la bonne diffusion de la politique mise en œuvre dans toutes les activités et entreprises de VINCI. La coordination a ainsi pour mission de bâtir une culture de sécurité commune, notamment en favorisant l'échange des bonnes pratiques et le partage des retours d'expérience entre pôles, en évaluant les démarches existantes, en fiabilisant les indicateurs et en proposant de nouvelles voies de progrès, adaptées à chaque métier. La coordination s'appuie sur les clubs pivots Prévention et les plates-formes internes collaboratives pour faciliter la diffusion et le suivi des actions auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité. Ce dispositif opérationnel repose également sur un réseau de plus de 2 500 collaborateurs dans la fonction santé-sécurité du Groupe à travers le monde.

En 2020, trois réunions de la coordination Santé-sécurité ont notamment été organisées. Elles ont été, pour partie, consacrées au débriefing des accidents et évènements significatifs de chaque pôle ainsi qu'aux besoins en termes de ressources humaines de la filière. La coordination a également poursuivi son travail sur la maîtrise des risques majeurs et a engagé avec Leonard une démarche de développement de l'innovation en matière de santé et de sécurité au travail.

La politique santé-sécurité fait l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration. Début 2020, chaque pôle a présenté au comité Exécutif de VINCI sa politique santé-sécurité et ses résultats 2019. Par ailleurs, la santé-sécurité est au cœur du dialogue social engagé au sein du Groupe. Elle constitue un sujet incontournable de chaque réunion du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen, avec la présentation des indicateurs que sont le nombre d'accidents mortels, les taux de fréquence et les taux de gravité par périmètre géographique et par pôle.

La gouvernance en matière de droits humains

La politique de prévention des risques droits humains est diffusée à travers le Guide VINCI des droits humains, socle de la démarche du Groupe (https://bit.ly/38Yc9Ac). Une organisation et un dispositif d'animation et de suivi des mesures sont déployés afin de veiller à la diffusion des engagements et au déploiement de la démarche au niveau des entités de VINCI, de leurs projets et de leurs chantiers.

VINCI porte les enjeux droits humains au plus haut niveau. Le président-directeur général a ainsi réaffirmé en 2019 l'engagement du Groupe à améliorer le niveau de respect des droits humains et à intégrer ceux-ci dans la culture d'entreprise en signant, aux côtés de neuf autres hauts dirigeants français, la version française du Guide des droits humains à destination des PDG du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (https://bit.ly/390x8Vd).

Le sujet est piloté par la directrice des ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayé par un comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions. Dans un groupe au management fortement décentralisé, ce comité de pilotage, mis en place en 2015, constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et les métiers du Groupe. Chacun de ses membres est ainsi porteur de la démarche auprès de son comité de direction et en charge de la diffuser et de la déployer au sein de son pôle et de sa division. À chaque comité de pilotage, un point sur l'état d'avancement du volet droits humains du plan de vigilance est réalisé. Au niveau opérationnel, le dispositif repose ainsi en premier lieu sur la mobilisation de l'ensemble de la filière ressources humaines ainsi que sur celle des managers opérationnels, interlocuteurs clés dans l'organisation du Groupe et garants de ses engagements au niveau des entreprises et des projets.



La démarche est animée dans le Groupe par la direction de la Responsabilité sociétale, rattachée à la direction des Ressources humaines, qui accompagne les pôles et les divisions dans son intégration et son déploiement, élabore et développe les outils de cartographie et d'évaluation, réalise des évaluations, mène des actions de sensibilisation auprès des comités de direction et des collaborateurs, et assure le lien avec les autres directions, qu'il s'agisse des Achats, du Contrôle interne, de l'Éthique et de la Vigilance, de la Sûreté, de la coordination Santé-sécurité, etc. L'équipe est en contact régulier avec les parties prenantes externes concernées par le sujet pour travailler sur les enjeux identifiés, répondre à leurs interrogations et apporter des précisions sur les actions déployées dans le Groupe.

Par ailleurs, le déploiement de la politique droits humains fait l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration par la directrice des ressources humaines du Groupe et la directrice de la responsabilité sociétale. Celle-ci a eu lieu en novembre 2020.

• La gouvernance en matière d'environnement

La gestion des enjeux environnementaux de VINCI est portée au plus haut niveau de responsabilité par le comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration de VINCI, qui veille à leur intégration dans la stratégie du Groupe. En 2019, la prise de conscience de l'urgence climatique et environnementale s'est accélérée au plus haut niveau du Groupe, se traduisant par la définition d'une nouvelle ambition environnementale, sur la période 2020-2030, associant l'ensemble des entités de VINCI. Cette ambition porte sur les trois domaines que sont le changement climatique, l'économie circulaire et les milieux naturels, et la direction de l'Environnement anime son déploiement au sein des différentes entités. La direction de l'Environnement rapporte deux fois par an au comité Exécutif et trois fois par an auprès du comité d'entreprise européen, qui a fait de 2020 l'année de l'environnement. La direction de l'Environnement anime mensuellement les comités Environnement, composés des directeurs et responsables environnement des pôles, et le réseau environnement qui comprend plus de 750 correspondants.

La démarche de vigilance en matière environnementale est structurée par la direction de l'Environnement du Groupe qui s'appuie sur les ambitions environnementales communes aux pôles et aux entités de VINCI dans les trois domaines d'actions. Cette démarche est déclinée et suivie au sein de chaque entité, dans le cadre du modèle décentralisé du Groupe et avec l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain. Elle s'appuie sur les mesures et les procédés mis en place depuis de nombreuses années par les entreprises de VINCI pour éviter et réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement dans les pays dans lesquels elles opèrent. Les entités du Groupe définissent ainsi les procédures de prévention des risques pour leurs métiers. En particulier, elles élaborent leurs politiques environnementales en accord avec l'ambition environnementale du Groupe, mettent en œuvre les systèmes de management de l'environnement et construisent les standards et labels environnementaux internes.

Les chefs d'entreprise et dirigeants de filiales sont chargés d'assurer la conformité réglementaire et le déploiement des procédures de prévention des risques sur leur périmètre opérationnel en fonction de leurs activités et enjeux propres. Ils sont accompagnés par les correspondants du réseau environnement, qui agissent en qualité d'experts environnementaux.

Le volet environnement de la démarche de vigilance a fait l'objet d'une présentation et d'une discussion avec les membres du comité d'entreprise européen courant novembre 2019. Le 6 novembre 2020, Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI, et Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont signé les lignes directrices environnementales de VINCI (https://www. vinci.com/publi/manifeste/dir-env-2020-11-en.pdf). Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les entreprises du Groupe afin d'améliorer et adapter nos actions en faveur de l'environnement au plus près du terrain. L'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions correspondantes sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

• La gouvernance globale de vigilance

La direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe, notamment au regard de la *Charte éthique et comportements*. Cette direction, rattachée à la direction Générale du Groupe, a été créée le 1^{er} janvier 2018 (voir paragraphe 2.4 : L'éthique des affaires).

La mise en œuvre du plan de vigilance fait l'objet de revues régulières par le comité Éthique et Vigilance. Ce comité, composé de sept personnes, dont cinq sont membres du comité Exécutif, s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de lutte contre la corruption et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du Groupe. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et a tenu quatre réunions en 2020. Il rend compte annuellement de son activité au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

• L'implication du comité d'entreprise européen

En 2020, le plan de vigilance a continué à faire l'objet d'échanges avec les membres du comité d'entreprise européen et leurs suppléants. Trois réunions ont eu lieu, dont deux dans le cadre de la commission RSE du comité. Après un cycle dédié à l'environnement, un nouveau cycle de travail a été initié, fin 2020, avec cette commission sur le thème de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. Plusieurs thématiques sont abordées, dont les droits humains, le devoir de vigilance et la gestion du risque social dans la sous-traitance.

Il a été proposé aux membres de réagir au plan et à son contenu, notamment concernant l'identification des risques. Le plan a ainsi fait l'objet de présentations par thématique pour la deuxième année consécutive. De plus, Syndex, un cabinet d'expertise au service exclusif des représentants des salariés, est intervenu pour former les membres au contenu de la loi française sur le devoir de vigilance et les a accompagnés dans la revue du plan de vigilance de VINCI. Les retours sur le contenu du plan ont été positifs. Il a été décidé de poursuivre les échanges, et, à compter de 2021, il est prévu de se réunir une fois par trimestre. Par ailleurs, les membres ont indiqué souhaiter qu'une présentation du plan soit réalisée à l'avenir dans chaque pays.

4.3 La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes

Du fait des risques inhérents à ses métiers, VINCI a fait de la santé et de la sécurité au travail un enjeu prioritaire. La politique santé-sécurité du Groupe a pour objectif d'anticiper et de prévenir les risques en la matière, y compris les risques psychosociaux, d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail, et d'assurer le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Le Groupe vise également à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous

les collaborateurs, travailleurs temporaires et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation. C'est l'un des engagements du Manifeste VINCI publié en 2012. Une vigilance constante s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des outils, des techniques et procédés, des nouvelles technologies, etc. Aussi, au-delà des règles et des procédures, VINCI revendique le développement continu d'une culture de la sécurité pour tous, prenant en compte l'ensemble des risques liés à la santé-sécurité des personnes et diffusée à tous les niveaux de l'organisation.

En 2020, le réseau prévention santé-sécurité a été très fortement mobilisé dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire. Les mesures sont présentées dans le présent plan de vigilance, en page 251, et de manière plus détaillée dans le paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 190-193.

4.3.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification et de hiérarchisation des principaux enjeux de VINCI

L'approche en fonction des métiers et des pays a toujours été fondamentale dans la démarche d'identification et de prévention des risques liés à la santé-sécurité des personnes. Chaque pôle et chaque division établit une cartographie de ses risques majeurs sur la base de son expérience opérationnelle afin de déployer des mesures de prévention adaptées à ses métiers et contextes spécifiques. Sur chaque projet, une analyse des risques santé-sécurité est conduite en amont prenant en compte l'environnement de travail, les caractéristiques du projet considéré et ses spécificités techniques. Ces différents niveaux d'analyse sont fondamentaux pour construire des réponses adaptées aux enjeux opérationnels, projet par projet, métier par métier et pays par pays.

Au niveau du Groupe, un exercice de cartographie des risques majeurs a été mené en 2018 avec l'appui de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle (Icsi). Pendant plusieurs mois, l'Institut a conduit des entretiens avec les directeurs santé-sécurité des pôles et divisions de VINCI afin d'identifier les risques majeurs inhérents à leurs activités respectives et d'analyser les éléments de maîtrise de ces risques. Cette cartographie a permis de déterminer les risques majeurs les plus communs aux activités du Groupe.

· Les principaux enjeux

Cet exercice a abouti à l'identification des six principaux risques et types d'évènements redoutés majeurs, des plus communs à l'ensemble du Groupe aux plus spécifiques aux métiers des pôles et des divisions. La notion de risque majeur retenue par la coordination Santé-sécurité résulte de l'examen croisé, d'une part de la forte occurrence (réelle ou potentielle) d'un évènement et, d'autre part, de la gravité élevée (réelle ou potentielle) des conséquences. Il s'agit donc de l'éventualité que se réalise un évènement majeur qui aura des conséquences graves sur une cible (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). S'agissant de la notion de gravité, elle est appréhendée à partir de situations ou d'évènements avérés, mais également de ceux à haut potentiel de gravité, c'est-à-dire dont les conséquences auraient pu, dans des circonstances légèrement différentes, se révéler majeures.

Ces principaux risques sur la santé-sécurité des personnes sont les suivants :

Principaux risques	Types d'évènements redoutés majeurs	
	Collision par des équipements ou matériels en mouvement	
Risques liés aux masses en mouvement	Collision par des engins ou véhicules de chantier	
	Collision par des véhicules tiers	
	Heurt lié à la chute d'objets ou de matériels	
Risques liés à la chute d'objets ou de charges	Heurt lié à l'effondrement de l'ouvrage	
	Écrasement lié à la chute de charges suspendues	
Risques liés au travail en hauteur	Chute de hauteur	
	Électrocution	
Risques liés aux appareils sous tension ou sous pression	Projection de fluides sous haute pression	
	Projection de pièces mécaniques sous pression	
Risques liés aux outils mécaniques portatifs	Coupures et perforations par les outils mécaniques portatifs coupants	
Risques liés à la circulation routière	Accident de la route	

4.3.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

Les politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions de manière à être adaptées à leurs métiers, à leurs contextes géographique et opérationnel. Elles reposent sur des règles devant permettre d'anticiper toute situation prévisible, ainsi que sur la capacité des individus et des équipes à faire face aux situations imprévues grâce à l'expérience et à la formation. Elles sont mises en œuvre dans l'organisation, au plus près du besoin afin d'apporter les réponses les plus efficaces face aux situations à maîtriser. Les procédures établies ne marquent pas de différences entre les collaborateurs des entreprises du Groupe et les travailleurs temporaires et sous-traitants. Sur un même site, tous opèrent dans les mêmes conditions. Des plans d'action et des programmes d'audit dédiés portent ces politiques dont le contrôle est assuré par la chaîne hiérarchique et le réseau de responsables en charge de la santé-sécurité. La réalisation de visites ou d'audits sécurité par les opérationnels et les responsables prévention, tant auprès des structures et salariés de VINCI qu'auprès des chantiers confiés à des entreprises extérieures (appartenant au Groupe ou non), constitue un pilier de la politique de prévention. Le Groupe développe également la pratique d'audits croisés entre ses différentes entreprises et met fortement l'accent sur l'implication de ses managers dans la mise en œuvre des politiques et actions santé-sécurité.

À titre d'illustration de ces dispositifs, VINCI Construction Grands Projets dispose d'une cellule d'audit dédiée au sein de la direction Qualité, Sécurité, Environnement et Système d'information (DQSE-I). Le programme d'audit est défini annuellement par le comité de direction en fonction des priorités et des risques opérationnels. Chaque projet est audité par le siège tous les deux ans, pour garantir la conformité du système de management appliqué aux exigences fixées en matière de sécurité. Ces exigences s'appuient en particulier sur les normes en vigueur (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, etc.), les référentiels VINCI, VINCI Construction et VINCI Construction Grands Projets ainsi que les exigences contractuelles propres aux projets (plan de sécurité, cartographie des processus, contrat, exigences partenaires et autres parties intéressées, exigences légales et réglementaires, normes locales, etc.). La norme ISO 9001, qui est au cœur du référentiel d'audit, couvre tous les aspects liés à la gestion, à la sélection, au suivi et à l'évaluation des sous-traitants. En effet, les audits concernent l'ensemble d'un site et tous ses acteurs (y compris les sous-traitants, etc.). À l'issue d'un audit, les constats sont



partagés avec les responsables du projet concerné, et le rapport est diffusé à tous les niveaux hiérarchiques jusqu'à la direction Générale de VINCI Construction Grands Projets. À la réception du rapport d'audit, l'entité propose les actions à mettre en place pour répondre aux constats. Le suivi du plan d'action est réalisé conjointement par les responsables du projet et la cellule d'audit : c'est généralement le responsable QSE du projet qui informe l'auditeur de la mise en œuvre d'une mesure et qui apporte la preuve de sa réalisation. Un état des lieux périodique des réalisations et des tendances est également dressé. En 2020, et malgré la crise de la Covid-19, 16 audits, dont des audits internes menés par le siège, ont été réalisés, représentant trente-huit jours d'audit.

Les dispositifs d'audit en matière de santé-sécurité des entités du Groupe peuvent également reposer sur des certifications ajoutant, aux dispositifs existants, la conduite d'audits externes. Ainsi, VINCI Autoroutes s'est engagé dans une démarche de certification ISO 45001 « Santé et sécurité au travail ». Cofiroute est certifié depuis avril 2019, et la démarche est en cours chez ASF et Escota pour une certification au 1er semestre 2021. Dans ce cadre, ce sont une vingtaine d'audits (audits internes, audits à blanc ou audit de suivi de la certification) qui ont été organisés durant l'année 2020 sur la base d'un référentiel interne commun visant à répondre aux exigences de la norme. Ces audits permettent, par le biais d'auditeurs internes ou d'organismes externes, d'analyser une série de thèmes au regard de leur niveau de maîtrise et de maturité, et d'identifier les points forts, les axes de progrès ou les éventuelles nonconformités. Ces audits sont suivis de revues opérationnelles en régions et d'une revue de direction en central, à l'occasion desquelles sont fixés les éventuelles actions correctives et les objectifs à venir. Les sujets couverts par ces audits comprennent notamment : la politique de l'entreprise ; l'engagement de la direction et de toute la chaîne managériale ; la participation des salariés ; les actions de formation et de sensibilisation ; la préparation et l'organisation du travail ; la gestion des matériels, équipements et produits ; la prévention des risques pour les entreprises extérieures ; la conformité réglementaire ; ou encore la gestion des évènements accidentels.

Certifications en matière de santé-sécurité chez VINCI en 2020 :

- VINCI Construction : 51 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 48 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001 et 13 % du chiffre d'affaires certifié MASE-UIC.
- VINCI Energies : 36 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 23 % du chiffre d'affaires certifié OHSAS 18001, ILO, LSC, VCA ou SCC et 7 % du chiffre d'affaires serait certifié MASE-UIC.
- Eurovia : 46 % du chiffre d'affaires de l'activité travaux certifiés OHSAS 18001.
- VINCI Autoroutes: Cofiroute a été certifié ISO 45001 en avril 2019, et ASF et Escota ont engagé la démarche avec un objectif de certification courant 2021.
- VINCI Concessions : 30 % des entités ont fait certifier leur système de management de la santé et de la sécurité au travail selon les normes OHSAS 18001 ou ISO 45001, ou bien selon un référentiel sécurité lié au métier (LISEA et MESEA).

Ainsi, des dispositifs d'évaluation et d'audits existent à l'échelle de chaque pôle et de chaque division. De même, les projets, sites d'exploitation et chantiers disposent, à leur niveau, d'un système de management, et donc d'un mécanisme de contrôle de son application pour les aspects santé-sécurité. Ce système est nourri par l'analyse des risques conduite initialement sur tous les sites du Groupe et révisée régulièrement.

Les dispositifs d'audits santé-sécurité dans les pôles de VINCI

- Politique, dispositif, programmes d'audits internes spécifiques et département santé-sécurité dédié en place dans chacun des pôles du Groupe.
- Conduite d'audits santé-sécurité au niveau des chantiers et sites d'exploitation par les responsables de la filière santé-sécurité à différents niveaux de l'organisation (plus de 2 500 collaborateurs dans la filière) ainsi que par les équipes des départements en central.
- Développement de la pratique d'audits croisés entre entreprises.
- Développement continu de démarches de certification dans le Groupe (ISO 45001, MASE, etc.).
- Implication des managers des entreprises dans les résultats des audits et les actions de progrès à mener.
- Intégration de l'ensemble des intervenants présents (collaborateurs de VINCI, travailleurs temporaires, sous-traitants, etc.) : les audits concernent la gestion de la sécurité sur les sites et les chantiers.

