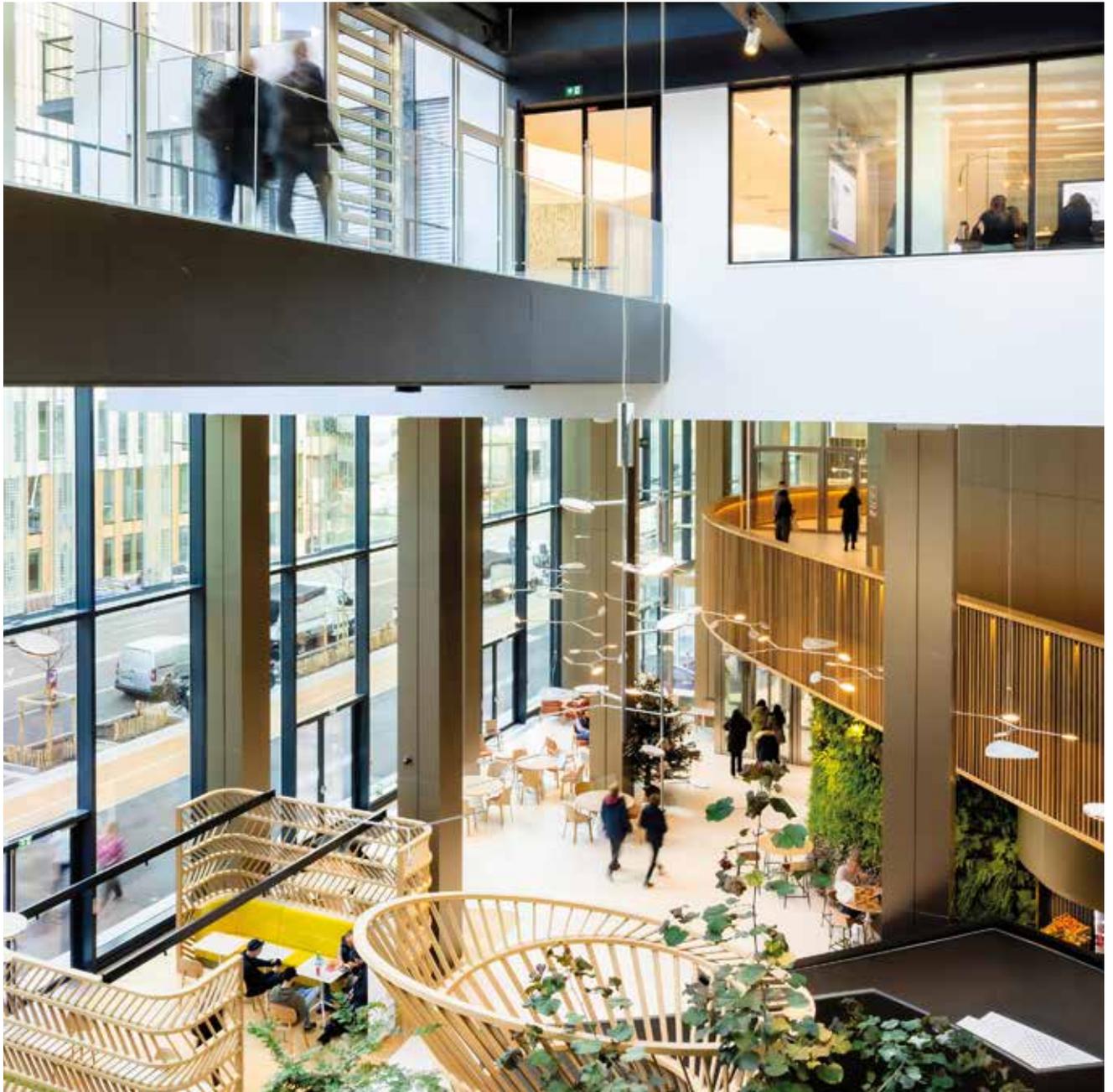


Œuvrer pour un monde durable.



1	Profil
2	Album
8	Entretien
10	Gouvernance
12	Évolution et stratégie / modèle d'affaires
18	Bourse et actionnariat
22	Développement durable

CONCESSIONS

34	VINCI Autoroutes
48	VINCI Airports
60	Autres concessions
62	– VINCI Highways
66	– VINCI Railways
68	– VINCI Stadium

ÉNERGIE

72	VINCI Energies
----	----------------

CONSTRUCTION

86	VINCI Construction
102	VINCI Immobilier

**105 INFORMATIONS GÉNÉRALES
ET ÉLÉMENTS FINANCIERS**

106	Rapport de gestion du Conseil d'administration
272	Rapports du vice-président et de l'administrateur référent du Conseil d'administration
274	Comptes consolidés
351	Comptes sociaux
369	Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées
370	Responsables du document d'enregistrement universel
372	Tables de concordance du document d'enregistrement universel
379	Glossaire

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 32 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.

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, page 12 ;
- la description des principaux engagements du Groupe en matière de performance globale, présentée dans la partie Développement durable du document d'enregistrement universel, pages 22 à 31 ;
- la description des principaux risques extra-financiers, présentée dans la section D : Facteurs de risques et procédures de gestion du Rapport de gestion, pages 158 à 171 ;
- 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 le présent chapitre du Rapport de gestion.

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 233 à 258. Il présente les principaux risques relatifs à la santé-sécurité, aux droits humains et à la préservation de l'environnement, détaille leur gouvernance et les mécanismes d'alerte du Groupe.

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.

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 pour les entreprises des branches concessions, énergie et construction, à des degrés différents en fonction des thématiques. Les enjeux environnementaux ont également été repérés à travers une analyse de matérialité et la réalisation d'interviews d'une quarantaine de parties prenantes internes et externes, menées 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 158 à 166.

Tableau de synthèse de la déclaration de performance extra-financière

Enjeux	Démarche de VINCI	Plan d'action	Indicateurs clés de performance	Niveau de matérialité*		Traitement au sein de la section E
				Énergie et construction	Concessions	
La santé, la sécurité et la sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> – Objectif « zéro accident » à tous les niveaux. – Mise en place d'une « culture sécurité » dans l'ensemble du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 personnels intérimaires). – Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt (salariés). 	■■■	■■■	12 Pages 177-180
L'employabilité et le développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> – Favoriser l'employabilité durable par le développement des compétences et le partage des fruits de la performance. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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'actionariat salarié et autres avantages sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> – Part des emplois durables dans les recrutements. – Nombre moyen d'heures de formation par salarié. – Montant de l'ensemble des avantages sociaux reversés par le Groupe à ses collaborateurs. – Part de l'actionariat salarié dans le capital VINCI. 	■■■	■■■	13 Pages 180-185
Le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Mise en place d'une plateforme 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre d'accords collectifs signés. – Part des effectifs couverts par des accords collectifs hors de France. – Nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel. 	■■	■■	14 Pages 185-187
L'inclusion et la diversité	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 femmes-hommes 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. 	■■	■■	15 Pages 187-190
La contribution socio-économique du Groupe dans les territoires	<ul style="list-style-type: none"> – 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, clients et usagers. 	<ul style="list-style-type: none"> – Mesure de l'empreinte socio-économique des activités en France et pour un certain nombre de projets. – Poursuite de VINCI Insertion Emploi (ViE), du programme Give Me Five et d'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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de personnes en insertion accompagnées par ViE. – Nombre d'heures d'insertion ViE. – Nombre de joint-ventures sociales. – Nombre de collaborateurs engagés. – Montant total versé par les fondations du Groupe à des associations. 	■■	■■	21 Pages 190-197
Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Renforcement de la gouvernance des achats responsables. – Déploiement du 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 maîtrise du risque social dans la sous-traitance. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	■■	■■	22 Pages 197-199
Les droits humains	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse et cartographie des risques droits humains liés aux activités. – Déploiement du Guide VINCI des droits humains. – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	■■■	■■■	23 Pages 199-200

Enjeux	Démarche de VINCI	Plan d'action	Indicateurs clés de performance	Niveau de matérialité*		Traitement au sein de la section E
				Énergie et construction	Concessions	
L'éthique des affaires	<ul style="list-style-type: none"> - Approche pédagogique transversale pilotée au plus haut niveau du Groupe. - <i>Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption, Guide VINCI des droits humains</i> et déclaration Santé et sécurité au travail. - Démarche d'acculturation globale et d'exemplarité des managers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Club Éthique et conformité - Club des référents RGPD. - Formations éthique en e-learning et en présentiel. - Déploiement des documents cadres (<i>Charte éthique et comportements, Code de conduite anticorruption, etc.</i>). - Dispositif d'alerte, plateforme VINCI Integrity. - Processus d'évaluation des tiers sous forme de questionnaire et d'audit qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de collaborateurs formés à l'éthique. 	■■■	■■■	2.4 Pages 201-203
Le changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % (scopes 1 et 2) d'ici 2030, par rapport à 2018. - Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur en favorisant la réduction d'émissions de gaz à effet de serre indirectes, avec un objectif de réduction de 20 % (scope 3) d'ici 2030, par rapport à 2019. - Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration de la démarche d'écoconception 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 <i>Power Purchase Agreement</i> (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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Émission de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 en teq CO₂). - Suivi de la trajectoire carbone. - Suivi des consommations énergétiques. - Quantité d'électricité d'origine renouvelable (en MWh). - Nombre de bornes électriques installées sur le réseau autoroutier français. 	■■■	■■■	3.2 Pages 210-220
L'économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> - Limiter l'extraction de matériaux vierges au profit de matériaux recyclés. - Favoriser les techniques et matériaux de construction sobres en ressources naturelles. - Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 plateformes 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quantité d'enrobés recyclés utilisés pour la maintenance des réseaux de VINCI Autoroutes. - Répartition des déchets dangereux et déchets non dangereux. - Pourcentage de valorisation des déchets dangereux et non dangereux. - Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés chez Eurovia. - Nombre de plateformes 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 221-226
Les milieux naturels	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consommations d'eau en mètres cubes. - Pourcentage de réduction d'utilisation des produits phytosanitaires dans les concessions - Nombre de partenariats en cours. - Pourcentage du linéaire en France équipé de systèmes de protection contre les pollutions accidentelles. - 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 226-233

* 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 est fondée 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 2021, l'effectif de VINCI est resté globalement stable, passant de 217 731 salariés en 2020 à 219 299 salariés en 2021. L'évolution s'explique du fait de la continuité des projets, d'acquisition ou de fin de contrats, et de la reprise progressive des projets et opérations suite à la crise sanitaire, permettant le maintien des effectifs. Au 31 décembre 2021, la part des effectifs de VINCI en Europe représente 75,6 % et celle hors d'Europe est de 24,4 %, grâce notamment à une augmentation des effectifs en Asie et au Moyen-Orient.

Suite à l'acquisition des activités énergie de la société espagnole ACS (Cobra IS) le 31 décembre 2021, les effectifs de VINCI vont augmenter de manière significative en intégrant plus de 43 000 collaborateurs. 53 % des effectifs de Cobra IS se situent en Europe, 43 % aux Amériques et 4 % en Afrique, Asie et Océanie. Ces données seront intégrées dans le prochain rapport, en 2022.

Au 31 décembre 2021

219 299
collaborateurs dans le monde



16,5 %
Femmes



83,5 %
Hommes

8 %
Concessions



92 %
Énergie et construction



dans plus de **120** pays

45,9 %
France

29,7 %
Europe
hors France

11,8 %
Amériques

6,6 %
Afrique

6 %
Reste
du monde

Répartition des effectifs par zone géographique, par pôle au 31 décembre 2021, et évolution^(*)

	2021						2020		2021/2020	
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
France	5 762	893	541	38 033	53 823	1 629	100 681	45,9 %	100 760	(0,1 %)
Royaume-Uni	-	1 767	-	955	8 569	-	11 291	5,1 %	11 084	1,9 %
Allemagne	-	-	25	12 250	4 197	9	16 481	7,5 %	15 867	3,9 %
Benelux	-	-	-	5 950	714	5	6 669	3,0 %	6 662	0,1 %
Europe centrale et orientale	-	1 402	47	3 313	8 957	-	13 719	6,3 %	14 063	(2,4 %)
Autres pays d'Europe	-	2 765	122	12 306	1 840	5	17 038	7,8 %	16 671	2,2 %
Europe hors France	-	5 934	194	34 774	24 277	19	65 198	29,7 %	64 347	1,3 %
Amériques	-	1 498	846	6 678	16 801	-	25 823	11,8 %	25 382	1,7 %
Afrique	-	-	-	2 165	12 291	-	14 456	6,6 %	15 030	(3,8 %)
Reste du monde	-	1 055	103	3 905	8 078	-	13 141	6,0 %	12 212	7,6 %
Total	5 762	9 380	1 684	85 555	115 270	1 648	219 299	100 %	217 731	0,7 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

Au 31 décembre 2021, l'effectif global de VINCI se compose de 45 133 managers (20,6 % de l'effectif) et de 174 166 non-managers (79,4 % de l'effectif). La proportion de femmes au sein des effectifs a augmenté entre 2020 et 2021 à 16,5 % (16,1 % en 2020), tout comme la part des femmes managers, passant de 21,1 % en 2020 à 21,6 % en 2021 (voir paragraphe 1.5 : L'inclusion et la diversité, page 188, à propos des objectifs et des actions mises en place concernant la place des femmes dans le Groupe).

Répartition de l'effectif par catégorie, par genre, par métier au 31 décembre 2021, et évolution^(*)

	2021						2020		2021/2020	
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Managers	1 091	1 477	461	17 389	23 721	994	45 133	20,6 %	43 651	3,4 %
Hommes	684	962	310	14 061	18 817	531	35 365	78,4 %	34 456	2,6 %
Femmes	407	515	151	3 328	4 903	463	9 767	21,6 %	9 194	6,2 %
Autres	-	-	-	-	1	-	1	0,0 %	-	0,0 %
Non-managers	4 671	7 903	1 223	68 166	91 549	654	174 166	79,4 %	174 080	0,0 %
Hommes	2 729	5 513	641	59 011	79 652	199	147 745	84,8 %	148 293	(0,4 %)
Femmes	1 942	2 390	582	9 155	11 894	455	26 418	15,2 %	25 785	2,5 %
Autres	-	-	-	-	3	-	3	0,0 %	2	0,0 %
Total	5 762	9 380	1 684	85 555	115 270	1 648	219 299	100,0 %	217 731	0,7 %
Hommes	3 413	6 475	951	73 072	98 469	730	183 110	83,5 %	182 749	0,2 %
Femmes	2 349	2 905	733	12 483	16 797	918	36 185	16,5 %	34 979	3,4 %
Autres	-	-	-	-	4	-	4	0,0 %	-	0,0 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

Répartition des effectifs par âge au 31 décembre 2021

- 21 675 collaborateurs de moins de 25 ans (10 % des effectifs totaux)
- 54 818 collaborateurs de 26 à 35 ans (25 % des effectifs totaux)
- 84 560 collaborateurs de 36 à 50 ans (38 % des effectifs totaux)
- 58 247 collaborateurs de plus de 50 ans (27 % des effectifs totaux)

1.1.2 Nature des contrats de travail et évolution

À fin 2021, 190 227 personnes sont en contrat durable et 29 072 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 2021, celui-ci a concerné 22 961 personnes (en équivalent temps plein), une évolution de 17,2 % par rapport à 2020. 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 2021, à 7 216 jeunes en alternance d'effectuer leur formation au sein du Groupe (5 983 en 2020).

Répartition de l'effectif par nature de contrat et par métier au 31 décembre 2021, et évolution⁽¹⁾

	2021						2020		2021/2020	
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Contrats permanents ⁽²⁾	5 608	9 227	1 358	77 877	93 900	1 463	189 433	86,4 %	188 407	0,5 %
Contrats à durée de chantier ⁽³⁾	-	-	-	165	629	-	794	0,4 %	1 055	(24,7 %)
Contrats non permanents ⁽⁴⁾	89	134	262	3 985	17 867	56	22 393	10,2 %	22 007	1,8 %
Alternance	65	19	64	3 528	2 874	129	6 679	3,0 %	6 262	6,7 %
Total	5 762	9 380	1 684	85 555	115 270	1 648	219 299	100,0 %	217 731	0,7 %
Travailleurs intérimaires en équivalent temps plein	4	345	9	5 742	16 836	25	22 961	10,5 %	19 596	17,2 %

(1) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

(2) Contrats à durée indéterminée pour la France.

(3) Type de contrat spécifique à la France.

(4) Contrats à durée déterminée pour la France.

1.1.3 Organisation du travail

Heures travaillées

Les heures totales travaillées en 2021 sont de 383 millions, dont 21 millions heures supplémentaires. Comparée à 2020 (365 millions d'heures travaillées, dont 21 millions d'heures supplémentaires), cette évolution des heures travaillées s'explique par le développement de l'activité des entreprises du Groupe.

Absentéisme

Sur 51 millions de journées calendaires travaillées dans le monde, près de 5 millions ont été comptabilisées en jours d'absence en 2021, l'absentéisme représentant près de 10 % des jours travaillés (15 % en 2020).

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

(en nombre de jours calendaires)	2021						2020		2021/2020	
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Maladie non professionnelle	111 538	94 884	13 746	1 036 783	1 292 953	14 533	2 564 437	51,6 %	2 677 888	(4,2 %)
Accident du travail	4 725	3 803	189	44 924	105 931	599	160 171	3,2 %	155 203	3,2 %
Accident de trajet	823	2 064	-	11 999	19 067	260	34 213	0,7 %	31 881	7,3 %
Maladie professionnelle reconnue	1 390	500	-	20 517	59 234	-	81 641	1,6 %	65 592	24,5 %
Maternité/paternité	5 030	40 336	6 134	168 034	178 606	10 403	408 543	8,2 %	376 515	8,5 %
Activité partielle (chômage partiel)	7 479	330 830	8 296	72 076	131 233	580	550 494	11,1 %	2 921 903	(81,2 %)
Intempéries	-	1	96	16 476	219 233	-	235 806	4,7 %	188 171	25,3 %
Autres causes	11 086	80 588	6 527	247 837	587 488	6 059	939 585	18,9 %	767 744	22,4 %
Total	142 071	553 006	34 988	1 618 646	2 593 745	32 434	4 974 890	100,0 %	7 184 897	(30,8 %)

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

Préservation de l'emploi

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. VINCI Insertion Emploi (ViE), l'entreprise du Groupe spécialisée dans l'emploi, a mobilisé ses compétences en 2021 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 d'emploi adaptées.

1.1.4 Embauches et départs

Le taux de rotation du personnel, autour de 27 % en 2021 (23 % en 2020), s'explique par la fin des contrats à durée de chantier et les démissions, et traduit une politique de recrutement adaptée aux nouveaux chantiers.

Recrutement

VINCI a embauché durant l'année 58 413 personnes dans le monde, dont 32 344 en emploi durable (10 192 en France). Ainsi, la part des emplois durables dans les recrutements est passée de 53,6 % en 2020 à 55,4 % en 2021. VINCI a poursuivi en 2021 sa politique de recrutement des jeunes, représentant 6 590 embauches, soit 20 % des recrutements en emploi durable de l'année.

VINCI favorise le développement de l'emploi de salariés locaux ainsi que les mobilités internes. En 2021, 1 973 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne (2 265 en 2020), dont 95 % d'une mobilité intra-pôle et 5 % d'une mobilité inter-pôles.

Motifs de départ

Les activités des branches énergie et construction 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 concessions, les démissions et les variations saisonnières d'activité expliquent également le nombre de départs, indiqués sous la qualification de « fins normales de contrat ».

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

	2021						2020		2021/2020	
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier et holdings	Total	%	Total	Évolution
Fins normales de contrats ⁽³⁾	605	256	60	4 120	15 188	250	20 479	38,0 %	21 375	(4,2 %)
Démissions	55	526	236	6 542	9 362	101	16 822	31,2 %	12 242	37,4 %
Licenciements économiques	-	153	-	491	885	-	1 529	2,8 %	3 359	(54,5 %)
Autres licenciements	41	161	53	2 865	3 578	28	6 726	12,5 %	7 405	(9,2 %)
Autres motifs ⁽⁴⁾	87	476	84	3 643	3 852	139	8 281	15,4 %	7 190	15,2 %
Total	788	1 572	433	17 661	32 865	518	53 837	100,0 %	51 571	4,4 %

(1) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

(2) Hors variation de périmètre et réajustement d'effectif n-1.

(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 du « 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, travailleurs temporaires ou sous-traitants. Les dispositifs de prévention santé-sécurité en place dans le Groupe sont présentés ci-après et détaillés dans le plan de vigilance (voir paragraphe 4.2 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 234).

Afin de tendre vers cet objectif du « zéro accident », 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 spécialisés 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 de mesures, 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 à la délivrance de formations adaptées aux métiers et aux typologies de sites et contextes d'opération. Les pôles de métiers de VINCI définissent et mettent en œuvre ces démarches et actions sur leurs périmètres respectifs, en fonction des risques et enjeux identifiés dans leurs métiers. Pour promouvoir une culture sécurité commune, des événements mondiaux sont organisés chaque année dans tous les pôles de VINCI. Ces événements associent également les partenaires, les sous-traitants ou encore les travailleurs temporaires. Enfin, de nombreux outils permettent les remontées de situations à risque, de presque-accidents et d'accidents. Le croisement des données et informations au sein de chaque pôle facilite l'analyse des tendances et la prise en compte des retours d'expérience en vue d'améliorer les dispositifs de prévention pour des risques ou des métiers similaires sur l'ensemble du périmètre d'un pôle.

Plus de **1,5 million**
d'heures de formation sur les thèmes
hygiène, santé et sécurité chaque année

Les collaborateurs et leurs représentants 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 (<https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>). Elle rappelle les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre et 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 et du comité d'entreprise européen. Par ailleurs, en 2021, dans le cadre de son dialogue continu avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), VINCI a rejoint sa campagne en faveur de la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme un droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT) en signant la « Déclaration pour des lieux de travail sûrs et sains ».

La démarche de prévention est animée, au niveau du Groupe, par la coordination Santé-sécurité qui réunit les directeurs des réseaux santé-sécurité des différents pôles et divisions. 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 à la recherche sur la sécurité du futur et de contribuer à son financement. La coordination impulse également des démarches prospectives sur les risques émergents dans les métiers et engage une action de développement de l'innovation en matière de santé et de sécurité. Leonard, la plateforme de prospective et d'innovation de VINCI s'est vu confier une mission relative à l'innovation dans le domaine de la sécurité et de la prévention. Cette démarche repose sur trois points :

- « Catalyst », avec pour but de répertorier les innovations réalisées dans le domaine de la sécurité, dans le Groupe et en dehors du Groupe ;
- « Parcours intelligence artificielle », avec pour objectif d'identifier des pistes permettant de valoriser la data et de mobiliser des technologies prédictives fondées sur l'intelligence artificielle ;
- « Prospective », avec pour but d'identifier les risques nouveaux qui se présenteront ou s'intensifieront dans l'avenir

Au plus près du terrain, les clubs pivots Prévention et les plateformes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions santé-sécurité auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité. 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.

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.

Des actions en faveur de la prévention des risques santé et des risques psychosociaux

Les entreprises du Groupe ont lancé en 2021 plusieurs campagnes de sensibilisation en matière de santé en lien avec les collaborateurs, les autorités publiques et des prestataires spécialisés. Ces actions ont compris des campagnes de promotion de l'activité physique ou encore de sensibilisation nutritionnelle dans un but de prévention des risques de développement de maladies chroniques. D'autres actions ont été proposées telles que des suivis individuels par des diététiciens ou des dépistages de risques de diabète ou de maladie cardiaque. De même, des campagnes de sensibilisation à certaines addictions (tabac, alcool, etc.) ou certaines maladies (comme le cancer ou la maladie d'Alzheimer) ont été conduites dans différentes régions du monde. Chacune de ces actions vise à informer les collaborateurs, mais également à les associer et à créer des moments de cohésion et des leviers d'entraide via des challenges ou des activités collectives.

De même, les entreprises agissent au niveau du renouvellement du matériel et de l'outillage ainsi que de l'organisation du travail afin de réduire l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques (TMS). Des collaborateurs ont par exemple été formés pour entraîner leurs collègues et animer des sessions de réveil musculaire avant la prise de poste. Une veille technologique est mise en place, et de nombreuses innovations permettent de limiter la pénibilité et les efforts physiques des collaborateurs, avec, par exemple, le développement des exosquelettes chez 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, l'accent est également mis sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, par exemple à travers l'établissement d'une hot-line donnant la possibilité de contacter des psychologues ou encore l'organisation d'initiatives autour de la santé mentale et la gestion du stress. Ainsi, des webinaires avec des spécialistes ont pu être organisés par Soletanche Freyssinet notamment, et divers supports de sensibilisation (affiches, brochures, etc.) ont été développés et diffusés auprès des collaborateurs. Ces initiatives ont été renforcées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et sont partagées dans le Groupe pour favoriser leur diffusion.

Santé et sécurité des travailleurs temporaires 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 mis en place un contrat-cadre servant à leur référencement, notamment au travers des critères liés à la santé-sécurité (voir paragraphe 4.2 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 240).

Santé et sécurité des usagers

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'emprise de l'alcool ou en état d'hypovigilance. Les actions sont détaillées dans le paragraphe 2.1.4 : Relations avec les parties prenantes externes et modalités de dialogue avec celles-ci (dont clients, usagers et riverains), page 196.

Gestion de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire, 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.). Ces protocoles ont été adaptés aux contextes tertiaires, mais plus encore aux contextes imposant une présence sur site avec, dans certains cas, 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.). Durant toute l'année 2021, les protocoles et mesures ont évolué et ont pu être adaptés à chaque changement de contexte, selon les besoins.