4.3.3 Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

Pour chaque site et chantier dont les entreprises de VINCI contrôlent l'exécution des travaux, le socle de règles communes s'applique à tous, qu'il s'agisse des collaborateurs, des travailleurs temporaires ou des personnels des sous-traitants. Le cas échéant, les entités du Groupe accompagnent leurs sous-traitants et les entreprises de travail temporaire dans leur démarche d'amélioration. Cet accompagnement se réalise principalement sur le site d'exploitation ou le chantier.

a. Des actions définies et menées au niveau global

• La politique santé-sécurité du Groupe et son cadre de référence applicable à tous

La politique santé-sécurité du Groupe, notamment évoquée dans la *Charte éthique et comportements* et dans le Manifeste VINCI, a été renforcée avec la signature d'une déclaration commune par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entre-prise européen. Cette déclaration fixe le cadre de référence du Groupe en présentant des actions incontournables et fondamentales en matière de santé-sécurité au travail. Elle est disponible en 21 langues et accessible sur le site Internet de VINCI (https://bit.ly/3it1TmE). Fruit d'un dialogue social constructif et régulier, la déclaration s'inscrit dans une démarche de progrès devant fédérer l'ensemble des collaborateurs en faveur de la promotion de la culture sécurité de VINCI. Cette large communication marque un engagement et une bonne visibilité sur le sujet au plus haut niveau de management du Groupe. Par ailleurs, la détermination de la partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général de VINCI intègre des critères relevant de la responsabilité sociale et environnementale, dont des indicateurs liés aux résultats en matière de santé-sécurité.

La déclaration conjointe rappelle les lignes de force de la politique santé-sécurité de VINCI, définit les actions et mesures à mener sur tous les sites du Groupe et prévoit le suivi des résultats.

01Analyse des risques

02 Équipements de protection

03Procédures, modes opératoires et organisation du travail

04Sensibilisation
et formation à la sécurité

Au niveau opérationnel, il est requis d'analyser le plus en amont possible les risques spécifiques de toute situation de travail sur chacun des sites du Groupe et, en fonction de cette analyse, d'intégrer les mesures de prévention idoines dans les procédures et modes opératoires. Chaque entité doit s'assurer de la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés à chaque situation de travail et de la compréhension, par chaque travailleur, des risques liés à sa situation et des mesures à mettre en place pour les maîtriser. L'organisation du travail sur site doit, elle aussi, favoriser la sécurité et la protection de la santé des collaborateurs.

Les représentants du personnel doivent être associés aux actions à mettre en œuvre, notamment dans la prévention des accidents du travail et des risques professionnels, et pouvoir être forces de proposition. Enfin, la sensibilisation et la formation à la santé-sécurité sont des actions indispensables pour favoriser la prise de conscience de tous les acteurs dans ce domaine. Les collaborateurs doivent être formés, pendant leurs heures de travail, et recevoir plus spécifiquement des instructions et explications explicites liées à leur poste ou à leur mission. Les modes opératoires et règles de sécurité doivent être connus et respectés, et les matériels, outils et équipements de protection doivent être utilisés conformément à leur destination et portés correctement.

1 598

comités santé-sécurité et conditions de travail au sein du Groupe en 2020 (contre 1 542 en 2019)

Cet ensemble de règles s'applique à tous chez VINCI, dans tous les métiers, dans toutes les entreprises et dans tous les pays où le Groupe est présent. Chacun des pôles décline et met en œuvre une politique santé-sécurité au plus proche de ses enjeux, dans le respect de ce cadre global.

b. Des référentiels et actions spécifiques déclinés dans les pôles du Groupe, au plus proche des enjeux

Les pôles et divisions définissent des référentiels propres à leurs métiers, lesquels irriguent l'ensemble des entreprises de leur périmètre. Chaque entité dispose de plusieurs niveaux de référentiels, celui du Groupe, celui de son pôle, celui de sa division, celui de l'entité elle-même. Ces référentiels se complètent et se cumulent pour répondre de la manière la plus adaptée aux enjeux d'un métier, d'une activité ou d'un contexte d'opération. C'est sur la base de ces référentiels que sont bâties les actions de prévention qui sont intégrées dans les procédures, les modes opératoires ainsi que dans l'organisation du travail et, que sont conduits les audits des sites et des chantiers. Ces référentiels s'inscrivent dans des démarches d'amélioration continue et sont régulièrement revus. Quel que soit le pôle, une attention particulière est portée à la prévention des risques majeurs, avec l'objectif, pour tout évènement lié à ces derniers, de conduire une analyse des causes profondes ou racines afin d'améliorer, de manière continue, les actions de prévention des accidents graves ou à haut potentiel de gravité, et de bâtir une culture forte de la sécurité, partagée par tous.

Ainsi, chez VINCI Construction, la diffusion d'une culture commune de la sécurité s'appuie sur le schéma « Produire en sécurité », qui s'applique sur tous les chantiers, partout dans le monde. Cette approche méthodologique structurante vise à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet. Elle démarre dès la phase de conception de l'ouvrage avec la démarche Safety In Design pour intégrer le plus en amont possible les contraintes sécurité dans les procédures d'exécution. Elle se poursuit ensuite par le pre-task qui réunit les équipes méthodes et les équipes chantier pour s'assurer que les procédures d'exécution transmises sont opérationnelles et prennent en compte les risques réels et impératifs sécurité de la phase de travaux. Pendant les travaux, tous les jours à la prise de poste, chaque chef d'équipe organise une réunion pre-start avec les compagnons pour s'assurer de la bonne compréhension des opérations à réaliser et des mesures de prévention à appliquer. Le schéma incite également chacun à s'arrêter en cas d'incompréhension ou de changement susceptible de présenter une situation jugée dangereuse afin d'en alerter sa hiérarchie. Dans la plupart des entités, ce schéma structurant est accompagné de règles d'or qui fixent le cadre sécurité des pratiques à respecter par l'ensemble du personnel pour éviter les risques majeurs. Chez Eurovia, la politique prévention santé-sécurité s'appuie sur des référentiels métiers et pays. Un vaste plan d'action 2020-2021 a été établi pour renforcer les systèmes de gestion en vue d'accroître la maîtrise des risques majeurs et afin de donner une nouvelle impulsion à la politique de sécurité. Ce plan d'action, en cours de déploiement, a été nourri par l'enquête relative à la perception du climat santé-sécurité, à laquelle plus de 33 000 collaborateurs ont répondu en 2019, et par les ateliers animés lors de la Journée internationale de la prévention, organisée en 2019, pour en partager les résultats et réfléchir, avec l'ensemble des collaborateurs, aux axes d'amélioration. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action structurant, piloté par la direction Prévention santé-sécurité, les risques majeurs propres aux activités du pôle et à ses pays d'opération sont réaffirmés, de même que les mesures de prévention associées. Ce travail est également alimenté par l'analyse des causes profondes faisant suite à des accidents et presque-accidents, par les visites sécurité effectuées par le réseau QSE et par les visites managériales. À l'issue de ce travail, les référentiels pays et métiers ainsi que les procédures de travail sont mis à jour, et chaque choix est justifié auprès de la direction Prévention santé-sécurité d'Eurovia. De même, au niveau national, un plan d'action dédié à la sécurisation des activités des sous-traitants et autres intervenants externes sur les sites et chantiers est établi. Par ailleurs, chaque pays a réaffirmé des règles d'or répondant aux risques majeurs. Enfin, les attendus en matière de santé-sécurité, par niveau hiérarchique, du directeur à l'ouvrier, conditions d'une culture sécurité par et pour tous, sont également revus. Ces évolutions vont de pair avec des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation afin de les diffuser et de permettre leur appropriation par les collaborateurs à tout niveau.

Enfin, des plans d'action spécifiques ou référentiels propres à un enjeu majeur sont également établis. Ainsi, face au constat qu'en moyenne un véhicule en intervention se fait heurter chaque semaine sur son réseau, VINCI Autoroutes a lancé, début 2020, un nouveau plan d'action ambitieux qui s'articule autour de plusieurs axes, notamment : un suivi statistique détaillé des heurts de fourgons, une évolution des procédures et des matériels, et une information des usagers du réseau. Un comité de pilotage de ce plan d'action a été



mis en place, et des points d'avancement sont faits régulièrement en comité directeur de VINCI Autoroutes. Par ailleurs, dans le cadre de son programme d'action en faveur de la conduite responsable, la Fondation VINCI Autoroutes a déployé des supports de formation et des campagnes de sensibilisation à destination du grand public et des professionnels de la route pour leur rappeler les mesures de prévention à adopter pour éviter des accidents dramatiques et protéger les personnels intervenant sur le réseau. La Fondation a également engagé des actions avec des partenaires externes en charge de la formation à la conduite, dont l'École de conduite française, Codes Rousseau, ou encore des éditeurs de supports de formation à l'attention des auto-écoles et camion-écoles.

Chez VINCI Concessions, la politique sécurité est portée par un comité Sécurité qui se réunit deux fois par an, sous la présidence du directeur général. Chaque entité est responsable de sa propre organisation, en accord avec la politique du Groupe, les partenaires locaux et les lois des pays d'opération. Le département sécurité du siège réalise des audits sécurité en tant que de besoin, et participe à l'intégration des nouvelles entités qui rejoignent l'une des trois business lines (VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Railways) en mettant en place des formations ciblées sur le management afin de promouvoir la culture sécurité de VINCI Concessions. VINCI Concessions intègre dans son organisation l'ensemble de ses sous-traitants, aussi bien pendant les phases de construction que d'exploitation.

• L'implication des collaborateurs et des instances représentatives du personnel

Dans le prolongement de la déclaration commune santé-sécurité du Groupe, les politiques de prévention des pôles et divisions affirment l'importance de la participation des salariés et de leurs représentants. Ceci se concrétise par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux sur des thématiques liées à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, et donc de la performance globale des entreprises du Groupe. Ce dialogue social se déroule à chaque niveau d'organisation de VINCI. En 2020, 33 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe (contre 29 en 2019).

Par ailleurs, afin de renforcer l'implication des représentants du personnel et leur permettre d'exercer efficacement leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, des formations spécifiques sont mises en place. En 2020, Eurovia a ainsi souhaité saisir l'opportunité de la nouvelle organisation du dialogue social en France, où il emploie plus de 24 000 collaborateurs, pour renforcer le rôle et les compétences des membres des comités sociaux et économiques (CSE). Dans ce cadre, Eurovia a fait appel à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) afin de déployer et d'animer auprès de tous les membres de ses CSE (titulaires et suppléants) une formation de cinq jours, en co-animation avec le réseau qualité, prévention et environnement d'Eurovia. Au total, cela représente plus de 1 100 personnes formées à la prévention des risques professionnels. La formation a été personnalisée pour être en parfaite adéquation avec la réalité du terrain des membres des CSE d'Eurovia et de ses filiales. Ainsi, des risques spécifiques aux activités de chaque corps de métiers ont par exemple été ajoutés au programme. La formation intègre aussi des séquences de Préven+, outil 3D interactif développé en interne par Eurovia.

• Les actions continues et ciblées de sensibilisation et de formation de tous

Chaque métier possède sa boîte à outils et mène au quotidien des actions de sensibilisation, à travers des formats tels que les pre-start meetings, les pre-task meetings, les quarts d'heure sécurité, etc. Ces actions fédératrices pour la plupart des métiers permettent de rappeler au quotidien les règles de sécurité de base, d'expliquer les modes opératoires, d'intégrer l'environnement de travail et d'y associer les collaborateurs ainsi que les travailleurs temporaires et sous-traitants. Elles sont animées par les responsables HSE avec le soutien visible de l'encadrement du chantier ou du site. De nombreuses actions de formation et de sensibilisation sont spécifiques aux enjeux de chaque métier : formation sur les travaux en hauteur ou à la conduite de véhicules, focus sur les risques de blessures aux mains, etc. L'innovation est également au cœur de ces démarches de formation dans l'optique constante d'amélioration de leur efficacité et d'adaptation aux métiers et à leurs évolutions. Par exemple, l'outil Alive on Site, développé au sein de VINCI Construction, consiste à filmer, avec l'accord du personnel, une activité sur le chantier et à la visionner ensuite avec l'équipe en charge afin d'identifier les comportements à risques et les bonnes pratiques, en toute bienveillance. Cet exercice interactif, qui se déroule sur une journée ou une demi-journée, est animé par un animateur sécurité, le plus souvent extérieur au chantier pour faciliter la prise de parole et l'échange. L'objectif est de partager les points de vue pour faire naître une prise de conscience individuelle et collective des risques. Par ailleurs, depuis 2020, VINCI Construction organise des sessions d'échanges périodiques avec son personnel pour restituer ses accidents et évènements majeurs et ainsi partager les mesures correctives mises en place par l'organisation pour éviter que de telles situations se reproduisent. Qu'elles soient réalisées à distance sous forme de webinaire ou sur le terrain sous forme de réunion d'équipe chantier, ces sessions privilégiées permettent de sensibiliser le personnel aux risques inhérents à ses activités tout en développant un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise.

38 %des heures de formation dispensées en 2020 ont concerné la santé-sécurité

Parallèlement à la formation des collaborateurs sur site, des programmes de formation pour les managers et les dirigeants ont été développés dans la plupart des métiers du Groupe afin de renforcer la culture de la sécurité de l'encadrement. Chez VINCI Construction, le programme Manager par la sécurité, lancé en mai 2017, a déjà concerné, à fin 2020, plus de 4 500 managers, sur une cible de 6 000 managers dans le monde. Il est organisé autour de cinq actions fédératrices, dont la première est l'évaluation du niveau de culture sécurité des managers préalablement à leur entretien annuel. Ce programme s'articule autour des facteurs organisationnels et humains de la prévention et vise à soutenir les managers des entités dans le développement d'une culture juste et à mieux appréhender les causes racines des accidents pour en renforcer la prévention. De même, des visites managériales sur les chantiers sont régulièrement organisées dans toutes les entités du Groupe. Enfin, la santé-sécurité figure à l'ordre du jour des réunions de direction.

Au niveau du Groupe, la Safety Academy de l'Institut pour une culture de la sécurité industrielle (Icsi) est en cours d'intégration dans la plate-forme d'e-learning VINCI Up!, qui délivre des modules spécialisés, accessibles à tout moment, à tout collaborateur. Au total, ce sont plus de 490 contenus de formation relatifs à la santé-sécurité qui sont mis à la disposition des collaborateurs, représentant 12 % du total du catalogue. Les centres de formation des pôles délivrent notamment, quant à eux, des formations techniques et pratiques

liées aux métiers. Enfin, les entreprises du Groupe travaillent de concert avec les fédérations professionnelles ou encore les centres et écoles de formation du secondaire ou du supérieur, notamment sur l'intégration des enjeux de sécurité dans les métiers.

• L'organisation d'évènements mondiaux dédiés à la santé-sécurité

L'organisation d'évènements dédiés est un levier important pour mobiliser les compétences, rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous, et enraciner la culture sécurité dans toute l'organisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, partenaires et parties prenantes. L'intégration du personnel temporaire et des sous-traitants, mais aussi des clients, dans les actions de formation et de sensibilisation à la sécurité continue à se développer.

Ainsi, des évènements mondiaux sont mis en place régulièrement par les différents pôles et divisions, tels que la Semaine internationale de la sécurité organisée chaque année, depuis 2014, par VINCI Construction, au bénéfice de ses 70 000 collaborateurs, dans l'ensemble de ses entreprises et de ses chantiers partout dans le monde. Chaque année, l'évènement est axé sur un thème clé avec des messages forts de la direction et la participation de tous les collaborateurs et compagnons. Les partenaires, les travailleurs temporaires, les sous-traitants et les clients sont également associés et mobilisés dans le cadre de ces évènements. Diverses actions et initiatives sont déployées tout au long de la semaine : conférences, ateliers, formations, mises en situation, etc. En 2019, la Semaine avait mobilisé les équipes autour du thème « Sachons dire STOP! », cinquième étape du schéma structurant Produire en sécurité de VINCI Construction, soit le droit et le devoir de stopper une situation jugée dangereuse. En 2020, le fil conducteur a été « l'identification et le partage des risques majeurs » avec pour mot d'ordre « Je prends conscience des risques majeurs, je les partage, ensemble, nous sauvons des vies ».

En novembre 2020, VINCI Concessions a également organisé une Semaine internationale de la sécurité commune à ses trois métiers (VINCI Airports, VINCI Highways et VINCI Railways), sur le thème « Safe together ». L'ensemble des 90 entités opérationnelles, y compris les sièges sociaux, réparties dans 21 pays ont organisé des activités dédiées à la sécurité et à la santé, avec un « fil rouge » consacré à l'analyse des accidents à hauts potentiels. Cet évènement a réuni plus de 30 000 collaborateurs et partenaires autour de la santé-sécurité. À cette occasion a été lancé Dokit, le nouvel outil de partage des bonnes pratiques et de flashs sécurité, qui permet d'échanger ces données en temps réel. De nombreuses filiales de VINCI proposent également des challenges internes pour récompenser des initiatives en matière de santé et de sécurité.

• Les actions de prévention des risques chez les sous-traitants et dans les agences de travail temporaire

Au niveau du Groupe, la *Charte relations sous-traitants* de VINCI (https://bit.ly/35TCTQD) rappelle l'importance que le Groupe accorde à la sécurité, que ce soit pour ses propres collaborateurs ou les employés des sous-traitants. De nombreuses entreprises du Groupe ont mis en œuvre des contrats types spécifiques avec leurs sous-traitants. Leur dénominateur commun est l'objectif « zéro accident », assorti de clauses particulières concernant un certain nombre de mesures incontournables telles que le port des équipements de protection individuelle, la déclaration des accidents du travail ou une information permanente sur l'évolution des risques sur chantier.

Si les travailleurs temporaires et ceux des sous-traitants sont intégrés au système de management de la sécurité des sites et des chantiers, des actions spécifiques sont également développées à leur endroit, dans certains cas en lien avec les fédérations professionnelles. En France, par exemple, une formation sécurité de deux jours, assortie d'une évaluation, est proposée aux intérimaires pour leur délivrer le Passeport sécurité intérim (Pasi). Ce dernier repose sur un cahier des charges référençant les fondamentaux de la sécurité devant être acquis par les intérimaires avant de commencer une mission sur un chantier. Le Pasi, créé par VINCI Construction France suite au constat d'une sinistralité accrue sur la population des collaborateurs intérimaires par rapport au personnel permanent, a finalement été étendu à l'ensemble de la profession. Cet élargissement a permis d'augmenter le nombre d'organismes de formation capables de délivrer la formation, au-delà des centres Cesame de VINCI Construction France, et donc de couvrir un plus grand périmètre géographique et d'accroître significativement le nombre de sessions.

Par ailleurs, concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place un contrat-cadre, servant à leur référencement, notamment au travers de critères liés à la santé-sécurité. L'entreprise doit par exemple partager ses résultats en matière de santé et de sécurité et démontrer l'existence d'une culture sécurité, notamment à travers la formation des personnels. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire pour les entreprises du Groupe. Au cas par cas, des plans de progrès par entreprise, en termes de qualité de service et de sécurité, ont été établis et contiennent des mesures visant à améliorer la sécurité des personnels intérimaires. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès des personnels intérimaires, la restitution des actions de prévention, sensibilisation et formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels (carte BTP, Pasi, etc.).

23 %

des entreprises de travail temporaire consultées dans le cadre de référencement en vigueur ont été exclues sur la base d'exigences RSE

• Les dispositifs prévention santé-sécurité dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire et tout au long de cette année, l'encadrement et les collaborateurs de la fonction santé-sécurité ont été fortement mobilisés pour définir et mettre en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la continuité des activités en toute sécurité pour les salariés et les parties prenantes (usagers, clients, personnels extérieurs, etc.), avec la particularité, chez VINCI, d'un grand nombre de postes non « télétravaillables » et, dans certains cas, de la nécessaire continuité, même en temps de confinement, de missions essentielles dont certaines filiales du Groupe ont la charge (exploitations autoroutière et aéroportuaire, maintenance énergétique, chantiers jugés essentiels, etc.).