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. Une attention particulière a continué à être portée à la prévention des risques psychosociaux chez les collaborateurs. Les entreprises ont pu appuyer le déroulement des campagnes de vaccination menées par les autorités sanitaires. De même, elles se sont pleinement mobilisées pour la sécurité des usagers des infrastructures exploitées par le Groupe, dans les aéroports, les stades ou encore sur les routes.

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 ont néanmoins connu, cette année, une légère inflexion à la hausse, conséquence d'une année 2020 au cours de laquelle le taux de fréquence a fortement baissé et d'une forte reprise d'activité en 2021.

Le taux de gravité est pour sa part stable depuis trois ans, à un niveau relativement faible. Un suivi spécifique des événements 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 4.2.6, page 241).

Le taux de fréquence des accidents du travail des travailleurs temporaires s'élève à 13,54 en 2021 dans le monde. L'écart constaté entre les taux de fréquence des accidents du travail des travailleurs temporaires 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. Pour autant, le Groupe reste attentif à l'accidentologie des travailleurs temporaires et compte prendre des mesures dans le cadre du renouvellement du référencement en 2022, à l'instar d'initiatives telles que le Passeport sécurité intérim (Pasi), développé par VINCI Construction.

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

	Taux de fréquence ^(**)		Taux de gravité ^(***)	
	2021	2020	2021	2020
Concessions	6,45	4,88	0,32	0,37
VINCI Autoroutes	5,82	4,37	0,61	0,60
VINCI Airports	7,38	4,90	0,24	0,26
Autres concessions	3,22	6,24	0,06	0,40
Énergie et construction	5,68	5,36	0,43	0,43
VINCI Energies	5,20	4,42	0,32	0,28
VINCI Construction	6,00	5,97	0,50	0,53
Groupe	5,74	5,32	0,42	0,43

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

(**) 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.

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		
	2021	2020	2021/2020 Évolution	2021	2020	2021/2020 Évolution
Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle reconnue	81 641	65 592	24,5 %	81 115	64 136	26,5 %
Taux de fréquence des maladies professionnelles reconnues ^(**)	0,95	0,95	0,0%	2,36	1,88	25,4 %
Taux de gravité des maladies professionnelles reconnues ^(***)	0,21	0,18	18,3 %	0,54	0,45	19,7 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

(**) 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.

Performance du Groupe en termes de santé-sécurité

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI ^(*) : 5,74 en 2021 (5,32 en 2020 et 6,84 en 2016) ;
 - personnels intérimaires : 13,54 en 2021 (14,09 en 2020 et 10,54 en 2016).
- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs de VINCI) ^(*) : 0,42 en 2021 (0,43 en 2020 et 0,47 en 2016).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année sans accident du travail avec arrêt : 73 % en 2021 (75 % en 2020 et 70 % en 2016).
- Nombre d'heures de formation en matière de santé-sécurité : 1,5 million en 2021, soit 37 % des heures de formation (respectivement 1,3 million et 38 % en 2020).

(*) 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).

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 les qualités humaines de 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.

Classement Universum 2021
réalisé auprès des étudiants
d'écoles d'ingénieurs en France :
VINCI est classé dans le

Top 10

des entreprises les
plus attractives



Dans un souci de fidélisation et d'attractivité, VINCI conçoit et met en œuvre de nombreux programmes ouverts aux élèves et aux étudiants, dès la 3^e et jusqu'aux grandes écoles, afin de permettre au plus grand nombre de découvrir les savoir-faire et les expertises des métiers des concessions, de l'énergie et de la construction. Pour l'ensemble des métiers du Groupe et en fonction des besoins de chaque activité, des liens privilégiés et des relations durables ont été créés avec des écoles partenaires comme l'École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (ESTP), l'École des Ponts ParisTech, l'École des hautes études commerciales (HEC), les lycées professionnels dédiés aux métiers du bâtiment tels que Le Corbusier (95) et Les Pannevelles (77), ou encore l'Institut universitaire de technologie de Saint-Nazaire. L'ancrage des entreprises du Groupe permet de tisser ces relations à toutes les échelles territoriales.

À titre d'exemple, depuis 2018, un partenariat de cinq ans signé entre VINCI et la Fondation INSA (Institut national des sciences appliquées) vise à promouvoir le modèle d'ingénieur humaniste.

Dans les sept écoles de l'institut (INSA Centre Val de Loire, INSA Hauts-de-France, INSA Lyon, INSA Rennes, INSA Rouen, INSA Strasbourg, INSA Toulouse), VINCI déploie chaque année des événements destinés à promouvoir et incarner ce modèle d'ingénieur humaniste, qui pense et agit en faveur des hommes et de la planète. En 2021, VINCI, en collaboration avec Usbek & Rica, un média français spécialisé dans les sujets de prospective, a partagé ses explorations et le fruit des échanges menés lors d'un cycle de conférences-débats, organisé dans chacune des écoles INSA, à travers la publication d'un livre blanc qui esquisse le portrait de l'ingénieur humaniste de demain. Un challenge intercampus INSA, nommé « Bouger pour demain ! », a par ailleurs mobilisé, pendant deux semaines, plus de 1 000 étudiants en faveur de la cohésion sociale et de l'environnement, à travers des quiz ou des défis. La forte mobilisation des participants qui ont parcouru près de 30 000 kilomètres à pied a permis la plantation de plus de 1 000 arbres en Haïti par VINCI, à travers l'entreprise sociale Reforest'Action.

En France, les mesures concrètes de la réforme de l'apprentissage renforcent l'engagement de VINCI en faveur du recrutement et de l'inclusion des jeunes apprentis ainsi que sa dimension d'employeur responsable. En 2021, le Groupe a lancé un vaste programme « Apprentissage : VINCI s'engage » à travers la création d'une plateforme inédite de mise en relation entre les étudiants, des établissements qui dispensent des formations alignées avec les métiers du Groupe et les entreprises de VINCI. Cette plateforme, créée en partenariat avec JobIRL, premier réseau social d'orientation en France, est ouverte à tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui souhaitent bâtir un projet d'apprentissage, des premiers niveaux de qualification aux formations supérieures. Afin de contribuer à nourrir l'attractivité de cette voie de passion, d'excellence et d'avenir, VINCI se mobilise et s'engage à recruter chaque année 2 000 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

VINCI a également développé des offres innovantes telles que Trust[in], cabinet intégré au Groupe, qui facilite les processus de recrutement influencés par l'usage des réseaux sociaux professionnels. Le recrutement de personnes en situation de handicap est soutenu par Habileo'h, première entreprise à mission de VINCI créée en 2021, qui vient compléter les dispositifs existants des entreprises du Groupe et de l'association Trajeo'h en faveur de l'employabilité durable des personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est également apportée à l'intégration réussie et efficace de plus de 58 000 nouveaux collaborateurs recrutés en 2021. Un module numérique Get on Board à destination des nouveaux talents des entreprises du Groupe est mis à disposition sur la plateforme d'apprentissage en ligne de VINCI, accessible à l'ensemble des collaborateurs dans le monde. Ce dispositif est complété par des journées à l'échelle du Groupe nommées « Bienvenue chez VINCI » ; des programmes d'intégration sont également mis en œuvre à l'échelle des pôles. Depuis 2010, le Groupe a formalisé un cycle de développement de son capital humain adapté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le développement de compétences durables et transférables constitue pour VINCI la clé de l'employabilité durable de ses collaborateurs. Ainsi, Skill Pulse, outil de pilotage des carrières fondé sur la création de référentiels, facilite les correspondances entre les capacités et compétences des collaborateurs et celles requises par les métiers. Déployé depuis 2020 au sein des pôles VINCI Autoroutes et VINCI Construction, et en cours de déploiement depuis 2021 chez VINCI Airports, Skill Pulse a pour vocation de faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle des collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations ainsi qu'à l'évolution future des métiers du Groupe. Par ailleurs, une base mobilité permet à l'ensemble des collaborateurs d'accéder aux offres de postes ouverts au sein des entreprises du Groupe. L'expérience collaborateurs a été repensée et optimisée en 2021 dans le cadre d'une refonte de l'outil de gestion de carrières VINCI Jobs.

Performance du Groupe en termes d'employabilité

- Part des emplois durables^(*) dans les recrutements : 55,4 % en 2021 (53,6 % en 2020).

(*) 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.

19

heures de formation
en moyenne par
collaborateur



Performance du Groupe en termes de formation

- 4 132 250 heures de formation dispensées en 2021 (3 460 872 en 2020).
- Nombre d'heures de formation par salarié : 19 heures (16 heures en 2020).
- 153 386 collaborateurs formés, soit 70 % de l'effectif en 2021 (65 % en 2020).
- Part des formations dispensées par les centres de formation internes^(*) : 25 % (22 % en 2020) :
 - 921 116 heures de formation en présentiel en 2021 (618 799 heures en 2020) ;
 - 52 283 stagiaires en présentiel en 2021 (63 285 stagiaires en 2020) ;
 - 119 636 heures en e-learning en 2021 (128 924 heures en 2020) ;
 - 102 291 stagiaires en e-learning en 2021 (108 624 stagiaires en 2020).

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

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

	2021					2020	2021/2020			
	Managers	Non-managers	Hommes	Femmes	Autres	Total	% Dont France	Total	Évolution	
Administration et supports	132 238	190 076	218 819	103 495	-	322 314	7,8 %	191 630	262 085	23,0 %
Diversité	11 372	17 005	21 682	6 695	-	28 377	0,7 %	14 702	13 121	116,3 %
Environnement	14 834	37 003	40 369	11 468	-	51 837	1,3 %	13 843	52 891	(2,0 %)
Éthique et vigilance	23 547	61 515	59 347	25 715	-	85 062	2,1 %	13 267	36 870	0,0 %
Hygiène et sécurité	230 516	1 310 388	1 406 441	134 463	-	1 540 904	37,3 %	800 040	1 308 431	17,8 %
Langues	53 447	55 974	71 628	37 793	-	109 421	2,6 %	25 844	118 696	(7,8 %)
Management	164 120	106 067	212 726	57 461	-	270 187	6,5 %	131 955	178 613	51,3 %
Métier technique	282 060	1 336 232	1 403 379	214 913	-	1 618 292	39,2 %	733 747	1 390 242	16,4 %
Autres	33 631	72 225	81 075	24 781	-	105 856	2,5 %	35 582	99 923	5,9 %
Total	945 765	3 186 485	3 515 466	616 784	-	4 132 250	100,0 %	1 960 610	3 460 872	19,4 %
Nombre d'heures de formation par salarié	21	18	19	18	-	19		20	16	18,8 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

• 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 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), tous pôles et pays confondus. 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 malgré la reprise qui s'est opérée en seconde partie d'année.

La nouvelle version de la plateforme d'apprentissage en ligne Up! regroupe la totalité des pôles et permet le partage de contenus et de 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 savoirs, savoir-être et savoir-faire du Groupe, combinant des e-learning 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 2021, ce sont plus de 500 ressources numériques mises à disposition (intégrant différentes langues), plus de 60 000 inscriptions et plus de 28 000 heures de formation qui ont été réalisées sur la plateforme 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, plus de 30 000 collaborateurs, dont près de 40 % sont des internationaux, l'ayant déjà suivi ; ce module est un prérequis aux formations délivrées en présentiel telles que « Leader de la transition » et « Achats responsables ».

Un dispositif de formation multimodal portant sur les sujets de mixité, visant à développer un management plus inclusif au sein du Groupe, a été conçu sur mesure et déployé durant l'année 2021 auprès d'une cible de managers. Le programme « Connect.HER » a pour ambition d'accroître la part des femmes dans la population managériale, et principalement dans les instances dirigeantes.

Il vient compléter des modules disponibles en ligne tels que « Les Bases de l'inclusion » ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'un parcours « Le Manager inclusif » destiné à une diffusion immédiate et large grâce à la plateforme Up!

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 métiers en matière de formation

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

2021 a vu la constitution du nouveau périmètre de **VINCI Construction**, dans un contexte de transformation des métiers mais aussi des organisations. La formation a un rôle plus que jamais essentiel pour contribuer à l'évolution des compétences des collaborateurs et à la constitution d'une culture commune chez VINCI Construction. Le rapprochement des membres du réseau formation du nouveau périmètre est une activité majeure de l'année écoulée. Les actions communes autour des thèmes de l'éthique, de l'environnement et de la cybersécurité sont une occasion de mettre en avant l'étendue du réseau existant, tout en permettant à chacun de poursuivre le déploiement de ses propres

programmes spécifiques. Cette année le réseau des centres de formation de VINCI Construction (Cesame et Eurovia Academy en France, notamment) a consolidé les acquis de 2020 afin d'offrir des formations adaptées aux besoins des collaborateurs et visant toujours une meilleure efficacité pédagogique : présentiel, mixte présentiel-distanciel ou 100 % distanciel. Un accent particulier a été mis sur le développement des compétences des cœurs de métiers tout en gardant une forte dynamique en faveur des thèmes de la santé et de la sécurité.

VINCI Energies a continué à renforcer ses dispositifs de formation interne en 2021. Le catalogue mondial des formations fondamentales s'est enrichi d'un tout nouveau cursus en management de projet ainsi que d'une formation dédiée aux responsables des fonctions support. Pour s'adapter à son internationalisation croissante, le pôle a décidé de proposer les formations fondamentales en 15 langues et compte dorénavant 11 académies locales avec des fondations, cette année, en Nouvelle-Zélande, en Australie et à Singapour. Au travers de ces académies locales, l'Academy VINCI Energies anime un tout nouveau réseau mondial, le « Learning Network », qui met en relation et soutient les nombreux centres de formation existants dans les pays. La vocation de ce réseau est de renforcer la *cross-fertilisation* entre centres, et notamment entre ceux qui dispensent des formations techniques, appelés instituts, pour offrir un service sans cesse amélioré aux salariés et aux entreprises. Le réseau s'appuie sur les outils numériques de formation mis à disposition par l'Academy VINCI Energies. Il s'agit de l'Academy Portal et d'Up! qui ont remporté 93 % d'avis positifs en juin dans une enquête de satisfaction portant sur un échantillon de plus de 1 000 salariés, et du nouvel outil Academy BI (Academy Business Intelligence) qui permet de piloter finement la formation grâce à des indicateurs pertinents.

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 malgré une légère remontée du trafic. Afin de les accompagner, **VINCI Airports Academy** a poursuivi ses actions en matière de formation, principalement autour de la relation clients et de la sécurité afin de préparer au mieux la reprise. Un accent a été mis sur le déploiement du module « Droits humains dans les concessions » afin d'en accélérer sa diffusion.

En 2021, 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. VINCI Autoroutes, par le projet Full BIM, 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 s'est poursuivi en 2021, et les actions de formation ont concerné un peu plus de 2 100 collaborateurs.

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 politique 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 et de plans d'incitation à long terme, la démarche de VINCI est de proposer, au-delà de la rémunération individuelle fixe et variable de chacun, des dispositifs collectifs de court, moyen ou long terme (incluant intéressement, participation, prévoyance et retraite, adaptés au contexte et à la législation de chaque pays du Groupe), permettant d'attirer, de motiver et de fidéliser les collaborateurs.

La rémunération

L'individualisation des salaires et des primes met l'accent sur les responsabilités individuelles et le niveau de performance 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 actuelles et définissent ensemble les lignes directrices en matière de rémunération, qui peuvent varier selon la législation 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 188).

En France, au travers de l'actionnariat, de l'intéressement, de la participation et de l'épargne retraite, le Groupe reverse **358 M€** à ses collaborateurs

Performance du Groupe en termes de rémunérations

- Charges de personnel : 11 037 millions d'euros en 2021, soit 22,3 % du chiffre d'affaires (10 603 millions d'euros, soit 24,5 % du chiffre d'affaires en 2020).

Rémunérations et charges sociales dans le monde^(*)

(en milliers d'euros)	Total		Managers		Non-managers	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Salaire moyen VINCI	39	37	65	63	32	30
Hommes	39	37	68	66	32	31
Femmes	36	35	54	52	29	29
Autres	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)
Charges sociales	31 %	31 %	37 %	37 %	28 %	28 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

(**) 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.

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, 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 5.2.1 : Plans d'attribution d'actions de performance existants, page 152). Les conditions de performance qui y sont attachées sont validées en assemblée générale et incluent notamment la performance boursière de VINCI par rapport à un indice sectoriel composite, ainsi que des critères de performance économique interne. Afin d'associer les collaborateurs à la stratégie RSE du Groupe, un critère environnemental a été intégré en 2019, suivi en 2021 de l'ajout de deux critères portant sur la sécurité et sur la féminisation de l'encadrement.

L'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié constitue l'un des huit piliers du Manifeste VINCI « Ensemble, pour partager les fruits de notre performance ». Le Groupe souhaite partager avec ses collaborateurs partout où cela est possible, les fruits de la croissance, grâce à l'actionnariat salarié et des mécanismes adaptés de partage des profits. Le Groupe poursuit ainsi une politique volontariste d'actionnariat salarié depuis de nombreuses années, avec deux dispositifs ouverts en parallèle aux salariés en France et à l'international : le plan Castor France et le plan Castor International.

En France, VINCI propose depuis 1995 trois offres par an, avec une politique d'abondement avantageuse, qui permet à tous d'investir significativement, quel que soit le niveau de revenu.

Le plafond annuel d'abondement de 3 500 euros 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.

Le montant global de l'abondement pour le fonds Castor France s'est élevé à près de 197,5 millions d'euros en 2021 pour la France, pour un taux de souscription de 82 %.

Destinée initialement aux collaborateurs français, la politique d'actionnariat salarié a été, depuis 2012, progressivement déployée à l'international auprès des collaborateurs des filiales détenues à plus de 50 % par VINCI, en l'adaptant aux spécificités réglementaires des pays concernés et en garantissant une équité d'accès, quelle que soit la situation professionnelle de chacun.

La souscription des salariés est accompagnée par l'attribution d'actions gratuites conditionnelles sur la base de la grille suivante :

- 200 % pour les 10 premières actions souscrites ;
- 100 % pour les 30 actions suivantes ;
- 50 % pour les 60 actions suivantes.

Soit un maximum de 80 actions gratuites pour compléter l'investissement du salarié.

Le montant global d'abondement pour le fonds Castor International s'est élevé à 83 millions d'euros en 2021, et le taux de souscription s'est élevé à 26 %.

Sur les dix ans de son existence, le plan Castor International n'a cessé de croître. Proposé en 2012 dans 14 pays, il en a couvert 41 avec son édition 2021, soit deux pays supplémentaires par rapport à 2020 (la Colombie et la Hongrie). Cela permet désormais à 85 % des effectifs hors de France de devenir actionnaires de VINCI.

L'adhésion des collaborateurs est un des indicateurs clés de performance extra-financière de VINCI, qui permet à la fois de fidéliser ses collaborateurs et d'en faire un formidable levier d'attractivité.

91 %

Effectif couvert par le dispositif
Castor (90 % en 2020)

Au sein d'un groupe très décentralisé, l'actionnariat salarié s'est révélé être un formidable élément fédérateur autour de la marque VINCI. 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'à l'international.

Le volontarisme du Groupe vis-à-vis de l'actionnariat salarié se traduit également dans la récurrence et la fréquence des opérations. Ainsi, plus de 91 % de l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde se voient proposer chaque année la possibilité de participer au programme d'actionnariat.

L'intéressement, la participation

Parallèlement à ce programme d'actionnariat salarié, d'autres avantages sociaux sont proposés, notamment en France, avec de multiples accords d'intéressement et de participation. Grâce à ces dispositifs, une très grande majorité des salariés du Groupe en France sont directement associés à la performance de leur employeur local. À fin 2021, en France, 96,5 % des salariés sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement (96,5 % en 2020). VINCI a distribué des montants d'intéressement et de participation en baisse en France par rapport à l'année précédente (141,9 millions d'euros en 2021, contre 181,6 millions d'euros en 2020 au titre du partage des fruits de la croissance), du fait des conséquences de la crise sanitaire sur l'activité du Groupe.

L'épargne retraite

En France, le plan d'épargne retraite collectif du Groupe, baptisé PERCOL-G 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, a fait l'objet d'une transformation pour bénéficier des évolutions de la loi Pacte, effective au 1^{er} janvier 2021. Il continue de proposer aux salariés une offre d'épargne 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 8,9 millions d'euros en 2021 pour la France, soit une évolution de 14 % (7,8 millions versés en 2020).

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, lui aussi modifié pour prendre en compte les évolutions de la loi Pacte, complète le PERCOL-G 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 2021, il couvre plus de 700 entités qui ont souhaité y adhérer et 30 900 salariés adhérents. La contribution de VINCI au financement de ce régime est de 10 millions d'euros en 2021.

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

- Couverture du dispositif Castor dans le monde : 41 pays en 2021 (39 pays en 2020) et la France.
- Montant global de l'abondement versé pour le fonds Castor en France : 197,5 millions d'euros en 2021 (162 millions d'euros en 2020).
- Montant de l'abondement pour les dispositifs Castor sur le périmètre international : 83 millions d'euros.
- Nombre de collaborateurs dans le monde éligibles aux offres d'actionnariat salarié : 198 000 collaborateurs en 2021.
- Part de l'actionnariat salarié dans le capital de VINCI : 9,9 % en 2021 (8,9 % en 2020), ce qui fait des collaborateurs les tout premiers actionnaires 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 : 358 millions d'euros en 2021.

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 à la mise en place d'instances de dialogue au sein des pôles. Ainsi, en 2021, trois instances de pôle/division existent (VINCI Energies, VINCI Construction France et Eurovia France).

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 30 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.

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 2021.

En accord avec le bureau du comité de groupe, le budget alloué annuellement aux experts de l'instance a été revalorisé de 15 % en 2021. Ce budget supplémentaire permettra, à compter de l'année 2022, de financer un élargissement de leur expertise sur des thématiques orientées telle que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

- **Le comité d'entreprise européen** relaie les échanges au sein des différentes instances locales ou nationales, du niveau national à l'échelle européenne⁽¹⁾. 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. En 2021, le comité d'entreprise européen s'est également réuni dans le cadre d'une réunion plénière extraordinaire, dont le but était d'informer et de consulter l'instance sur le projet de rapprochement entre les activités de VINCI Construction et Eurovia et l'acquisition de Cobra IS. 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, les réunions plénières annuelles ordinaires et extraordinaires ont pu être réalisées en 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 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 se réunit plusieurs fois par an. Ces réunions de commission permettent de développer puis de débattre des enjeux liés à la sécurité, à l'ambition environnementale et à la responsabilité sociale et sociétale du Groupe. À titre d'illustration, ces travaux ont permis d'aboutir 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. Un suivi des actions associées est réalisé régulièrement auprès des élus avec l'intervention de la directrice de l'environnement du Groupe.

(1) Périmètre Espace économique européen et Suisse, soit 70 % de l'effectif du Groupe au 31 décembre 2021.

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 2021, sur les 51 millions de jours travaillés, les absences pour grève ont représenté 3 195 journées dans le monde, dont 2 850 journées en France (contre respectivement 2 964 journées et 2 396 journées, sur 49 millions de jours travaillés en 2020). 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. Au plus fort de la crise, le comité de groupe s'est réuni de manière plus fréquente pour favoriser les dispositifs d'échange et d'alerte, remonter les mesures mises en œuvre par les différents pôles et échanger sur les dispositifs de prévention et de chômage partiel adaptés. La reprise puis la poursuite de l'activité sur l'ensemble des sites du Groupe, dans des conditions propres à assurer la santé et la sécurité des salariés, ont été permises par un dialogue social de proximité et particulièrement transparent sur les impacts de la crise sanitaire et ses évolutions au fil des différentes vagues.

• Outils et leviers d'actions mis en place

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 (CEE) ont travaillé en concertation à la mise en place d'une plateforme destinée aux membres du CEE, dont l'objectif était double :

- moderniser la plateforme électronique d'échanges préexistante, réservée aux seuls membres du CEE, et y ajouter un espace d'échange avec la direction ;
- créer une interface ayant pour objet d'être une vitrine du rôle et des missions du CEE et de ses membres, vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Cet outil déployé en 2021 permet 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 aux membres du CEE. En 2021, les sujets de formation ont notamment porté sur l'innovation en matière environnementale, l'intelligence collective au sein du comité, le droit syndical allemand, la négociation d'accords CEE. 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 2021, cette réunion a porté sur les réalisations et ambitions du Groupe en matière d'environnement, d'inclusion et de diversité, ainsi que sur la responsabilité sociale et les droits humains. Les membres du comité de groupe bénéficient également d'une formation annuelle. Le Groupe a maintenu l'effort de formation de ses représentants du personnel malgré la crise sanitaire, en reportant la formation des membres du comité de groupe, initialement prévue en 2020, à 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 (nouveau 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. Elle s'est réunie en 2021 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. Les groupes de travail issus de cette commission, mis en place afin d'associer les représentants du personnel à la définition des besoins dans les espaces communs que sont le restaurant inter-entreprises (RIE), la salle de sport ainsi que la médiathèque, ont continué de se réunir en 2021.

• Les accords collectifs signés en 2021

Les accords collectifs négociés et signés au sein des entités 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 2021, les négociations collectives ont permis de concrétiser des actions concernant la qualité de vie au travail et ont conduit à la signature de 89 accords en 2021 (hausse de 53 % par rapport à 2020). Parmi les autres thèmes, plus de 48 % 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 filiales 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 chapitre 4.4 : La vigilance en matière de droits humains, page 242).

1 313accords collectifs signés
en 2021

En 2021, deux accords de Groupe, applicables sur le périmètre de la France, ont été négociés et signés avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Le premier est un avenant à l'accord en faveur du dialogue social qui avait été signé en 2019, et qui acte de la répartition du budget annuel alloué aux organisations syndicales (230 000 euros au total). Le second est un avenant de refonte du dispositif de plan d'épargne pour la retraite collectif, actant une revalorisation de l'abondement pour les salariés ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam).

Performance du Groupe en termes de dialogue social

- Nombre de salariés dans le monde détenant un mandat de représentant du personnel : 8 372, dont 82 % en France (contre respectivement 8 785 et 83 % en 2020).
- Part des effectifs couverts par des accords signés hors de France au cours de l'année 2021 : 19,4 % (23,8 % en 2020).
- Nombre d'accords collectifs dans le monde portant sur :
 - la rémunération et périphérie : 629 en 2021 (557 en 2020) ;
 - l'aménagement et l'organisation du temps de travail : 246 en 2021 (300 en 2020) ;
 - la qualité de vie au travail : 89 en 2021 (58 en 2020) ;
 - la formation : 19 en 2021 (7 en 2020).

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 600 animatrices et animateurs inclusion et diversité (+ 50 % par rapport à 2020) 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 2021, ils se sont réunis pour la 16^e édition des VINCI Diversity Days. La direction 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, les animatrices et animateurs ont pu renforcer leur capacité à éclairer leurs périmètres sur les leviers de la mixité et sur leur déploiement en faveur d'une meilleure répartition démographique des femmes et des hommes dans les différents métiers du Groupe et dans les différents collèges de leurs effectifs. Au Brésil, les membres du réseau des animateurs inclusion et diversité sont nombreux. Les VINCI Diversity Days ont été l'occasion d'échanger entre eux et de structurer une action commune. En 2021, pour la première fois à l'échelle d'un pays, les collaboratrices et collaborateurs de l'ensemble des activités de VINCI au Brésil ont participé à une semaine dédiée aux enjeux et aux opportunités de diversité et d'inclusion. Ce sont plus de 2 000 collaboratrices et collaborateurs brésiliens conviés par les dirigeants de chacune des activités qui ont assisté en ligne aux ateliers quotidiens.

En octobre 2021, VINCI a reçu le trophée Or'Normes, catégorie « Pour une société plus inclusive », remis par l'Afnor pour récompenser les organismes utilisant les normes volontaires dans leur activité ou contribuant à leur élaboration. C'est le cas de VINCI, qui a développé la norme NF ISO 30415 – Management des ressources humaines – Diversité et inclusion. Cette norme permet de fournir des outils aux entreprises pour mesurer leurs engagements en matière d'égalité et de diversité, en allant au-delà des exigences réglementaires, et estimer les progrès accomplis. Applicable dans tous les pays, contextes culturels et réglementaires, à tous les niveaux de maturité opérationnelle, cette norme a été mise à disposition des 600 animatrices et animateurs inclusion et diversité du Groupe, qui ont validé l'intérêt de cet outil pour répondre à l'engagement n° 6 du Manifeste.

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 plateforme 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 2021, 11 entités, soit 8 % de l'effectif en France, étaient certifiées. En Grande-Bretagne, ce sont deux entités, représentant 58 % de l'effectif, qui sont labellisées par le National Centre for Diversity. La Charta der Vielfalt a été retenue en Allemagne pour mesurer la portée inclusive du fonctionnement des entreprises du Groupe. En 2021, VINCI Energies Allemagne s'est engagé sur cette charte, soit 74 % de l'effectif présent dans ce pays. Le Groupe poursuit la recherche et le déploiement de ces labellisations à l'international.

14 entreprises sont
titulaires d'un label
Diversité en France,
en Grande-Bretagne
et en Allemagne



L'outil d'autodiagnostic « VINCI lutte contre les discriminations ; vous aussi ? » est une application créée par la direction des Ressources humaines du Groupe, 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, 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 2021, les entreprises de VINCI et leurs collaborateurs germanophones et lusophones ont adopté cette version. Dans le monde, le nombre d'heures de formation a été multiplié par 2,2 et ressort à 28 377 heures. S'agissant de la France, 14 702 heures de formation dédiées à l'inclusion et la diversité ont été réalisées, soit près de 3,5 fois plus qu'en 2020.

Maîtrise des enjeux d'inclusion et de diversité : en 2021, l'offre de sensibilisation et de formation à ces enjeux a été amplifiée. VINCI Academy a mis à disposition sur Up! une formation aux clés du management inclusif ainsi qu'un guide de l'utilisation des indicateurs de l'index égalité femmes-hommes pour piloter des politiques mixtes de rémunération et de promotion. Ces modules sont disponibles en plusieurs langues. Par ailleurs, cette année, les versions allemande et espagnole du parcours de formation-action pour comprendre l'inclusion et la diversité ont été mises à disposition des collaboratrices et collaborateurs du Groupe. Ce programme 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 51 en 2021.

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. Le document répertoriant les mesures à mettre en place pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes a été revu 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 confirmés :

- 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 part des femmes au sein de la population managériale ressort au 31 décembre 2021 à 21,6 %, soit une progression de 6 points de pourcentage en dix ans. Depuis la publication du Manifeste en 2006, la part des femmes dans l'effectif total du Groupe est passée de 14 % à 16,5 %.

Une attention particulière a été portée aux postes de comités de direction. Le comité d'Orientation et de Coordination de VINCI compte cinq femmes : Alexandra Boutelier, directrice générale du consortium Stade de France, VINCI Stadium, Belen Marcos, présidente de VINCI Highways, directrice générale adjointe de VINCI Concessions, Isabelle Spiegel, directrice de l'environnement de VINCI, Jocelyne Vassoille, directrice des ressources humaines de VINCI, et Valérie Vesque-Jeancard, présidente de VINCI Railways, directrice déléguée France, Amérique du Sud et Caraïbes de VINCI Airports. Au 31 décembre 2021, les femmes occupent 75 des 467 postes de comité de direction des pôles et divisions du Groupe (16,1 %).

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 2021, 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. 474 entreprises du Groupe sont éligibles à l'index de l'égalité femmes-hommes. La note moyenne obtenue est de 81/100 (+ 2 points par rapport aux index publiés en 2020). Les plans d'action sont déployés par les entreprises en vue d'améliorer leur note.

81/100

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



La déclinaison de la méthodologie de l'index à l'international se poursuit. En 2021, le module de calcul a été mis à disposition des entreprises d'au moins 50 salariés hors de France.

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 2021, 643 collaboratrices et collaborateurs de VINCI ayant la qualité de marraine ou de relais dans 22 pays s'étaient inscrits afin de participer à des événements avec des lycéennes pour les sensibiliser à ces métiers.

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 poursuivi le programme « Rêv'elles-moi les métiers du BTP », en Île-de-France et en région lyonnaise. L'objectif est de proposer à près de 150 jeunes filles issues de quartiers modestes et soutenues par l'association d'intégrer des entreprises de VINCI le temps d'une journée, aux côtés des collaboratrices, ou de bénéficier de conseils dans leur orientation professionnelle. Au total, près de 60 collaboratrices ont pu s'impliquer de diverses manières auprès des jeunes filles accompagnées par l'association.

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

- Part des femmes managers en 2021 : 21,6 % (contre 21,1 % en 2020 et 20,3 % en 2019, + 6 points de pourcentage en dix ans).
- Part des femmes non-managers en 2021 : 15,2 % (contre 14,8 % en 2020 et 15,0 % en 2019).
- Part des effectifs féminins du Groupe : 16,5 % (contre 16,1 % en 2020 et 16,0 % en 2019).

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

	2021				Total de l'effectif féminin	En % de l'effectif total	2020	2021/2020
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non-managers	En % de l'effectif des non-managers			Total	Évolution
Concessions	1 073	35,4 %	4 914	35,6 %	5 987	35,6 %	6 238	(4,0 %)
VINCI Autoroutes	407	37,3 %	1 942	41,6 %	2 349	40,8 %	2 430	(3,3 %)
VINCI Airports	515	34,9 %	2 390	30,2 %	2 905	31,0 %	3 131	(7,2 %)
Autres concessions	151	32,8 %	582	47,6 %	733	43,5 %	677	8,3 %
Énergie et construction	8 231	20,0 %	21 049	13,2 %	29 280	14,6 %	27 971	4,7 %
VINCI Énergies	3 328	19,1 %	9 155	13,4 %	12 483	14,6 %	11 720	6,5 %
VINCI Construction	4 903	20,7 %	11 894	13,0 %	16 797	14,6 %	16 251	3,4 %
VINCI Immobilier et holdings	463	46,6 %	455	69,6 %	918	55,7 %	770	19,2 %
Total	9 767	21,6 %	26 418	15,2 %	36 185	16,5 %	34 979	3,4 %

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

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 2021, un parcours de sensibilisation à l'exercice des missions professionnelles en situation de handicap mis en ligne sur la plateforme Up! (VINCI Academy) a été largement suivi. Ce parcours handicap et 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.

946

collaborateurs de
VINCI accompagnés
par Trajeo'h en France



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 leurs services 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. En 2021, ce sont 946 personnes en situation de handicap qui ont été accompagnées en France par les huit délégations régionales de Trajeo'h, en hausse constante année après année, avec une augmentation de 13 % en 2021 par rapport à 2020. Par ailleurs dans le cadre de l'initiative DuoDay du gouvernement français, 566 personnes en situation de handicap ont pu découvrir, le 18 novembre, un des métiers de VINCI en duo avec des collaboratrices et collaborateurs du Groupe partout en France. Enfin, en 2021, a eu lieu la première édition de « Give Me Five x ULIS » : plus de 300 collégiennes et collégiens en situation de handicap et scolarisés dans des collèges du réseau d'éducation prioritaire dans quatre régions de France ont pu réaliser leur stage de 3^e au format Give Me Five, avec les adaptations et compensations utiles à la variété de leurs handicaps. Les actions de Trajeo'h ont été reconnues et récompensées cette année avec l'obtention de trois prix nationaux :

- le trophée de l'Entreprise inclusive dans la catégorie « Maintien dans l'emploi » organisé par le Manifeste Inclusion, un collectif de 130 entreprises, dont VINCI est membre, sous le patronage du secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, qui a vocation à valoriser et partager les initiatives innovantes et inspirantes des entreprises s'engageant et démontrant leur dynamisme à mener des actions inclusives pour les personnes en situation de handicap ;
- deux prix « Activateur de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle » et « Coup de cœur du public » décernés lors de la cérémonie organisée par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

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 6,6 millions d'euros.

Dans certains pays, la loi impose aux entreprises 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 4,5 millions d'euros en 2021 pour les filiales situées en France.

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

- Part des managers en situation de handicap en 2021 : 1,1 % (inchangée par rapport à 2020 et 2019).
- Part des non-managers en situation de handicap en 2021 : 2,1 % (contre 2,0 % en 2020 et 2,0 % en 2019).
- Nombre de salariés en situation de handicap en 2021 : 4 093 (contre 4 119 en 2020 et 4 097 en 2019).
- Nombre de personnes accompagnées par Trajeo'h en 2021 : 946 (contre 826 en 2020 et 829 en 2019).

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

	2021				2020		2021/2020		
	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	38	1,3 %	500	3,6 %	538	3,2 %	553	3,1 %	(2,7 %)
VINCI Autoroutes	31	2,8 %	437	9,4 %	468	8,1 %	482	8,1 %	(2,9 %)
VINCI Airports	6	0,4 %	51	0,6 %	57	0,6 %	59	0,6 %	(3,4 %)
Autres concessions	1	0,2 %	12	1,0 %	13	0,8 %	12	0,7 %	8,3 %
Énergie et construction	437	1,1 %	3 093	1,9 %	3 530	1,8 %	3 548	1,8 %	(0,5 %)
VINCI Energies	243	1,4 %	1522	2,2 %	1 765	2,1 %	1725	2,1 %	2,3 %
VINCI Construction	194	0,8 %	1571	1,7 %	1 765	1,5 %	1823	1,6 %	(3,2 %)
VINCI Immobilier et holdings	6	0,6 %	19	2,9 %	25	1,5 %	18	1,3 %	38,9 %
Total	481	1,1 %	3 612	2,1 %	4 093	1,9 %	4 119	1,9 %	(0,6 %)

(*) Données vérifiées par les commissaires aux comptes, voir page 268 du document d'enregistrement universel 2021.

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.

Par ses activités et son ancrage local, 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 d'énergie ou de construction (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 de chantier et d'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, sur les données 2018, afin d'identifier les flux injectés par toutes ses entreprises dans l'économie française et de quantifier et valoriser l'ancrage territorial du Groupe dans les tissus économiques locaux et sa chaîne de fournisseurs. En 2022, une nouvelle étude sera lancée d'après les chiffres 2021, 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, de manière relativement équilibrée par rapport aux principales tendances économiques par région. Au total, le Groupe soutient 535 700 emplois en France (équivalents temps plein), soit 2 % des emplois nationaux. 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.

Une plateforme 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. Elles sont principalement utilisées dans le cadre d'appels d'offres et lors du dialogue avec des donneurs d'ordres ou des élus locaux. Elles contribuent par ailleurs à la réflexion de certains pôles sur leur stratégie de responsabilité territoriale et sur les leviers possibles de maximisation de leur impact. Un questionnaire de retours d'expérience a été réalisé pour recueillir l'avis des demandeurs de synthèses socio-économiques et de mieux répondre à leurs attentes pour la prochaine étude.

2.1.2 Contribution de VINCI à la cohésion sociale des territoires

2.1.2.1 En France

• Insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi

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 en matière d'insertion, d'employabilité et d'ingénierie sociale en faveur du retour à l'emploi durable pour des personnes éloignées ou très éloignées de l'emploi (chômage longue durée, avec peu ou pas de qualifications, anciens détenus, réfugiés, etc.).

D'une part, ViE accompagne les entreprises de VINCI et des entreprises externes dans la mise en œuvre de leurs clauses d'insertion et, d'autre part, les met en lien avec des acteurs locaux tels que des associations, des entreprises d'insertion, des structures de retour à l'emploi, pour permettre à des personnes en insertion de trouver un travail pérenne et d'être accompagnées le long de leur parcours. Le réseau de ViE s'étend localement, collaborant avec 500 acteurs nationaux d'insertion (entreprises adaptées, intérim, etc.) et 250 organisations liées à des collectivités et territoires (Missions locales, Pôle emploi, etc.), et, en 2021, ce sont environ 700 entreprises qui ont bénéficié de ses conseils et de son expertise. En 2021, près de 42 000 heures de formation ont été réalisées, ainsi que 8 100 heures au titre du quart d'heure sécurité. 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. Ainsi, 17 % des personnes employées en insertion se sont vues proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (17 % en 2020, 25 % en 2019, 21 % en 2018).

Au total, environ
2 millions
d'heures d'insertion réalisées
en 2021

Activité de l'entreprise sociale ViE, et évolution

	2021 (*)	2020	2019	2021/2020 Évolution
Nombre de personnes en insertion	2 997	3 068	2 375	(2,3 %)
Nombre d'heures travaillées	1 099 000	1 005 000	1 033 253	9,4 %
Nombre d'heures de formation	41 669	13 000	31 072	220,5 %

(*) Données fournies au 31 décembre 2021.

Les collaborateurs de ViE s'attachent à accompagner les personnes en insertion, à veiller à leur bonne intégration dans les équipes, à suivre leurs missions et à trouver, si nécessaire, des solutions aux problématiques sociales qu'elles pourraient rencontrer (logement, administration, santé, barrières linguistiques, etc.). ViE, dans le cadre de ses missions, expérimente et conduit des actions d'innovation sociale avec pour objectif d'améliorer ou d'initier de nouvelles formes d'accompagnement. Par exemple, ViE travaille sur l'employabilité de publics très éloignés de l'emploi et élabore une approche innovante en matière de cartographie des capacités et des compétences transférables. Depuis quelques années, dans les grandes régions en France, un dispositif de retour à l'emploi durable, appelé Step (Stratégie territoriale pour l'emploi), permet aux personnes en insertion de monter en capacité. L'approche pédagogique de Step est innovante car elle est orientée vers l'action et favorise l'autonomie des « steppers ». Selon le principe de la formation-action, ceux-ci devront gérer et organiser la réalisation d'un projet concret, ce qui leur permettra de développer leurs compétences techniques ainsi que leurs capacités relationnelles et organisationnelles. Le travail en groupe et l'expérience individuelle sont utilisés pour stimuler la réflexion et le développement des compétences individuelles et collectives dans une situation de travail spécifique. Cette approche permet d'établir un lien direct entre les métiers des différents secteurs d'activité en termes de capacités transversales (telles que les savoir-être, les savoir-faire). Cela peut aider une personne à se projeter dans une nouvelle activité qu'elle n'aurait pas forcément envisagée auparavant. ViE porte une attention particulière aux métiers en tension, avec pour objectif de recruter, suivre et accompagner ce public volontaire dans des secteurs où un réel besoin de main-d'œuvre existe.

Concernant l'ingénierie sociale, ViE travaille avec des entreprises sur leurs enjeux sociaux et sociétaux dans l'objectif de construire et développer leur stratégie de responsabilité sociétale, et propose notamment de les assister et de les former en matière de mobilités et de transitions professionnelles (plans de départs volontaires, etc.). De plus, ViE les accompagne dans leur démarche d'achats pour développer leur recours aux achats inclusifs auprès de TPE-PME ou de structures de l'économie sociale et solidaire telles que les entreprises adaptées (EA) et/ou les établissements ou services d'aide par le travail (Esat). Plus de détails sur cette démarche engagée avec les pôles et divisions se trouvent dans le paragraphe 2.2.2 Des relations locales et durables avec les fournisseurs et sous-traitants, page 198.

À ce jour, ViE ne dispose d'aucune subvention publique et mène ses expérimentations en matière d'employabilité et de développement en termes de conseil et d'ingénierie sociale dans une démarche d'amélioration continue.

Plusieurs entités du Groupe déploient également cette démarche volontariste pour favoriser l'emploi et l'insertion localement. À titre d'exemple :

- 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 2021, le Geiq a accompagné 212 personnes éloignées de l'emploi (le double par rapport à 2020) 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, etc.) ;
- Chantiers Modernes Construction, filiale de VINCI Construction, travaillant sur la ligne 14 du Grand Paris Express, est allée au-delà de son obligation contractuelle de 8 700 heures d'insertion, en réalisant 23 000 heures d'insertion en partenariat avec les Maisons de l'emploi locales. Sur la ligne 18, ce sont 10 % des heures travaillées qui seront effectuées par des personnes en insertion et 20 % du montant du contrat sera confié à des TPE-PME ;
- Escota (VINCI Autoroutes), pour les travaux de l'élargissement de l'A57 à Toulon, a signé une convention de partenariat avec la préfecture du Var, la Métropole, la Maison de l'emploi et Pôle emploi. Cet accord prévoit 70 000 heures d'insertion à travers l'ensemble des marchés, soit 44 emplois équivalents temps plein, sur la durée des travaux, ce qui représente une réelle opportunité de lever en termes de soutien à l'emploi local et à l'insertion.

• Insertion professionnelle 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^e jusqu'à 5 000 collégiens issus des réseaux d'éducation prioritaire et réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP et REP+). En 2021, les stages découverte du programme Give Me Five se sont déroulés de février à décembre, dans un format revisité au sein de collèges dans les académies d'Amiens, Aix-Marseille, Reims, Toulouse, Strasbourg, Versailles, Nantes, Lille, Bordeaux, Lyon, Nancy-Metz, La Réunion, Nice, Grenoble, Dijon, Besançon, et ont permis de rencontrer plus de 4 000 collégiens issus de près de 100 établissements. Cette année, des stages découverte sur mesure pour les élèves en situation de handicap de classes Ulis (unités localisées pour l'inclusion scolaire) ont été organisés, en novembre, en collaboration avec Trajeo'h, et ont bénéficié à près de 300 collégiens des académies de Reims, Metz-Nancy, Strasbourg, Lille, Bordeaux et Créteil ;
- **l'accompagnement personnalisé** : 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-Cité. À fin décembre 2021, plus de 1 000 élèves ont déjà bénéficié de ce dispositif dans les cinq académies pilotes ;
- **l'intégration** : VINCI, en collaboration avec Mozaik RH, un cabinet de sourcing spécialisé dans la diversité et l'inclusion, facilite l'accès à 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 2021, toutes les journées de recrutement du volet intégration se sont tenues à distance, avec 12 événements organisés pour des étudiants de tous niveaux dans toute la France continentale ;
- **l'insertion** : VINCI copilote avec VINCI Insertion Emploi (ViE) le déploiement d'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 expérimentale nommée Step (Stratégie territoriale pour l'emploi) et lauréate de l'action « 100 % inclusion » permet à des jeunes en risque d'exclusion 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. En 2021, trois nouvelles Step ont été lancées sur les territoires de Strasbourg, Marseille et Orléans ;
- **l'apprentissage** : ce cinquième volet du programme Give Me Five déployé depuis le printemps 2021 permet à VINCI de poursuivre sa dynamique de recrutement de jeunes apprentis. Le Groupe met ainsi en relation des jeunes à partir de 15 ans, des établissements de formation et ses entreprises, en partenariat avec JobIRL, premier réseau social d'orientation, à travers une plateforme dédiée à la recherche de contrats d'alternance au sein de VINCI. Dès janvier 2022, des événements seront organisés en France pour faciliter ces rencontres et lors desquels une attention particulière sera accordée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Depuis septembre 2021, une offre de soutien scolaire baptisée Boost est proposée aux enfants de tous les collaborateurs en France pour accompagner leur apprentissage scolaire. Inspirée des dispositifs d'accompagnement personnalisé du programme Give Me Five, cette offre est financée à 100 % par VINCI. Quatre mois après son lancement, plus de 5 500 enfants de collaborateurs ont déjà bénéficié de ce dispositif.

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. Certains partenariats sont détaillés dans la partie 1.3.1. Démarche générale en matière d'attractivité, d'employabilité et de développement des compétences, page 180. 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.

6 590

jeunes de moins de 26 ans
recrutés en 2021

• Les joint-ventures sociales

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

En 2021, la Fondation a poursuivi l'ancrage des cinq joint-ventures sociales, dont trois ont démarré leur activité en 2020 :

- Tridev, cofondée par Eurovia et le Groupe Id'ees, spécialisée dans les métiers de l'entretien des espaces verts et de la déconstruction de bâtiments (10 salariés, dont 8 en insertion) ;
- Tim, cofondée par VINCI Energies France et le groupe Vitamine T, spécialisée en multiservice (11 salariés, dont 9 en insertion) ;
- Baseo, cofondée par VINCI Construction France et Groupe Id'ees, spécialisée dans les services aux bases vie des chantiers (35 salariés, dont 29 en insertion) ;
- Liva, cofondée par VINCI Construction France et le groupe Ares, spécialisée en logistique de chantier (150 salariés, dont 92 en insertion) ;
- Inva, cofondée par VINCI Autoroutes et le groupe La Varappe, spécialisée en multiservice et entretien des installations des aires de services (50 salariés, dont 35 en insertion).

2.1.2.2 À l'international

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. Dans les pays émergents, notamment, leur contribution à la formation et au développement des compétences locales participe au dynamisme territorial.

Très fortement mobilisatrices de ressources humaines, les activités d'énergie et de 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 2021, 80 % de l'encadrement et 85 % des effectifs sont originaires du continent. Par ailleurs, le Campus Africa Pro, créé au Maroc en 2015 afin d'élargir 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 de 19 filiales situées dans 18 pays. En 2021, 11 949 heures de formation ont été réalisées pour 658 participants (en comparaison avec 6 051 heures réalisées pour 480 participants en 2020). Africa Pro poursuit également le développement de ses parcours de formation destinés aux nouveaux collaborateurs (Socle - Intégration) et aux collaborateurs les plus anciens (par filière de métier). Cette année, 45 participants et 16 formateurs y ont participé, pour un total de 10 nationalités représentées et 1 540 heures de formation cumulées pour l'ensemble des participants. Les formations portaient notamment sur les domaines suivants : management et organisation de chantiers/projets ; qualité, sécurité et environnement ; technique et matériel BTP.

VINCI Construction Grands Projets 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 du métro du Caire, où plus de 15 000 personnes ont été formées depuis sa création en 2018. Le projet HS2 au Royaume-Uni donne une grande importance à la formation et au développement des compétences de ses salariés comme des parties prenantes à proximité des sites du projet : un programme Skills, Employment and Education (SEE) a été mis en place, 650 jeunes apprentis ont été accueillis en 2021, des partenariats ont été noués avec des écoles et des centres de recherche d'emploi, un soutien professionnel est mis à disposition pour certains métiers et pour certains groupes de travailleurs, etc.

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. Parmi de nombreuses initiatives, en 2021, Cegelec (VINCI Energies), au Cameroun, a signé une convention de partenariat avec l'Institut universitaire de technologies de Douala, avec l'objectif de former et de recruter des étudiants.

2.1.3 Entreprise citoyenne et solidaire

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 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. De plus, Via 40 Express a créé un *Guide du commerce durable* qui vise à promouvoir les entrepreneurs, producteurs, agriculteurs et/ou artisans locaux, le long de la route, qui offrent des produits et/ou des services durables et responsables. En les mettant en avant, VINCI Highways permet le soutien et la promotion de travailleurs locaux, contribue à l'économie locale et sensibilise les utilisateurs et communautés à la consommation locale et responsable.

Depuis son lancement, il y a quatorze ans, le programme 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, 306 projets, pour un montant total de plus de 5,2 millions d'euros, ont été soutenus dans 22 pays. En 2021, 24 nouvelles initiatives économiques et sociales ont été appuyées, pour un budget de 507 milliers d'euros.