Le travail engagé a notamment couvert :

- l'analyse des situations et des postes de travail, et la prise en compte individualisée de la situation des personnels à risque;
- l'adaptation des procédures de travail intégrant de nouveaux modes opératoires adaptés à la situation ainsi que de l'organisation du travail dans les agences et sur les sites et chantiers ;

- 1
- l'aménagement des locaux et la fourniture d'équipements de protection individuels et collectifs adaptés ;
- la formation et la sensibilisation des collaborateurs. Sur ce socle d'actions, les équipes ont à la fois travaillé sur la pédagogie autour des gestes barrières et des nouvelles règles à intégrer et à respecter, ainsi qu'à maintenir un haut niveau de communication sur des risques conventionnels afin d'éviter que les actions de prévention autour du coronavirus ne fassent baisser la vigilance sur ces derniers ;
- la mise en place de cellules de soutien psychologiques et la formation de l'encadrement à la prévention des risques psychosociaux;
- la généralisation de « référents Covid » pour accompagner l'encadrement et les collaborateurs ainsi que les intervenants extérieurs dans la mise en place des mesures sur les sites et les chantiers, et pour faire remonter les informations terrain et les adaptations nécessaires ;
- l'instauration d'instances de gouvernance pour suivre la situation au quotidien et piloter la mise en place des actions.

Les entreprises du Groupe se sont attachées à associer les collaborateurs et les représentants du personnel à la mise en place des mesures, et à travailler en lien avec les acteurs des filières et les organismes professionnels dans le respect des recommandations et exigences établies par les différentes autorités des pays dans lesquels VINCI opère. Un descriptif plus détaillé et illustré des dispositifs et mesures appliqués est présenté dans la partie dédiée aux informations sociales (voir paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 190-193).

4.3.4. Des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

La déclaration commune signée en 2017 par le président-directeur général de VINCI, M. Xavier Huillard, et le comité d'entreprise européen rappelle que toute situation de danger imminent pour la santé-sécurité constatée par les collaborateurs doit être signalée immédiatement à l'employeur ou au supérieur hiérarchique compétent et qu'aucun salarié ne peut se voir reprocher un tel signalement. De même, selon les contextes d'opération, les salariés peuvent recourir à des mécanismes tels que le droit de retrait, à partir du moment où ils pensent être face à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ainsi, il existe une incitation managériale forte aux signalements et alertes des dangers. Afin de faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations et accroître leur partage, les pôles et divisions développent et diffusent de nouvelles applications numériques permettant de signaler les situations à risques et les presque-accidents.

Une application commune aux sociétés de VINCI Autoroutes, du nom de MoveSafe, a été lancée en mai 2019. Elle permet aux collaborateurs de faire remonter de façon digitale toute information sur une situation dangereuse ou de presque-accident. Ce sont plus de 3 000 contributions qui ont été recueillies chaque année, permettant ainsi de faire progresser la sécurité au sein de l'entreprise avec la participation de tous les collaborateurs. Cette application a récemment évolué pour permettre des remontées d'incidents relatifs à l'environnement, à la qualité et à la diversité. Par ailleurs, des groupes locaux de prévention sont constitués chaque trimestre dans les directions régionales. Composés de salariés représentatifs de l'ensemble des filières, ils permettent d'aborder, au plus près du terrain, les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Chez VINCI Energies, l'application Safety Up, développée en dix langues et déjà téléchargée par plus de 16 000 collaborateurs, permet non seulement la remontée des situations à risques, mais également le partage de bonnes pratiques et de flashs d'information. Cette application a été conçue comme un outil de sensibilisation, géré à la fois en central et au niveau de chaque entreprise pour un fonctionnement de proximité, associant l'encadrement, et pour un partage de messages propres à chaque entreprise. En 2020, l'application a évolué avec de nouvelles fonctionnalités, dont la mise à disposition de quarts d'heure sécurité. Il s'agit à ce jour de la première application « terrain » téléchargée au sein de VINCI Energies. Un webinar de présentation des nouvelles fonctionnalités a été organisé en novembre 2020.

Enfin, en 2020, l'application Watch de VINCI Construction, accessible à tout collaborateur, qui facilite la remontée des situations à risques ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers grâce aux smartphones, a été interfacée à BeSafe, la solution de consolidation QHSE globale au niveau de VINCI Construction. BeSafe est un outil commun de gestion et de reporting des évènements sécurité, capable de garantir la traçabilité, la fiabilité et le partage de l'information. Il vise à simplifier le quotidien des utilisateurs et à mettre des mesures appropriées face aux risques majeurs de l'entreprise. Les principales récurrences sont analysées afin d'identifier les actions correctives à mettre en place. De même, une démarche systématique de recherche des causes profondes est déployée sur l'ensemble des évènements à haut potentiel de gravité. Cet outil permet de visualiser les résultats en direct à tous les niveaux de l'organisation, pour un pilotage global.

4.3.5 Compte rendu du déploiement et de l'efficacité des mesures mises en œuvre

• Indicateurs de suivi en matière de santé-sécurité

Les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet de présentations au niveau des comités de direction des pôles et divisions, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats et de renouveler l'engagement de la direction. Ainsi, chez VINCI Autoroutes, le suivi des indicateurs clés est réalisé tous les quinze jours par le comité de direction. Par ailleurs, dans le cadre de la certification ISO 45001, des revues de direction sont organisées annuellement en vue d'analyser les résultats obtenus et d'identifier les objectifs futurs. Chez VINCI Concessions, un outil de reporting centralisé des statistiques relatives à la sécurité est administré en continu par le département sécurité et intègre toutes les entités avec leurs sous-traitants, y compris celles qui ne sont pas consolidées financièrement. Chaque mois sont produits des tableaux de bord sécurité spécifiques pour chaque métier permettant d'analyser l'évolution des résultats. Chez VINCI Construction, le réseau des préventeurs de l'ensemble du périmètre se réunit une fois par trimestre en présence des directions de chaque division. Au niveau du Groupe, en plus de la direction Générale, des présentations sont notamment réalisées auprès du comité Stratégie et RSE, du comité des Rémunérations et du comité des Nominations et de la Gouvernance du Conseil d'administration pour les besoins liés à l'évaluation managériale, et du Conseil d'administration lui-même.

Le suivi de proximité effectué par le Groupe, ses pôles et ses divisions peut entraîner la commande d'audits auprès de tiers externes, en particulier en cas de dégradation d'un indicateur clé. Les données sécurité concernant les travailleurs temporaires et les sous-traitants sont par ailleurs de plus en plus intégrées aux indicateurs de pilotage de la performance du Groupe en matière de santé-sécurité. L'écart constaté entre le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs intérimaires et celui des collaborateurs de VINCI s'analyse au regard des postes occupés, des acquis sécurité, de l'expérience et des savoir-faire techniques. Le reporting des accidents du travail des intérimaires délégués dans les entreprises de VINCI permet de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention.

Principaux indicateurs de suivi :

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI $^{(1)}$: 5,32 en 2020 (5,9 en 2019 et 7,08 en 2015) ; personnels intérimaires : 14,09 en 2020 (16,24 en 2019 et 12,71 en 2015).
- Taux de gravité des accidents de travail (collaborateurs VINCI)(*): 0,43 en 2020 (0,38 en 2019 et 0,51 en 2015).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2020 sans accident du travail avec arrêt : 75 % (72 % en 2019 et 71 % en 2015).

Définitions :

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000)/nombre d'heures travaillées.
- Taux de gravité des accidents du travail : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000)/nombre d'heures travaillées.

(*) Ces indicateurs ont été revus avec un niveau d'assurance raisonnable par un organisme tiers indépendant.

• Suivi spécifique des évènements à haut potentiel de gravité et procédure d'alerte sur les accidents mortels

Les métiers de VINCI exposent les collaborateurs et les intervenants sur ses sites et chantiers à des risques à haut potentiel de gravité. Tout accident fait l'objet d'une notification immédiate à la direction Générale de VINCI et d'une enquête méthodique et approfondie. Une analyse détaillée, en lien avec toutes les parties concernées, est réalisée et une restitution au président-directeur général de VINCI, aux membres du comité Exécutif concernés et à la directrice des Ressources humaines du Groupe est faite. La restitution comprend un descriptif détaillé des circonstances, les explications et analyses des causes, et les actions correctives mises en place. L'objectif est de s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont prises et partagées dans le Groupe pour améliorer les dispositifs de prévention et éviter autant que possible qu'un accident ne se répète dans des circonstances similaires. Les membres du bureau du comité d'entreprise européen sont également informés et associés et reçoivent une communication trimestrielle, quel que soit le pays où est intervenu l'accident. Cette procédure s'applique qu'il s'agisse d'un salarié du Groupe, d'un travailleur temporaire, d'un travailleur d'un sous-traitant, d'un co-contractant, d'un locatier ou d'un tiers.

Pour renforcer les actions de prévention, un suivi particulier des évènements à haut potentiel de gravité est également réalisé par les pôles et les divisions. Ces évènements reconnus comme tels au cours de leur analyse sont consolidés, croisés, puis étudiés afin d'identifier les risques sous-jacents, les causes racines et leur tendance. Cela permet d'orienter les actions de façon curative mais surtout préventive, en anticipant la survenue possible d'un accident grave dans des circonstances similaires. Les accidents graves font l'objet de restitutions dans les comités de direction après l'analyse des causes racines.

4.4 La vigilance en matière de droits humains

VINCI s'est publiquement engagé à agir dans le respect des droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par ses projets et ses activités. Le Groupe, d'une part, développe et renforce de manière continue ses dispositifs de prévention et d'évaluation des risques d'atteinte aux droits humains et, d'autre part, accompagne ses entités dans l'appropriation de ces sujets et dans la recherche de réponses opérationnelles. Il considère en effet que c'est au plus près des opérations et des personnes que se situent les enjeux et les solutions à apporter. Pleinement conscient de la complexité de ces sujets, VINCI s'inscrit également dans une démarche de progrès permanent avec ses parties prenantes et ses pairs.

4.4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• Le processus d'identification des principaux enjeux de VINCI

Fin 2015, VINCI a mis en place un comité de pilotage Droits humains, afin de développer son approche sur le sujet et d'identifier ses enjeux majeurs à l'échelle du Groupe. Des réunions avec un grand nombre de collaborateurs, en France et à l'international, ont été organisées afin de les sensibiliser à la question des droits humains et de confronter les points de vue. En parallèle, des espaces d'échanges ont été mis en place, accueillant pour certains des représentants de la société civile ou d'autres entreprises externes à VINCI, venues partager leurs expériences. Le comité de pilotage a également travaillé sur la base de différentes études spécialisées (par exemple, celles du Danish Institute for Human Rights) et de référentiels ou de travaux préalables du Groupe ou de certaines de ses entités (guide des droits sociaux fondamentaux, standards en matière d'hébergement, etc.).

Principales conventions et standards internationaux auxquels la démarche de VINCI est adossée :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH).
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).
- Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

Par ailleurs, l'analyse des risques et des enjeux a été également alimentée par une étude d'impact sur les droits humains au Qatar diligentée par VINCI et réalisée, en 2015, par un tiers indépendant, Business for Social Responsibility (BSR). La méthodologie de cette étude a consisté à identifier, en premier lieu et parmi l'univers des droits codifiés dans la Charte internationale des droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'OIT et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les enjeux pertinents au regard des activités du Groupe. Sur la base d'une première sélection d'enjeux, des études sectorielles ont été analysées, et une série d'entretiens avec des parties prenantes clés de VINCI a été réalisée, notamment avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), le Danish Institute for Human Rights, ou encore des organisations non gouvernementales (ONG) ayant travaillé sur le secteur dans la zone (Amnesty International, Human Rights Watch, Engineers Against Poverty, le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'Homme, etc.).



Au niveau du comité de pilotage, des réunions mensuelles, en plénière ou en groupe restreint, ont été organisées, certaines fois avec l'appui de tiers venus apporter leur expertise et/ou leur retour d'expérience sur un sujet donné. À l'été 2016, le comité de pilotage a validé les enjeux majeurs du Groupe et les lignes directrices associées, qui sont autant de règles qui s'appliquent à toutes les entités de VINCI.

• Les principaux enjeux

L'analyse critique de l'ensemble de ces sources a permis d'identifier cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, au sujet desquelles les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif en termes de droits humains, qu'il s'agisse des droits des travailleurs, de ceux des sous-traitants ou des travailleurs temporaires, ou encore de ceux des communautés locales ou des populations riveraines. Ces cinq enjeux couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction, jusqu'aux phases de mise en service et d'exploitation. Cette analyse a été retranscrite dans le *Guide VINCI des droits humains*, document public disponible sur le site Internet du Groupe (https://bit.ly/38Yc9Ac). Depuis sa diffusion, la pertinence des enjeux recensés a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validées par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays. À l'issue des derniers échanges avec les membres du comité d'entreprise européen sur le plan de vigilance, ces derniers n'ont pas non plus suggéré de modifier la cartographie.

Les cinq enjeux saillants et 17 thématiques sont les suivants :

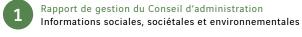
Enjeux majeurs	Description	Thématiques
1. Pratiques de recrutement et migration de main-d'œuvre	Dans le cadre de leurs activités, que l'embauche soit réalisée directement par le Groupe ou par des agences d'intérim, les entités de VINCI peuvent être amenées à recruter des travailleurs migrants. L'emploi de ces travailleurs recoupe des réalités diverses selon les conditions dans lesquelles la migration s'est déroulée (conditions de voyage, formalités administratives, recrutement, logement, etc.). Or, les pratiques de recrutement et certaines législations nationales en matière de migration peuvent générer des risques d'atteinte grave aux droits de ces travailleurs, notamment des risques de travail forcé.	Dettes et frais de recrutement. Substitution des contrats de travail. Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie.
2. Conditions de travail	Cet enjeu a trait aux risques potentiels d'atteinte aux droits sociaux fondamentaux qui peuvent résulter d'un manque de vigilance quant aux conditions de travail, qu'il s'agisse des rémunérations et de leur paiement, des volumes d'heures de travail, des congés et des prestations sociales, des restrictions à la liberté d'association, etc. Étant donné la nature des activités du Groupe, la santé-sécurité des collaborateurs est également une thématique centrale qui fait l'objet d'un traitement spécifique depuis de nombreuses années au sein du Groupe et de ses différentes entités.	4. Rémunération. 5. Temps de travail. 6. Congés payés et autres avantages sociaux. 7. Représentation des salariés. 8. Emploi des travailleurs mineurs. 9. Discrimination. 10. Santé et sécurité au travail. 11. Sûreté.
3. Conditions d'hébergement	Il peut arriver que les entreprises du Groupe aient à s'occuper de l'hébergement des collaborateurs, du fait de l'ampleur de certains projets ou chantiers, de leur localisation, ou encore de leur caractère itinérant. Dans ce cas, il s'agit de s'assurer que les logements mis à la disposition des employés garantissent leur sécurité physique et leur sûreté, et satisfont leurs besoins fondamentaux.	12. Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté. 13. Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes.
4. Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	Cet enjeu est relatif à la question du contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail de leurs travailleurs ou des personnels temporaires sur les sites. À cet égard, il est considéré que les enjeux de VINCI et ceux de ses sous-traitants sont identiques. Une attention particulière est également portée à la santé et à la sécurité.	14. Pratiques de recrutement, conditions de travail et d'hébergement des travailleurs des sous-traitants et personnels intérimaires, et management des risques sociaux dans les processus de sous-traitance.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts sur les communautés locales et les populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées, variables d'un projet à l'autre, et se doivent de travailler en étroite collaboration pour identifier, éviter ou atténuer ces conséquences potentiellement négatives sur les personnes et les communautés riveraines ou impactées propres à chaque projet (par exemple, impacts négatifs sur l'environnement ainsi que sur les moyens de subsistance et la vie quotidienne des communautés riveraines).	S. Enjeux sociaux et environnementaux. Senjeux fonciers. Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes.

• L'analyse et la hiérarchisation des enjeux au niveau des pays

Si le Groupe a identifié ses principaux enjeux pour l'ensemble de ses métiers et a fixé un socle commun d'exigences minimales, pour chacune des thématiques, il est considéré que le contexte du pays est déterminant pour analyser la pertinence de ces enjeux dans un environnement donné et les prioriser. De ce fait, VINCI développe des cartographies de risques en matière de droits humains par pays en vue de les hiérarchiser et d'aider chacune des entités présentes à mieux maîtriser son environnement et à apporter des réponses adaptées aux enjeux locaux. Chacune des 17 thématiques identifiées par le Groupe est analysée par pays sur la base de rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les ONG, le monde académique, les syndicats, les médias, etc. Cette analyse permet d'obtenir un état plus précis des risques inhérents à chaque pays et au secteur d'activité dans le pays, tels que relevés et perçus par un ensemble de parties intéressées externes. L'analyse comprend également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels ainsi qu'un rappel des lignes directrices du Groupe. Elle constitue un élément clé dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales et de la priorisation des enjeux. C'est également un outil pédagogique fondamental pour sensibiliser les équipes et collaborateurs du Groupe aux risques face auxquels il convient d'exercer une vigilance accrue dans un pays donné, y compris dans les relations contractuelles et partenariales.

Le déploiement de cette démarche est progressif, et le choix des pays cibles repose sur une priorisation effectuée, d'une part, sur la base de huit indicateurs internationaux reconnus établis par des organisations internationales, par des ONG ou par des organisations syndicales (*) et, d'autre part, sur celle d'indicateurs internes permettant d'apprécier le niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffres d'affaires). Les pays où l'implantation du Groupe est importante et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont ainsi priorisés. Ce classement fait l'objet d'une révision annuelle du fait de la nature « projets » d'une partie des activités des entreprises de VINCI pour tenir compte de l'évolution de l'implantation géographique, du niveau d'activité

(*)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.



et de l'évolution des indicateurs externes. Par ailleurs, au gré des besoins, de nouveaux pays d'intervention peuvent être privilégiés afin de mieux cerner les enjeux et risques potentiels dans le cadre de réponses à appels d'offres. Dans ce cas, les analyses peuvent ne couvrir aucun effectif, étant réalisée en amont de toute activité. Elles continuent par la suite à être nourries par les travaux effectués, les remontées du terrain, ou encore les mécanismes d'alerte. Ces analyses continueront à être développées en 2021 ou mises à jour pour celles déjà réalisées. Trois sont en cours de développement.

L'analyse des risques droits humains au niveau pays

- 20 cartographies pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2020.
- 16 fiches pays droits humains développées par l'équipe de la direction Sociétale. L'équipe intervient également en appui à l'établissement de dossiers de réponses à appels d'offres.
- Au total, ce sont 27 % des effectifs internationaux du Groupe (hors France)(°) qui sont couverts dans le périmètre de ces analyses et 88 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme hautement prioritaires (°) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.

(*) Le plan d'action 2020 est fondé sur les données au 31 décembre 2019.

4.4.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs

• L'évaluation de la situation des filiales en matière de droits humains

Le Groupe a développé un outil d'évaluation de la performance, basé sur les cinq enjeux principaux et les 17 thématiques du Groupe ainsi que sur les lignes directrices associées. Ainsi, tous les documents développés utilisent le même référentiel (cartographie des risques pays et outil d'évaluation). Chacune des 17 thématiques est décomposée en une série de questions précises - 200 au total devant permettre de déterminer si les systèmes de gestion en place sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et prévenir les risques identifiés de manière spécifique au niveau d'un pays donné, au regard de la cartographie qui a été développée. Cette démarche d'évaluation en profondeur permet d'analyser la performance d'une entité ou d'un projet. En fonction des résultats, l'entité ou le projet définit un plan d'action ou de progrès dont il rend compte à la direction des Ressources humaines de sa division, qui en réfère ensuite au Groupe à travers son représentant au comité de pilotage. Le cas échéant, un suivi spécifique des risques majeurs est opéré au niveau du Groupe. Au-delà de l'évaluation des filiales, cet outil est également utilisé en tout ou en partie pour analyser des grands projets, dans une phase d'offre ou de réalisation.