À titre d'exemple, deux projets emblématiques financés :

- équipement pour l'unité de transformation de lait mise en place par un groupement de près de 300 femmes accompagnées par la Katosi Women Development Trust (KWDT) en Ouganda ;
- construction de deux nouvelles salles de classe pour l'école primaire publique d'Ambatolampikely à Madagascar, améliorant les conditions d'apprentissage des élèves.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2021

	Nombre de projets soutenus		Total	Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers euros)
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique			
2021	13	11	24	10	507
2020	22	4	26	13	485
2019	18	14	32	15	649

Le groupe VINCI encourage l'engagement citoyen de ses salariés et de ses entreprises au cœur des territoires. Cet engagement se traduit via ses fondations d'entreprise et fonds de dotation, pour soutenir des projets locaux qui visent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes fragiles. Depuis 2002, 16 structures ou programmes ont été créés dans le monde pour proposer à l'ensemble des salariés du Groupe des dispositifs leur permettant de s'engager auprès de structures d'intérêt général. Une nouvelle fondation a été créée en 2021 en Nouvelle-Zélande, VINCI NZ Foundation, portée par HEB Construction, filiale locale de VINCI Construction, et par Electrix, filiale locale de VINCI Energies.

Agissant dans le cadre légal du mécénat, les fondations d'entreprise définissent leurs orientations stratégiques sur cinq ans. En juin 2021, le conseil d'administration de la Fondation VINCI pour la Cité est revenu sur une année 2020 qui a fait exception et a présenté de nouvelles perspectives pour le prochain quinquennat 2022-2026. Ces perspectives poursuivent la vocation de la Fondation tout en ajustant son action suite aux conséquences de la crise sanitaire et face aux constats faits sur le terrain par les associations : agir au plus près des territoires fragilisés, faciliter l'orientation professionnelle et l'accompagnement des jeunes.

Au total, près de 6,2 millions d'euros ont été versés en 2021 par les entreprises du Groupe à ces fondations, qui ont soutenu près de 490 projets pour aider les personnes en difficulté dans leur retour à l'emploi. Près de 1 330 collaboratrices et collaborateurs ont donné de leur temps pour des actions solidaires dans tous les territoires où VINCI est présent. Leur engagement est facilité par la plateforme d'engagement dédiée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, VINCI Solidarity. Lancée pendant la crise sanitaire, la plateforme ne cesse d'évoluer et de s'enrichir de missions de la part de nouvelles associations nationales et locales.

6,2 M€

de soutien à des associations
par les fondations du Groupe

Pour accélérer le déploiement des actions de solidarité en interne autour des quatre leviers « Acheter, recruter, partager et innover inclusif », la Fondation propose aux leaders et managers de VINCI qui le souhaitent un séminaire de sensibilisation à l'engagement personnel et l'engagement des équipes, appelé « Campus de l'inclusion ». Trois sessions ont été réalisées en 2021 auprès de managers de VINCI Autoroutes, VINCI Construction France et VINCI Energies France.

Afin de démultiplier l'action de son équipe, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité s'est dotée depuis 2017 d'un réseau d'ambassadeurs. Près de 80 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.

Depuis 2010, les appels à projets « Cité solidaire » ciblent les petites associations situées dans des territoires fragiles. Cette année, trois appels à projets ont été lancés : à Hambourg, en Allemagne ; en France, à Narbonne en juillet et à Mulhouse en décembre. Au total, 45 territoires ont bénéficié de ce programme exemplaire en France et à l'international, depuis sa création.

Activités des fondations du Groupe contre l'exclusion et pour l'insertion en 2021

Pays	Nombre de projets soutenus	Nombre de collaborateurs engagés	Montants versés aux fonds et fondations (en euros)
France	366	1 166	4 657 783
<i>dont Sillon solidaire</i>	15	-	175 000
<i>dont Chantiers et territoires solidaires</i>	17	-	482 783
Allemagne	21	29	300 000
Belgique	15	25	284 000
Espagne	5	6	69 500
Grèce	-	-	30 000
Pays-Bas	3	3	100 500
République tchèque	10	11	29 200
Royaume-Uni, Irlande et île de Wight	39	45	204 000
Slovaquie	17	17	167 323
Portugal	-	-	250 000
Colombie	4	15	49 455
Pays nordiques (Norvège, Suède, Finlande et Danemark)	12	11	63 000
Total	492	1 328	6 204 761

À titre d'exemple, les jeunes, qui ont été lourdement affectés par la crise sanitaire et ses conséquences, sont l'un des publics cibles de la Fondation VINCI pour la Cité. S'inscrivant dans le cadre de l'initiative du gouvernement « #1jeune, 1solution », la Fondation VINCI se mobilise en faveur de la jeunesse et de l'égalité des chances via le mentorat. En soutenant les associations NQT, Télémaque, Kodiko et Proximité, la Fondation VINCI propose aux collaboratrices et collaborateurs du Groupe de devenir mentors de jeunes issus de milieux modestes. Près de 220 collaborateurs se sont déjà engagés sur différents programmes partout en France.

De plus, en 2021, la Fondation a renouvelé son soutien à Break Poverty Foundation, qui lutte contre l'exclusion numérique, cause principale du décrochage scolaire de jeunes issus de milieux défavorisés. Le programme « Connexion d'urgence », soutenu en 2020, vise à équiper d'un ordinateur des milliers de jeunes afin qu'ils puissent continuer leurs études à distance. Face au succès de cette première opération et constatant que le Covid-19 implique encore en 2021 des restrictions à l'accès à l'éducation ou la formation, la Fondation VINCI a décidé de poursuivre son soutien.

L'année 2021 a été l'occasion de mener une étude d'impact quant aux effets du parrainage des salariés de VINCI sur les associations qu'ils accompagnent. De janvier à mars, le cabinet Kimso a traité les réponses au questionnaire envoyé à 600 associations soutenues par la Fondation depuis sa création et réalisé des entretiens avec les salariés et leurs managers.

Les résultats de cette étude montrent que :

- 90 % des associations sont satisfaites du parrainage des collaborateurs de VINCI ;
- 50 % des associations disent monter en compétences principalement concernant la gestion de projet et la communication ;
- 70 % des associations disent avoir gagné en crédibilité grâce au parrainage ;
- 70 % des parrains poursuivent leur parrainage après l'année de soutien. Ils se sentent plus utiles, valorisés et prennent conscience de certaines réalités parfois toutes proches d'eux.

2.1.4 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. Point affiché comme un des engagements dans le Manifeste VINCI, le Groupe encourage 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.

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 plateforme 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.

En ligne avec cette approche, VINCI consulte régulièrement ses parties prenantes dans le champ de l'innovation sociale et des droits humains, notamment 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 coconstruire 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 246.

• 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 dialogue, de concertation et d'échanges avec les parties prenantes des projets et les acteurs des territoires, tels que des élus, des collectivités locales, des services de l'État, des associations d'usagers ou des populations riveraines des infrastructures et équipements, sont déployés par les entreprises du Groupe. Parmi les exemples :

- dès la phase d'études, VINCI Autoroutes s'engage à dialoguer avec les élus, les riverains et les associations à propos des projets d'autoroutes, pour trouver les solutions les plus adéquates aux différentes situations. Un site dédié par chantier, des interviews d'experts, une foire aux questions, des portes ouvertes, des agents de liaison qui réalisent du porte-à-porte avec les riverains sont des exemples d'actions menées par le pôle ;
- l'aéroport de Belgrade (VINCI Airports) organise régulièrement des actions avec différentes parties prenantes. Entre autres initiatives, en juillet 2021, une réunion publique a été organisée avec la Première ministre serbe, les communautés locales et des représentants de la société concessionnaire, afin de leur présenter l'état d'avancement du plan d'extension et de modernisation de l'aéroport, la récente mise en place d'un mécanisme d'alerte et de réclamation à la disposition des riverains, les efforts environnementaux et la création d'un comité consultatif (Environmental Advisory Committee), chargé de résoudre les potentiels impacts sociaux et environnementaux des opérations aéroportuaires. L'aéroport s'est vu décerner pour la première fois le prix du Meilleur aéroport pour la qualité de service (Airport Service Quality Award) ;
- le contournement ouest de Strasbourg (COS) peut illustrer cette démarche de dialogue d'Eurovia (VINCI Construction) avec les parties prenantes. En phase amont, l'identification des différentes parties prenantes et de celles les plus à risque a été menée. Ensuite, pendant les travaux, de nombreuses réunions d'information publiques et des commissions locales de concertation et de suivi (CLCS), 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. En novembre 2021, à l'occasion de l'évènement « L'autoroute est à vous ! », l'autoroute s'est ouverte à 4 800 personnes et 3 500 amateurs de véhicules anciens qui ont parcouru les voies en avant-première.

• 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.

Depuis le début de la crise sanitaire, les pôles sont restés mobilisés en faveur des clients et des usagers, notamment en construisant des structures hospitalières, des centres de dépistage et de vaccination, en maintenant les réseaux de communication et en veillant à la continuité des services tout en respectant les gestes barrières.

Écoute et satisfaction

L'activité de VINCI Airports a été limitée cette année à cause du contexte sanitaire. Néanmoins, l'entreprise s'attache continuellement à satisfaire les passagers et à améliorer la qualité de ses services et de l'expérience client. En 2021, huit aéroports du réseau VINCI Airports ont reçu le prix Écoute client de la part de l'Airports Council International (ACI). Parmi les actions déployées dans les aéroports en France et à l'international peuvent être citées : rénovation des infrastructures et usage de nouvelles technologies pour fluidifier le parcours des passagers (aéroports de Lyon-Saint Exupéry, de Lisbonne, de Kobe 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). Des enquêtes de satisfaction sont menées régulièrement, et, dans certains aéroports, la borne Skippy permet de recueillir en temps réel le retour d'expérience des voyageurs grâce à des boutons connectés, disséminés dans les aéroports.

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 de 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). En 2021, VINCI Autoroutes a déployé auprès de ses clients la nouvelle version de son contrat de service. Plus qu'une mise à jour, il s'agit d'une refondation, pensée pour répondre à l'évolution de leurs besoins et attentes, ainsi qu'à la profonde transformation en cours du paysage des mobilités. VINCI Highways, à l'international, dispose de services similaires tels que des radios ou des chatbots pour enrichir l'expérience client tout en améliorant la sécurité.

N° 1

VINCI Immobilier élu marque préférée des Français*

* Dans la catégorie promoteurs immobiliers à l'issue d'une enquête réalisée par OpinionWay.

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 mai 2021, la Fondation a livré les résultats de son nouveau baromètre européen de la conduite responsable (8^e édition). Cette vaste enquête, réalisée auprès de plus de 12 400 personnes dans 11 pays européens, dresse un état des lieux des comportements des Européens au volant pour contribuer à mieux orienter les messages de prévention dans chaque pays. La Fondation a également publié les résultats de deux études scientifiques. En juin 2021, une étude portant sur les comportements et la santé des conducteurs de poids lourds était réalisée conjointement par des chercheurs de l'université Gustave-Eiffel et de l'université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Elle fait notamment apparaître que, bien qu'expérimentés, ces conducteurs s'exposent à des risques d'accidents liés au manque d'attention, à la fatigue ou à la somnolence, et qu'ils ont une hygiène de vie perfectible. En octobre 2021, la Fondation a publié les résultats d'une étude sur la prévention de la récurrence d'accident de la circulation chez des jeunes ayant été victime d'un premier accident. Pilotée par une équipe de recherche du centre hospitalier Henri-Laborit de Poitiers, cette étude met en évidence qu'un jeune sur quatre ayant été blessé dans un accident de la circulation risque d'avoir un nouvel accident dans l'année qui suit et qu'un accompagnement thérapeutique bref peut permettre de réduire ce risque de 50 %.

Face au nombre inacceptable de fourgons d'intervention heurtés sur l'autoroute et du risque que cela présente pour les patrouilleurs, VINCI Autoroutes et la Fondation VINCI Autoroutes ont organisé quatre expositions de fourgons heurtés. Intitulée #Exposés, cette installation itinérante a eu pour objectif d'interpeller les conducteurs et le grand public sur le risque auquel sont exposés les agents autoroutiers, du fait essentiellement de l'inattention et de la somnolence des conducteurs. Cette opération a reçu un très large écho médiatique et a également fait l'objet d'une importante campagne de communication numérique qui a généré plus de 21,5 millions de vues.

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'utilisateurs.

Évolution des accidents sur le réseau concédé VINCI Autoroutes (*)

	2021	2020
Réseau VINCI Autoroutes (en kilomètres)	4 419	4 419
Trafic (en milliards de kilomètres parcourus)	50	41
Nombre d'accidents par milliard de kilomètres parcourus	226	227
Nombre d'accidents mortels par milliard de kilomètres parcourus	1,3	1,5
Nombre de personnes tuées par milliard de kilomètres parcourus	1,4	1,7

(*) En 2021, les données sont hors Arcos dont la mise en service est intervenue le 17 décembre 2021.

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 2021 (inchangée par rapport à 2020). Elle se décompose notamment en 10,7 milliards d'euros d'achat de matières (9,7 milliards d'euros en 2020), de 5,5 milliards d'euros d'achats de services extérieurs (4,7 milliards d'euros en 2020) et de 9,8 milliards d'euros de prestations de sous-traitance (8,6 milliards d'euros en 2020).

Part des achats dans le chiffre d'affaires

(en milliards d'euros)	2021	2020	Évolution
Montant total des achats	27,4	24,2	13,5 %
Part des achats dans le chiffre d'affaires	56 %	56 %	
Dont achats consommés	10,7	9,7	10,2 %
Dont achats de services extérieurs	5,5	4,7	17,1 %
Dont prestations de sous-traitance (hors les charges de construction des sociétés concessionnaires)	9,8	8,6	14,9 %
Dont personnel intérimaire	1,4	1,2	16,5 %

En 2021, VINCI a poursuivi le déploiement de sa démarche en matière d'achats responsables, visant la mesure et la prise en compte des facteurs sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux dans la sélection de ses partenaires. Les achats responsables sont vus non seulement comme une nécessité afin de prévenir les risques pour les personnes et l'environnement, mais également comme un véritable levier de performance, d'innovation et de durabilité (client-fournisseur) pour le Groupe. Les critères permettant de qualifier un achat responsable et les différentes actions à mettre en œuvre pour prendre en compte ces critères figurent dans le guide pratique des achats responsables du Groupe.

La gouvernance de la fonction achats a été adaptée pour assurer la diffusion de cette démarche aux différents niveaux du Groupe.

– Un **comité des Référents achats** est animé par un membre du comité Exécutif en tant que référent achats Groupe, ainsi que par des 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 piloter la 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. Ces orientations stratégiques sont mises en œuvre dans les pôles et divisions du Groupe.

– 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 a 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 transverses 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 **responsable achats durables** 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.

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. 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. L'étude conduite par le cabinet Utopies® en 2019 sur les retombées socio-économiques de l'activité de VINCI en France a démontré que la chaîne d'approvisionnement, que ce soient des activités d'énergies ou de construction, 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, tous types d'achats confondus, et si l'on se concentre sur les fournisseurs dans le secteur du BTP, ce chiffre s'élève à 82 %. L'étude sera reconduite sur les données de 2021.

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 et de travailler avec le tissu d'acteurs économiques locaux. 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 des 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). Ainsi, en 2021, 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 français. Par ailleurs, VINCI Insertion Emploi (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.) notamment dans la sélection de leurs partenaires ou dans le recours à des personnes en insertion, favorisant ainsi la collaboration avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) 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.

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

• La démarche d'identification et d'évaluation 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. Le Groupe tend également à rechercher des solutions innovantes en faveur de l'environnement, du climat et de la transition énergétique pour non seulement prévenir les risques, mais également accroître la performance environnementale de ses achats. Pour ce faire, des critères environnementaux et sociaux sont intégrés dans les cahiers des charges et les contrats-cadres du Groupe et pris en compte dans le choix des fournisseurs et des produits. Ils prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production, ou encore les engagements sociétaux des fournisseurs. Pour les familles d'achats les plus stratégiques, du fait de leur volume ou des risques qu'elles peuvent engendrer, des analyses spécifiques sont conduites pour évaluer les fournisseurs en fonction des enjeux qui leur sont propres.

Ainsi, 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. Un comité réunissant les 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 adapté aux enjeux, qui s'ajoute au questionnaire générique établi pour tout type d'achat.

En 2021, ce dernier a d'ailleurs été revu pour prendre en compte les retours d'expérience. Cette nouvelle version est en phase de test auprès d'un échantillon de fournisseurs, en vue d'une utilisation auprès des fournisseurs sous contrat-cadre avec le Groupe à partir de 2022. Selon les résultats obtenus lors de son évaluation extra-financière, un fournisseur peut être exclu du processus d'appel d'offres ou se voir proposer un plan de progrès et un plan d'action. Des audits ou actions de vérification de la mise en œuvre de ces plans sont menés. Les pôles et les divisions mènent également cette démarche d'évaluation des fournisseurs. Par exemple, VINCI Autoroutes a renforcé ses appels d'offres avec des exigences environnementales plus élevées qui deviennent un véritable critère de différenciation dans la sélection de ses partenaires. Ces exigences se traduisent notamment par la nomination d'un chargé environnement, par un quart d'heure environnement mensuel pour les chantiers de plus de trois mois, ou encore par un bilan carbone pour des opérations de plus de 2 millions d'euros.

88 %

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

Pour approfondir la stratégie globale et les actions à mener, un nouvel exercice d'analyse de la dépense est également déployé progressivement au niveau des métiers du Groupe. L'objectif est de confirmer, par métier, les familles d'achats prioritaires, d'en renouveler la cartographie des risques sociaux et environnementaux, et d'établir une stratégie adaptée à chacune dans le cadre de plans de progrès établis avec les fournisseurs. La stratégie adoptée, par métier, peut alors aller, d'une analyse renouvelée des risques inhérents à cette famille et à sa chaîne d'approvisionnement, au renforcement des évaluations extra-financières pour mieux mesurer la capacité des fournisseurs à répondre aux risques identifiés, ou encore à l'engagement d'un dialogue structuré et approfondi sur ces enjeux avec les fournisseurs, à la fois pour renforcer la connaissance de la chaîne d'approvisionnement et pour renforcer les mesures de prévention. Ainsi, en 2021, un dialogue particulier a été initié avec certains fournisseurs stratégiques, partenaires de long terme, tels que les fournisseurs de produits pétroliers (carburants et bitume notamment), les fournisseurs de location de matériel sans chauffeur et les fournisseurs d'équipements de protection individuelle. Les réunions menées ont permis notamment d'identifier des pistes de partenariats concernant les produits décarbonés que ces entreprises peuvent proposer, ainsi que de connaître leurs plans d'actions de prévention portant sur les conditions sociales de production et sur d'autres stades de leur chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, les agences de recrutement font elles aussi l'objet d'une vigilance spécifique (voir chapitre 4 : Plan de vigilance, page 247).

Performance du Groupe en termes d'achats responsables

	Total au 31/12/2021
Contrats actifs intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, sociétales ou environnementales	100 %
Contrats actifs ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	88 %
Contrats actifs intégrant un plan de progrès achats responsables	14 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis 2014	703

• La formation des acheteurs

Le Groupe accorde une grande importance à la formation de ses acheteurs et mobilise des moyens pour renforcer leurs compétences et leur expertise en matière d'achats responsables. Un e-learning de sensibilisation aux achats responsables permettant une meilleure appropriation du guide est disponible, en cinq langues, pour tous les collaborateurs, depuis fin octobre 2020. Au 31 décembre 2021, plus de 2 400 collaborateurs ont suivi ce module. De plus, une formation en distanciel, plus approfondie, dédiée à la fonction achats du Groupe a été dispensée tout au long de l'année 2021. 120 collaborateurs, occupant des fonctions clés pour les achats du Groupe, ont été formés. Une boîte à outils a été mise à leur disposition pour faciliter la prise en compte des enjeux éthiques, sociaux et environnementaux dans leur processus d'achat. Par ailleurs, 30 ambassadeurs-formateurs au sein des pôles de métiers ont suivi une formation de formateur pour déployer à leur tour les outils et méthodologies sur leurs périmètres respectifs.

• 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 de certaines 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 ces 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.

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 233, et 4.4. : La vigilance en matière de droits humains, page 242).

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 : les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, les pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur, et 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 des sujets. 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.

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, 24 cartographies pays ont été réalisées avec l'appui d'un tiers externe, et 70 évaluations de filiales ou projets actifs ont été menées dans 29 pays, couvrant un effectif total de plus de 19 000 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 242.

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. Une page Internet consacrée au sujet est disponible sur le site du Groupe : <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/qatar.htm>. Le chapitre 4.4. : La vigilance en matière de droits humains (page 242) 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 2022.

(*) 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** 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 sept fois en 2021 (dont trois réunions extraordinaires).

Le **réseau d'animateurs, coordinateurs et référents éthiques**, composé principalement de directeurs juridiques et conformité, assure le déploiement et le suivi 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 2021.

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, qui s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2021 (dont une réunion extraordinaire), s'appuie sur un réseau de correspondants dans les pôles.

- **Une démarche d'amélioration continue**

VINCI a décidé de mobiliser des ressources importantes pour améliorer en permanence son dispositif anticorruption et renforcer ainsi la prévention de ces risques.

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 disciplinaire comme pénal en cas de violation. L'exemplarité managériale étant indispensable à l'efficacité de la diffusion de pratiques éthiques au sein des filiales de l'entreprise, la ligne de conduite du Groupe est rappelée dans toutes les formations relatives au management dispensées par les académies.

27 467

collaborateurs formés
à l'éthique en 2021

La direction Éthique et Vigilance intervient régulièrement lors des événements managériaux (conventions) et auprès de réseaux transverses comme les séminaires ressources humaines, communication, fiscalité, achats, assurances ou finance, et les clubs pivots.

Le dispositif anticorruption de VINCI



• Dispositif d'alerte

Chaque collaborateur dispose de plusieurs canaux d'alerte. Il peut choisir de saisir sa ligne hiérarchique, de se tourner vers le dispositif d'alerte local de son entité ou de s'adresser directement au référent éthique du Groupe. Il peut aussi utiliser la plateforme 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 plateforme à partir du site Internet du Groupe et y effectuer des signalements.

• 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. Le résultat de cette évaluation, issue d'un processus collaboratif et menée au plus près possible du terrain, est cartographié avec une hiérarchisation des risques identifiés au niveau organisationnel pertinent. 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 clients, fournisseurs et sous-traitants ainsi que les intermédiaires commerciaux, le cas échéant, sont évalués préalablement à l'entrée en relation contractuelle et/ou au cours de celle-ci, notamment au moyen de questionnaires pluridisciplinaires et de plateformes 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 réalisés sous l'égide de la ligne financière comportent un ensemble de questions qui permettent de s'assurer de l'existence et de l'efficacité du dispositif de prévention des faits de corruption.

• Évaluation de la maturité RGPD du Groupe

Concernant la protection des données à caractère personnel, VINCI a décidé de mener un audit afin d'évaluer la maturité RGPD (règlement général sur la protection des données) du Groupe en s'appuyant sur un cabinet de conseil réputé. Cette évaluation a porté sur les domaines clés issus des recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et au regard des standards du marché (dont la norme ISO 27701). Cet audit a permis de constater que la maturité du Groupe est légèrement supérieure à celle du marché, néanmoins, un plan d'action a été mis en place afin de renforcer la conformité sur les points d'amélioration identifiés.

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 zones géographiques. 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, étant pour l'essentiel composés de redevances de marque ombrelle, de prestations de service de la société mère et de financements à court et moyen terme pour des besoins opérationnels ou de croissance externe. 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 qu'elles effectuent. Ces risques sont pour l'essentiel de nature déclarative (dépôt tardif, inexactitudes ou manquements déclaratifs), ou technique (manque de formalisation, mauvaise interprétation d'une règle, changement législatif non anticipé, etc.), mais peuvent par incidence avoir des impacts réputationnels.

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 collaborateurs qui les utilisent bénéficient d'une formation.

Pour tout sujet de nature fiscale, les directeurs financiers peuvent se faire assister par les fiscalistes du Groupe, au niveau des principaux holdings de division, des pôles ainsi qu'au niveau de VINCI SA, et/ou par des conseils fiscaux externes, 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. Ainsi, VINCI utilise des dispositions légales de crédits d'impôt recherche ou de suramortissements, crée des groupes d'intégration fiscale dans les pays où la législation l'autorise, ou bénéficie d'exonérations octroyées par les administrations locales pour la réalisation de projets faisant l'objet de financements multilatéraux. 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 (exemple : réalisation du pont de l'Atlantique à Panamá). 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, dès avril 2019, dans le partenariat fiscal en France (« Relation de confiance »).

3. Performance environnementale

3.1 L'ambition environnementale

Dans le contexte d'urgence climatique, l'environnement constitue la priorité stratégique de VINCI. Le Groupe l'aborde avec l'ambition de jouer pleinement son rôle dans la transition écologique du cadre bâti, des infrastructures et de la mobilité. Conscient des responsabilités que lui confèrent ses métiers mais aussi de sa capacité à contribuer positivement à cette transition, VINCI s'est fixé une ambition environnementale à l'horizon 2030, avec un double objectif : réduire significativement les impacts directs de ses activités, et accompagner ses clients et partenaires dans la réduction de leur propre empreinte environnementale. En application de cette ambition, VINCI mobilise ses équipes et son potentiel d'innovation pour accélérer la transformation de ses métiers et la création de valeur environnementale dans les projets qu'il réalise pour ses clients, ainsi que dans les services qu'il propose aux usagers et partenaires de ses infrastructures. Sa démarche 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.

Engagements VINCI

 Agir pour le Climat	 Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire	 Préserver les milieux naturels
<ul style="list-style-type: none"> ● S'inscrire dans une trajectoire de limitation du réchauffement climatique bien en dessous de 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. ● Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur des métiers en favorisant la réduction d'émissions indirectes, avec un objectif de réduction de 20 % (scope 3) d'ici 2030 par rapport à 2019. ● Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.

Synthèse des principaux engagements déclinés par pôle

	 Agir pour le Climat	 Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire	 Préserver les milieux naturels
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> ● 50 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● 90 % de recyclage des agrégats d'enrobés d'ici 2030, dont la moitié réutilisée sur les chantiers de VINCI Autoroutes. ● 100 % de déchets valorisés dès 2025. ● 10 % de réduction de déchets d'exploitation produits à l'horizon 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● 10 % de réduction de la consommation d'eau d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● Objectif « zéro phyto » (zéro produit phytosanitaire) en 2030. ● Plan de renaturation.
VINCI Concessions	<ul style="list-style-type: none"> ● 51 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● Objectif « zéro émission nette » en 2030 en France. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro déchet en décharge » d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diviser par deux la consommation d'eau par unité de trafic d'ici 2030. ● Objectif « zéro phyto » en 2025.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> ● 40 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recyclage de 80 % des déchets inertes et traitement de 100 % des déchets dangereux d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro phyto » en 2030.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> ● 40 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● 90 % de béton bas carbone utilisé à l'horizon 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Multiplier par deux à horizon 2030 la production de matériaux recyclés sur les carrières et plateformes, par rapport à 2019. ● 90 % de valorisation des déchets pour la Division des grands projets d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir un plan de maîtrise de l'empreinte écologique pour 100 % des projets de bâtiments en France. ● Déployer des solutions de réduction de l'usage de l'eau sur 100 % des chantiers de la Division des grands projets.
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> ● 60 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Plus de 50 % du chiffre d'affaires réalisé dans des opérations de recyclage urbain avant 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro artificialisation nette » en France dès 2030 (hors Urbat).

3.1.1 Intégration de l'environnement dans les opérations

3.1.1.1 Gouvernance interne

La mise en œuvre de l'ambition environnementale repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, relayés au niveau de chaque pôle, sur ses trois axes prioritaires : agir pour le climat, optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire et préserver les milieux naturels. Elle implique également la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans ses entreprises, un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux, ainsi que les associations de protection de l'environnement.

Cet échange se poursuit en interne, à travers le comité d'entreprise européen. Suite à la signature en novembre 2020 des lignes directrices environnementales (voir paragraphe 3.1.1.2 ci-dessous), la commission RSE (Responsabilité sociale et environnementale) s'est réunie en mars et en octobre 2021 afin de contribuer au déploiement de l'ambition environnementale du Groupe.

Le comité Environnement, piloté par VINCI SA et représentant chacun des pôles, coordonne les trois volets de l'action environnementale du Groupe. Il apporte une réponse aux enjeux globaux par la définition de l'ambition environnementale et la conduite de projets transverses, et veille à sa déclinaison 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, la stratégie environnementale est validée par le plus haut organe de décision, et portée par l'ensemble des directions opérationnelles. Celles-ci animent au quotidien et font vivre au plus près du terrain cette ambition environnementale. Elles s'appuient sur un réseau de plus de 800 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 du Groupe repose tout d'abord sur une base solide de maîtrise des risques réglementaires, des risques d'impacts sur l'environnement et de prévention des incidents ; mais également sur une démarche d'anticipation de ces enjeux, 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 4.4 : La vigilance en matière d'environnement (page 250).

• Management environnemental

Au-delà des grands axes de l'ambition environnementale et du respect de la réglementation, les entreprises de VINCI sont engagées dans une démarche de progrès constant afin d'appréhender le contexte et la sensibilité environnementale au niveau local. 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 en est une illustration. 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 et vise à améliorer et adapter 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 sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets (voir paragraphe 4.4.3 : Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, page 254 et suivantes).

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, les trois sociétés concessionnaires faisant de l'exploitation sont certifiées ISO 14001. En 2021, ce sont 37 entités de VINCI Concessions qui ont obtenu cette certification, dont 23 aéroports. VINCI Airports a pour ambition, d'ici 2030, de faire certifier ISO 14001 tous ses aéroports recevant plus de 100 000 passagers par an. Concernant les activités de VINCI Energies et VINCI Construction, la part du chiffre d'affaires certifié est en augmentation. Pour la première fois en 2021, Sogea-Satoma a été évalué et certifié par l'Agence française de normalisation sur les normes ISO 9001, 14001 et 45001 relatives au management de la qualité, de l'environnement et de la santé-sécurité. Les activités de 19 agences sur le continent africain et du siège sont couvertes par cette triple certification, qui atteste du bon fonctionnement de la démarche globale.

Évaluation et certification environnementale

(en pourcentage)	ISO 14001			Indicateur	Périmètre géographique
	2021	2020	2019		
Autoroutes en exploitation	100	100	100	Kilomètres	France
VINCI Airports	89	77	63	Part du chiffre d'affaires	Monde
Autres concessions	26	25	19	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Energies	50	47	48	Part du chiffre d'affaires	Monde
Eurovia					Monde
Production des carrières en propre	56	53	50	Tonnes	Monde
Production des postes d'enrobage en propre	63	38	60	Tonnes	Monde
Production des usines de liants en propre	54	64	68	Tonnes	Monde
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	36	26	27	Part du chiffre d'affaires	Monde
VINCI Construction (hors Eurovia)	86	85	80	Part du chiffre d'affaires	Monde

En complément, plusieurs labels internes ont été créés à l'initiative d'entreprises de VINCI Construction et sont attribués aux chantiers candidats sur la base d'un audit interne, pour assurer une bonne prise en compte des engagements environnementaux du Groupe sur ces chantiers, challenger les équipes, et apporter une garantie aux clients :

- le label Attitude Environnement, créé par VINCI Construction France et totalement revu en 2021, a été attribué à plus de 300 chantiers en 2021, notamment, le chantier du pôle d'échanges multimodal Lyon Part-Dieu et de To-Lyon ;
- un nouvel écolabel, propre à VINCI Construction Terrassement, a été créé en 2021, et neuf chantiers l'ont obtenu en 2021, dont le contournement nord-est de Metz, les digues de la centrale du Blayais ou les digues de la Mosson ;
- le label Excellence Environnement, conçu en 2016 par Eurovia, a été obtenu par 31 chantiers en 2021, dont le chantier de la Reynerie à Toulouse. Ce chantier a été réalisé au cœur d'une zone d'habitation dense, avec des matériaux recyclés afin d'améliorer la qualité de vie des habitants et de contribuer à réduire les effets d'îlot de chaleur et l'imperméabilisation des sols.

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), appliqués aux activités de VINCI (voir le tableau de correspondance, pages 375-376), ainsi que des recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (voir le tableau de correspondance, page 377) et du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (voir le tableau de correspondance, page 378). 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 258 à 262, en précise les éléments clés.

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.

Le périmètre du reporting environnemental est le même que celui du reporting financier, sauf exceptions (voir Note méthodologique, pages 258-262). À fin 2021, 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)	2021	2020	2019
Concessions	100	100	100
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	100	100	100
VINCI Energies	100	100	100
VINCI Construction	97	98	88
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	99	99	96

3.1.2 Évaluations des opportunités de marchés

3.1.2.1 La taxonomie verte européenne

Issu du plan d'action pour la finance durable lancé en 2018 par la Commission européenne, le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 établit un cadre visant à favoriser les investissements « durables » dans l'Union européenne, appelé « taxonomie verte européenne ». Conformément à ce règlement, le Groupe est donc soumis pour la première fois au titre de l'exercice 2021 à l'obligation de publier la part de son activité éligible à la taxonomie – chiffre d'affaires, dépenses d'investissement (Capex) et d'exploitation (Opex) – sur les deux premiers objectifs environnementaux liés au changement climatique.

Pour être considérée comme durable, une activité doit contribuer de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux listés ci-dessous, ne pas entraver les cinq autres selon le principe dit « *Do No Significant Harm* » (DNSH) et respecter des standards sociaux minimums. Le règlement taxonomie est complété par deux actes délégués : le premier paru en avril 2021 précisant les critères techniques environnementaux pour les deux premiers objectifs, le second paru en juillet 2021 précisant les modalités du reporting attendu sur la taxonomie.

Les 6 objectifs environnementaux de la taxonomie



Sur les deux premiers objectifs liés au changement climatique, une activité donnée peut être éligible à la taxonomie si elle est déjà à faible intensité carbone (*Own performance*), si elle contribue à la transition vers une économie zéro émission nette d'ici 2050 (*Transitional activity*), ou encore si elle permet à d'autres activités de réduire leurs émissions de CO₂ (*Enabling activity*). Pour être alignée, une activité doit être éligible et satisfaire aux critères techniques (*Technical screening criteria*) et aux standards sociaux minimums précisés dans le règlement.

En première approche, il ressort que 36 % du chiffre d'affaires et 32 % des CapEx de VINCI sont éligibles au titre des deux premiers objectifs de la taxonomie européenne. Les OpEx tels que définis par le règlement taxonomie représentent moins de 10 % du total des OpEx du Groupe, ce qui n'est pas représentatif de son modèle d'affaires. Une analyse plus poussée n'aurait pas permis d'aboutir à un montant significatif d'OpEx éligibles, l'indicateur est donc considéré comme non matériel.

Chiffre d'affaires, CapEx et OpEx éligibles^(*) par pôle au 31 décembre 2021

(en millions d'euros)	Dénominateur au 31.12.2021	Éligibilité en %
Total chiffre d'affaires	49396	36 %
VINCI Autoroutes	5550	0,4 %
VINCI Concessions	1496	6 %
VINCI Energies	15097	38 %
VINCI Construction	26282	41 %
VINCI Immobilier	1611	98 %
Total CapEx^(**)	2983	32 %
Total OpEx^(**)	< 3 000	ns

(*) Hors impacts de l'acquisition de Cobra IS le 31.12.2021.

(**) Indicateurs CapEx et OpEx tels que définis dans la Note méthodologique p. 262.

Cela met en lumière l'impact significatif des expertises de VINCI Construction, VINCI Energies et VINCI Immobilier dans la transition écologique, mais ne reflète pas l'intensité des efforts déployés par les activités de concessions du Groupe pour réduire leurs émissions de gaz à effets de serre (voir paragraphe 3.2 : Agir pour le climat). En 2021, Air Liquide, TotalEnergies et VINCI se sont notamment associés à d'autres grands acteurs industriels internationaux pour créer le plus grand fonds mondial dédié au développement des infrastructures d'hydrogène décarboné. Les premiers engagements s'élèvent à 800 millions d'euros, sur un objectif total de 1,5 milliard d'euros. Cette initiative vise à accélérer la croissance de l'écosystème hydrogène en investissant dans de grands projets stratégiques et en bénéficiant de l'alliance entre acteurs industriels et financiers.

Cette première évaluation a été menée sur la base d'une analyse détaillée des activités du Groupe, à partir des processus, des systèmes de reporting existants et d'hypothèses formulées avec le management. L'ensemble compose une méthodologie dont les éléments significatifs – hypothèses et interprétations, précisions et limitations méthodologiques – sont décrits dans la Note méthodologique (pages 258-262). Le Groupe révisera cette méthodologie et les chiffres qui en découlent en fonction de l'évolution de la réglementation, notamment avec la publication des actes délégués relatifs aux quatre autres objectifs environnementaux en 2022.

3.1.2.2 Labels et solutions environnementales

VINCI a pour objectif d'associer ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires et clients à sa démarche de réduction de l'impact environnemental, en leur proposant des solutions environnementales. Celles-ci portent à la fois sur l'intégration de l'écoconception dans les activités du Groupe et sur la proposition de nouvelles offres de services bénéfiques pour l'environnement.

5,2 Mds€
de projets labellisés en 2021

Permettant de démontrer le savoir-faire et l'intégration de l'environnement dans les projets du Groupe, les projets labellisés ne cessent de prendre de l'ampleur. Depuis 2010, près de 4 000 projets ont été labellisés, pour un volume cumulé de 41,6 milliards d'euros. En 2021, le volume d'activité représenté par ces projets labellisés (labels externes et internes) a atteint 5,2 milliards d'euros pour 299 projets livrés par VINCI Construction et VINCI Immobilier :

- tout d'abord, l'archipel, nouveau siège social de VINCI livré fin 2021, est certifié NF HQETM niveau Exceptionnel et BREEAM[®] niveau Excellent, mais également pour la démarche Cradle to Cradle[®] et le label Effinergie, et obtient un niveau Énergie 2 et Carbone 1 (hors immeuble de grande hauteur) pour le label E+C- ;
- VINCI Construction encourage toutes les démarches de construction bas carbone pour les ouvrages, équipements et infrastructures qu'il conçoit et construit. Certains bâtiments de l'ensemble Universeine à Saint-Denis visent par exemple, les niveaux Énergie 2 et Carbone 2 de la démarche E+C- (Énergie positive et Réduction carbone), ainsi que des certifications élevées sur les bâtiments tertiaires neufs, comme NF HQETM Bâtiment durable, BREEAM[®] niveau Excellent ou BiodiverCity[®]. À Metz, VINCI Construction réalise pour le compte de Vilogia un ensemble immobilier composé de huit pavillons à ossature bois et de deux bâtiments offrant en tout 98 logements. L'ensemble présente des façades habillées de lames de bois fixées à une structure métallique et vise la certification NF Habitat HQETM, ainsi que les labels E+C- et PassivHaus (pour la résidence seniors) ;
- Eurovia France participe à un projet unique en Europe, Ulteria, né de la volonté de créer un éco-lieu dans l'Yonne, construit selon les principes du Cradle to Cradle[®]. Ce label vise à ce que la construction et la vie du bâtiment atteignent une empreinte environnementale neutre jusqu'à sa potentielle démolition ;
- VINCI Immobilier est certifié NF Habitat HQETM pour son activité de promotion résidentielle, et la plupart de ses projets de bureaux sont certifiés HQE[®] et/ou BREEAM[®]. L'opération Les Balcons de la Villa Marina, à Fréjus, a ainsi été récompensée par le Prix du bâtiment bas carbone, et la résidence Ovelia de Clermont-Ferrand a obtenu le Prix de la conduite responsable des opérations, à l'occasion des Pyramides d'argent 2021 ;
- sur les aires de services de VINCI Autoroutes, à chaque renouvellement de contrat des installations commerciales, sont intégrées des exigences relatives aux certifications HQE[®], BREEAM[®] ou LEED[®].

3.1.3 Formation et sensibilisation des salariés

La mise en œuvre de l'ambition environnementale de VINCI s'appuie sur une forte sensibilisation et une appropriation des enjeux environnementaux par l'ensemble de ses collaborateurs. Le déploiement des actions de formation et de sensibilisation au sein du Groupe traduit une volonté de partage des bonnes pratiques et de transmission.

3.1.3.1 Mobilisation des collaborateurs autour du Prix de l'Environnement VINCI

À l'occasion de sa première Journée de l'environnement en septembre 2020, VINCI a lancé le Prix de l'Environnement, concours interne transverse se déroulant sur une année et visant à rendre les collaborateurs acteurs de l'ambition environnementale du Groupe. Ce programme de détection des initiatives environnementales de terrain a mobilisé plus d'un quart des collaborateurs (plus de 57 000 collaborateurs ont voté pour les initiatives porteuses sur la plateforme interne environnement.vinci.com). Capitalisant sur son modèle décentralisé, un réseau de relais a été constitué avec 800 correspondants et experts investis pour piloter le Prix de l'Environnement dans les implantations géographiques du Groupe.

Une méthodologie d'analyse d'impact a été conçue pour quantifier les émissions réduites ou évitées de chacune des initiatives et leur potentiel d'impact projeté à trois ans (jusqu'en 2023), dans le but de déployer celles qui contribuent le plus à l'ambition environnementale du Groupe. Près de 200 initiatives ont été primées au sein des régions créées et 14 d'entre elles ont été distinguées en tant que lauréates lors de la finale. Parmi les initiatives lauréates, plusieurs contribuant à réduire l'empreinte directe des activités du Groupe ont été identifiées, de même que des solutions proposées aux clients sur l'efficacité énergétique, le réemploi, ou la renaturation.

La deuxième Journée de l'environnement, organisée en septembre 2021, a été l'occasion de mettre en lumière ces initiatives. La fin de l'année 2021 a été marquée par l'activation du déploiement de ces initiatives.

3.1.3.2 Formations et sensibilisation

Le déploiement de nouveaux modules de sensibilisation a continué durant l'année 2021, avec la création de sessions plus spécifiques sur des enjeux environnementaux ou des activités ciblées.

À fin 2021, plus de 30 000 collaborateurs, soit près de 15 % de l'effectif du Groupe (hors Cobra IS), ont suivi le module d'e-learning développé en juin 2020 afin de sensibiliser aux enjeux environnementaux, d'expliquer l'ambition environnementale de VINCI et de créer un langage commun à l'ensemble des collaborateurs. Certains pôles ont également développé leurs propres formations en ligne, plus adaptées à leurs activités et à leur stratégie environnementale. Fin 2021, VINCI Energies a déployé un e-learning sur le concept de compensation carbone ainsi que sur le management des déchets inertes. VINCI Autoroutes a développé, en septembre, un e-learning intitulé « Environnement : tous acteurs du changement », suivi à date par 53 % de ses collaborateurs. Enfin, VINCI Construction France a développé dix e-learning dédiés à la performance durable (tels que la qualité de l'air intérieur ou les matériaux biosourcés), et VINCI Construction Terrassement a construit (en partenariat avec le Cerema et l'ensemble du comité scientifique et du comité de pilotage de sa démarche « Actons la bionécessité® ») un cycle d'éveil à la biodiversité sous forme de trois courts e-learning, complété par un atelier pratique mis en œuvre sur tous les sites en 2021.

L'utilisation de formats ludiques est également de plus en plus appréciée. Dans ce cadre, la Fresque du climat a été largement déployée en 2021, afin de sensibiliser aux causes et conséquences du changement climatique, tout en identifiant des solutions concrètes. VINCI Energies France a mené des « campagnes de Fresques », VINCI Construction a utilisé ce format lors de sa Journée de l'environnement et plus de 1 500 collaborateurs de VINCI Autoroutes, VINCI Concessions et VINCI Immobilier ont participé à une Fresque en 2021. Sur le thème de l'écoconduite, plusieurs entreprises suivent l'évolution de la conduite de leurs collaborateurs grâce à des boîtiers et des applications, et organisent des défis entre eux, afin de les inciter à diminuer leurs consommations de carburant.

Les formations consacrées aux problématiques environnementales s'intègrent également 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 ou par les académies des pôles. Plusieurs formations menées par VINCI Energies Academy ont ainsi été remodelées en 2021 afin d'intégrer la dimension environnementale, notamment le séminaire des directeurs, où une demi-journée est consacrée à cette thématique. Soletanche Freyssinet a développé une formation à destination de tous les managers de business units. Durant leur parcours de formation annuelle, les jeunes ingénieurs travaux et carrières, chefs de chantiers, conducteurs travaux et chefs d'agence et de carrière d'Eurovia en France suivent des modules sur l'environnement. 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, réalisée par des intervenants extérieurs (écologues, bureaux d'études) et par les écologues de l'entreprise, est de renforcer la compétence en génie écologique des équipes dédiées à cette activité (de l'encadrement aux chauffeurs/opérateurs d'engins). À ce jour, 115 personnes ont suivi cette formation. Chez VINCI Immobilier, une journée consacrée au climat et à l'artificialisation des sols a été organisée pour sensibiliser les développeurs immobiliers.

Sur les chantiers et les projets, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via des 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 construction. VINCI Construction Terrassement en a organisé 378 en 2021, portant sur des thèmes tels que les pollutions accidentelles, les espèces invasives ou les poussières. VINCI Construction Dom-Tom utilise également ce format afin de sensibiliser aux enjeux spécifiques liés au site du chantier, tels que la proximité d'une mangrove ou d'une rivière. Chez VINCI Energies, l'année 2021 a été marquée par une montée en compétences des entreprises sur la compréhension des sujets de collecte et de valorisations des déchets. 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 aussi régulièrement organisées pour les équipes de VINCI Autoroutes. Les sujets dépendent des besoins identifiés et sont donc variés : dépendances vertes, biodiversité et défense de la forêt contre les incendies (DFCI), produits phytosanitaires, etc.

L'ensemble de ces actions ont représenté en 2021 un total de 51 837 heures de formation, soit une légère baisse de 2 % par rapport à 2020.

Formations et sensibilisation à l'environnement, et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2021	2020	2021/2020
Concessions	9 503	7 326	29,7 %
VINCI Autoroutes	4 776	6 196	(22,9 %)
VINCI Airports	3 474	960	261,9 %
Autres concessions	1 253	170	637,1 %
VINCI Energies	20 001	9 521	110,1 %
VINCI Construction	21 602	35 960	(39,9 %)
VINCI Immobilier	731	84	770,2 %
Total	51 837	52 891	(2,0 %)

3.1.4 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 les réponses appropriées, mais également pour soutenir les objectifs du Groupe. En externe, VINCI contribue à l'amélioration des connaissances et à la diffusion des bonnes pratiques dans son secteur, et met à contribution ses clients, 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 française des Entreprises pour l'environnement (EpE), la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) et son programme du club Urbanisme, bâti et biodiversité (U2B), le Comité 21, l'association Équilibre des Energies (Eden), la Fondation pour la recherche sur la biodiversité (FRB) ainsi qu'avec des organismes de recherche tels que l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri). Enfin, le lab recherche environnement VINCI-ParisTech est un partenariat scientifique entre VINCI et les trois écoles de ParisTech (Mines, Ponts et Agro) 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.

Si depuis de nombreuses années, des partenariats robustes ont été noués avec des associations ou des centres de recherche en faveur des milieux naturels (près de 1 000 contrats, dont 500 de manière volontaire, ont été établis ou sont en cours en 2021), les entités du Groupe ont étendu leurs collaborations à des domaines divers :

- VINCI Autoroutes s'est associé à de nombreux partenaires au niveau national comme la LPO, la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles), le Shift Project, l'Unaf (Union nationale de l'apiculture française) ou encore l'ONF (Office national des forêts). Au niveau régional, VINCI Autoroutes propose à ses partenaires des territoires de s'engager ensemble pour accélérer la transition énergétique des mobilités via son programme Autoroute Bas Carbone (voir paragraphe 3.2 : Agir pour le climat). Une convention de cofinancement avec l'État et la Région Sud a notamment été signée en 2021 pour des mobilités quotidiennes plus fluides et plus durables. Par ailleurs, à l'occasion du Congrès mondial de la nature, le 5 septembre 2021, VINCI Autoroutes et la Région Sud ont signé la charte d'engagement « zéro Déchet plastique ». Élaborée en collaboration avec l'Agence régionale pour la biodiversité et l'environnement (Arbe), la charte concerne à la fois la protection des milieux naturels, le renforcement de la prévention, mais également le retraitement des déchets plastiques. En outre, VINCI Autoroutes s'appuie sur un réseau solide d'associations de protection de la nature. Des suivis sont par exemple menés par le Conservatoire d'espaces naturels de Provence-Alpes-Côte d'Azur qui gère plusieurs sites remarquables, comme la zone humide des Joncquiers dans les Bouches-du-Rhône occupant une surface de 15 ha ;
- Chez VINCI Concessions, LISEA, concessionnaire de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA), et MESEA, mainteneur de la ligne, ont poursuivi en 2021 leurs engagements et les partenariats en faveur des territoires avec la création du « Fonds SEA pour la transition des territoires » dont le Muséum national d'histoire naturelle et l'Ademe, entre autres, sont partenaires ;
- VINCI Construction fait partie depuis de nombreuses années de fédérations professionnelles comme EGF BTP, Routes de France, la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), l'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (Unicem) et l'Union nationale des producteurs de granulats (UNPG). Les entreprises de génie écologique de VINCI Construction sont actives au sein de l'Union des professionnels du génie écologique (UPGE), et Eurovia est partenaire de l'Institut national de l'économie circulaire (Inec), participant à ses travaux et publications. D'autre part, VINCI Construction France participe au projet Low Tech Urbaine soutenu par l'Ademe. Enfin, pour apporter des réponses concrètes aux nécessaires transitions du monde urbain, Paris&Co regroupe l'ensemble de ses activités relatives à l'innovation urbaine sous une marque unique, l'Urban Lab. Son objectif : accélérer le passage à l'action, la coconstruction entre acteurs et le déploiement de solutions qui ont fait leurs preuves. Cette plateforme est composée d'un laboratoire d'expérimentation, d'un incubateur de start-up, d'un programme de soutien à l'innovation sociale et d'un observatoire de tendances ;
- en 2021, Eurovia a poursuivi et approfondi son partenariat, lancé en 2012, avec l'unité mixte de service (UMS) Patrimoine naturel (sous la triple tutelle du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN), du CNRS et de l'Office français de la biodiversité). Ce partenariat, précurseur au sein de la profession, a structuré l'engagement d'Eurovia en matière de préservation de la biodiversité, qui a inscrit certaines actions dans son programme « Entreprises engagées pour la nature ». Cette collaboration 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 (CEIL) 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. Par ailleurs, en France, plus d'une cinquantaine de partenariats locaux (LPO, Conservatoires d'espaces naturels, Centres permanents d'initiatives pour l'environnement, etc.) ont été engagés autour d'actions concrètes de préservation de la biodiversité sur des sites de carrières ;
- VINCI Energies France a participé à un groupe de travail avec l'association Noé sur les données d'éclairage public, afin d'inciter les collectivités à mieux diffuser leurs données sur cet enjeu et d'identifier les leviers de réduction d'impact. VINCI Energies France Tertiaire Grand Ouest a noué un partenariat avec la LPO dans une démarche de meilleure prise en compte de la biodiversité dans ses activités et en finançant des projets d'intérêt général de l'association. En Espagne, VINCI Energies International & Systems collabore avec plusieurs associations afin de restaurer et d'entretenir pendant cinq ans une forêt qui se situe dans une zone protégée, notamment grâce à la plantation de 4 200 arbres.