L'année 2020 a été mise à profit pour actualiser l'outil. Des réunions ont été organisées avec les différents évaluateurs internes afin de partager leurs retours d'expérience et de faire évoluer certains contenus. Plusieurs experts internationaux spécialistes des entreprises et des droits humains ont été mandatés pour apporter leur regard critique sur le contenu de l'outil. L'intégration de leurs préconisations est en cours. Face aux contraintes de déplacement rencontrées cette année en raison de la crise sanitaire, un projet de digitalisation de l'outil est actuellement mené. Les formations des évaluateurs ont également été poursuivies pour renforcer leur maîtrise de l'outil et des enjeux. La conduite de ces évaluations est une pierre angulaire de la démarche droits humains de VINCI.

Enfin, au niveau du contrôle interne, il est prévu que des contrôles inopinés du respect des règles édictées dans les documents de référence du Groupe puissent être menés à l'initiative de celui-ci, en complément des dispositifs mis en place dans les pôles et divisions. L'enquête annuelle du contrôle interne de VINCI, qui s'inscrit dans le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF) selon lequel la société mère veille à l'existence de dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne au sein de ses filiales, a été revue de manière à renforcer le volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. En 2020, des questions concernant la diffusion des documents et outils cadre du Groupe ont été maintenues et complétées par des questions sur les systèmes de contrôle des heures supplémentaires ou des dispositifs de prévention des risques dans le recours à la sous-traitance et aux entreprises de travail temporaire. Les résultats de l'enquête sont présentés aux responsables du contrôle interne, aux membres du comité de pilotage Droits humains ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration du Groupe.

• La conduite d'audits des filiales par des tierces parties

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externe ont été mis en place par le Groupe et/ou ses filiales. C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre entre VINCI, sa filiale Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), lequel prévoit un système étendu de suivi, de contrôle et d'audit sous l'autorité d'un groupe de référence composé de représentants des trois parties signataires. Cet accord couvre les droits humains sur le lieu de travail, le logement, l'équité des conditions de recrutement et les droits des travailleurs. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar, y compris les sous-traitants et travailleurs temporaires. Un audit a été réalisé en janvier 2019 en présence des représentants des trois entités signataires, dont les auditeurs de l'IBB et les représentants syndicaux de VINCI. L'audit a couvert tous les points de l'accord, et les auditeurs ont également pu assister au déroulement de l'élection des membres du Workers' Welfare Committee, dans le cadre de son renouvellement à l'issue de deux années de mandat. Un rapport public conjoint a été émis (https://bit.ly/39Nbkt7). QDVC continue au quotidien à appliquer les termes de l'accord-cadre.

Au Cambodge, dans le cadre de ses activités aéroportuaires, VINCI a décidé, en 2018, de la conduite d'un audit des risques psychosociaux par un tiers indépendant ainsi que du renouvellement des audits de ses trois principales entreprises de travail temporaire partenaires. Ces mesures ont été prises à l'occasion de la médiation exercée par le Point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN a estimé que le Groupe respectait les principes directeurs dans un contexte national délicat et qu'il avait pris des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de sa filiale cambodgienne. En 2019, la mise en œuvre des recommandations du PCN, finalisées en décembre 2018, et de celles de l'audit des risques psychosociaux a fait l'objet d'un suivi spécifique entre Cambodia Airports, VINCI Airports et VINCI. Parmi les mesures instaurées figurent l'augmentation du nombre d'employés, le renforcement du suivi médical de certaines catégories de personnel, ou encore le remplacement de certains matériels pour faciliter la conduite de certaines tâches et réduire leur pénibilité. En décembre 2019, un état de suivi de ses recommandations a été communiqué au PCN. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire et d'une chute du trafic aérien de près de 97 % par rapport à l'année 2019, la direction de Cambodia Airports a régulièrement réuni les dirigeants syndicaux pour les informer de la situation de l'entreprise et des décisions adoptées pour assurer sa pérennité. Des dispositions spécifiques ont été prises pour assurer la santé et la sécurité de tous les employés, et pour maintenir leur emploi et leur rémunération, en particulier celle des catégories percevant les plus bas salaires qui sont au moins équivalents à 174 % du salaire minimum en vigueur dans le pays. Néanmoins, étant donné la



situation économique et les faibles prévisions de redémarrage de l'activité, l'entreprise s'est vue contrainte en fin d'année de mettre en place un plan de restructuration notamment au sein de l'aéroport de Siem Reap, de loin le plus impacté avec une baisse du trafic de 99 % depuis le mois d'avril et le maintien d'un à deux vols par semaine, et où, de ce fait, seuls 14 % des effectifs sont en activité.

• L'évaluation de la situation des sous-traitants et des fournisseurs

Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse du contracting ou des concessions, les enjeux majeurs se situent au niveau des sites d'opération. La priorité en matière de vigilance sur les risques liés aux droits humains dans la chaîne de valeur est alors donnée aux sous-traitants et aux entreprises de travail temporaire (ETT) intervenant sur les sites.

Le Groupe a mis à disposition de toutes ses entités une méthodologie de diligence raisonnable qui repose sur cinq étapes, allant de la cartographie des risques liés aux droits humains pour les sous-traitants à l'utilisation de critères spécifiques lors du processus de sélection, en passant par l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques et le contrôle des exigences qui y sont formulées, ainsi que par les procédures de suivi. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Au Qatar, la filiale QDVC a mis en place, depuis de nombreuses années, un processus d'évaluation et de contrôle robuste de sa sous-traitance, notamment à travers la réalisation d'audits comprenant à la fois des vérifications sur pièces et des interviews des travailleurs. Sur la période 2019-2020, QDVC a conduit 33 audits relatifs aux droits humains et conditions de travail, et 84 audits en matière de conditions d'hébergement chez ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre. Afin de prévenir au plus tôt les risques liés aux droits du travail dans la sous-traitance, QDVC a continué d'améliorer son système de diligence raisonnable en introduisant, en 2020, aux côtés du dispositif d'évaluation lors de la sélection et d'audits durant la durée du contrat, un système d'audits lors la phase de préqualification. En 2019-2020, QDVC a ainsi réalisé 45 audits de préqualification relatifs aux conditions de travail des ouvriers migrants.

Pour aller plus loin dans cette démarche, le Groupe déploie dans ses pôles de nouveaux projets pilotes portant sur les méthodologies d'analyse et de prévention du risque social dans la sous-traitance. Ces projets visent à évaluer les pratiques déjà présentes en matière de gestion du risque social et à identifier les axes de progrès. Il consiste également à établir une cartographie du risque social selon les familles de sous-traitance pour mettre en place une vigilance renforcée sur les plus à risques. Cette démarche structurante est accompagnée par la conduite d'audits sur site par un tiers indépendant (voir pages 258-259: La démarche de prévention du risque social dans la sous-traitance en France).

117

audits sur les conditions de travail et d'hébergement chez les sous-traitants de QDVC en 2019-2020, couvrant 89 % des employés des sous-traitants présents sur site.

S'agissant des entreprises de travail temporaire, la coordination Achats du Groupe a mis en place un contrat-cadre servant à leur référencement. Les critères extra-financiers définis pour leur évaluation sont liés à la santé-sécurité au travail, à la formation, à la diversité, ou encore au dispositif de prévention du travail illégal ou dissimulé, et à l'existence d'un dispositif d'alerte pour les employés. Le recours à ces entreprises référencées est obligatoire en France pour les entreprises du Groupe. Au cas par cas, des plans de progrès par entreprise ont été établis (voir également paragraphe 4.3 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes). Sur l'ensemble des entreprises consultées dans le cadre du processus de référencement actuellement en vigueur, 23 % d'entre elles ont été exclues sur la base d'exigences RSE. Par ailleurs, au-delà de la phase de sélection, les entreprises du Groupe mettent également en place des contrôles en cours de prestations pour prévenir des risques de non-respect des droits des travailleurs. Ces contrôles sont liés par exemple au processus de paie pour vérifier le paiement de la totalité des heures travaillées ou encore la conformité et la complétude des déclarations et cotisations sociales auprès des organismes agréés permettant de garantir l'accès des travailleurs aux prestations sociales dues. Ces points font l'objet de vérifications lors de la conduite des évaluations de performance des filiales.

Concernant les autres fournisseurs, pour les familles d'achats transverses ou avec des enjeux de chiffre d'affaires ou de risques extrafinanciers importants, des évaluations extra-financières spécifiques auprès des fournisseurs sont réalisées avec la coordination Achats du
Groupe. Elles reposent sur une analyse en profondeur de la famille d'achats et sur une cartographie des risques sociaux et environnementaux
associés. Des critères sociaux et environnementaux sont ainsi intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers des charges. En fonction
des familles d'achats, ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales
de leur production (y compris en matière de santé-sécurité), les engagements sociétaux des fournisseurs, etc. Selon les résultats, certains
fournisseurs se voient écartés et d'autres se voient proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective. En 2020, l'équipe de la direction sociétale a, notamment, travaillé sur les familles d'achats suivantes : entreprises de travail
temporaire, entreprises de travail temporaires d'insertion, véhicules, négoce travaux publics, gardiennage, carburant, etc. Pour chacune,
de nouvelles revues de risques ont été conduites et les questionnaires actualisés. Cette méthodologie de travail et les référentiels créés
continueront à être déployés et diffusés dans le Groupe. En complément, un e-learning d'initiation aux achats responsables a également
été conçu et déployé en 2020. Une formation plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe est en cours de développement.

4.4.3. Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

a. Des actions globales à l'échelle du Groupe

VINCI met en place des lignes directrices de manière à fournir à l'ensemble de ses pôles et de ses collaborateurs un cadre global d'actions.

• Des lignes directrices adaptées aux enjeux et applicables à l'ensemble du Groupe

Au cœur de sa démarche, VINCI a élaboré un document-cadre applicable à l'ensemble du Groupe, le *Guide VINCI des droits humains*, qui a été validé par le comité Exécutif du Groupe en avril 2017. Ce guide présente un socle commun de lignes directrices à respecter dans la mise en place, au sein de chaque entité, des pratiques et des mesures de prévention des risques en matière de droits humains. Il est conçu pour être adapté à la réalité opérationnelle des métiers et activités. Ce guide est accompagné d'une annexe détaillant les principaux

enieux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations concrètes et bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs. Avant sa publication, le comité d'entreprise européen a été consulté début 2017 et a approuvé la démarche engagée par le Groupe.

Extrait des lignes directrices du Guide VINCI des droits humains

- Lors de la phase d'identification des enjeux majeurs du Groupe, il a été notamment mis en évidence que la migration de main-d'œuvre, combinée à de mauvaises pratiques de recrutement et à un contexte légal restrictif, constitue un risque sur lequel le Groupe et ses entités doivent exercer une vigilance forte. L'une des thématiques clés de cet enjeu, identifiée comme facteur de risque, a été celui de la servitude pour dette. De ce fait, pour accompagner concrètement les opérationnels dans la prévention de ce risque, les lignes directrices suivantes ont été établies
- Aucun frais ne doit être facturé aux candidats, que ce soit lors de la phase de sélection, de recrutement ou d'embauche ; tous les contrats conclus avec les agences de recrutement doivent comporter une clause sur l'interdiction de frais de recrutement à la charge des candidats
- les agences de recrutement doivent rendre transparentes leurs pratiques de recrutement vis-à-vis des entreprises utilisatrices, en particulier en ce qui concerne le recours à des agents, sous-agents ou intermédiaires, leurs honoraires et les conditions de leur mission
- l'entreprise et ses agences de recrutement doivent veiller à informer les candidats qu'ils ne doivent payer aucun frais, quelle que soit la phase du processus de recrutement :
- les travailleurs migrants doivent avoir accès à des moyens confidentiels de plaintes relatives au paiement de frais de recrutement ».
- Lors de chaque évaluation de filiales, le Groupe est particulièrement attentif à cet enjeu.

L'établissement et la diffusion de ces lignes directrices répondent ainsi à une volonté d'anticiper, le plus en amont possible, les facteurs de risques et de donner des réponses adaptées pour prévenir la survenue des atteintes.

Le Guide VINCI des droits humains a fait l'objet d'une large diffusion aux collaborateurs du Groupe et a été présenté au niveau de tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. Ces actions de sensibilisation sont poursuivies en continu. Aussi, en 2020, malgré l'impossibilité d'organiser des évènements en présentiel et de se déplacer à l'étranger, l'équipe sociétale a continué d'intervenir dans le cadre de conférences virtuelles auprès de comités de direction, de comités des Ressources humaines, ou encore de clubs pivots dirigeants, régionaux ou thématiques, pour maintenir et approfondir la sensibilisation des dirigeants et managers. D'après les résultats de l'enquête 2020 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2020, tous pôles et divisions confondus, 93 % des entités avaient communiqué sur le guide et les lignes directrices auprès de leurs collaborateurs, soit 10 points de plus que l'année précédente. Pour les entités restantes, ce point fait l'objet d'un plan d'action. Afin de faciliter l'appropriation et la diffusion des lignes directrices, le guide, destiné en premier lieu aux collaborateurs de VINCI, a été traduit en 22 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation. Il est également accessible aux parties prenantes externes via le site Internet de VINCI.

des entités interrogées dans le cadre de l'enquête du contrôle interne ont communiqué sur le Guide VINCI des droits humains.

• L'intégration des lignes directrices dans les processus internes et modes opératoires

Les lignes directrices sont progressivement intégrées dans les règles ou procédures internes des pôles et divisions. Ainsi, VINCI Construction Grands Projets a introduit en 2019 un système d'alerte relatif aux droits humains dans ses manuels de procédures internes sur des processus projet clés tels que le recrutement. Des standards d'hébergement internes, adaptés aux activités de la division et basés sur les lignes directrices du Groupe, ont également été revus et validés, à l'instar de ce qui est fait dans d'autres divisions du Groupe. Par ailleurs, le manuel pour l'élaboration des offres a vu son volet droits humains considérablement renforcé pour permettre une meilleure compréhension et une meilleure gestion des risques en amont par les équipes en charge de la préparation des réponses aux appels d'offres. Ce travail a été poursuivi et renforcé en 2020, en particulier sur le volet appels d'offres.

Au-delà des règles établies par les pôles et divisions, cette intégration se réalise également directement à l'échelle des entreprises elles-mêmes ou des projets. C'est pourquoi le guide et son annexe se sont voulus les plus opérationnels possible. En effet, un certain nombre d'enjeux, tels que la rémunération, le temps de travail, les congés, la représentation des travailleurs, la discrimination ou les travailleurs mineurs, sont examinés et gérés en premier lieu à travers les règles et procédures des ressources humaines en vigueur au sein des entreprises et projets. Il en est de même pour les règles édictées à propos de la sécurité des sites, des différents rangs de sous-traitance intervenant sur les chantiers dont les entreprises contrôlent l'exécution, ou encore du dialoque et de la gestion des impacts sur les communautés. Dans ce cadre, la conduite des évaluations auprès des filiales et des projets est un outil clé d'accompagnement. Elles permettent d'établir un bilan partagé, d'expliciter les attentes, de prendre en compte l'environnement d'opération et d'identifier les pistes de progrès éventuelles. De même, elles permettent aux évaluateurs d'identifier les bonnes pratiques et les outils développés à partager plus largement. L'évaluation permet ainsi d'aller bien au-delà du contenu du guide et d'avoir une approche exhaustive et individualisée des enjeux et risques, mais aussi de renforcer l'intégration des lignes directrices. (voir 4.2.2 : Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs).

• Des actions de formation et de sensibilisation auprès des collaborateurs et managers

Le Groupe considère qu'en matière de droits humains, la dimension managériale est décisive, et il met l'accent sur les actions de sensibilisation et de formation des managers et des collaborateurs au plus près de leurs réalités opérationnelles. L'objectif est de développer une culture de la prévention dans ce domaine, à l'instar de ce qui a été réalisé dans celui de la sécurité, et de donner aux opérationnels des outils pour leur permettre d'intervenir le plus en amont possible. Il paraît ainsi essentiel de former les collaborateurs sur ces enjeux pour les mettre en capacité d'identifier les situations à risque et les moyens de les prévenir.

Un e-learning de sensibilisation aux risques droits humains en français, en anglais et en espagnol, résultat d'un an de développement collaboratif, a été lancé en 2019. En 2020, il a également été traduit en portugais et en polonais. Il est mis à la disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs via la plate-forme d'e-learning du Groupe, lequel a identifié comme population cible prioritaire les managers, et les responsables ressources humaines, administration-finance et prévention santé-sécurité. Un suivi périodique de cet e-learning est réalisé en comité de pilotage Droits humains. À fin décembre 2020, ce sont plus de 1 500 collaborateurs dans les fonctions ciblées,



intervenant dans plus de 50 pays, qui ont suivi ce parcours en quatre étapes. Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent un module « droits humains ». Ainsi, Team Grands Projets, programme de formation commun aux pôles du contracting, inclut les droits humains dans son cursus. Cette formation, qui réunit des directeurs de site, directeurs techniques, directeurs travaux, directeurs du matériel, directeurs administratifs et financiers, vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements de plus en plus complexes par une approche axée sur le risque.

Enfin, des actions de communication large au sein du Groupe sont réalisées. Moment fort du Groupe, la dernière convention VINCI, qui réunit les 500 plus hauts dirigeants du Groupe, était dédiée aux engagements en matière sociale, environnementale et d'éthique des affaires, et au dialogue avec les parties prenantes. À cette occasion, une table ronde, qui associait des intervenants externes venant apporter leur regard et leur expertise, a notamment été organisée pour échanger sur les obligations et devoirs des entreprises en matière de droits humains. Des intervenants internes sont également venus partager leurs expériences avec l'ensemble des dirigeants présents. Toutes les vidéos des conférences et tables rondes sont disponibles sur l'intranet pour l'ensemble des collaborateurs. Fondées sur son modèle managérial, comprenant l'exemplarité du management, les prises de parole des dirigeants se sont multipliées en 2020 pour souligner l'importance de cet engagement vis-à-vis des collaborateurs et du management intermédiaire. Enfin, de manière récurrente, des communications sont faites via les outils internes. Par exemple, dernièrement, la lettre d'information du Groupe, diffusée à tous les collaborateurs, a été dédiée à l'éthique et aux droits humains en écho à la Journée internationale de lutte contre la corruption et à la Journée internationale des droits de l'Homme. Cette newsletter a été l'occasion de réaffirmer les engagements du Groupe et les outils à disposition.

· Une participation active au sein d'initiatives collaboratives

Les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur. Si les dispositifs de gestion et de prévention des risques sont continuellement renforcés, le positionnement dans la chaîne de valeur et la nature cyclique des activités de VINCI ne permettent pas toujours une capacité d'influence suffisante pour agir pleinement. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler, de manière collective, avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains, et notamment sur l'appui au développement de filières de recrutement éthique dans certaines régions du monde.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

- Building Responsibly, dont VINCI est l'un des membres fondateurs. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et standards communs, partager leurs bonnes pratiques, leurs outils, leurs expériences et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. En 2020, de nouveaux membres ont rejoint l'initiative et la gouvernance a été restructurée. VINCI a été élu membre du steering committee. Cette même année, le travail de l'initiative a notamment porté sur la gestion des risques découlant de la pandémie et la publication de case studies permettant d'illustrer la manière dont les membres mettent en œuvre les principes de l'initiative. Les membres travaillent également sur des outils pratiques tels que l'élaboration d'un questionnaire de préqualification des intervenants sur chantier, axé sur les enjeux droits humains. Les efforts vont être maintenus pour continuer à engager d'autres entreprises du secteur, et une rencontre avec les parties prenantes est prévue en 2021.
- Leadership Group for Responsible Recruitment, dont VINCI a rejoint le steering committee en juin 2017. Cette initiative collaborative regroupe à la fois de grandes entreprises et des organisations spécialisées, avec pour objectif de promouvoir des pratiques de recrutement responsables et de lutter contre le travail forcé. En 2020, pour la première fois, l'initiative a lancé un exercice de reporting auprès de ses membres sur la mise en œuvre du Employer pays principle dans leurs opérations. Un tiers externe spécialisé a été mandaté pour analyser les résultats.
- Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH), dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe 19 grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises pour une meilleure intégration des droits de l'Homme dans les politiques et pratiques des entreprises. Depuis deux ans, des actions sont engagées pour renforcer la mobilisation des entreprises françaises sur la lutte contre le travail forcé avec l'appui d'autres organisations, dont la Responsible Business Alliance, le Consumer Goods Forum ou l'OIT. Différentes entreprises, dont VINCI, échangent sur les défis rencontrés et les dispositifs ou mesures de prévention mises en place. Trois nouvelles entreprises ont rejoint EDH en 2020.

b. Des actions adaptées aux enjeux locaux

Sont présentées ici des actions significatives de prévention des risques ou de promotion des droits humains, mises en œuvre et suivies par le Groupe dans deux pays (France, Qatar) et qui illustrent la complémentarité de la démarche de VINCI, reposant, d'une part, sur les lignes directrices de portée générale promues et diffusées par le Groupe et, d'autre part, sur leur adaptation aux enjeux opérationnels locaux pour apporter des réponses adaptées à chaque contexte d'opération.

• La démarche de prévention du risque social dans la sous-traitance en France

Les enjeux de VINCI ne se situent pas uniquement à l'international : les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment, ainsi que la problématique d'une compétition accrue et les flux de main-d'œuvre en Europe ont conduit le Groupe à un renforcement de sa démarche de vigilance sur la gestion du risque social et la prévention du travail illégal dans la chaîne de sous-traitance en France. Pour cela, des projets pilotes ont été menés en premier lieu avec les branches d'activité Bâtiment et Génie civil/Travaux publics de VINCI Construction France en Île-de-France, puis avec les directions déléguées Ouest et Nouvelle-Aquitaine, afin de renforcer la démarche en régions, et ce, dans un contexte multimétier. Ces travaux se sont déroulés en trois phases :

- $\ un \ diagnostic \ et \ une \ cartographie \ du \ risque \ social \ dans \ la \ sous-traitance \ selon \ les \ familles \ d'achats \ ;$
- un diagnostic de l'efficacité des mesures de prévention existantes ;
- l'élaboration d'un plan d'action intégrant les mesures socles de VINCI Construction France telles que la mise en place de matrices de responsabilités, l'évaluation des sous-traitants sur le volet social et des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

Tous les niveaux de management ont été sensibilisés et intégrés dans cette démarche, allant du siège aux chantiers (directeur délégué, directeur régional, responsable de centre de profit, directeur travaux, conducteur de travaux, chef d'équipe, etc.) de même que les principales fonctions support (ressources humaines, juridique, achats, prévention, etc.) en collaboration avec les partenaires sociaux. Un comité de pilotage a été constitué au niveau de la direction de VINCI Construction France, sous l'égide du secrétariat général, de la direction des Ressources humaines et de la direction des Ressources techniques et opérationnelles. Au total, plusieurs centaines de personnes de la chaîne opérationnelle ont contribué aux diagnostics afin d'avoir une vision la plus complète possible jusqu'au plus près du terrain. Fin 2019, VINCI Construction France a étendu la démarche de sous-traitance responsable à l'ensemble de ses activités et de ses directions déléguées. Dans ce cadre, les directeurs juridique, ressources humaines, achats et qualité-prévention-environnement ont

été formés à la démarche. Ils sont chargés de bâtir, avec l'ensemble de leur ligne managériale opérationnelle, une politique de soustraitance responsable propre à leur direction déléguée, à ses problématiques et à la situation socio-économique de son territoire, ainsi qu'un plan d'action. Les plans d'action devaient initialement être finalisés courant 2020, mais la crise sanitaire ayant bouleversé ce calendrier, ces résultats sont attendus pour début 2021. Ils doivent couvrir toutes les étapes : de la décision de recourir à la sous-traitance et aux choix du sous-traitant en amont, jusqu'à l'évaluation de l'entreprise sous-traitante en aval.

Pour pouvoir établir un référencement des entreprises sous-traitantes et fiabiliser les partenaires sélectionnés, l'outil EasyPics a été lancé en novembre 2019. Il permet aux conducteurs de travaux d'évaluer les sous-traitants intervenant sur leurs chantiers sur la base de critères partagés intégrant le risque social, mais également de faciliter le choix de l'entreprise en amont en fonction de l'évaluation faite par les autres directions. Un tel partage des données permet d'adopter une approche cohérente vis-à-vis des sous-traitants, de faire remonter rapidement des alertes en cas de risque ou de non-conformité, et d'accompagner les entreprises qui en auraient besoin.

En complément de ces démarches structurantes visant à renforcer l'efficacité du dispositif de prévention, une démarche d'audits sociaux de la sous-traitance sur chantier a été impulsée en 2019. Cette pratique étant nouvelle pour le secteur en France, la mise en place de ces audits, conduits par des auditeurs externes et suivis par le Groupe, a nécessité au préalable le développement d'outils et de grilles d'analyse spécifiques, adaptés au secteur du BTP. L'approche de l'audit a ainsi été adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets en société en participation (SEP), plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, une attention particulière est donnée au système d'accueil des salariés des sous-traitants et à la gestion de leur personnel, notamment l'établissement des contrats de travail, le paiement des salaires, le respect des obligations sociales relatives au temps de travail et aux conditions de sécurité et d'hygiène. Ces audits, appréciés par les équipes de chantier et les sous-traitants, permettent un retour d'expérience servant à mieux orienter les actions de prévention et à revoir, le cas échéant, la cartographie des risques et le référencement des entreprises partenaires. Une série d'audits de suivi sur les mêmes chantiers a été lancée en 2020 et sera finalisée en 2021 pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des plans d'action et continuer à accompagner les équipes opérationnelles qui font preuve d'une maîtrise de plus en plus approfondie des sujets.

Un groupe de travail a par ailleurs été créé fin 2020 pour développer un module destiné à former une équipe d'auditeurs internes pour accompagner les chantiers de manière continue dans leur démarche de prévention du risque social.

En 2020, cette démarche a également été étendue à VINCI Immobilier. La méthodologie en trois phases a été adaptée à son positionnement de maître d'ouvrage. Les résultats du travail préparatoire réalisé et le plan d'action associé ont été présentés au comité de direction fin 2020 en vue d'une mise en œuvre à compter de 2021. Le Groupe continuera, en 2021, à étendre cette démarche à d'autres pôles de métiers.

• La prévention des risques droits humains au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de Qatari Diar VINCI Construction (QDVC). Depuis 2007, QDVC a pris une série de mesures concrètes pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et pour prévenir le travail forcé à chaque étape du cycle de migration, ainsi que des initiatives innovantes pour combattre toute forme d'atteinte aux droits humains. Ces mesures ont été prises à l'égard non seulement de ses collaborateurs, mais aussi des travailleurs temporaires et des employés des sous-traitants mobilisés. QDVC pratique notamment, des audits réguliers sur les conditions de travail et d'hébergement de ces derniers. Plus de détails sur cet aspect sont fournis au paragraphe 4.4.2 : L'évaluation de la situation des sous-traitants et des fournisseurs du présent chapitre.

De manière générale, VINCI et QDVC se sont attachés à conduire un travail de fond de concert avec de nombreuses parties prenantes (syndicats, universités, ONG, organisations internationales, etc.), amenant notamment à la signature, au siège de l'Organisation internationale du travail (OIT), en présence de son directeur général, d'un accord-cadre tripartite sur les droits des travailleurs entre VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). L'accord tout comme le dernier rapport d'audit conjoint sont publics. Une page dédiée aux actions mises en œuvre au Qatar et aux documents associés a été mise en ligne en 2020 sur le site Internet de VINCI pour favoriser leur accessibilité (https://bit.ly/3iwacOs). Par ailleurs, le Groupe répond aux différentes sollicitations pour rendre compte de ces actions. Ainsi, le dernier rapport de l'ONG Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) place VINCI/QDVC en position de leader des entreprises du Golfe, pour sa transparence sur ses pratiques de recrutement, les rémunérations, les conditions de vie, la liberté de mouvement, la santé-sécurité, la représentation des travailleurs, la prévention des risques liés à la sous-traitance et les mécanismes de concertation et de plainte (https://bit.ly/3xE9wLN). La réponse complète de VINCI sur l'ensemble de ces sujets est également accessible via le lien suivant : https://bit.ly/2XU80af.

Sont ici plus particulièrement présentées les actions relatives aux pratiques de recrutement, à la représentation des personnels et à la prévention des risques psychosociaux.

Des actions de prévention des risques liées aux pratiques de recrutement

Pour lutter contre la mise en servitude, facteur majeur de vulnérabilité des travailleurs migrants au Qatar, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC. Afin de contrôler le processus, des employés de QDVC se sont rendus à plusieurs reprises dans ces pays pour vérifier le respect des règles fixées aux agences, renforcer la communication auprès des candidats sur la gratuité du recrutement, examiner la réalité des conditions de travail proposées, ou encore participer directement aux entretiens de recrutement. En complément, différentes enquêtes ont été menées auprès des travailleurs afin de vérifier l'application des mesures, et notamment pour savoir si, malgré les efforts déployés, certains d'entre eux auraient été amenés à payer des frais à des tiers. Les résultats de ces enquêtes, au fil des années, ont permis de constater que les mesures prises par QDVC ont eu pour effet un net recul de ces risques.

Face à ses enjeux complexes, VINCI travaille avec de nombreuses parties prenantes. QDVC a ainsi contribué à la recherche universitaire et ses actions ont été reconnues positivement par de nombreux acteurs. QDVC est ainsi la seule entreprise du Qatar à avoir accepté d'ouvrir ses portes et de participer à une étude sur le recrutement éthique du Stern Center de l'université de New York. Sur la base des informations quantitatives et qualitatives fournies par QDVC, ainsi que des entretiens avec les travailleurs, les fournisseurs de main-d'œuvre et les sous-traitants, le rapport a reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place. Il a également conclu que le recrutement éthique de travailleurs migrants pouvait être réalisé à un coût inférieur à 1 % du coût global du projet et qu'il contribuait à d'autres avantages tels qu'un meilleur taux de rétention, une plus forte adhésion à l'entreprise et des niveaux de satisfaction plus élevés parmi les travailleurs migrants.

QDVC poursuit ses efforts concernant les pratiques de recrutement de ses sous-traitants et agences de placement, grâce à un partenariat public-privé signé en mai 2018 avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar, dans le cadre d'un projet pilote entre ce dernier et



l'État du Qatar. Il vise à développer un corridor de migration entre le Qatar et le Bangladesh, sans frais de recrutement pour les travailleurs. À l'occasion de ce projet, un audit initial a été réalisé par l'ONG Verité, suivi d'un programme complet de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement dans les pays d'origine. Il a réuni QDVC, des agences de recrutement et de placement du Bangladesh et du Qatar, l'OIT ainsi que le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar (ADLSA) et la Fair Hiring Initiative. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement ont été organisées à Dacca et à Doha tout au long du projet. Entre août 2019 et octobre 2020, une évaluation indépendante a été menée auprès de 333 travailleurs afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur ces derniers et sur les employeurs. Des travailleurs recrutés avant et après l'intervention pilote, ont été interrogés avant d'émigrer au Qatar, puis de nouveau après dix à quinze mois d'arrivée et de travail au Qatar. Malgré la pandémie, qui a causé un léger retard dans la finalisation de l'étude, les résultats seront publiés au début de l'année 2021. La publication se concentrera notamment sur l'étude des impacts suivants :

- le risque de paiement de frais de recrutement et coûts connexes par les travailleurs ;
- les conditions de travail et la capacité des travailleurs à défendre leurs propres intérêts ;
- la perception des travailleurs vis-à-vis de leur expérience de la migration.

Les ateliers de renforcement des capacités, avec le soutien continu de QDVC, de l'OIT et du ministère, ont eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières ont notamment conçu des outils de communication plus efficients pour les différentes étapes du processus de recrutement, afin de garantir l'efficacité du modèle de recrutement équitable (depuis l'entretien préalable jusqu'après l'arrivée), et ont permis la création d'un mécanisme robuste de règlement des plaintes (avec des politiques formalisées, des procédures innovantes et des tableaux de bord d'enregistrement des plaintes et de leur réparation). Elles ont également amélioré les contrats et conditions contractuelles avec les agences de recrutement dans les pays de départ, ainsi que le contrôle de l'utilisation des sous-agents, notamment sur la base d'une matrice de répartition des coûts transparente.

Des actions visant à renforcer la représentation du personnel

QDVC a très tôt œuvré à établir des espaces effectifs de représentation de ses travailleurs afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011, qui a vu son périmètre et ses prérogatives se renforcer au cours des années, pour traiter des sujets tels que les conditions de travail, la rémunération, les conditions d'hébergement, les mesures de santé-sécurité, etc. En novembre 2016, QDVC a organisé une élection de représentants des travailleurs (une première au Qatar), à laquelle plus de 4 800 collaborateurs ont participé. Ce vote avait été précédé d'une large campagne de sensibilisation. En janvier 2019, le comité a été renouvelé, avec un taux de participation en hausse à 84 %, à la suite d'une nouvelle élection à laquelle ont pu assister des représentants de l'IBB, de représentants syndicaux français et des représentants de VINCI lors de l'audit conjoint. Une vidéo a été réalisée et publiée sur le site de l'IBB. Au terme d'un mandat de deux ans, l'organisation d'une nouvelle élection est prévue début 2021. En 2020, le comité des travailleurs de QDVC et le comité des représentants des personnels administratifs se sont réunis, chacun, cinq fois au cours de l'année 2020.

Conformément aux termes de l'accord-cadre de 2017, l'IBB a continué à assurer la formation des élus du personnel à Doha, avec le soutien de QDVC et de VINCI, et l'a étendue en 2019 à certains employés des sous-traitants de QDVC. QDVC demande formellement à tous ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre de faciliter l'élection libre de comités de travailleurs dans leurs organisations. Ce point fait l'objet de vérifications dans le cadre des audits relatifs aux droits humains et conditions de travail, et les sous-traitants sont accompagnés dans cette démarche. Le bureau de projet de l'OIT à Doha a invité QDVC à divers groupes de travail pour partager son expérience avec d'autres entreprises au Qatar.

Des actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux

Un programme innovant de prévention des risques psychosociaux a également été créé en partenariat avec Eutelmed, grâce auquel les employés ont accès à des psychologues, dans le cadre de consultations individuelles ou groupées, dans le respect de la confidentialité, ainsi qu'à une ligne d'urgence. Des employés de QDVC ont également été formés pour fournir les premiers soins psychologiques en cas de crise et détecter le TSPT (trouble de stress post-traumatique).

En 2020, dans le cadre des mesures de gestion de la crise sanitaire, QDVC a également fait appel aux services d'Eutelmed afin de fournir à ses employés les outils nécessaires pour faire face aux changements générés par la Covid-19 dans leur vie professionnelle ou leur vie personnelle. Deux formations spéciales ont ainsi été dispensées aux cadres et aux praticiens de la santé (conseillers d'entreprise, médecins et infirmières). Des vidéos destinées aux travailleurs pour leur fournir des techniques de gestion du stress et de l'anxiété ont été développées. Par ailleurs, un ensemble d'autres mesures mises en place par QDVC dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire sont présentées dans la réponse publique faite, en 2020, à l'enquête de l'ONG Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) (https://bit.ly/3qDNuH1).

4.4.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

Il existe de nombreuses voies de recours permettant aux collaborateurs de faire remonter des signalements. Ces voies de recours incluent la prise de contact avec les services des ressources humaines, les filières santé-sécurité, la voie hiérarchique, la sollicitation des instances de représentation du personnel, ou encore la consultation, en toute confidentialité, des référents éthiques au sein des pôles et divisions du Groupe et au niveau du Groupe.

Outre le mécanisme d'alerte du Groupe (voir paragraphe 4.6 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage aussi la mise en place de processus de signalement au niveau local. Le Groupe considère en effet que plus le dispositif d'alerte est proche du terrain, plus il est efficace, y compris pour les signalements venant d'usagers ou de populations riveraines, puisqu'il doit permettre à l'entreprise, au projet ou au chantier d'être proactif dans le traitement des signalements et de mieux identifier les points de faiblesse éventuels pour améliorer ses processus et renforcer les mesures de prévention. Différentes entreprises du Groupe présentes dans de nombreux pays ont organisé, en complément de la ligne hiérarchique, un dispositif d'alerte permettant de faire remonter des comportements ou des situations à risque, notamment en matière de droits humains. C'est le cas, par exemple, d'entreprises en Amérique latine (Mexique, Colombie, Argentine, Brésil), en Australie, au Canada et aux États-Unis, ou encore en Europe (Grèce, Albanie, Allemagne, Pays-Bas, Suède, Pologne, Espagne, Royaume-Uni, etc.). Ces dispositifs peuvent prendre la forme d'une adresse e-mail, d'une hot-line ou d'une solution digitale dédiée. Certains d'entre eux, comme LISEA en France ou Lamsac au Pérou, disposent d'un point de contact accessible au public via leurs sites Internet respectifs. Dans d'autres cas encore, la gestion du traitement des signalements est externalisée à un tiers indépendant. C'est le cas de Seymour Whyte en Australie, ou encore de Lamsac.

Localement, les mécanismes peuvent être adaptés au regard de contextes très spécifiques, et des tiers indépendants peuvent y être associés. Ainsi, au Qatar, outre les systèmes internes existants qui permettent aux travailleurs de faire part de signalements, dans leur

langue, auprès des chargés RSE ou QSE, ou encore auprès du comité des travailleurs, il existe également, depuis fin 2017, un mécanisme de plainte indépendant qui permet aux salariés de QDVC ou de ses sous-traitants de saisir l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), qui, à son tour, saisit ensuite QDVC ou VINCI. Le mécanisme a fait ses preuves, puisque l'IBB a déjà traité les plaintes de salariés, y compris celles de salariés de sous-traitants.

Enfin, si les entités de VINCI peuvent être en situation de donneurs d'ordres, elles sont également très souvent en position de sous-traitants ou de prestataires de donneurs d'ordres publics ou privés. Dans ce cas, les entreprises du Groupe sont incitées à rejoindre des mécanismes mis en œuvre par leurs clients.

4.4.5 Compte rendu du déploiement et de l'efficacité des mesures mises en œuvre

En complément des informations contenues dans la présente section sur les actions mises en œuvre sont ici présentées des données globales sur le déploiement de la démarche. Les actions menées par le Groupe couvrent un effectif croissant, dans un nombre de plus en plus important de pays et avec un niveau de profondeur de plus en plus poussé. Les actions sont déployées auprès de l'ensemble des filiales présentes dans un même pays de manière à favoriser les échanges entre métiers et à apporter de la cohérence au dispositif. Du fait de la pandémie, le rythme de conduite des évaluations s'est ralenti, et certaines évaluations prévues n'ont pu avoir lieu et ont été reportées à 2021. Néanmoins, le travail de diffusion de la démarche, d'intégration et de diffusion des lignes directrices, de développement et de communication sur les outils, ou encore les projets en cours, notamment ceux présentés dans le présent document ont été poursuivis (sous-traitance responsable en France, projet pilote au Qatar, etc.). Un accent a également été mis sur la structuration de la démarche achat responsable, qui sera approfondie en 2021.