Au-delà des partenariats institutionnels, les entreprises de VINCI entretiennent un dialogue constant avec les parties prenantes (voir paragraphe 2.1.4 : Relations avec les parties prenantes externes et modalités de dialogue avec celles-ci, page 195). 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 Expressa a créé en 2020 une fondation pour la mobilité durable, Movemos, avec une ambition concentrée sur trois domaines d'action : le transport durable, la sécurité routière et la protection de l'environnement. Lima Expressa a ainsi organisé en 2021 une opération de nettoyage et de plantation de cactus sur les rives du fleuve Rímac, en partenariat avec le Servicio de Parques de Lima (SERPAR) ;
- 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 ses systèmes de monitoring du bruit ainsi que les trajectoires associées. L'aéroport Londres Gatwick publie les données de surveillance de la qualité de l'air dans le rapport *Decade of Change* (<https://www.gatwickairport.com/business-community/sustainability/reports>) ;
- Eurovia a développé un site Internet, www.infochantier.fr, facilitant la communication avec les populations riveraines de nombreux chantiers en France. En 2021, cet outil a notamment été utilisé sur le chantier de la Reynerie à Toulouse, une zone d'habitation dense ;
- en fonction des enjeux sociétaux ou environnementaux locaux, les entités du Groupe participent à la vie locale. Sogea-Satom Guinée équatoriale a entrepris de planter des arbres sur le site de l'université de Bata, dans le cadre de la Journée mondiale de lutte contre la désertification et la sécheresse. Sogea-Satom Sénégal a mis en place un potager bio dans une de ses agences, dont la production ira aux collaborateurs. Les équipes de VINCI Construction Grands Projets ont récupéré près de 400 kg de déchets polluants dans une mangrove aux Émirats arabes unis.

D'autres partenariats sont mentionnés dans les paragraphes 3.2 : Agir pour le climat, 3.3 : Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire (page 221) et 3.4 : Préserver les milieux naturels (page 226).

Enfin, et en complément des partenariats, des actions de mécénat sont initiées par les entités en fonction des enjeux locaux. Eurovia est ainsi mécène du tour de France de la biodiversité depuis 2014. En 2021, il s'est arrêté sur la carrière de Quillan (Aude), un site en activité depuis la fin des années 1970, où de nouvelles espèces de faune et de flore se sont développées, grâce à la présence d'habitats très variés.

3.2 Agir pour le climat

Le changement climatique est une réalité : l'élévation observée de la température de plus de 1 °C par rapport à l'ère préindustrielle engendre des événements climatiques extrêmes, plus fréquents et plus intenses chaque année. 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. Le rapport spécial du GIEC sur les conséquences d'un réchauffement planétaire de 1,5 °C en précise les impacts – à prévoir même en limitant fortement les émissions –, tandis que la première partie de son sixième rapport démontre de façon toujours plus documentée l'origine humaine du changement climatique.

Les secteurs des transports et du bâtiment, dans lesquels VINCI opère, sont responsables de plus de 50 % des émissions annuelles de gaz à effet de serre, et sont également fortement exposés aux risques induits par le changement climatique. Le Groupe intègre donc déjà, depuis plusieurs années, le risque climat dans son analyse des risques (voir section D : Facteurs de risques, page 158). VINCI a également mené des analyses poussées pour mieux qualifier et maîtriser les risques associés au climat encourus par ses activités (voir paragraphe 4.4.1 : La cartographie des risques majeurs du Groupe, page 250).

Agir pour le climat nécessite de transformer la conduite des activités du Groupe en optimisant ses consommations d'énergie et en recourant massivement aux énergies renouvelables pour réduire sa dépendance aux énergies fossiles. Cela implique également de repenser la conception de ses projets afin de réaliser des infrastructures et bâtiments plus résilients, sobres en matière d'émissions 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 de ses clients. Dans cet objectif, VINCI a pris trois engagements structurants :

- réduire ses émissions directes (scopes 1 et 2) de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport à 2018 ;
- réduire ses émissions indirectes (scope 3) en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ses métiers, avec un objectif de - 20 % d'ici 2030 par rapport à 2019 ;
- adapter ses ouvrages et ses activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.

3.2.1 Réduction des émissions du périmètre direct (scopes 1 et 2)

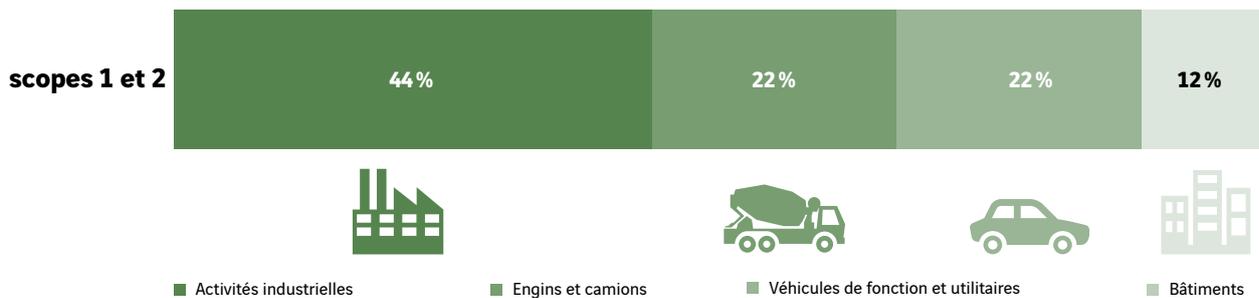
Dès 2007, VINCI a entrepris une démarche proactive de réduction et de maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), dans le cadre de l'engagement « Ensemble pour la croissance verte » de son Manifeste. L'adoption en 2020 de la nouvelle ambition environnementale de VINCI a été l'occasion de renforcer les objectifs du Groupe, avec pour volonté de s'aligner avec l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat. 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 d'activité (scopes 1 et 2). Selon le référentiel de la Science Based Targets initiative (SBTi), cet engagement place le Groupe sur une trajectoire « bien en dessous de 2 °C » (*well below 2 °C*). Au-delà de cet objectif de réduction en valeur absolue, VINCI vise la neutralité carbone (dans une optique de « zéro émission nette ») en 2050 sur son périmètre direct d'activité.

Cet objectif a été décliné et adapté dans les politiques environnementales de chaque pôle de VINCI, selon leurs enjeux propres. Les pôles se sont au minimum alignés sur l'objectif du Groupe de - 40 % (voir engagements déclinés par pôle page 204).

3.2.1.1 Actions de réduction des émissions du périmètre direct

Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Activités industrielles <ul style="list-style-type: none"> – Optimiser l'efficacité énergétique – Substituer les énergies fossiles à fortes émissions par du gaz naturel et du gaz d'origine renouvelable. 	Activités industrielles
Engins de chantier et véhicules <ul style="list-style-type: none"> – Substituer une partie de la flotte d'engins de chantiers par des engins moins émetteurs, promouvoir l'écoconduite et mettre en place des outils de suivi des consommations. – Collaborer avec les constructeurs et loueurs d'engins de chantier pour tester sur le terrain des innovations bas carbone. – Accélérer le renouvellement du parc de véhicules légers et utilitaires par des véhicules hybrides, électriques ou moins émetteurs de gaz à effet de serre. – Inciter les collaborateurs à réduire leurs consommations, grâce au développement de plateformes de covoiturage, à la formation à l'écoconduite, et à l'usage des mobilités douces. – Expérimenter des carburants tels que l'hydrogène et le biogaz pour les véhicules utilitaires. 	<ul style="list-style-type: none"> – Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) – Consommation totale d'énergie et répartition par sources
Bâtiments et bases vie <ul style="list-style-type: none"> – Réaliser des diagnostics d'efficacité énergétique sur le parc de bâtiments du Groupe et déployer des initiatives adaptées, telles que rénovation thermique, régulation de température ou écoconception. – Accroître l'utilisation de bases vie à haute performance énergétique. 	
Énergies renouvelables <ul style="list-style-type: none"> – Privilégier la consommation d'énergies renouvelables, notamment en installant des centrales photovoltaïques pour la production d'électricité en autoconsommation. 	– Part d'énergie renouvelable consommée

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. L'atteinte de l'objectif de 40 % de réduction d'ici 2030 requiert des évolutions technologiques supplémentaires, dont le rythme de développement opérationnel comporte encore une part d'incertitude. L'année 2021 a permis de poursuivre ces plans d'action, qui couvrent prioritairement quatre domaines : l'optimisation énergétique des bâtiments et processus industriels, la performance environnementale des engins et poids lourds, la mobilité des collaborateurs de VINCI, et la décarbonation de l'énergie consommée.



• Optimisation énergétique des activités industrielles

Les consommations énergétiques associées à l'activité industrielle des entités d'Eurovia (VINCI Construction) sont prépondérantes dans les consommations totales du Groupe. Eurovia a élaboré et déployé depuis 2016 une stratégie environnementale, avec des objectifs d'efficacité énergétique ambitieux par métier.

En 2021, la baisse de la consommation énergétique de ses sites industriels s'est confirmée, grâce à de nouveaux investissements consacrés à l'électrification de parcs à liants dans cinq usines, la construction de hangars à matériaux dans six, et une nouvelle usine aux consommations optimisées. À titre d'exemple, l'usine d'enrobés d'Eurovia à Sainte-Suzanne-et-Chammes (Mayenne) fait figure de référence en matière d'usine bas carbone : hangars de séchage des matériaux pour diminuer les consommations d'énergie, engins de nouvelle génération plus efficaces, remplacement du fioul lourd par du gaz naturel comme combustible, parc à liants électriques, augmentation du taux d'incorporation d'agrégats recyclés, atteignant ainsi une réduction de plus de 40 % des émissions de CO₂ associées à la production d'enrobés.

Un outil digital, nommé Edrive, a été développé et déployé en 2021 dans plus de la moitié des sites industriels d'Eurovia, afin de leur permettre de piloter leurs réductions de consommation d'énergie et d'émissions de CO₂ en temps réel.

• Performance environnementale des engins et poids lourds

La consommation d'énergie liée à l'utilisation des engins de chantier et poids lourds représente 22 % des émissions. 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 en lien avec les fournisseurs.

Concernant le suivi des consommations, VINCI Construction s'est doté des outils Linaster et E-Track, captant les données des engins et camions équipés de télématique, afin d'optimiser leur utilisation et donc leur consommation d'énergie. À fin 2021, plusieurs milliers d'engins ont été connectés à E-Track et à Linaster. De nombreuses entités ont également mis en place des formations à l'écoconduite pour les opérateurs.

VINCI investit dans la modernisation du parc d'engins et de camions :

- VINCI Energies généralise l'usage des biocarburants pour sa flotte d'engins, en fonction des disponibilités locales, et en s'appuyant sur un conseil extérieur pour évaluer les effets indirects des biocarburants, comme les changements d'affectation des sols. VINCI Energies France a signé un partenariat avec le producteur de biocarburants Oleo100 pour alimenter une partie des véhicules lourds, ce qui permet une réduction des émissions atteignant jusqu'à 60 % par rapport au diesel conventionnel ;
- Eurovia a acheté plus de véhicules et engins hybrides ou électriques en 2021 qu'envisagé en 2019 pour établir la trajectoire 2030.

Soletanche Freyssinet a converti, au Royaume-Uni, sa flotte de chariots élévateurs du diesel vers l'électrique et a installé, à Singapour, des systèmes de climatisation indépendants sur ses grues. VINCI Construction France prépare la remotorisation électrique ou hybride de ses bateaux nettoyeurs (VINCI Construction Maritime et Fluvial).

En parallèle, de nombreuses expérimentations ont été menées en 2021 pour tester les innovations des fabricants :

- VINCI Autoroutes a réceptionné un prototype de borne de recharge électrique mobile et autonome, développé par l'entreprise Chaplain. Si l'expérimentation est concluante, ce prototype, constitué d'une remorque, d'un groupe électrogène alimenté au biogaz ainsi que d'une borne de recharge, sera déployé ;

- Eurovia a reçu le premier camion électrique de 7,2 t du Royaume-Uni ; VINCI Construction UK a acquis la première minipelle électrique du Groupe et Soletanche Freyssinet a utilisé des hydrofraises électriques à Monaco et à Paris.

Par ailleurs, des initiatives internes ont été développées pour réduire les émissions des engins, comme Cage Tamp. Cette initiative de Soletanche Bachy UK permet de réduire la consommation lors des forages à la tarière continue, et figure parmi les finalistes du Prix de l'Environnement VINCI.

• 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. La réduction de ces émissions nécessite d'identifier les solutions de déplacement disponibles et pertinentes localement, mais aussi de faire évoluer les grilles de véhicules et les offres de déplacements associées. Ainsi, les actions déployées vont de l'optimisation des déplacements et kilomètres parcourus au déploiement de véhicules à faibles émissions, en passant par des actions de sensibilisation et de formation à l'écoconduite.

VINCI Energies France développe l'initiative Too Electric facilitant l'adoption de véhicules électriques dans ses entreprises. L'accélération du renouvellement du parc de véhicules légers et utilitaires par des véhicules électriques ou moins carbonés est en cours dans de nombreuses autres entités, avec 20 % des nouvelles commandes de véhicules en 2021 portant sur des véhicules à faibles émissions. À l'horizon 2030, le Groupe prévoit de convertir plus de 40 % de la flotte en France et 20 % à l'étranger. VINCI Autoroutes a déjà converti près de la moitié de ses véhicules d'intervention légers à l'électrique en 2021, et 100 % de la flotte le sera d'ici à 2030.

Là où les technologies existantes ne permettent pas de couvrir de manière satisfaisante certains besoins de mobilité, des expérimentations sont portées par plusieurs entités :

- VINCI Autoroutes a mis en service, dans la vallée du Rhône, un fourgon équipé d'une remorque EP Tender jouant le rôle de prolongateur d'autonomie. Si le test s'avère concluant, le dispositif sera plus largement déployé ;

- VINCI Airports a 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 de 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 plateformes dédiées. Au sein de VINCI Construction France, le plan de mobilité Ride, mis en place sur plusieurs opérations en Nouvelle-Aquitaine, propose des alternatives à la voiture pour le trajet domicile-travail de chaque collaborateur et calcule l'économie carbone et financière réalisée grâce aux mobilités douces.

• Optimisation énergétique des bâtiments

L'ensemble des entités du Groupe sont mobilisées pour réduire les consommations d'énergie de leurs bâtiments :

- VINCI Construction pilote l'efficacité énergétique de ses bâtiments à travers plusieurs outils, dont le principal, Eleneo, est directement relié au progiciel de gestion intégré pour le suivi des compteurs d'électricité et de gaz. Concernant les sites mobiles (bâtiments et installations de chantier), un nombre croissant de chantiers de VINCI Construction utilise des panneaux photovoltaïques sur les toits de bases vie pour répondre à leurs besoins énergétiques, en France mais aussi sur les continents africain et américain ;

- VINCI Energies France impose que chaque bâtiment ait un diagnostic de performance énergétique égal à C au minimum, suite à un diagnostic effectué en 2020 sur l'ensemble de ses 600 bâtiments ;

- VINCI Autoroutes déploie l'éclairage à LED sur l'ensemble de ses sites (aires, échangeurs, section courante, plateformes de péage et centres d'entretien) et adopte une démarche d'écoconception pour le renouvellement de ses aires de services ;

- VINCI Concessions développe de nombreuses initiatives visant à réduire ses consommations d'énergie : relampage LED, renouvellement des systèmes HVAC (*heating, ventilation and 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. Dans le cadre des travaux de modernisation et d'extension de l'aéroport de Belgrade, en Serbie, de nombreux investissements environnementaux ont été réalisés en 2021, comme l'installation d'une chaufferie au gaz naturel trigénération, qui devrait permettre de réduire de 25 % son empreinte carbone dans les années à venir tout en répondant aux besoins croissants de chauffage. En Grèce, où VINCI Highways est concessionnaire de l'autoroute Athènes-Patras (201 km), la mise en place d'un nouveau système d'éclairage à LED dans les tunnels a permis de réduire de 60 % les émissions de CO₂ liées à l'exploitation de ces ouvrages.

• 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, grâce à 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 Autoroutes a continué le déploiement de son parc photovoltaïque, et ses filiales ASF, Escota et Cofiroute 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 ;

- VINCI Concessions déploie un vaste plan d'installation de panneaux photovoltaïques en autoconsommation, qui lui a permis de doubler sa puissance installée entre 2018 et 2021, en passant de 8 à 18 MWc. En 2021, l'installation d'une centrale de panneaux photovoltaïques à l'aéroport de Faro a été lancée et viendra ajouter une puissance de 3MWc, qui couvrira 30 % de ses besoins énergétiques ;

- en 2021, 20 % de l'électricité consommée par les entités de VINCI Energies étaient d'origine renouvelable, soit 23 160 MWh, avec une puissance installée en équipements de production d'énergies renouvelables de 204,9 MWc ;

- les activités de VINCI Construction permettent l'installation de panneaux photovoltaïques, afin de répondre à leurs besoins propres ou à ceux du réseau. En 2021, des projets d'installation photovoltaïque ont été développés sur plusieurs sites fixes, comme la carrière de Peyrolles (Bouches-du-Rhône), celle de Lessines en Belgique, ou l'usine d'enrobés de Chammes (Mayenne). Au sein de VINCI Construction France, une part croissante de bases vie sont sobres en énergie et écologiquement performantes (équipées de panneaux solaires, 100 % bois..).

3.2.1.2 Suivi de la performance

• **Consommations énergétiques**

Les consommations d'énergie sont au cœur des plans d'action environnementaux des entreprises du Groupe, 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'élevaient à 9 279 864 MWh en 2021, en légère hausse par rapport à 2020 (+ 5,0 %) du fait de la reprise des activités de construction et du trafic de VINCI Autoroutes, ainsi que des nouvelles acquisitions de VINCI Energies et VINCI Immobilier.

Consommation totale d'énergie par pôle, et évolution

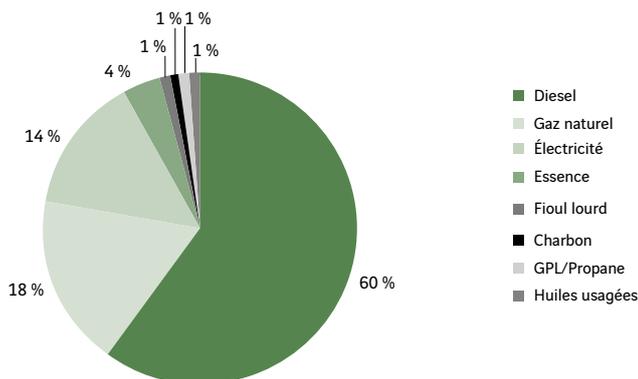
(en MWh)	Combustibles (*)	Électricité	Dont énergies renouvelables	Total des énergies consommées 2021	Consommation par pôle (en %)	Total des énergies consommées 2020
Concessions	242 069	436 569	225 072	678 638	7,3 %	688 579
VINCI Autoroutes	87 358	116 337	116 337	203 696	2,2 %	199 964
VINCI Airports	141 230	300 071	106 295	441 301	4,8 %	460 159
Autres concessions	13 481	20 160	2 440	33 641	0,4 %	28 456
VINCI Energies	1 208 945	116 353	23 160	1 325 298	14,3 %	1 214 531
VINCI Construction	6 561 279	694 568	66 123	7 255 847	78,2 %	6 926 574
VINCI Immobilier et holdings	10 917	9 164	-	20 081	0,2 %	12 378
Total	8 023 210	1 256 654	314 355	9 279 864	100,0 %	8 842 062

(*) Combustibles : 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 de VINCI Construction représentent 78 % des consommations totales du Groupe, en raison notamment des activités industrielles et de chantiers. Les consommations d'énergies fortement carbonées comme le fioul lourd et le charbon représentent environ 2 % de la consommation totale d'énergie du Groupe et sont respectivement en baisse de 18 % et 37 % par rapport à 2020.

En parallèle la consommation d'électricité totale est en augmentation de 4,5 %.

Consommation totale d'énergies (en MWh)

• **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 2021, la consommation d'électricité renouvelable représente 314 355 MWh, soit une augmentation de plus de 50 % par rapport à 2020. L'électricité renouvelable consommée représente 25 % du total d'électricité consommée et provient de trois sources : 16 883 MWh d'énergie produite et autoconsommée sur ses sites, 5 901 MWh issus de l'achat de power purchase agreement (PPA) et 291 571 MWh issus de l'achat de garanties d'origine. La quantité d'électricité produite et autoconsommée sur site provient à 95 % de VINCI Concessions et augmente de 60 % par rapport à 2020. La consommation de biocarburant s'élève à 35 millions de litres et représente 6,4 % des consommations d'essence et de diesel.

25 %
d'électricité d'origine
renouvelable en 2021

Évolution de la consommation d'énergies renouvelables

(en MWh)	2021	2020	2021/2020 Évolution	2019
Consommation totale d'énergies renouvelables	314 355	207 069	51,8%	162 043

• 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 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 258).

2,3 Mt de teq CO₂
émis en 2021 (scopes 1 et 2)

En 2021, selon l'approche *market-based*, 2,3 millions de tonnes équivalent CO₂ ont été émises, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2020. Celle-ci s'explique par la reprise des activités de construction ayant entraîné une augmentation des consommations d'énergie, partiellement compensée par la substitution progressive de certaines énergies carbonées par des énergies émettant moins de CO₂ (hausse de la consommation d'électricité d'origine renouvelable, baisse de la consommation de charbon et de fioul lourd).

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

(en tonnes équivalent CO ₂)	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 <i>market-based</i>)	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 <i>market-based</i>)	2021/2020 Évolution	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 <i>location-based</i>)	Valeurs réelles (émissions scopes 1 et 2 <i>location-based</i>)
	2021	2020		2021	2020
Concessions	117 558	124 635	(5,7 %)	138 106	150 331
VINCI Autoroutes	20 951	21 369	(2,0 %)	25 686	24 663
VINCI Airports	91 911	99 056	(7,2 %)	107 090	120 890
Autres concessions	4 697	4 210	11,6 %	5 330	4 778
VINCI Energies	310 373	292 658	6,1 %	315 723	294 729
VINCI Construction	1 823 358	1 785 496	2,1 %	1 844 190	1 785 810
VINCI Immobilier et holdings	2 680	1 479	81,2 %	2 680	1 479
Total	2 253 970	2 204 268	2,3 %	2 300 699	2 232 349

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

• Suivi de la trajectoire carbone de VINCI — Performance 2021

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. Cette méthodologie permet au Groupe de comparer chaque année sa performance (appelée « trajectoire réalisée ») par rapport à sa « trajectoire initiale ».

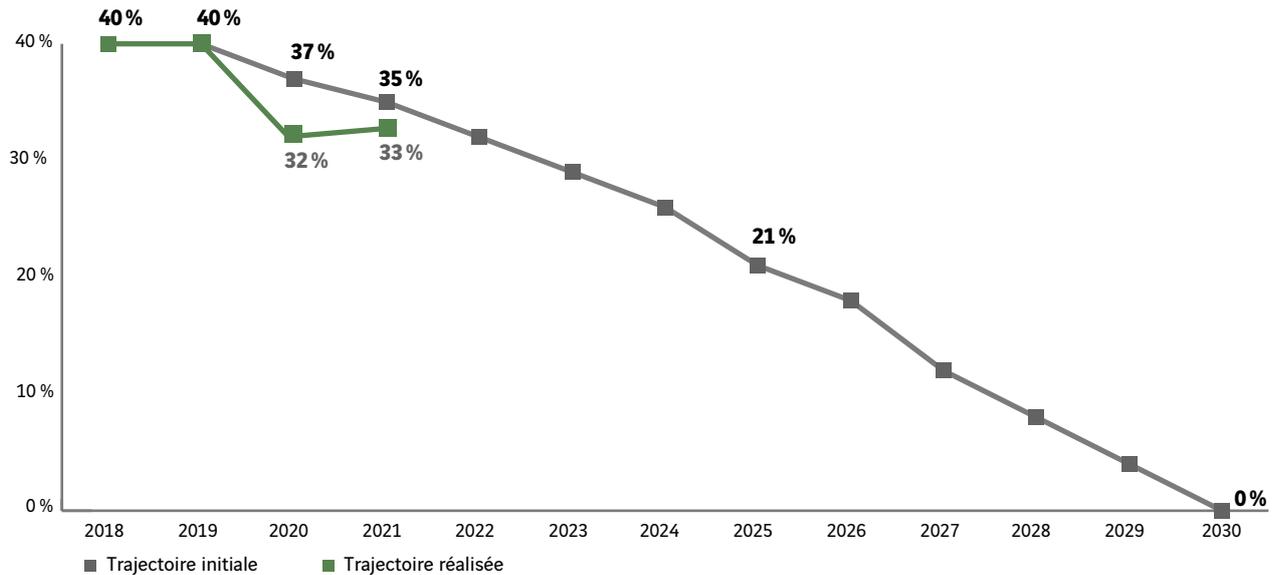
Cette « trajectoire initiale » sert de référence pour mesurer la performance du Groupe entre 2018 et 2030. Elle a été construite en tenant compte des engagements et du rythme de décarbonation des actions planifiées par chaque pôle. La trajectoire de décarbonation de VINCI a été élaborée de manière à prendre en considération les évolutions de périmètre des pôles, ainsi que la croissance organique des principales activités du Groupe. 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 à l'inverse déduites du périmètre. Cette méthode permet de limiter le nombre de retraitements et d'estimations effectués pour tenir compte des évolutions de périmètre, tout en rendant compte de manière objective des efforts réalisés par le Groupe et l'alignement ou non avec sa cible de réduction.