Par ailleurs, des pôles et divisions ont commencé à mettre en place des indicateurs de déploiement de la démarche droits humains et d'évaluation de la performance. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets qui, sur la base des résultats des évaluations réalisées sur ses projets par une personne dédiée, a instauré des indicateurs qui sont présentés et monitorés chaque mois au niveau du comité de direction. Ces indicateurs couvrent à la fois les évaluations effectuées et leur suivi, ainsi que la progression des résultats et des actions à mener. La priorité est aujourd'hui donnée aux projets situés dans des pays les plus à risque, selon la cartographie VINCI basée sur une consolidation de huit indicateurs internationaux (voir paragraphe 4.4.1). À ce jour, VINCI Construction Grands Projets a conduit des audits droits humains sur 18 de ses projets et filiales dans 12 pays. Un suivi des plans d'action, élaborés le cas échéant, est effectué de manière régulière, dans une logique d'amélioration continue, et des visites de suivi ou des seconds audits sont organisés.

Déploiement des évaluations en matière de droits humains dans le Groupe (*)

- 67 filiales du Groupe évaluées depuis 2018 dans 26 pays.
- Les évaluations droits humains menées depuis 2018 couvrent un effectif total de plus de 17 000 collaborateurs dans le Groupe, soit près de 14 % des effectifs du Groupe hors de France et 34 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont à ce jour couvert 46 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme hautement prioritaires par le Groupe en 2020. L'objectif fixé est de couvrir 100 % de ces effectifs.

(*) Le plan d'action 2020 est fondé sur les données au 31 décembre 2019.

4.5 La vigilance en matière d'environnement

Les entreprises de VINCI ont mis en place, depuis de nombreuses années, des mesures et des procédés visant à éviter ou réduire les impacts de leurs activités sur l'environnement dans les pays dans lesquels elles opèrent. L'ambition environnementale réaffirmée de VINCI étend les actions de maîtrise des risques menés par les entreprises du Groupe au-delà des obligations réglementaires.

En matière d'environnement, les risques à identifier et à prévenir sont, par nature, très liés au contexte opérationnel des entreprises et de leurs activités sur les territoires, ainsi qu'à la sensibilité des milieux environnants. Ainsi, la démarche environnementale est présentée, dans ce document, au niveau du Groupe et fait l'objet de déclinaisons opérationnelles afin de prendre en compte les spécificités de ces activités.

La démarche de vigilance de VINCI et les dispositifs mis en œuvre s'adaptent à la politique du Groupe, avec un objectif d'amélioration continue. Le modèle décentralisé de VINCI valorise les engagements propres des entreprises, adaptés à leurs métiers et aux territoires. En 2020, les entités du Groupe ont décliné l'ambition environnementale dans des feuilles de route tenant compte des spécificités de leurs activités.

4.5.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

a. Le processus d'identification des principaux enjeux

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, une cartographie structurée des risques a été réalisée en 2017, puis approfondie en 2019 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Elle sera renouvelée tous les deux ans. Cette cartographie repose, pour les principaux métiers opérationnels, sur une analyse des risques que les activités des entreprises de VINCI pourraient engendrer sur l'environnement. L'analyse de la vulnérabilité des activités du Groupe aux risques physiques associés aux évènements climatiques extrêmes à l'horizon 2050 s'est appuyée sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du GIEC. La cartographie a été menée de façon concertée avec les responsables environnement des entreprises de VINCI selon l'approche suivante dès 2017 :

- les risques environnementaux susceptibles d'être générés tout au long de la chaîne de valeur des activités de VINCI ont été identifiés, sur la base d'une analyse de matérialité, de connaissances sectorielles et de recherches bibliographiques complémentaires. Une quinzaine de risques environnementaux inhérents ont ainsi été mis en évidence ;
- une cotation a été réalisée par les responsables environnement des pôles pour appréhender les risques répertoriés au regard de trois critères : leur gravité, leur probabilité d'occurrence et leur niveau de contrôle (sur la base de la gouvernance, des processus et des outils existants pour maîtriser ces risques) ;
- cette cotation a permis de synthétiser, au niveau du Groupe et des pôles, les risques environnementaux inhérents et résiduels.

Ce travail de cartographie s'est poursuivi dans l'objectif de détailler, pour les principaux métiers du Groupe répartis en 15 catégories, les activités opérationnelles et aspects environnementaux à l'origine des risques principaux de la cartographie du Groupe. Cette



approche des risques par métier, permet de décliner et de compléter des plans d'action relatifs aux risques spécifiques et opérationnels identifiés. L'analyse a été coordonnée par la direction de l'Environnement du Groupe, avec la contribution des responsables environnement et de dirigeants opérationnels des métiers recensés.

Des axes complémentaires à la démarche de cartographie ont été identifiés, à savoir la dimension géographique ou l'impact associé aux joint-ventures. VINCI a ainsi réalisé un travail d'identification des principaux risques environnementaux des pays où le Groupe est implanté. L'indice environnemental observé correspond à la moyenne de neuf indicateurs environnementaux (biodiversité et protection des aires marines, biodiversité et protection des aires terrestres, exposition au changement climatique, vulnérabilité au changement climatique, déforestation, cadre réglementaire environnemental, gestion des déchets, pollution de l'eau, épuisement de l'eau). Une cartographie des pays d'implantation de VINCI en fonction des risques associés aux cadres réglementaires environnementaux a également été produite.

b. Les principaux enjeux

Les principaux enjeux environnementaux sur lesquels les activités des entreprises du Groupe sont susceptibles d'avoir un impact significatif ont été classés en trois thématiques. Ces dernières couvrent l'ensemble du cycle de vie des projets, depuis la réponse aux appels d'offres, la préparation des chantiers et la construction jusqu'à la phase d'exploitation, tout en incluant les sous-traitants et fournisseurs.

Enjeux majeurs	Description	Risques principaux
Changement climatique	Trois types d'activités sont principalement responsables de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre de VINCI: – la production et l'utilisation de matières premières (granulats, enrobés, béton, acier etc.) pour la réalisation de projets; – le transport des matériaux, des salariés et des clients qui utilisent les infrastructures en concessions (autoroutes, aéroports); – l'exploitation et la maintenance des infrastructures et des bâtiments. Par ailleurs, la contribution à l'urbanisation et à l'artificialisation des sols de certains projets peut avoir une incidence sur la survenue et les conséquences d'évènements climatiques extrêmes (inondations, canicules, etc.).	– Contribution au changement climatique. – Renforcement des évènements climatiques extrêmes.
Ressources et économie circulaire	Le secteur de la construction utilise des quantités significatives de matières premières (sable, acier, bitume, bois, granulat etc.). La production, le traitement et l'élimination des déchets provenant de ces activités et de celles des fournisseurs constituent une source d'émissions de gaz à effet de serre, engendrent des risques de dégradation des milieux naturels et constituent des nuisances pour les populations locales, tout en participant à l'épuisement de certaines matières premières.	– Épuisement des ressources. – Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets.
Milieux naturels	Les activités de construction et de concessions sont susceptibles d'engendrer des impacts sur les milieux naturels, les habitats et les espèces, à court, moyen et long termes. Les riverains peuvent également être impactés par les nuisances engendrées par les chantiers.	- Pollution de l'eau Pollution sonore Pollution des sols Pollution de l'air Pollution lumineuse Épuisement, érosion et artificialisation des sols Atteinte et destruction des espèces Dégradation des espaces naturels Épuisement des ressources en eau.

Au-delà d'évaluer et de limiter les impacts de ses activités sur le changement climatique, VINCI analyse également les risques et opportunités associés au changement climatique sur ses activités. Des travaux d'analyse par scénarios à long terme ont été réalisés en 2017 et en 2020. En complément, des travaux plus spécifiques ont été menés par les entités, pour mieux anticiper et gérer certains risques identifiés comme majeurs à court et moyen termes dans les projets.

En 2017, VINCI a analysé la vulnérabilité de ses activités aux risques physiques associés aux évènements climatiques extrêmes à l'horizon 2050, en s'appuyant sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du GIEC. Ce travail a permis d'identifier les principaux risques encourus par ses activités, mais également d'analyser les moyens de maîtrise disponibles et leur adéquation. Ces travaux montrent notamment qu'en tant que constructeur et opérateur d'infrastructures dans le monde, VINCI est fortement impacté par les risques physiques aigus liés au climat. Les évènements météorologiques extrêmes peuvent être dommageables pour les activités de l'entreprise de diverses manières : dommages sur les chantiers, pistes d'atterrissage inondées, etc. Les activités de VINCI peuvent également être fortement impactées par des évolutions à plus long terme des régimes climatiques telles que l'augmentation des températures. Une part importante des activités de VINCI se déroule en extérieur, exposant parfois les salariés à des conditions climatiques extrêmes. En raison de la nécessité de se conformer aux lois et réglementations des pays où le Groupe est implanté, les conditions de travail sont très réglementées, notamment en ce qui concerne les variations de température (faibles ou élevées), avec des impacts potentiels sur le planning de réalisation des travaux. Les changements de température peuvent également modifier le comportement de certains types de matériaux utilisés pour la construction, nécessitant ainsi une recherche et un développement supplémentaires pour garantir le même niveau de qualité au client. Enfin, des températures plus élevées peuvent également affecter les schémas de trafic où VINCI gère des infrastructures sous concessions (autoroutes, aéroports, stades, etc.).

En 2019, l'urgence climatique a été placée au cœur de l'ambition environnementale du Groupe. Souhaitant toujours mieux identifier et maîtriser les risques et opportunités qui y sont associés, VINCI a développé en 2020 des scénarios prospectifs bas carbone afin d'anticiper les évolutions potentielles de ses marchés à l'horizon 2050. Deux scénarios principaux ont été analysés, reposant sur deux évolutions possibles de notre société pour parvenir à limiter la hausse de la température en dessous de 2 °C d'ici la fin du siècle. Trois modélisations sectorielles correspondant aux principaux secteurs d'activité de VINCI (bâtiment, mobilité et énergie) ont été construites et couvrent l'Europe. Des développements complémentaires sont encore en cours, notamment un travail plus ciblé sur la France pour le secteur du bâtiment et sur l'Amérique du Nord pour la mobilité. Les pôles d'activités de VINCI, impliqués à toutes les étapes de construction de ces scénarios, travaillent désormais à l'appropriation de leurs résultats, pour accompagner les prises de décisions stratégiques au niveau de leurs comités exécutifs.

Il ressort de ces travaux que les principaux risques associés au climat auxquels VINCI est exposé et dont l'exposition devrait se renforcer à l'avenir, sont, d'une part, les risques réglementaires et, d'autre part, les risques technologiques et de marché. En tant qu'entreprise opérant dans des domaines très variés, VINCI est soumise à de nombreuses réglementations climatiques. Il s'agit par exemple des dispositifs de « cap-and-trade », ou marchés de droits à polluer, susceptibles d'affecter les activités émettrices de gaz à effet de serre (GES) de VINCI, et en particulier les activités industrielles à forte intensité de carbone d'Eurovia, ou les réglementations et normes sur l'efficacité énergétique des bâtiments. Par ailleurs, en tant que leader de la construction, VINCI doit être en mesure de fournir des produits répondant à ces normes, et le non-respect de ces réglementations peut par exemple exposer VINCI au paiement de pénalités financières. Enfin, l'évolution de la réglementation des émissions de GES devrait s'intensifier dans les années à venir et donner lieu à des règles plus strictes pour les activités à forte intensité de carbone.

Les risques technologiques et de marché concernant notamment les produits et services de VINCI relativement à forte intensité carbone, que ce soit directement (utilisation de matériaux émissifs tels que le béton ou le bitume) ou indirectement (trafic associé aux infrastructures gérées par exemple). Si la recherche et le développement de VINCI sont orientés vers le développement de produits et services bas carbone et économes en énergie, le risque de développement d'alternatives par l'un des concurrents de VINCI et d'évolution de la demande des clients est réel et devrait se renforcer significativement. Ne pas mettre en place les efforts nécessaires pour réduire les impacts associés à ces activités pourrait d'ailleurs impacter négativement la réputation du Groupe, à la fois auprès de ses clients, mais également auprès des investisseurs et marchés financiers, affectant ainsi la capacité financière du Groupe.

Les enseignements clés de ces scénarios renforcent la conviction de VINCI de l'urgence d'agir et des transformations profondes que cela va engendrer dans la conduite de ses activités. Ces transformations majeures sont à la fois sources de risques, mais aussi d'opportunités. Mieux connaître et anticiper ces risques et opportunités constitue un défi clé pour la pérennité des activités du Groupe et le maintien de sa place de leader sur le marché, défi pour lequel les entités du Groupe déploient des efforts significatifs pour le relever.

4.5.2 Les procédures d'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

a. L'évaluation de la situation des filiales et des sous-traitants

Il existe au sein du Groupe différents dispositifs d'évaluation qui répondent à la fois aux exigences de réglementation, à celles des parties prenantes ainsi qu'à la démarche interne à l'entreprise. Les lignes directrices environnementales, signées le 6 novembre 2020 par Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI, et Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont défini l'identification et l'analyse des risques comme principe premier.

• Dispositifs de certification environnementale

L'établissement de systèmes de management environnementaux, notamment leur certification ISO 14001, constitue le dispositif d'évaluation le plus répandu au sein des entités du Groupe. Ils garantissent un niveau de prévention et de maîtrise des risques robuste grâce aux audits externes annuels. Les taux de couverture des activités du Groupe par la certification ISO 14001 sont calculés en fonction du chiffre d'affaires ou autre périmètre pertinent, selon les pôles (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 217).

Certifications ISO 14001 chez VINCI en 2020

- VINCI Autoroutes : 100 % des kilomètres en exploitation.
- VINCI Concessions: 77 % du chiffre d'affaires.
- VINCI Energies : 48 % du chiffre d'affaires.
- Eurovia : 26 % du chiffre d'affaires travaux, 53 % de la production des carrières en propre, 38 % de la production des postes d'enrobage en propre, 64 % de la production des usines de liants en propre.
- VINCI Construction: 85 % du chiffre d'affaires certifié, dont, par exemple, 100 % des agences Sogea-Satom.

• Dispositifs de contrôles par des tiers

Les activités menées par le Groupe et ses sous-traitants font régulièrement l'objet de revues par des organismes externes :

- les services de l'État effectuent des contrôles pour vérifier la bonne application de la réglementation sur les chantiers ;
- les clients et maîtres d'ouvrage font régulièrement réaliser des audits environnementaux sur les chantiers par des bureaux d'études pour surveiller le respect des obligations réglementaires et contractuelles du Groupe ;
- les riverains et la société civile locale exercent de plus en plus fréquemment une surveillance des chantiers de construction, ainsi que des sites de carrières, en particulier lorsque des mesures de concertation sont établies, permettant aux associations partenaires de venir sur les sites afin de vérifier que les engagements sont respectés ;
- les établissements financiers et organismes de financement internationaux effectuent parfois un suivi spécifique pour les projets présentant des enjeux environnementaux forts ;
- de manière plus spécifique, les bureaux d'études indépendants conduisent des audits sur les chantiers pour vérifier la conformité des procédés de stockage, de traitement et d'évacuation des déchets.

Lorsque des non-conformités sont identifiées suite à ces audits ou dispositifs de surveillance, il revient aux entreprises responsables de les expliquer et de les corriger dans les meilleurs délais.

• Dispositifs de contrôles internes

Les activités de VINCI font également l'objet de contrôles internes réguliers. Les entreprises du Groupe mesurent l'empreinte environnementale de leurs projets et activités, et font état des ressources internes et externes mobilisées pour la protection de l'environnement. Que les activités soient menées en propre ou par des sous-traitants, des visites de contrôle régulières sont réalisées par les correspondants environnement.

Au niveau du Groupe, les enjeux environnementaux font partie intégrante des grilles d'analyse de risques, qui ont été renforcées courant 2020 (voir paragraphe 2.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 215).



Lorsque certains chantiers présentent des enjeux environnementaux forts, notamment à l'égard de la biodiversité locale, un contrôle renforcé est exercé par les responsables environnement, en partenariat avec des naturalistes (bureaux d'études, établissements de recherche ou associations). La démarche « Actons la bionécessité » de VINCI Construction Terrassement prévoit quant à elle un état des lieux pour tout chantier ainsi qu'un dispositif de suivi des actions mises en œuvre.

En complément, des dispositifs d'analyse et de contrôle variés sont déployés au niveau des filiales et des projets :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation internes	
VINCI Autoroutes	 Contrôle des mesures de protection de la faune autour des voies d'autoroutes et conventions de gestion et de suivi avec de nombreux acteurs nationaux et locaux, (notamment avec la Ligue pour la protection des oiseaux). 	
	– Contrôle des travaux réalisés par des prestataires spécialisés (incluant des critères environnementaux).	
	 Bilans socio-économiques et environnementaux publics, dits « Loti » pour les liaisons nouvelles, relatifs à la loi d'orientation des transports intérieurs. 	
VINCI Airports	 Réalisation de due diligence environnement par des cabinets spécialisés lors des projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux dès le démarrage d'un projet. 	
VINCI Energies	– Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement, centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies.	
	 Utilisation de la plate-forme Preventeo pour les entreprises de VINCI Energies en France, qui permet d'obtenir des rapports consolidés des résultats de conformité et de traduire les non-conformités en actions à mener dans les plans d'action. 	
Eurovia	 Évaluation des risques environnementaux sur les activités en phase d'acquisition ou pour les demandes de participation dans des carrières ou usines. 	
	 - Audits internes réguliers dans le cadre de la démarche qualité « The Way We Work » : vérification que les entités disposent de plans d'action environnementaux intégrés à leurs business plans stratégiques. 	
	- Audits de conformité réglementaire (127 audits en France en 2020).	
	- Développement d'une démarche d'audit environnement et acceptabilité spécifique aux usines en 2019 et 2020.	
	- Veille juridique développée sur un outil spécifique aux métiers d'Eurovia.	
VINCI Construction	- Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (VINCI Construction France).	
	 Évaluation interne des risques environnementaux pour chaque projet via un questionnaire basé sur la réglementation locale et la norme ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement). 	
	 Réalisation de 45 audits internes de conformité en 2020 selon une grille de 100 questions, permettant d'évaluer la performance des chantiers. (VINCI Construction Terrassement). 	
	 - Audits des filiales et sous-traitants réalisés. Chaque sous-traitant doit fournir son analyse de risques environnementaux et son plan de respect de l'environnement. 	
	– Évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires suite à leur prestation par l'encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard).	
	 - Audit environnement (intégré à l'audit du système de management intégré) annuel pour l'ensemble des agences, qui sont toutes certifiées ISO 14001, et visite mensuelle HSE (hygiène, sécurité et environnement) de l'encadrement sur chaque projet (Sogea-Satom). 	
VINCI Immobilier	 - Audits qualité chantier systématiques pour 100 % du périmètre résidentiel, notamment en lien avec le respect de la charte chantier propre de VINCI Immobilier. 	

b. L'évaluation de la situation des fournisseurs

Comme indiqué dans le paragraphe 2.2.3 : La prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les achats du Groupe (page 212), un dispositif d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants a été défini et diffusé par la cellule achats responsables, portant sur les risques environnementaux suivants : changement climatique, épuisement des ressources, perte de biodiversité et pollution. Un modèle de check-list d'évaluation des risques par famille d'achats a été développé par le comité achats responsables et a été complété par des analyses précises des enjeux et risques sur les familles d'achats, via des cartographies, de manière à élaborer des évaluations extra-financières spécifiques à chaque famille d'achats traitée. Ces évaluations peuvent aboutir à l'exclusion du processus d'appel d'offres ou à la proposition d'un plan d'action assorti de mesures de vérification de sa mise en œuvre. En 2020, huit appels d'offres VINCI ont été traités avec cette méthode couvrant une dépense annuelle de 900 millions d'euros sur lesdites familles. Ainsi, les achats Groupe, de concert avec les achats responsables, déploient un questionnaire extra-financier spécifique en phase d'appel d'offres. De plus, des audits peuvent être menés sur certaines familles d'achats (souvent lié aux risques qu'elles comportent) au niveau du holding et/ou par certaines entités du Groupe chez les fournisseurs.