En 2021, les pôles d'activité de VINCI ont acquis 38 entités, ayant émis 21 686 teq CO₂ en 2021, et cédé trois entités représentant un montant de chiffre d'affaires non significatif (moins de 3 millions d'euros au total), pour lesquelles les émissions n'ont pas pu être mesurées. Ainsi, les émissions de l'année de référence 2018, retraitées de l'impact des acquisitions et cessions, s'élèvent à 2,467 millions de tonnes équivalent CO₂. À fin 2021, le groupe VINCI est légèrement en avance sur sa trajectoire de réduction carbone, avec environ 8 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à la référence 2018.

**8 % de réduction des
émissions de gaz à effet
de serre en 2021**
par rapport à 2018 (hors
impact des acquisitions)

Le graphique ci-dessous montre que, à fin 2021, les émissions restant à réduire d'ici 2030 sont de 33 %, avec une avance de 2 points par rapport à la trajectoire initiale, grâce aux actions de réduction déployées par les entités du Groupe.

Suivi de la trajectoire carbone de VINCI - Performance 2021



Cette trajectoire de 40 % sur la période 2018-2030 fait suite à l'engagement 2007-2018 du Manifeste « Ensemble pour la croissance verte ». Cet engagement avait conduit à une baisse de 25 % de nos émissions entre 2009 et 2018 exprimées en intensité par rapport à notre chiffre d'affaires.

3.2.1.3 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 2021, VINCI obtient le score A et intègre ainsi la « A List », soulignant les efforts réalisés par le Groupe pour fournir une information transparente sur ses enjeux climatiques. 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.

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 2021, trois nouveaux aéroports (Belfast, Santiago et Guanacaste) ont été accrédités au niveau 2 « réduction », pour un total de 39 aéroports du réseau accrédités (voir répartition par niveau ci-dessous). Par ailleurs, l'ensemble de nos aéroports français ont signé un contrat d'engagement avec l'Union des aéroports français (UAF) pour atteindre le niveau 3 de l'ACA en 2022. Enfin, soulignons une première au Japon où les trois aéroports de Kansai Airports atteignent le niveau 4 de l'Airport Carbon Accreditation de l'ACI. VINCI Airports reste ainsi le plus important contributeur du programme ACA en 2021.

Niveau d'accréditation	Niveau 1 (mesure)	Niveau 2 (réduction scopes 1 et 2)	Niveau 3 (réduction scope 3)	Niveau 3+ (neutralité carbone)	Niveau 4 (transformation)
Nombre d'aéroports VINCI Airports	8	26	0	2	3

L'aéroport de Salvador Bahia a été reconnu en juin comme l'aéroport le plus durable du Brésil par l'Agence nationale de l'aviation civile (Anac) pour la deuxième année consécutive, et a récemment reçu le prix Green Airports Recognition lors de l'assemblée générale de l'Airport Council International Latin America & Caribbean (ACI-LAC). Aerodom a reçu la même distinction.

3.2.2 Réduction des émissions du périmètre indirect (scope 3)

Au-delà de 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. L'année 2021 a été consacrée à consolider la méthodologie suivie pour la détermination des émissions, à renforcer la qualité des données de l'année de référence, ainsi qu'à estimer le potentiel de réduction d'émissions envisageable sur les émissions indirectes.

Le groupe VINCI prend l'engagement de réduire ses émissions indirectes de 20 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Cet engagement a été validé par la Science Based Targets initiative (SBTi) et s'appuie sur la catégorisation des émissions du GHG Protocol. Il consiste en une réduction en absolu qui couvre toutes les catégories d'émissions, tant amont qu'aval, et va au-delà des émissions obligatoires au sens du GHG Protocol, en couvrant également les émissions du trafic autoroutier. Il fera l'objet d'un suivi au niveau du Groupe. Au cours des prochains mois, VINCI et ses entités définiront leurs plans d'action et travailleront à la mise en place d'un reporting permettant de suivre les émissions et leur réduction.

Objectif scope 3

à horizon 2030

20 % de réduction des émissions indirectes par rapport à 2019 en valeur absolue

3.2.2.1 Actions de réduction des émissions du périmètre indirect

	Actions mises en place en France	Indicateurs de suivi
Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Engager une dynamique de progrès avec des fournisseurs et sous-traitants stratégiques. Généraliser progressivement l'usage des bétons bas carbone sur l'ensemble des chantiers de VINCI Construction. 	<ul style="list-style-type: none"> Part de béton bas carbone utilisé (VINCI Construction)
Solutions clients	<ul style="list-style-type: none"> Proposer, en France, des solutions environnementales contribuant à réduire l'empreinte carbone de nos clients : construction durable, efficacité énergétique, mobilité durable. Développer les offres et expertises dans les énergies renouvelables pour contribuer pleinement à la transition énergétique et à l'amélioration des mix énergétiques de demain. Pour les concessions : favoriser l'appropriation de solutions décarbonées par les utilisateurs des infrastructures autoroutières (développement de réseaux de recharge électrique, parkings de covoiturage et multimodalité) et aéroportuaires (modulation des redevances aéronautiques en fonction des émissions carbone des avions, participation à la création de filières biocarburants durables et hydrogène) 	<ul style="list-style-type: none"> Émissions évitées (en millions de tonnes équivalent CO₂) par la mise en œuvre de solutions environnementales clients (référentiel méthodologique en cours de définition)
Écoconception	<ul style="list-style-type: none"> Développer des outils quantifiant les impacts carbone des projets en phase commerciale pour proposer des variantes bas carbone. Mettre en place des stratégies bas carbone en ingénierie, avec, par exemple, la démarche <i>Environment in Design</i> de VINCI Construction. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'outils et de démarches déployés

Plusieurs outils sont 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-CO2NCERNED déployé à l'échelle du Groupe.

• Réduction des impacts en amont

En amont, diverses actions ont été menées en 2021 pour réduire les émissions liées aux matériaux utilisés pour la réalisation des projets. VINCI Construction, responsable d'environ 90 % des émissions associées aux achats de béton dans le Groupe, a adopté en 2020 un objectif à horizon 2030 de 90 % d'utilisation de bétons répondant 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 (voir Synthèse des principaux engagements déclinés par pôle, page 204).

L'initiative Exegy a été récompensée du Grand Prix de l'Environnement pour son potentiel de réduction significative des émissions associées aux chantiers en généralisant l'usage de bétons ultra-bas carbone (UBC). Le lancement de l'offre « Exegy by Soletanche Bachy » a été accompagné d'un programme de formation déployé auprès de tous les commerciaux en France. L'intégralité des planchers des bâtiments tertiaires du projet Universeine sera réalisée en béton Exegy Ultra-Bas Carbone (Exegy UBC), soit plus de 12 000 m³. De nombreuses autres réalisations utilisant des bétons bas carbone ont été lancées ou achevées en 2021, notamment la signature d'un partenariat avec la Société du Grand Paris pour la mise en œuvre de voussoirs Exegy ultra-bas carbone sur le tronçon souterrain de la ligne 18. L'accord stratégique qui lie VINCI Construction au fournisseur Ecocem, principal fournisseur de laitier moulu comme substitut au ciment, a permis de codévelopper une solution Exegy UBC à base de laitier activé Ecocem Ultra, qui a obtenu une Évaluation technique européenne (ETE) pour le laitier activé, rendant ainsi l'Exegy UBC conforme à la norme béton.

La réduction des émissions associées aux matériaux passe également par une réingénierie des processus constructifs, afin, notamment, de limiter les quantités de matériaux requises ou de permettre l'utilisation de matériaux moins émissifs ou issus du recyclage :

- Soletanche Bachy France a réalisé une paroi moulée définitive en béton non armé – une première en France – sur le Grand Paris Express, dans le cadre du lot T2A du projet de la ligne 15 sud du Grand Paris Express. Des études approfondies ont permis la mise en place d'armatures uniquement dans les panneaux de paroi moulée pour lesquels cela était strictement nécessaire ;
- Arbonis (construction bois) a développé le système de plancher Arbodal avec le soutien de l'Ademe. Ce système utilise le bois et le béton, chacun dans leur domaine optimal de performance, et a été mis en œuvre sur l'opération Treed It, à Champs-sur-Marne, qui comprenait une tour à ossature bois livrée en 2021 ;
- la direction technique d'Eurovia a créé un matériau routier à base de plastiques recyclés et qui n'utilise pas de bitume. Un premier démonstrateur de 12 m² a été mis en place, et le département des Yvelines a accompagné ce projet en permettant de réaliser 100 mètres linéaires de piste cyclable avec ce matériau au cours de l'été 2021. Au-delà de sa démarche Granulat+ de réduction des impacts associés à l'utilisation de matériaux (voir paragraphe 3.3.3 : Développer des offres de recyclage, page 225), Eurovia travaille aussi 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 entamé avec les transporteurs pour favoriser le recours à des moyens de transport plus efficaces et moins polluants ;
- de même, VINCI Energies met en place des initiatives avec les fournisseurs en optimisant les livraisons, comme c'est le cas pour l'usine de batteries de Northvolt en Suède, ou en réduisant le packaging.

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 2.2.1 : Une démarche Groupe d'achats responsables, page 197, et dans le Plan de vigilance, paragraphe 4.4.3 b, page 257.

• 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 bâtiments et des infrastructures.

Mobilité bas carbone

La mobilité est au cœur des activités de VINCI, qui met son expertise au service de la création d'infrastructures de transport innovantes et durables. 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 services de son réseau soient équipées de bornes de recharge électrique d'ici 2023, dont la moitié

de bornes haute puissance. À ce jour, 55 % des aires de service sont équipées, pour un total de 337 points de charge 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 : 40 parkings de ce type, totalisant 3 277 places, étaient en service fin 2021, et ce nombre va doubler d'ici 2030 grâce à la création d'une quarantaine de parkings. Enfin, VINCI Autoroutes expérimente les technologies *free flow* sur les gares de péages (deux expérimentations en cours à Tours Nord et à Tonny-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, qui permettent une réduction pouvant aller jusqu'à 60 % des émissions de CO₂ par passage.

VINCI Airports s'est doté, dès 2015, 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 dans certains aéroports. Il consiste à étendre la modulation environnementale déjà existante pour le bruit et les NOx 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*) en fonction de sa motorisation. Selon le niveau d'émissions de CO₂, un bonus ou un malus s'applique sur les redevances d'atterrissage. Le mécanisme approuvé lors des CoCoEco (commission consultative économique) est déjà opérationnel sur tous les aéroports régionaux en France et sera étendu à l'aéroport de Lyon-Saint Exupéry au 1^{er} janvier 2022, puis ultérieurement à l'aéroport de Londres Gatwick. VINCI Airports est le premier opérateur aéroportuaire dans le monde à lancer un tel mécanisme. VINCI Airports incite ainsi à l'usage des biocarburants aéronautiques durables (ou *sustainable aviation fuel* - SAF), puisque les compagnies utilisant des SAF émettent moins de CO₂ et bénéficieront d'une baisse sur leur redevance d'atterrissage. En 2021, les aéroports Clermont-Ferrand Auvergne et Londres Gatwick ont délivré des SAF pour la première fois. Les biocarburants représentent en effet la solution de décarbonation de l'aviation pouvant être mise en œuvre immédiatement, avant que n'interviennent d'autres ruptures technologiques comme celle des avions à hydrogène. Sur ce point, VINCI Airports a signé en 2021 un partenariat avec Airbus et Air Liquide pour développer l'usage de l'hydrogène dans les aéroports et accélérer la décarbonation du secteur aérien. D'autres leviers d'action sont mis en œuvre pour réduire les émissions des compagnies aériennes. L'initiative « Monitoring aircraft carbon footprint », lauréate en finale du Prix de l'Environnement VINCI, assure un suivi en temps réel des émissions de CO₂ lors des mouvements au sol. VINCI Airports propose également d'alimenter les avions en électricité et en climatisation sans utiliser leurs groupes auxiliaires de puissance, et donc en évitant la combustion de kérosène. 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 (337 bornes disponibles à fin 2021).

VINCI Energies participe pour sa part à la promotion de la mobilité durable dans les territoires urbains et ruraux, à travers le 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 2021, Easy Charge a renforcé de 97 bornes le réseau eborn qui en vise 12 000 à terme, et qu'il gère dans le cadre d'un contrat de délégation de service public.

L'offre addHelix d'Axians (VINCI Energies) est une solution digitale d'optimisation des trajets de livraison des compagnies de fret. Elle génère en moyenne 20 % de réduction des émissions pour les clients.

Transition environnementale des bâtiments

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.

Les filiales de VINCI Construction France participent à la réalisation d'écoquartiers, comme Les Terrasses de l'Arsenal au sein du futur écoquartier de l'Arsenal à Rueil-Malmaison, le Village des athlètes du projet Universeine à Saint-Denis, ou encore l'opération des Docks qui se poursuit à Saint-Ouen-sur-Seine. Cette dernière opération s'inscrit, elle aussi, dans un projet d'urbanisme plus large : la requalification d'un ancien site industriel en écoquartier selon des normes de développement durable exigeantes, avec des bâtiments qui affichent des objectifs environnementaux ambitieux : NF HQE™ niveau très performant, BREEAM® Excellent, E+C- (Énergie 2 et Carbone 1), WiredScore Silver et BiodiverCity®.

VINCI Construction France et VINCI Immobilier accompagnent la mise en œuvre de la réglementation environnementale 2020 (RE 2020), 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 ont participé 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). Le bâtiment Sciences et Arts dit « Hoche III », sur le site du pôle universitaire Hoche à Nîmes, cible les niveaux Énergie 2 et Carbone 1. Le projet Origine à Nanterre vise sept certifications et labellisations, dont la démarche E+C- pour les niveaux Énergie 2 et Carbone 2.

VINCI Construction est résolument investi dans l'effort de rénovation énergétique des bâtiments existants. En 2021, le chiffre d'affaires lié à des opérations de rénovation était d'environ 600 millions d'euros. En France, plusieurs opérations de réhabilitation en site occupé d'envergure ont été menées, notamment la réhabilitation des 988 logements des résidences Les Noirettes et Grand Bois à Vaulx-en-Velin, réalisée en conception-construction par Citinéo avec la contribution d'Arbonis, mais aussi la réhabilitation du Clairval, à savoir 608 logements à Lillebonne par Sogea Nord-Ouest avec engagement de performance énergétique et gain attendu sur la consommation d'énergie primaire de plus de 40 %.

Pour répondre aux besoins de la massification de la rénovation thermique des bâtiments, VINCI Construction France a mis au point la solution Rehaskeen®, qui industrialise la réalisation d'isolation par l'extérieur et permet d'accélérer les travaux de rénovation. Elle a été mise en œuvre à Trappes, pour le compte d'Immobilier 3F (Groupe ActionLogement) ainsi que sur la résidence du Parc à Vernouillet, pour le compte de CDC Habitat. Cette opération a pour objectif la réhabilitation en milieu occupé de 213 logements répartis en cinq bâtiments. La solution a été récompensée dans le cadre de la cérémonie finale du Prix de l'Environnement VINCI, par le prix Technique de la catégorie « Agir pour le climat ».

Dans le prolongement de la construction durable, la réversibilité des bâtiments est également un des défis majeurs à relever à l'heure du manque de foncier disponible et des coûts de reconversion des bâtiments. Afin de donner au bâtiment plusieurs vies, VINCI Construction France fait déjà évoluer ses standards de construction en intégrant et en anticipant des usages et des modes de vie qui sont amenés à se transformer. À ce titre, le projet Treed It à Champs-sur-Marne, livré en 2021, a été conçu pour être réversible. Son bâtiment tertiaire repose sur un procédé novateur qui rend les bureaux transformables en chambres d'étudiants. C'est aussi le cas du projet Universeine à Saint-Denis, où les logements d'athlètes au sein des bâtiments neufs seront reconvertis en espaces tertiaires une fois l'évènement sportif terminé.

VINCI Construction France réalise de plus en plus de projets dans le cadre d'un marché global de performance (MGP), permettant de mieux maîtriser les coûts de construction et d'exploitation. Le partenariat avec le futur exploitant technique sécurise les choix constructifs et assure un double regard qui fiabilise la réalisation d'un ouvrage conforme au projet validé avec le client. Parmi les réalisations clés de 2021, il faut citer la réhabilitation et la restructuration du site de Télécom Paris (dans le 13^e arrondissement de Paris), un marché de réalisation, exploitation et maintenance remporté en mars 2021, ou encore les travaux du campus universitaire Carreire à Bordeaux, dans le cadre d'un MGP associant cinq ans d'exploitation et de maintenance à un engagement énergétique sur la même durée.

VINCI Energies développe des solutions logicielles pour maîtriser la performance environnementale des bâtiments. Le logiciel Nooco est certifié RE 2020 et permet de vérifier la conformité réglementaire d'un bâtiment. Le logiciel P2C permet, quant à lui, d'optimiser la maintenance en vue d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments.

Transition énergétique des infrastructures

VINCI Energies, dans 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 2021, VINCI Energies a remporté ou renouvelé 21 contrats de performance énergétique (CPE), ce qui porte à 150 le nombre de ce type de marchés en cours (actions d'optimisation de l'éclairage public, de suivi de la consommation énergétique des bâtiments, d'efficacité énergétique des process industriels, de conception et d'installation de *smart grids*, etc.) En France, les entreprises du réseau Building Solutions et Citeos 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 ;
- des formations sur la comptabilité carbone ont été lancées en 2021 pour les managers opérationnels, appuyées par le développement d'outils spécifiques d'analyse du cycle de vie carbone des projets pour proposer des variantes environnementales aux clients, afin de réduire leur propre empreinte carbone ;
- par ailleurs, le développement de parcs éoliens, de fermes photovoltaïques, de centrales hydroélectriques ou biomasse est aujourd'hui totalement intégré aux activités de VINCI Energies. Depuis le lancement de ses activités, les entreprises de VINCI Energies ont participé à la réalisation de nombreux projets de production d'électricité. En 2021, les activités d'Omexom comptaient une puissance installée de 12 GW dans les seuls secteurs de l'éolien et du solaire.

VINCI Construction participe à la construction d'infrastructures énergétiques décarbonées, comme la réalisation de parcs éoliens et leurs solutions de stockage. VINCI Construction Grands Projets réalise à Abdelmoumen, au Maroc, une station de pompage qui alimentera une usine hydroélectrique de 350 MW pour pallier l'intermittence de l'éolien. Geocean a mis en service le plus long système de climatisation par eau de mer pour l'hôpital de Papeete en Polynésie française : en captant de l'eau froide à 900 m de profondeur, il assure la climatisation des bâtiments et permet une économie de 12 GWh de consommation électrique, soit 5 000 teq CO₂ par an.

VINCI Autoroutes a lancé en 2021 une nouvelle activité de production d'énergie renouvelable. L'objectif est de construire de grands parcs photovoltaïques partout où le foncier le permet – selon l'ensoleillement, la topographie, l'environnement, l'urbanisme et la distance de raccordement au réseau électrique – sur les délaissés autoroutiers, les carrières d'Eurovia, ou même sur des fonciers hors des sites du groupe VINCI. L'énergie produite sera ensuite vendue sur le réseau de distribution ou bien directement à des industriels. À ce titre, VINCI Autoroutes va déployer, en partenariat avec Tryba Energy, une centrale photovoltaïque aux abords de l'autoroute A19, sur 5 ha situés sur la commune de Chantecoq dans le Loiret. De son côté et en complément de ses centrales en autoconsommation, VINCI Concessions compte également des installations photovoltaïques en injection réseau d'une puissance cumulée de 11,6 MWc en 2021.

L'approche « zéro émission nette » comme service pour nos clients

Le référentiel Net Zero Initiative précise les trois types de contributions à la neutralité carbone pour les entreprises. En anticipation des demandes des clients sur le recours à des puits de carbone, comme complément à leurs actions de réduction des émissions, certaines entités contribuent à la création de puits de carbone. Ainsi, VINCI Airports s'est lancé en 2021 dans le financement de projets de puits de carbone forestier. Pour les aéroports Lyon-Saint Exupéry et Lyon Bron, un programme local de reforestation est déployé en partenariat avec l'ONF. Ce programme couvre déjà 3,6 ha, et d'autres projets sont appelés à se développer en France notamment, dans le cadre du label Bas-Carbone en partenariat avec les clients.

3.2.2.2 Suivi de la performance

• Scope 3

Travaux 2021 et objectif 2030

Les travaux menés en 2020 ont consisté à établir un bilan complet des émissions indirectes de VINCI, en mobilisant les correspondants environnement du Groupe. Le premier axe de travail de l'année 2021 a été de fiabiliser ce bilan en procédant à une revue des données et de la méthodologie avec l'aide d'un conseil externe. Ce travail a permis d'harmoniser les interprétations méthodologiques entre les entités et d'élargir le périmètre du bilan. Le second axe de travail a été de quantifier les leviers de réduction. Cette quantification s'est appuyée, d'une part sur les actions déjà identifiées par les pôles dans leurs plans d'action environnementaux et d'autre part, sur une analyse des contraintes réglementaires et des tendances concernant l'évolution des émissions des partenaires du Groupe, tout au long de sa chaîne de valeur.

Ces travaux ont abouti à la formulation d'un objectif de réduction de 20 % de nos émissions indirectes (scope 3) d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Il s'agit d'une réduction en valeur absolue, qui couvre toutes les catégories d'émissions, tant amont qu'aval, et va au-delà des émissions obligatoires au sens du GHG Protocol, puisqu'elle couvre également les émissions du trafic autoroutier. Cet objectif vient compléter l'objectif de réduction de 40 % des émissions des scopes 1 et 2 entre 2018 et 2030. Ces deux

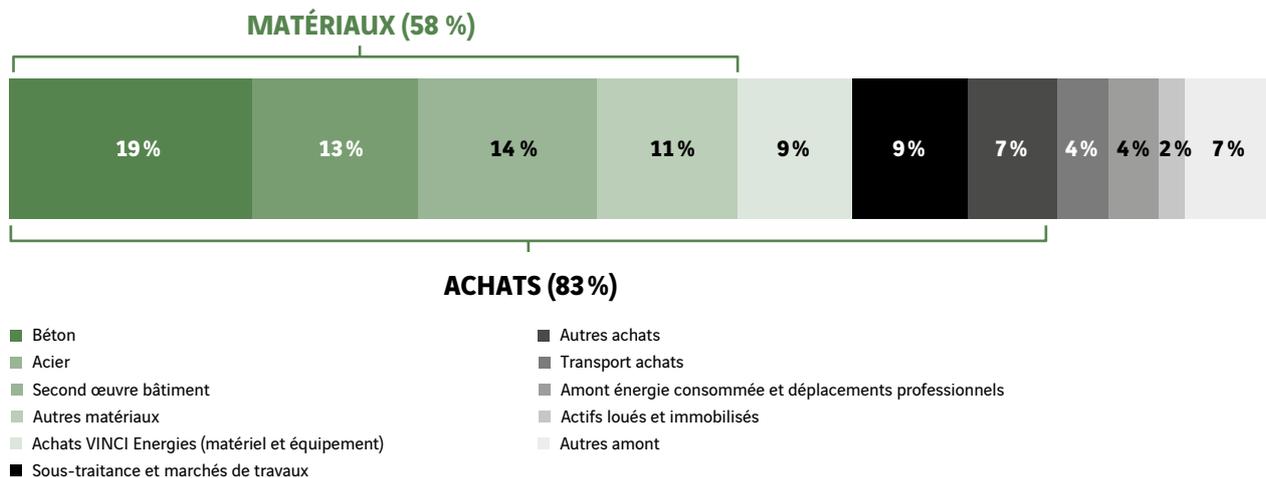
objectifs ont été validés par la Science Based Targets Initiative et placent le Groupe sur une trajectoire de réduction labellisée *well below 2 °C*.

Les prochains mois seront consacrés à la mise en place d'un reporting dédié au suivi de ces émissions et de plans de réduction des émissions. Ceux-ci s'appuieront sur les actions déjà engagées et aussi sur les nombreuses initiatives mises en avant à l'occasion du Prix de l'Environnement VINCI.

Aperçu du scope 3 VINCI 2019 (année de référence)

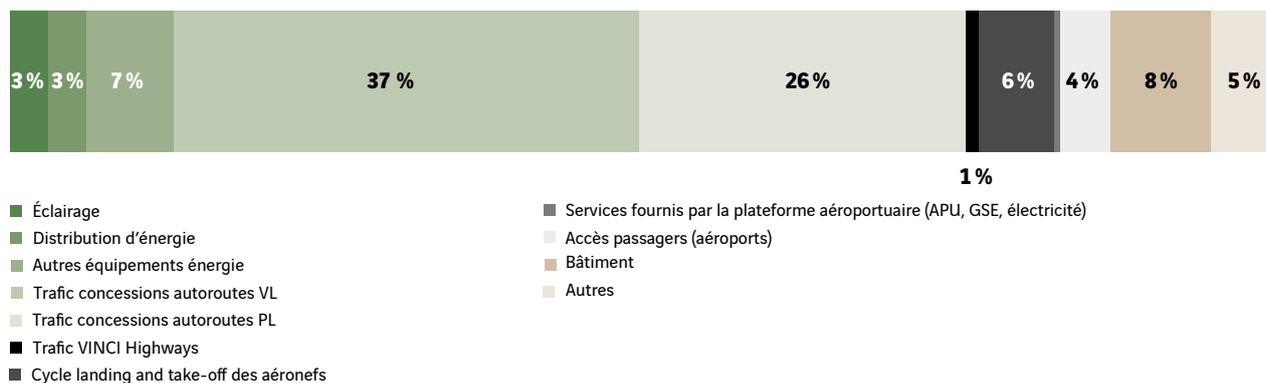
En 2019, les émissions indirectes (scope 3) du groupe VINCI étaient de l'ordre de 41 millions de teq CO₂. Cet ordre de grandeur est également valable pour l'année 2021. Ces émissions se répartissent entre un tiers pour l'amont et deux tiers pour l'aval. Deux catégories représentent près de 90 % des émissions : les achats et l'utilisation des infrastructures construites, exploitées et maintenues.