Concernant les achats locaux, une attention particulière est portée aux fournisseurs de matériaux, notamment par la demande d'information sur l'empreinte environnementale lors des réponses à consultation (teneur en CO₂, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de l'intégration dans leurs pratiques de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs, qui sont régulièrement audités à ce propos, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de VINCI Construction France, des configurateurs de données environnementales ont été élaborés en lien avec les ingénieurs de l'École des Ponts ParisTech, afin de connaître l'empreinte environnementale précise de ses bétons d'ingénierie, et plus particulièrement en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Objectif : être en capacité de générer les données que les équipes pourront utiliser dans les calculs d'analyses du cycle de vie (ACV).

En complément, d'autres dispositifs existent au sein des pôles et filiales, par exemple :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs	
VINCI Autoroutes	- Réalisation de due diligence lors des consultations.	
	- Audits fournisseurs intégrant des données développement durable.	
	 Évaluation des fournisseurs en cours de prestation via des outils internes dédiés et partage des résultats à l'occasion de rencontres. 	
	– Association avec certains fournisseurs en matière environnementale (ex. : produits d'entretien, etc.).	
	– Évaluation miroir avec certains fournisseurs sur le réseau Cofiroute (questions intégrant la démarche environnementale).	
	– Évaluation des fournisseurs environnement (en situation d'assistance à maîtrise d'ouvrage) en 2020.	
VINCI Airports	– Élaboration en cours de critères environnementaux à inclure dans les contrats avec les tiers.	
VINCI Energies	 Mise à jour en 2020 de l'évaluation des fournisseurs de matériel électrique et de télécommunications, notamment concernant leur empreinte carbone. Les volumes d'achats ont été soumis à une évaluation carbone (scope 3 amont et aval). 	
	– Évaluation des fournisseurs de VINCI Energies via la plate-forme Actradis.	
Eurovia	- Développement en 2020 de nouveaux questionnaires spécifiques par famille d'achats, ayant pour objectif d'évaluer les engagements, notamment environnementaux, des fournisseurs. Les questionnaires ont été envoyés à l'intégralité des fournisseurs qui ont été soumis à un appel d'offres en 2020 et ont ainsi permis de distinguer les plus vertueux dans ce domaine. Des plans de progrès ont été établis conjointement avec les fournisseurs. 50 fournisseurs, représentant plus de 250 millions d'euros d'achats, ont ainsi été accompagnés en 2020 pour les contrats-cadres gérés par le siège d'Eurovia.	
VINCI Construction	 Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires suite à leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard): en 2020, 218 évaluations environnementales ont été effectuées chez VINCI Construction Terrassement, sur un total de 317 fournisseurs, sous-traitants et partenaires. 	
	- Critères environnementaux dans l'évaluation annuelle des sous-traitants et fournisseurs (Sogea-Satom).	

4.5.3 Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

a. Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques dans les opérations

En réponse aux enjeux majeurs identifiés pour les activités de VINCI, l'ambition environnementale du Groupe à l'horizon 2030 est déclinée en objectifs clés et en plans d'action dans trois domaines : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels. Cette ambition est en cours de déploiement, au sein des entités du Groupe, qui définissent des feuilles de route relatives à leurs activités tout en s'appuyant sur le management environnemental.

Enjeux	Objectifs et actions
Changement climatique	 S'inscrire dans une trajectoire de limitation du réchauffement climatique à 2°C, en réduisant les émissions directes (scopes 1 et 2) de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018.
	- Réduire nos émissions indirectes en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur de nos métiers.
	- Adapter nos ouvrages et nos activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.
Ressources et économie circulaire	- Favoriser les techniques et matériaux de construction sobre en ressources naturelles.
	- Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets.
	- Développer l'offre de matériaux recyclés afin de limiter l'extraction de matériaux vierges.
Milieux naturels	- Prévenir les nuisances et incidents en systématisant un plan de management environnemental dans toutes nos activités.
	- Optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique.
	– Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

• Management environnemental et prévention des incidents

En complément du déploiement de l'ambition environnementale, au niveau local, les systèmes de management environnementaux permettent d'assurer un dispositif de prévention des risques au sein des entités du Groupe (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 217) allant jusqu'au niveau des sites et des chantiers. Ainsi, par exemple, VINCI Immobilier dispose d'une charte chantier propre qui s'applique à l'ensemble des opérations tertiaires dont il est promoteur et dont il réalise le montage ainsi que le suivi technique. Le document précise les obligations que doit respecter toute entreprise intervenant sur le chantier, quant aux moyens à mettre en œuvre pour suivre et limiter les nuisances et impacts environnementaux. Parmi les entités de VINCI Construction, Sogea-Satom met en place des plans de gestion de l'environnement sur chaque projet intégrant des procédures en cas de pollution et réalise un suivi des presque accidents environnementaux. Soletanche Freyssinet, pour sa part, fait remonter les incidents environnementaux grâce à un outil interne, BeSafe, qui propose un système d'alerte et un suivi des actions correctives. VINCI Construction Grands Projets, quant à lui, a mis en place un processus de suivi des incidents et accidents santé-sécurité-environnement, qui compte quatre niveaux de gradation de l'impact ou de la nuisance (mineur, important, très important, majeur). Eurovia a développé depuis plusieurs années l'application Notify qui permet de signaler des incidents environnementaux sur les sites fixes et les chantiers. Forts de cette expérience, l'entreprise a intégré, en 2020, dans un outil spécifique (programme E-Cube), un module (Events), qui permettra non seulement de signaler ces incidents, mais également de les analyser et de prévoir des actions pour limiter l'incidence environnementale de ces évènements.

Au sein des concessions, en vue de prévenir les risques, VINCI Concessions déploie la certification ISO 14001 sur les aéroports et dans certaines autres concessions impliquant ainsi :

- un processus de veille réglementaire et d'évaluation de conformité ;
- une évaluation des aspects et impacts environnementaux significatifs en fonctionnement normal et en cas d'accident;
- des systèmes préventifs pour réduire les risques (rétentions sous les produits dangereux par exemple) ;
- des procédures, des formations nécessaires pour garantir la maîtrise opérationnelle et la capacité à intervenir en cas d'accident ;



- des exercices pour s'entraîner à intervenir lors de situations d'urgence.

VINCI Autoroutes a également une procédure de gestion des accidents polluants sur le tracé et sur les sites, intégrant des retours d'expérience ainsi que des tests de situation d'urgence. La procédure est appliquée grâce à :

- un réseau de personnes en poste de contrôle et sécurité, pour donner des informations sur la situation et coordonner les intervenants ;
- une chaîne d'astreinte pour prendre des décisions lors de la gestion de l'évènement ;
- des opérationnels pour gérer l'évènement sur place.

En complément de ces systèmes, dont la majorité sont certifiés selon la norme ISO 14001, les pôles, divisions et filiales participent à des initiatives et développent des labels pour prévenir les risques spécifiques à leur activité. En 2020, huit chantiers d'Eurovia ont été couverts par le label interne Excellence Environnement portant sur cinq enjeux : préservation des sols et de la ressource en eau, lutte contre le changement climatique, gestion et valorisation des déchets, protection de la biodiversité et prise en compte des riverains. VINCI Construction Terrassement a conçu, en 2014, le label Chantier éco-responsable. Après une journée d'audit du chantier, des équipes et du management de proximité, VINCI Construction Terrassement labellise les chantiers qui mettent en place au moins cinq actions en faveur de l'environnement ou de la biodiversité bien au-delà de la réglementation. En 2020, sept chantiers de VINCI Construction Terrassement ont obtenu ce label.

En complément, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées par les pôles (voir paragraphe 3.1.2 : Formation et sensibilisation des salariés, page 219). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2020, 52 891 heures de formation environnement ont été réalisées, soit une augmentation de plus 26 % par rapport à 2019. Un nouveau module de formation e-learning environnement a été créé en 2020. Celui-ci est mis à disposition de chaque collaborateur et permet de :

- connaître l'ambition environnementale du Groupe;
- comprendre les enjeux environnementaux associés aux métiers du Groupe ;
- identifier la contribution qu'il peut apporter, quel que soit son métier.

Actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Le changement climatique est déjà une réalité : l'élévation observée de la température de plus de 1 °C par rapport à l'ère préindustrielle engendre des évènements climatiques extrêmes, chaque année plus fréquents et plus intenses, aux conséquences économiques et sociales majeures. Selon les modélisations climatiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (scénarios RCP 6.0 et 8.5), les modes de production et de consommation actuels pourraient entraîner une hausse des températures de l'ordre de 3,5 à 5 °C d'ici la fin du siècle, source de bouleversements majeurs et irréversibles, affectant l'ensemble des pans de notre société. En réponse aux nombreux rapports publiés par la sphère scientifique sur la dégradation du climat – notamment les rapports spéciaux du GIEC –, VINCI s'engage à agir concrètement. Le Groupe a adopté en 2019 un objectif de réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018, aligné avec une trajectoire de limitation du réchauffement climatique bien en dessous de 2 °C, en compatibilité avec l'Accord de Paris. Le Groupe contribue également à réduire ses émissions indirectes, agissant sur la chaîne de valeur de ses métiers par le développement de solutions environnementales ou encore la mise en œuvre de matériaux bas carbone.

Pour atteindre ses objectifs, VINCI développe des outils spécifiques à ses métiers pour mieux quantifier et maîtriser les émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). Un important travail a notamment été réalisé en 2020 afin de mieux identifier et évaluer les émissions indirectes (scope 3) associées aux métiers du Groupe.

En matière de changement climatique, chaque pôle d'activité a adopté et déploie des plans d'action spécifiques à ses activités pour permettre de réduire les émissions directes de gaz à effet de serre du Groupe. Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe : électrification progressive de la flotte de véhicules légers, formations à l'éco-conduite, modernisation du parc d'engins et de poids lourds, expérimentation de technologies à faibles émissions, recours accru à l'électricité d'origine renouvelable. D'autres sont spécifiques à certains métiers : substitution du fioul lourd par du gaz naturel dans les procédés industriels (Eurovia), baisse de la température de sortie des enrobés (Eurovia), modulation de la température des bâtiments et terminaux (VINCI Energies, VINCI Concessions), tests de fourgons au biogaz (VINCI Autoroutes), amélioration de l'efficacité énergétique des bases vie (VINCI Construction), plan photovoltaïque en autoconsommation (VINCI Airports).

Garantir la performance énergétique du bâti en construction et en rénovation est un enjeu important pour le Groupe. Ainsi, les entreprises de VINCI Construction savent répondre aux impératifs des labels et certificats les plus exigeants dans le domaine du bâtiment, au-delà des exigences réglementaires actuelles. Elles sont en mesure de s'engager sur la performance énergétique réelle des bâtiments (label Oxygen®, qui porte sur 80 bâtiments en France), en cohérence avec la garantie d'efficacité énergétique en phase exploitation proposée par VINCI Energies. Grâce notamment à des logiciels d'éco-conception développés en partenariat avec l'École des Mines ParisTech, les équipes de VINCI Construction proposent aussi des solutions permettant de prévoir et de maîtriser les consommations énergétiques des bâtiments livrés. Les entreprises anticipent ainsi les consommations énergétiques durant l'intégralité du cycle de vie du bâtiment.

Anticiper l'adaptation du bâti aux évènements climatiques extrêmes et développer un savoir technique pour renforcer les structures est au cœur des solutions répondant aux enjeux de changement climatique. VINCI a mené des travaux de recherche notamment sur la prévention des inondations, sur l'adaptation des quartiers aux périodes de canicule et sur la gestion des îlots de chaleur urbains. La start-up Resallience est un bureau d'études interne de conseil, de modélisation et de pilotage de projets, dédié à l'adaptation du projet et du territoire au changement climatique.

• Actions de préservation des matières premières, de réduction et de valorisation des déchets

En matière d'économie circulaire, les entreprises de VINCI s'efforcent de diminuer leurs consommations de matières premières, et de réduire, trier et valoriser une part croissante des déchets produits par leurs activités.

Le déploiement de plates-formes de recyclage de matériaux, notamment de matériaux inertes, favorise l'économie circulaire au sein des chantiers des entreprises du Groupe, et ce, de manière de plus en plus systématique. Ainsi, Eurovia a mis en place, depuis une dizaine d'années, la démarche Granulat+, qui, notamment par des traitements innovants et des installations d'accueil-tri-recyclage, permet de valoriser les ressources. Les sites de carrières accueillent l'ensemble des déblais inertes de chantier, matériaux de terrassement ou de déconstruction, et s'inscrivent ainsi dans une démarche de recyclage de matériaux.

Informations sociales, sociétales et environnementales

Dans un contexte de forte implantation à l'international, l'enjeu pour les concessions de VINCI est de pouvoir trouver des alternatives à la mise en décharge pour le traitement des déchets. Pour répondre à l'objectif de « zéro déchet en décharge », VINCI Airports construit des centres de tri in situ pour ses aéroports au Brésil et en République dominicaine. Pour accompagner cette démarche, un programme de sensibilisation sur la réduction et le tri des déchets destiné aux usagers, employés et sous-traitants a été mis en place.

Près de 19 % d'agrégats d'enrobés sont réintroduits dans la production totale d'Eurovia en 2020

· Action de préservation des milieux naturels

La protection des milieux naturels est une préoccupation des sociétés de VINCI, qui visent à éviter, réduire et compenser les impacts de leurs activités sur les espèces et les milieux naturels dès la conception des projets. Au-delà de répondre aux réglementations locales diverses, allant des plus succinctes aux plus élaborées, les entreprises de VINCI analysent systématiquement les risques au niveau des projets et mettent ainsi en œuvre un ensemble de mesures et d'actions de maîtrise de ces risques identifiés.

La cartographie des risques montre que les activités du Groupe peuvent engendrer différents types de pollution ainsi que des dégradations des milieux naturels. Des mesures sont ainsi déployées, que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation.

En ce qui concerne le risque de pollution des eaux superficielles, les entités mettent en place des équipements adaptés au contexte. Ainsi, par exemple, des bassins d'assainissement sont installés dans les emprises des infrastructures de VINCI Autoroutes afin de permettre la décantation des matières en suspension des eaux de ruissellement et d'exhaure, mais également pour contenir une éventuelle pollution accidentelle, et ainsi éviter la pollution des cours d'eau ou des milieux sensibles voisins. Sur les autoroutes de VINCI en France, 88,8 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité, afin d'éviter les pollutions accidentelles dans les milieux naturels alentour. En complément, lorsque les eaux sont rejetées dans le milieu naturel, leur qualité est vérifiée par prélèvements. Pour VINCI Airports, la mise en place de séparateurs d'hydrocarbures dans les zones à risques est systématique dans tous ses aéroports. Certains sites de carrières d'Eurovia ont quant à eux vu la mise en œuvre de plantation de bambous pour filtrer les eaux d'exhaure et limiter au maximum le rejet de matières en suspension. En ce qui concerne les chantiers, et en fonction du contexte, des bassins d'assainissement provisoires ou des cuves de décantation peuvent être disposés afin d'éviter toute pollution des milieux naturels liée aux matières en suspension. Pour limiter les risques de pollution accidentelle, des moyens sont mis à disposition sur les chantiers (kit antipollution, aires étanches lors du ravitaillement des engins, etc.).

Par ailleurs, pour limiter la pollution lumineuse et sonore due aux activités d'exploitation d'infrastructures, des écrans acoustiques sont régulièrement installés le long des autoroutes, et des réseaux d'éclairage adaptés peuvent être mis en place (faisceaux orientés uniquement vers les zones nécessitant d'être éclairées pour la sécurité des usagers). Afin de réduire les nuisances sonores, en phase de chantier, les entités du Groupe s'efforcent de limiter les bruits émis par leurs engins en travaillant sur leur capotage ou leur ventilation. Des mesures du bruit, et parfois des vibrations, peuvent être réalisées en fonction du contexte environnant.

Que ce soit en phase de chantier ou d'exploitation, des mesures de surveillance de la qualité de l'air via des systèmes spécifiques peuvent dans certains cas être effectuées. Certains aéroports mesurent ainsi en continu la qualité de l'air aux abords de la plate-forme. En outre, sur les chantiers, lors des opérations de traitement des sols, les opérateurs s'assurent au préalable que les conditions météorologiques sont favorables (vent faible).

Des efforts particuliers sont également menés afin de réduire le plus possible, pour l'entretien des infrastructures, le recours aux produits phytosanitaires, qui reste aujourd'hui circonscrit aux zones difficiles d'accès et à la lutte contre certaines espèces végétales invasives. Entre 2019 et 2020, VINCI Airports a ainsi réduit de 70 % sa consommation en produits phytosanitaires (moyenne des réductions des consommations exprimées en kilogrammes et litres). Dans son engagement à act4nature international (voir paragraphe 3.4.1, page 235), VINCI s'engage à ne plus utiliser de produits phytosanitaires à l'horizon 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires).

Enfin, le groupe VINCI s'appuie sur l'expertise interne et externe en génie écologique afin de compenser les impacts résiduels sur les espèces. Des démarches spécifiques de restauration écologique sont mises en place lorsque tous les moyens d'adaptation ont été épuisés.

de réduction de la consommation de produits phytosanitaires entre 2019 et 2020 chez VINCI Airports

b. Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques chez les fournisseurs

Le complément de cartographie des enjeux environnementaux par métier réalisé en 2019 permet d'identifier les familles d'achats les plus sensibles du point de vue environnemental. Ces familles concernent, en premier lieu, les achats de matériaux et d'énergie, du fait de leur fort impact environnemental en amont (épuisement des ressources naturelles ou impact carbone fort lors de la production), mais également d'autres familles d'achats en fonction des métiers.

Ainsi, au niveau du Groupe, un guide pratique des achats responsables a été établi et diffusé en 2019. Le guide précise que la recherche de solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique constitue un des piliers des achats responsables pour le Groupe. Un e-learning d'initiation aux achats responsables permettant une meilleure appropriation de ce quide est disponible pour tous les collaborateurs depuis fin octobre. Au 31 décembre 2020, 800 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation « Achats responsables » plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe sera développée en 2021. De son côté, VINCI Autoroutes a créé un module achat responsable à destination de l'ensemble des salariés impliqués dans le processus d'achat.



Des clauses environnementales sont également insérées au niveau local dans les contrats des fournisseurs de certains pôles, divisions et filiales. Ainsi, entre autres, chez VINCI Autoroutes, les équipes développement durable sont associées systématiquement aux consultations. Tous les contrats de prestation de la direction de la Maîtrise d'ouvrage d'ASF intègrent une ou plusieurs clauses environnementales, et tous les contrats importants de travaux (supérieurs à 500 000 euros) ou de prestations intellectuelles incluent une notice environnementale complète. Au sein de VINCI Construction, certains contrats de fournisseurs comportent des exigences et prescriptions environnementales, notamment pour le béton bas carbone.

100 %

des contrats-cadres de la coordination Achats comportent un ou plusieurs critères environnementaux en 2020

Le Groupe entreprend une réflexion au sujet des grandes filières et famille d'achats, et Eurovia a ainsi entamé en 2020 un travail d'identification des familles d'achats prioritaires relatifs aux enjeux environnementaux, dont les résultats seront disponibles en 2021. En 2020, le Groupe a travaillé plus spécifiquement sur deux filières : le béton bas carbone, pour laquelle la démarche vise à évaluer les fournisseurs de béton selon des critères environnementaux (notamment les seuils d'émissions de GES) et le bois. Les entreprises de VINCI spécialisées dans la construction bois emploient en très grande majorité (environ 90 % des approvisionnements) du bois issu de forêts gérées durablement et certifiées PEFC ou FSC. En 2020, VINCI a répondu pour la première fois au CDP Forests et fait ainsi partie des 6 800 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 515 investisseurs mondiaux. Le Groupe a obtenu la note C, correspondant au niveau « Awareness », et se positionne en 7º place sur les 14 entreprises de construction ayant répondu, soulignant ainsi les efforts du Groupe dans ce domaine.

4.5.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

Le Groupe est doté d'un dispositif d'alerte piloté par la direction Éthique et Vigilance, dont l'objectif est de recueillir les atteintes graves envers l'environnement via une plate-forme en ligne dédiée. En parallèle, la direction de l'Environnement suit, dans le cadre du reporting annuel, les incidents environnementaux majeurs, c'est-à-dire nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité.

Au niveau local, les filiales, divisions ou pôles du Groupe disposent de leurs propres procédures pour alerter la direction en cas de survenance d'un incident environnemental, afin de mettre en œuvre les mesures correctives dans les meilleurs délais. Par exemple, des rapports détaillés doivent, en cas d'incidents environnementaux, être établis par les responsables environnement des entreprises de construction et diffusés auprès du management de l'entreprise concernée.

Incident Eole

En 2019, un écoulement involontaire de matières dans la Seine s'est produit au niveau de la centrale à béton de Nanterre qui alimente les chantiers du projet e-déf Eole-La Défense. La direction du chantier a immédiatement mis en œuvre les mesures nécessaires pour le stopper.

Le 11 mars 2020, le tribunal de Nanterre a condamné une filiale de VINCI Construction (Dodin Campenon Bernard) à 90 000 euros d'amende, dont 40 000 euros avec sursis, dans une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, pour avoir déversé « de manière accidentelle » des eaux grises chargées de sable et de traces de ciment dans la Seine. Le tribunal n'a pas reconnu de « volonté de déversement dans la Seine ». Le groupe VINCI a pris ses responsabilités dans cet incident d'exploitation involontaire, anormal et exceptionnel. Les mesures de compensation et d'accompagnement avaient été mises en place dès fin 2019. Au total, ces mesures constatées par huissier concernent une surface de l'ordre de 310 m², alors que la surface impactée n'était que de l'ordre de 25 m². Le 16 décembre 2020, les associations qui se portaient parties civiles se sont désistées, ce que le juge a pu constater et ce qui clôt définitivement ce dossier au tribunal de Nanterre.

4.5.5 Dispositifs de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Le suivi de ces actions et l'évaluation de leur efficacité sont pilotés par la direction de l'Environnement de VINCI, en lien avec les directions du Contrôle interne, de l'Éthique et de la Vigilance, de la Responsabilité sociétale ainsi que des Achats. Ils sont effectués de manière continue grâce à l'animation de comités internes dédiés aux principaux enjeux environnementaux du Groupe (comité Environnement, coordination Biodiversité, groupe de travail Économie circulaire). Cette activité de suivi et d'évaluation est également effectuée grâce aux travaux du réseau des correspondants environnement du Groupe, qui répondent notamment aux questions du reporting environnemental annuel comprenant une soixantaine d'indicateurs quantitatifs, conformes aux standards de la Global Reporting Initiative (référentiel d'indicateurs qui permet d'évaluer les politiques de développement durable des entreprises). Ce reporting est une ressource de qualité pour assurer le pilotage et le suivi des actions de limitation des risques environnementaux liés aux activités de VINCI. Il intègre également quelques données relatives aux sous-traitants des entreprises du Groupe.

Ce travail de suivi et d'évaluation est complémentaire du renouvellement de l'ambition environnementale de VINCI, qui vise à renforcer les engagements pris par les entreprises du Groupe et qui établit des objectifs à atteindre afin de limiter l'empreinte environnementale de leurs activités. Cette ambition fait l'objet de revues régulières au sein du comité Exécutif ainsi que du Conseil d'administration de VINCI

99 %
du chiffre d'affaires
du Groupe est couvert par
le reporting environnemental

4.6 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

• Une plate-forme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plate-forme d'alerte, appelée VINCI Integrity, qui permet à toute personne physique concernée de signaler des irrégularités graves, liées au contexte professionnel, et dont elle a eu personnellement connaissance. Les personnes physiques concernées par le dispositif d'alerte sont :

- les collaborateurs des entreprises appartenant au groupe VINCI;
- les collaborateurs extérieurs ou occasionnels des entreprises du groupe VINCI (tels qu'intérimaires, salariés des sous-traitants, salariés des fournisseurs, prestataires, etc.);
- les personnes physiques parties prenantes à un projet, pour les sujets relatifs au devoir de vigilance environnemental et sociétal.

• Un dispositif couvrant l'ensemble des problématiques

L'alerte professionnelle peut porter sur les faits suivants :

- une conduite ou une situation contraires à la Charte éthique et comportements ou au Code de conduite anticorruption du groupe VINCI;
- une conduite ou une situation contraires au *Guide VINCI des droits humains* ou une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales :
- une conduite ou une situation contraires aux actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail du groupe VINCI, ou une atteinte grave envers la santé et la sécurité des personnes ;
- une conduite ou une situation contraires aux engagements du groupe VINCI en matière d'environnement, ou une atteinte grave envers l'environnement.

• Un dispositif multimodal

Plusieurs canaux complémentaires permettent de recueillir les signalements. Quel que soit le canal utilisé, les échanges sont couverts par la plus stricte confidentialité.

Le collaborateur, dans un premier temps, saisit son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut ensuite recourir au dispositif d'alerte propre à son entité, s'il en existe un. Il a également la possibilité de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity. VINCI s'engage à ce qu'aucun de ses collaborateurs ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet de quelque mesure discriminatoire directe ou indirecte que ce soit pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, dans le cadre du dispositif d'alerte, de faits dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, même si, après enquête, l'alerte se révèle infondée. De la même manière, l'identité des personnes mises en cause reste strictement protégée.

Les parties prenantes externes à un projet peuvent accéder à VINCI Integrity à partir du site Internet du Groupe.

Ces mécanismes permettent d'assurer une remontée d'informations fiable, hautement sécurisée et traçable de bout en bout.

5. Note méthodologique du reporting social, sociétal et environnemental

La démarche de reporting social, sociétal et environnemental de VINCI se base sur les articles L. 225-102-1, R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français, ainsi que sur l'ordonnance n° 2017-1180 et le décret n° 2017-1265. Elle s'inspire également du standard de la Global Reporting Initiative (GRI) dans la manière de structurer l'inventaire, l'analyse, la priorisation des risques et l'évaluation des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux – voir tableau de correspondance page 382.

5.1 Procédures méthodologiques

Les procédures du Groupe sont composées :

- Pour les indicateurs sociaux :
- d'un guide de définition des indicateurs sociaux en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol);
- d'un guide méthodologique du reporting social Groupe, intégrant le manuel d'utilisation de l'outil informatique en quatre langues (français, anglais, allemand et espagnol);
- d'un guide de contrôle de cohérence en deux langues (français, anglais) ;
- d'un guide de l'audit permettant aux entités de se préparer et de valoriser les résultats de l'audit (français, anglais, allemand et espagnol);
- Pour les indicateurs environnementaux :
- d'un guide méthodologique de reporting environnemental Groupe, intégrant un guide de définition des indicateurs communs VINCI, et déclinable par les entités en procédures de reporting environnemental, en trois langues (français, anglais et espagnol);
- d'un manuel d'utilisation de l'outil informatique en deux langues (français, anglais) ;
- d'un guide de l'audit permettant aux entités de se préparer et de valoriser les résultats de l'audit (français et anglais). Tous ces guides sont consultables sur le site intranet du Groupe.

En 2010, le Groupe a initié un processus d'accélération du reporting social et environnemental. Cela a eu pour conséquence :

- la mise en place de nouvelles méthodes d'anticipation sur l'ensemble des indicateurs sociaux, applicables depuis 2011 à l'ensemble des entités :
- un décalage de la période de référence du reporting environnemental d'un trimestre (la période de référence de l'année N étant dorénavant du 1^{er} octobre N–1 au 30 septembre N), applicable dès 2010 à l'ensemble des entités.

5.2 Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe :

• le reporting social couvre, depuis 2002, la totalité du chiffre d'affaires mondial ;

Une société de moins de 50 collaborateurs, acquise en 2020, a remonté une liasse incomplète pour un domaine : les heures travaillées. Cette société représente 0,02 % des effectifs totaux du Groupe.

Le reporting environnemental, en 2020, couvre 99 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2020 sont : celles dont l'impact environnemental est non significatif et pour lesquelles il n'y a pas de correspondant environnemental. Ces exclusions ne doivent pas dépasser 5 % de l'impact environnemental de chaque entité.

Pour certains indicateurs environnementaux spécifiques, la couverture des indicateurs publiés peut cependant être plus réduite. Le reporting des déchets générés est aujourd'hui fiabilisé sur un périmètre couvrant 55 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Energies, VINCI Construction UK, VINCI Construction Grands Projets, VINCI Construction Terrassement, Dodin Campenon Bernard, VINCI Construction International Network Europe Centrale, VINCI Construction International Network Outremer, VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Highways, VINCI Highways, VINCI Autoroutes, VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Railways, VINCI Energies France et VINCI Energies Europe East). Celui relatif aux matières premières couvre les activités de VINCI Autoroutes (11 %). Le reporting concernant la consommation d'eau forée couvre 15 % des activités du Groupe (les activités de concession de VINCI). En 2020, l'entité HEB (VINCI Construction) a été exclue du périmètre concernant l'eau achetée. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser le reporting de ces indicateurs sur l'ensemble des activités du Groupe pour lesquelles ces indicateurs sont pertinents.

Sur les périmètres susvisés, depuis l'exercice 2011, les règles de consolidation utilisées sont les mêmes que les règles de consolidation financière.

Ces règles de consolidation s'appliquent à tous les indicateurs du reporting, sauf l'indicateur « nombre d'accidents environnementaux » (tout incident compte pour 1).

En cas de variation de périmètre :

- périmètre social : la mise à jour du périmètre s'effectue en année N ;
- périmètre environnemental : la mise à jour du périmètre s'effectue en année N+1.

Nouvelles variations de périmètre (avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros) dans le périmètre du reporting social (acquisitions en année N) au titre de l'exercice 2020 :

• VINCI Energies Europe East : Actemium Energy Projects (Allemagne).

Nouvelles variations de périmètre (avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros) dans le périmètre du reporting environnement (acquisitions en année N-1) au titre de l'exercice 2020 :

- VINCI Energies Europe West : De Bosman Bedrijven BV (Pays-Bas) ;
- Eurovia: Eurovia Atlantic Coast LLC (États-Unis).

De plus, le reporting environnemental concerne désormais la quasi-totalité des concessions, selon la procédure de reporting respectant les règles de consolidation financière.

5.3 Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs s'effectue au regard des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés.

Le socle commun des indicateurs sociaux se base sur quatre niveaux d'indicateurs :

- les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- les standards de la GRI;
- les indicateurs du bilan social tels que prévus par la législation française ;
- les indicateurs spécifiques de la politique des ressources humaines du Groupe.

La complémentarité de ces quatre niveaux d'indicateurs permet de mesurer les résultats de la politique de ressources humaines et les engagements du Groupe en matière sociale.

Le socle commun des indicateurs environnementaux comporte cinq familles :

- les indicateurs de consommation de ressources : énergie/CO2 et eau ;
- la gestion et la valorisation des déchets ;
- les certifications et les projets labellisés ;
- la protection des milieux naturels ;
- les incidents environnementaux et les provisions sur les risques environnementaux.

Ces cinq familles d'indicateurs sont issues :

- des indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français ;
- des standards de la GRI.

Chaque pôle continue cependant, en fonction de ses enjeux environnementaux, à suivre ses propres indicateurs supplémentaires.

5.4 Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites, du fait :

- de la variation des définitions entre la France et l'international. Un travail d'harmonisation est mené en permanence ;
- des particularités des lois sociales de certains pays ;
- de changements de définition pouvant affecter leur comparabilité;
- de la variation du périmètre d'activité d'une année sur l'autre ;
- de la difficulté de récupérer de l'information en cas de sous-traitance et/ou de société en participation avec des partenaires extérieurs;
- des modalités de collecte et de saisie de ces informations.

La présence de sous-traitants sur de nombreux sites pose la question de l'inclusion de leurs activités au reporting environnemental. À ce jour, leurs données sont incluses lorsque celles-ci tiennent de la responsabilité directe de VINCI (services ou ressources fournis par VINCI). Dans le cas où les entreprises de VINCI sont sous-traitantes elles-mêmes, comme cela peut être le cas de VINCI Energies, les consommations d'eau et d'électricité ne sont pas comptabilisées lorsqu'elles n'ont pas accès aux données, ou que celles-ci ne sont pas significatives.

Le guide méthodologique de reporting environnemental laisse la possibilité de calculer les données environnementales sur la base des dépenses et de prix unitaires moyens sur la période de référence en cas d'absence de données sources. Cette démarche a notamment été mise en œuvre concernant les chantiers de VINCI Construction France, de VINCI Construction Terrassement, de Soletanche Freyssinet en France et au sein d'Eurovia. En France, les prix unitaires moyens sont issus des sources suivantes : contrats-cadres nationaux, portail Internet d'Eaufrance, service public d'information sur l'eau et les milieux aquatiques (consommation d'eau).

Les consommations d'eau reportées couvrent à ce jour l'ensemble des consommations achetées. Le volume d'eau prélevée directement dans les milieux naturels, suivi pour les activités de concession, fait désormais l'objet d'un reporting consolidé. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser ce reporting à un périmètre plus large. L'usage de produits phytosanitaires concerne le périmètre de VINCI Autoroutes et VINCI Concessions.

Le nombre de projets labellisés est limité au périmètre de VINCI Construction et de VINCI Immobilier. Un projet ayant plusieurs certifications sera compté plusieurs fois. Seuls les projets livrés dans l'année sont pris en compte.

Les consommations totales d'énergie (hors énergie via les réseaux de chaleur, non incluse car non significative) sont exprimées en mégawattheures PCS (MWh PCS). Les facteurs de conversion retenus sont 0,0104 MWh/litre, 12,027 MWh/t et 4,839 MWh/t pour, respectivement, les carburants, le fuel lourd et le charbon (lignite). Les facteurs de conversion retenus sont issus de la Base Carbone® de l'Ademe.

Pour les émissions de qaz à effet de serre, les facteurs d'émissions utilisés sont également issus de la Base Carbone® de l'Ademe de 2016 (ainsi que des données de 2012 pour le suivi de l'engagement de réduction du Groupe).

En 2020, les méthodes Location-based et Market-based ont été utilisées afin de calculer les émissions générées par les consommations d'électricité des entités du Groupe (scope 2). La première méthode, appelée Location-based, prend en compte le mix électrique moyen du réseau pour chaque pays où a lieu la consommation d'électricité, en appliquant un facteur d'émission nul aux consommations d'électricité renouvelable issues d'autoconsommation et de contrats directs (Power Purchase Agreement). La seconde méthode, Market-based, s'appuie sur les émissions dites de marché, en prenant en compte les émissions de l'électricité effectivement achetée, appliquant un facteur d'émission nul pour toutes les consommations d'électricité issue de sources renouvelables (y compris les garanties d'origine).

Pour la quantification des émissions scope 3 de 2019, les recommandations du référentiel Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0) du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ont été suivies. Parmi les 15 catégories d'émissions identifiées par le GHG Protocol, 11 catégories ont été identifiées comme pertinentes à l'échelle du Groupe (exclusion des quatre catégories aval suivantes : downstream transportation and distribution, processing of sold products, downtream leased assets, franchises). Selon les activités, d'autres catégories ont pu être exclues, du fait de leur non-pertinence au regard de l'activité évaluée. Par exemple, pour VINCI Construction, les émissions aval des infrastructures construites ne consommant pas directement de l'énergie n'ont pas été prises en compte. Eurovia n'a pas comptabilisé d'émissions en aval. Lorsque cela était pertinent, certains pôles d'activités se sont appuyés sur des standards sectoriels plus précis. C'est notamment le cas de VINCI Airports qui a utilisé les recommandations de l'Airport Carbon Accreditation, de VINCI Autoroutes qui a employé les outils mis à disposition par l'Association française des sociétés d'autoroutes (Asfa), et de VINCI Immobilier qui s'est appuyé sur le standard associé à la future réglementation française pour les bâtiments neufs RE2020.

L'indicateur des émissions de gaz à effet de serre des clients de l'autoroute est calculé à l'aide d'un outil développé par l'Asfa et tient compte des kilomètres parcourus par les clients (payants ou gratuits) sur les réseaux de VINCI Autoroutes durant l'exercice. Le profil des vitesses par classe de véhicule utilisé est le profil à 130 km/h paramétré par défaut dans l'outil, et le trafic est supposé fluide à 100 %. Le calcul ne tient pas compte de l'effet des pentes ni de celui des radars. La zone d'influence des péages est supposée être de 0,1 km, et le réseau être entièrement interurbain.

Les travaux de quantifications menés par le Groupe se sont heurtés à plusieurs limites, liées au manque d'adaptation des référentiels existants aux activités de VINCI, ainsi qu'à la diversité et à l'hétérogénéité de celles-ci. Pour faire face à ces limites, VINCI a produit un document apportant des lignes directrices communes concernant des aspects méthodologiques précis, en complément du référentiel du GHG Protocol. Certaines spécificités ont notamment été retenues pour l'activité travaux, la règle d'amortissement des engins ayant par exemple été adaptée afin de tenir compte de la réalité du terrain et des données disponibles. Un travail complémentaire sera mené ultérieurement pour affiner certaines règles, notamment pour les groupements entre entités.

Dès que cela était possible, les entités du Groupe se sont fondées sur l'utilisation de données réelles pour calculer les émissions associées à leurs activités. Toutefois, du fait de la complexité et de la diversité des activités, il a été choisi dans certaines entités de recourir à des ratios d'activité ou à l'extrapolation de données à partir de données représentatives, pour permettre l'obtention d'un premier ordre de grandeur. Par exemple, l'entreprise VINCI Energies a défini des ratios en kilogramme équivalent CO₂ par euro (kgeq CO₂/€) pour l'ensemble de ses familles d'achats, en s'appuyant sur les résultats des 9 157 fiches FDES (fiches de déclaration environnementale et sanitaire) et PEP (Profil environnemental produit) disponibles en 2020. Ces ratios ont fait l'objet d'une revue externe par un cabinet spécialisé. Certaines entités ont également procédé à l'extrapolation de données issues d'analyses environnementales menées sur un échantillon de projets à un périmètre d'activité, comme la Division des grands projets qui s'est appuyée sur l'analyse de 32 projets via son outil de bilan carbone interne GES'tim. L'ordre de grandeur ainsi obtenu permettra par la suite de cibler les catégories qui feront l'objet d'une réduction, et donc d'un suivi plus poussé. Au global, 50 % des émissions scope 3 sont issues de données réelles, 18 % d'estimations ou d'extrapolations et 32 % de ratios. L'incertitude globale des données scope 3 obtenues est estimée entre 20 et 30 %.

Pour le choix des facteurs d'émission (FE), des règles communes ont été établies au niveau du Groupe. Si plusieurs FE sont disponibles pour une même catégorie d'émissions, les entités privilégient le FE le plus précis (déclarations environnementales de type 3, telles que fiches de déclaration environnementales et sanitaires ou Profils environnementaux produits (PEP), données fournisseur, ou délivrées par



1, cours Ferdinand-de-Lesseps 92851 Rueil-Malmaison Cedex - France

Tél.: +33 1 47 16 35 00 Fax: +33 1 47 51 91 02

www.vinci.com



VINCI.Group



VINCI



@VINCI_fr