Les émissions en amont, de l'ordre de 16 millions de teq CO₂, sont constituées à 83 % des achats, principalement de matériaux de construction (béton, acier, bitume, etc.).



Les émissions en aval représentent 25 millions de teq CO₂, dont 16 millions de teq CO₂ pour le trafic du réseau de VINCI Autoroutes et 3 millions de teq CO₂ pour le cycle LTO (*cycle landing and take-off* des avions), l'accès des passagers de VINCI Airports et le trafic du réseau routier des entités de VINCI Concessions consolidées. Les émissions liées au trafic des concessions font l'objet d'un suivi annuel depuis plusieurs années et ont également été mises à jour pour 2021 (voir tableau ci-dessous). Dans le cadre des travaux de fiabilisation qui ont été menés en 2021, le périmètre des activités de VINCI Highways pris en compte pour VINCI Concessions a été circonscrit aux activités de concessionnaire consolidées. Ces émissions représentent 0,2 million de teq CO₂ et ont été calculées par un bureau d'études spécialisé sur le périmètre suivant : Lima Expressa (Pérou) et Gefyra (Grèce).

Les autres émissions « aval », estimées à environ 6,3 millions de teq CO₂, sont principalement composées des émissions associées à l'usage des équipements installés par VINCI Énergies et à l'utilisation des bâtiments construits par VINCI Construction.



Données scope 3 suivies en 2021

En 2021, seules les émissions des activités autoroutières et aéroportuaires ont été actualisées. Elles sont présentées ci-dessous et mises en regard des émissions directes (scopes 1 et 2).

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 CO ₂)	2021 ^(*)	2020 ^(*)	2021	2020
Émissions ISO (scopes 1+2)	20 951 <input checked="" type="checkbox"/>	21 369 <input checked="" type="checkbox"/>	91 911	99 056
Émissions des usagers / tiers (scope 3)	12 980 038 <input checked="" type="checkbox"/>	11 308 416 <input checked="" type="checkbox"/>	948 771 ^(**)	2 588 246 ^(**)

^(*) Émissions de la période du reporting environnemental, soit du 1/10/N-1 au 30/09/N en 2020 et du 1/01 au 31/12/2021. Émissions des usagers couvrant uniquement la combustion de carburant des véhicules circulant sur les autoroutes hors amont carburant.

^(**) Émissions de l'année N-1 prises en compte dans l'Airport Carbon Accreditation 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.

3.2.2.3 Reconnaissance externe

Conformément à son intention annoncée de réduire ses émissions indirectes et de quantifier cette réduction, le groupe VINCI a complété son ambition environnementale par un objectif de 20 % de baisse des émissions scope 3. Le dossier soumis par le Groupe à la Science Based Targets initiative (SBTi) a été validé. Le choix des objectifs aligne la trajectoire du Groupe sur un niveau d'ambition *well below 2 °C*, et leur revue par SBTi garantit le cadre méthodologique recouvert par cette ambition : prise en compte des émissions obligatoires, non prise en compte de la compensation pour l'atteinte des objectifs.

3.2.3 Résilience des projets et ouvrages

En tant que constructeur et opérateur d'infrastructures, les activités de VINCI sont directement exposées aux conséquences du changement climatique. Renforcer la résilience de ses activités constitue ainsi une priorité pour le Groupe et a permis de constituer une expertise reconnue en la matière. 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.

	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Sites fixes	- Réaliser une autoévaluation des risques climatiques sur les sites existants et faire une analyse préalable des risques climatiques pour les sites en construction.	- Part de sites fixes ayant fait l'objet d'une évaluation de risques climatiques.
Prise d'affaire	- Utiliser des outils décisionnels (grilles d'analyse, logigrammes) pour identifier et anticiper les enjeux des projets dans la phase de réponse commerciale.	- Intégration des risques environnementaux dans les grilles de risques et procédures de prise d'affaires.

Le Groupe anticipe l'adaptation nécessaire des villes et du cadre de vie bâti en intégrant une démarche d'écoconception 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 événements 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 2100, selon le GIEC). Considérant leur évolution actuelle, les événements climatiques extrêmes sont maîtrisés à chaque étape des projets et les entreprises de VINCI sont fréquemment sollicitées après de tels événements pour rétablir le fonctionnement normal des infrastructures de transport et d'énergie.

Les projets d'adaptation au changement climatique se sont traduits en 2021 par plusieurs chantiers parmi lesquels l'agrandissement et l'aménagement du port de pêche de la Cotinière, pour le Département de Charente-Maritime. L'objectif des travaux réalisés par GTM Bâtiment Aquitaine, VINCI Construction Terrassement et VINCI Construction Maritime et Fluvial était de rendre accessible le port de pêche en toute sécurité à toute heure du jour et de la nuit. Dans les Hautes-Alpes, nos collaborateurs ont été mobilisés pour EDF sur l'entretien du piège à graviers du Buëch, en amont et à son embouchure avec la Durance. La finalité des travaux était de maîtriser les risques d'inondation et d'engravement.

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 Resalliance, bureau d'ingénierie consacré à la résilience climatique de VINCI. En juin 2021, Leonard a été lauréat d'un appel à projets public lancé par l'Ademe sur la résilience des territoires. Le projet consiste à créer un guide permettant aux territoires et aux acteurs de la ville de développer un nouveau standard de rue ordinaire métropolitaine – post-carbone et post-Covid – s'appuyant sur une transition forte des mobilités et sur deux leviers d'action : la transformation du sol et la transformation de ses usages.

Un e-learning a été publié, permettant aux collaborateurs du Groupe de se familiariser avec le concept de résilience et de comprendre ses enjeux pour les activités du Groupe et celles de ses clients. 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.

Les pôles 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 plateforme, 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 sur du traitement de données (modèles météorologiques issus du Centre national de recherche météorologique), effectue une analyse de la sensibilité pour un aéroport donné selon ses coordonnées GPS en cas de manifestation d'un aléa. L'outil a été utilisé pour plusieurs projets en développement. Sur certains d'entre eux, ce prédiagnostic a conduit à réaliser des études de vulnérabilité aux aléas climatiques selon les scénarios du RCP 4.5 et RCP 8.5.

En 2021, une étude de la résilience au changement climatique de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA) a été lancée. Cette étude concerne l'évaluation des vulnérabilités de la LGV SEA selon la méthodologie « vulnérabilités et risques : les infrastructures de transport face au climat ». Les deux scénarios climatiques pris en compte pour cette étude sont : RCP 4.5 et RCP 8.5. Les résultats de l'étude seront livrés à la fin du premier semestre 2022.

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, glissements de terrain et incendies, a été menée en 2020. Cette analyse s'est basée sur un recensement des événements 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 à étudier le contexte climatique du site ainsi que la récurrence et la gravité des aléas climatiques majeurs, afin d'adapter la structure du projet pour résister à ces événements.

3.3 Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire

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. S'engager dans cette perspective revient à repenser les modes de consommation, de production et de gestion des ressources et déchets, en améliorant les processus de conception et de production, en réduisant l'extraction de matières premières vierges, en privilégiant les techniques et comportements efficaces, en favorisant le réemploi et le recyclage.

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

- favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de ressources naturelles ;
- améliorer le tri et la valorisation des déchets ;
- limiter l'extraction de matériaux vierges en développant une offre de matériaux recyclés.

Le déploiement de cette ambition se fait au plus près du terrain, les actions étant construites au regard des spécificités des activités de VINCI (voir page 204 la synthèse des principaux engagements déclinés par pôle). 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.

3.3.1 Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles

3.3.1.1 Actions d'approvisionnement responsable

Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi	
Écoconception	- Construire avec moins de ressources en développant les démarches d'écoconception et les solutions de réduction à la source des matériaux - Pour chaque filière d'approvisionnement principale (granulats, acier, matériaux inertes, biomasse, etc.) favoriser l'utilisation de matériaux secondaires, recyclés ou de réemploi	- Nombre de programmes de R&D ou de brevets dédiés à l'environnement
Approvisionnements	- Pour chaque filière d'approvisionnement principale (granulats, acier, matériaux inertes, biomasse, etc.) favoriser l'utilisation de matériaux secondaires, recyclés ou de réemploi - Pour les concessions, en tant que maîtres d'ouvrage, encourager l'emploi de matériaux issus du réemploi ou du recyclage	- Pour une sélection de filières pertinente par entités : quantité de matériaux mis en œuvre issus du réemploi ou recyclage

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 : écoconception des projets, travaux sur les possibilités d'approvisionnement en matériaux issus du réemploi ou de la réutilisation, ou en matériaux recyclés, clauses environnementales des contrats de sous-traitants, évaluation des fournisseurs dans le cadre d'appels d'offres, etc.

Les travaux du lab recherche environnement VINCI-ParisTech sur le sujet de l'écoconception ont permis la création d'outils favorisant la prise en compte de l'ensemble du cycle de vie des projets, principalement dans le secteur du bâtiment. Une thèse portée par un étudiant de l'école des Ponts est notamment en cours et utilise des données issues de chantiers d'entreprises de VINCI (Cardem et VINCI Construction France) afin d'évaluer le sujet du réemploi de matériaux dans la construction.

Dans les activités de construction, les efforts déployés par les divisions pour minimiser l'utilisation de matériaux vierges portent sur les réductions de consommation, l'approvisionnement local afin de créer des boucles de valorisation locales, et sur le recours aux matériaux recyclés, issus du réemploi ou de la réutilisation. Sur le chantier High Speed 2 (ligne à grande vitesse) au Royaume-Uni, la joint-venture Balfour Beatty - VINCI Construction est parvenu à réduire les quantités prévisionnelles de chaux à utiliser de 500 000 t à 350 000 t. L'utilisation de matériaux biosourcés se développe également. VINCI Construction France a continué en 2021 à renforcer ses expertises dans ce domaine, comme sur le projet des Jardins de Vilvent à Nazelles-Négron, livré fin 2021 : la mise en œuvre de 108 t de matériaux biosourcés (isolation en laine de bois, murs à ossature bois, structure brise-soleil en pin douglas, etc.) a permis d'atteindre un seuil de 18 kg/m² de surface de plancher, correspondant au niveau 1 de la certification NF Habitat labellisée Bâtiment Biosourcé. Enfin, de nombreux projets menés en 2021 ont utilisé des matériaux issus du réemploi dans le cadre de cette démarche d'approvisionnement responsable. Ainsi, sur le chantier du siège de l'AP-HP à Paris, plus de 7 000 m² de dalles de faux plancher ont été réemployées sur site.

VINCI Immobilier développe également des expérimentations dans le réemploi de matériaux, ce dont témoigne la réutilisation de 6 000 t de concassé de béton en remblais sur le projet d'une résidence seniors Ovelia et de logements en accession à Amiens.

Au sein des concessions, les consommations des principales matières premières sont suivies, notamment la consommation d'enrobés pour la maintenance des autoroutes en France. VINCI Autoroutes s'est fixé pour objectif de recycler 90 % des agrégats d'enrobés issus de ses travaux de rabotage et d'en réutiliser la moitié sur ses propres chantiers. Cette ambition est systématisée dans les appels d'offres relatifs aux travaux d'entretien autoroutier. Ainsi, en 2021, chez VINCI Autoroutes, sur les 1,1 Mt d'agrégats d'enrobés produits sur les chantiers de rénovation, 42 % ont été réutilisés directement sur leurs propres chantiers. Certains projets de rénovation de chaussées menés cette année ont atteint des seuils ambitieux de recyclage : sur l'autoroute A8, près de 15 km de chaussée entre Nice et la frontière italienne ont été rénovés avec 100 % d'agrégats recyclés. Pour la rénovation des autoroutes A10 et A11, plus de 40 % d'agrégats issus du rabotage des chaussées ont été recyclés directement dans la composition du nouveau revêtement, et le reste sur d'autres opérations.

L'année 2021 a été marquée par l'approfondissement de démarches d'achats responsables, au niveau des pôles et du Groupe, afin de pouvoir obtenir des matériaux et matériels à moindre impact (voir paragraphes 4.4.2 et 4.4.3 du Plan de vigilance, pages 252 et 254). VINCI Airports a effectué en 2021 un travail de refonte des clauses environnementales dans les contrats avec les tiers présents sur ses plateformes aéroportuaires afin que ces clauses soient appliquées sur l'ensemble des aéroports du réseau. Sur l'aéroport de Lyon-Saint Exupéry, le projet Zéfiro, visant à substituer aux gobelets plastiques à usage unique des gobelets réutilisables, a été lancé fin 2021. Concernant VINCI Autoroutes, une convention avait été signée en 2020 par la société concessionnaire Escota, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et d'autres partenaires, tels que les Centres permanents d'initiatives pour l'environnement du territoire, pour une Méditerranée « zéro plastique ». L'initiative a été poursuivie en 2021 avec, par exemple, le partenaire commercial E.Leclerc, en expérimentant des solutions permettant d'éviter la production de déchets à la source dans toutes les activités concernées (boutique, restauration, café, livraison, etc.).

En matière de reconnaissance externe, VINCI a été évalué dans le cadre du CDP Forests pour la deuxième année et a obtenu la note C, qui correspond au niveau « Awareness ». Le bois est en effet une des ressources à fort enjeu pour les activités du Groupe, dans une perspective de gestion des risques liés à son approvisionnement et sur sa performance de lutte contre la déforestation. Les risques liés à cette ressource naturelle concernent particulièrement les activités d'Arbonis, mais aussi celles d'autres filiales de VINCI comme Tarare Bois et CBCI. Celles-ci portent une attention particulière à leur approvisionnement : elles emploient en très grande majorité (plus de 80 % de leur approvisionnement) du bois issu de forêts gérées durablement, certifié PEFC ou FSC et provenant de France, de Guyane française (notamment pour CBCI exerçant dans les territoires d'outre-mer) ou du nord de l'Europe.

3.3.1.2 Solutions destinées à favoriser l'approvisionnement responsable et le déploiement de matériaux durables

Au niveau du Groupe, de nombreuses solutions autour de l'approvisionnement responsable sont déployées. 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 2021 sur des opérations majeures en France, telles que le chantier du Palais des congrès et des expositions Jacques-Chirac à Valence, dont la charpente s'appuie sur quatre poutres préfabriquées. Un autre projet, l'îlot mixte Treed It à Champs-sur-Marne, illustre le rôle joué par Arbonis dans l'évolution du secteur de la construction en faveur du bois. Le bois et le béton ont été ici conjugués afin d'être utilisés chacun dans son domaine de performance optimal. La tour de 11 étages est ainsi en ossature bois (labellisée Bâtiment Biosourcé niveau 2), les planchers bois-béton ont été construits selon le procédé Arbodal (système constructif de dalles bois coupe-feu), et le parking silo est également en structure bois.

Par ailleurs, Eurovia développe ses travaux sur les analyses du cycle de vie des produits et solutions environnementales (route à fort taux de recyclage, route 100 % recyclée, technologie 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. En 2021, les agences Eurovia de Nîmes et d'Albi ont réalisé le premier chantier de Lozère utilisant la variante Recyvia®-E, retenue face à une offre plus classique. Ce procédé permet de retraiter les anciennes couches de surface d'une chaussée en réutilisant 100 % des matériaux en place, minimisant ainsi l'apport en matériaux vierges.

3.3.2 Amélioration du tri et de la valorisation des déchets

3.3.2.1 Actions d'amélioration du tri et de la valorisation des déchets

Les filiales du Groupe se mobilisent pour réduire les quantités de déchets générés et systématiser leur valorisation, à la fois dans les métiers de la construction et de l'énergie (déchets de chantier principalement, qui représentent des volumes importants) et dans 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 se sont fixé des stratégies de réduction et de valorisation des déchets qui leur sont propres.

	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Réduction des déchets à la source	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des plans de gestion des matières résiduelles sur les chantiers Développer des programmes « 0 plastique à usage unique » pour certaines entités, notamment VINCI Construction Terrassement et sur les aires d'autoroutes en partenariat avec les enseignes commerciales 	Quantité de déchets générés annuellement
Valorisation	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer le tri Systématiser la valorisation avec des jalons développés par zone géographique pour certaines entités 	Taux de déchets valorisés auprès de prestataires qualifiés (hors déchets dangereux)

Répartition des déchets dangereux et non dangereux

(en tonnes)	2021					2020				
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	VINCI Construction	VINCI Immobilier
Déchets non dangereux	72 877	20 942	660 823	4 236 016	1 553	16 856	29 112	519 110	3 503 172	1 161
Déchets dangereux	536	775	6 927	76 993	-	590	836	5 207	129 419	1

La variation de ces indicateurs repose à la fois sur une amélioration du suivi, ainsi que sur le phasage et la nature des chantiers de l'année. Dans les activités de construction et notamment de génie civil, les chantiers peuvent générer des quantités importantes de déchets inertes en début de projet. Dans le cas des chantiers de rénovation de VINCI Autoroutes, les quantités de déchets inertes produits sont variables d'une année sur l'autre. Le périmètre de reporting des déchets valorisés couvre l'ensemble des concessions mais pas la totalité des entités de VINCI Energies et VINCI Construction (voir Note méthodologique, page 258).

• Réduction et valorisation des déchets au sein des concessions

En ce qui concerne les déchets générés par les usagers des autoroutes, 100 % des aires de repos et de services du réseau sont équipées pour le tri sélectif. L'accent a été mis depuis 2020 sur la réduction des déchets, et notamment du plastique (voir paragraphe 3.3.1.1 : Actions d'approvisionnement responsable). Afin d'encourager les bons gestes en faveur du tri des déchets et de lutter contre les déchets sauvages, les équipes de VINCI Autoroutes mènent chaque année de fortes actions de sensibilisation des usagers. L'utilisation de conteneurs *nudges* a été expérimentée cette année sur les aires de Loupian et de l'Arc, afin d'inciter les usagers à trier leurs déchets via une approche ludique et pédagogique. Les déchets d'exploitation de VINCI Autoroutes sont triés et dirigés vers des filières externes de traitement et de valorisation, et 74 % des déchets d'exploitation et des aires gérées en propre de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2021. La Fondation VINCI Autoroutes a également construit un spot vidéo diffusé sur Internet et les réseaux sociaux, et vu plus de 6,1 millions de fois, invitant chacun à réfléchir à sa propre tendance à la « jettomanie » – un terme inventé pour interpeller le grand public – et aux remèdes à adopter pour la prévenir. Enfin, VINCI Autoroutes et le Sytrad (Syndicat de traitement des déchets Ardèche-Drôme) ont conclu un accord visant à améliorer la valorisation des déchets sur une trentaine d'aires de repos et de services, ainsi que sur plusieurs parkings de covoiturage, sur lesquels sont implantés plus de 500 conteneurs semi-enterrés, pour une collecte de 900 t de déchets annuels.

79 %de déchets valorisés dans
les concessions de VINCI
en 2021

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.

Afin d'impliquer l'ensemble de la communauté aéronautique dans la réalisation de cet objectif, Aerodom a lancé, en République dominicaine, l'initiative « Pacto verde » qui a obtenu en 2021 le prix Green Airports Recognition de la part de l'ACI-LAC. Les signataires de cette initiative s'engagent à définir un plan de management des déchets basé sur l'économie circulaire, le changement de culture et les achats durables.

Sur le réseau d'autoroutes à l'international, il est parfois constaté une absence de réseau de collecte et de traitement de déchets sur certains territoires. C'est le cas pour l'infrastructure Lima Expresa, au Pérou, où les habitants jettent leurs poubelles sur l'autoroute en l'absence de structures dans leurs quartiers. De nombreuses actions de sensibilisation à la réduction des déchets sont ainsi menées par l'entreprise, et, en 2021, un accord a été signé avec le ministère péruvien de l'Environnement afin de leur permettre de mener des actions globales de gestion des déchets solides (appui par exemple aux collectivités locales dans un programme de ségrégation à la source et de collecte des déchets solides municipaux). Sur le réseau East-End Crossing Partners, aux États-Unis, cinq unités de poubelles ont été mises à disposition des piétons et des cyclistes empruntant le pont en 2021, fonctionnant à l'énergie solaire, et dotées d'une connexion permettant d'évaluer le taux de remplissage afin d'optimiser la fréquence de ramassage et d'améliorer le recyclage.

Au-delà de la sensibilisation, de nombreuses actions sont menées dans les concessions afin de trouver des solutions de valorisation des déchets pertinentes et efficaces. Toujours sur Lima Expresa, les bannières publicitaires utilisées pour des campagnes de communication sont dorénavant, dans le cadre d'un partenariat avec une association locale d'insertion des femmes, réutilisées afin de créer des sacs pour les nouveaux employés de l'entreprise. Dans les aéroports, de nombreux déchets sont générés au niveau des points d'inspection et de filtrage avant l'embarquement. Conscients de la problématique, les aéroports de VINCI Airports ont mis en place plusieurs initiatives, telles que la création de zones préalables au contrôle sur l'aéroport de Londres Gatwick, avec des poubelles sécurisées où les passagers déposent les objets interdits. Ces objets sont ensuite valorisés dans le centre de recyclage situé dans l'aéroport : les biodéchets sont transformés en biomasse à destination d'une chaudière, les emballages et liquides sont recyclés. Sur l'aéroport de Porto, deux éviers sont mis à disposition des voyageurs : un pour l'eau et un pour les autres liquides. L'eau est ensuite traitée et réutilisée principalement pour de l'arrosage, réutilisation allant jusqu'à 250 l par jour.

Les aéroports mènent également des actions portant sur le tri des déchets des passagers durant leurs vols. En effet, pour des raisons sanitaires, la réglementation internationale impose des modes d'élimination tels que l'incinération (privilégiée) ou la stérilisation en vue d'enfouissement. Mais une analyse des déchets générés par les compagnies aériennes a permis de mettre en lumière le fait qu'une valorisation était possible. Un travail a ainsi été mené en collaboration avec la compagnie aérienne Easyjet pour définir une procédure à suivre par le personnel, un message d'information aux passagers et une gamme de sacs-poubelle non opaques et de deux couleurs distinctes. En parallèle, VINCI Airports a travaillé avec les aéroports Nantes Atlantique et Lyon-Saint Exupéry afin que les deux flux de déchets séparés (recyclables d'une part, le reste de l'autre) soient collectés dans des conteneurs distincts à l'arrivée des aéroports, permettant ainsi de valoriser les gobelets, cartons, magazines et canettes.

17 siteszéro déchet en décharge
pour VINCI Concessions
en 2021

• Réduction et valorisation des déchets dans les activités de construction et d'énergie

Ces activités 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, en déployant de plus en plus de solutions de réemploi lorsque cela est possible. Les techniques de déconstruction sélective des chaussées permettent aux entreprises d'Eurovia de les transformer en matériaux recyclés par exemple. Les activités de la Division des grands projets 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 spécifiques, comme VINCI Construction Terrassement qui s'applique à réduire la production de déchets d'emballages et à atteindre le « zéro plastique » d'ici 2030, ou VINCI Construction France qui, au travers de son document-cadre, 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 actions de sensibilisation pour le tri des déchets, première étape indispensable, ont été renforcées en 2021, notamment par l'amélioration de la signalétique de chantier et l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation régulières.

Les divisions de VINCI Energies intégrées au périmètre de reporting en 2021 ont atteint un taux de 69 % de déchets dangereux recyclés et de 72 % de déchets non dangereux recyclés. Chez VINCI Construction, seule la division Europe centrale est intégrée au périmètre des déchets valorisés, avec des taux de valorisation de 31 % de ses déchets dangereux et 93 % de ses déchets non dangereux.

• Le réemploi des matériaux sur chantier

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. Plusieurs démarches ont été mises en place en 2021 par VINCI Construction sur différentes filières de réemploi. Par exemple, dix typologies de matériaux différents ont été réemployées et recyclées sur le chantier de la MGEN sur le parvis couvrant la gare de Paris-Montparnasse, permettant d'éviter 100 t de déchets. L'utilisation de plateformes de revente, qui gagnent en expertise et en visibilité, joue également un rôle dans les changements de pratiques et l'augmentation du recours au réemploi comme traitement des déchets. Sur le chantier de l'immeuble des Bons-Enfants du ministère de la Culture, plus de 500 étagères métalliques ont été vendues via ces plateformes. Sur le territoire d'outre-mer de La Réunion, VINCI Construction Dom-Tom agit également pour développer le réemploi de matériaux issus de la déconstruction, avec une brocante de matériaux ouverte au public et le déploiement d'une matériauuthèque.

Membre fondateur de CircoLab, VINCI Construction France poursuit sa contribution 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 2021, le label CircoLab® a été lancé, permettant aux maîtres d'ouvrage, grâce à son référentiel, d'être accompagnés dans leurs projets de valoriser leurs démarches de réemploi, tout en fédérant les expériences autour du sujet et en fixant un cadre d'évaluation de la performance qualitative et quantitative du réemploi sur un projet immobilier. Cinq niveaux de performance sont possibles, et tout type de bâtiments est éligible.

Les entreprises de VINCI Energies développent également des actions de réduction des déchets : les sociétés allemandes recyclent ainsi les déchets de construction afin de les utiliser comme matériau de construction recyclé Classe I, et les entreprises suédoises sont fortement impliquées dans la réutilisation des matériaux d'excavation directement sur les chantiers grâce à des machines spécialement conçues à cet effet.

Par ailleurs, les actions de réemploi commencent à prendre toute leur place dans les activités de promotion immobilière du Groupe. Sur le projet emblématique d'Universeine, ce chantier réversible porte une double exigence concernant le réemploi : 75 % des matériaux mis en œuvre pour la première phase de livraison en 2024 doivent pouvoir être démontés, réemployés ou recyclés, et un minimum de 10 % en masse des matériaux conservés après les travaux de réversibilité doivent être issus du réemploi. Afin d'y répondre, les équipes ont identifié les éléments pour lesquels ils disposaient d'un gisement suffisant et qui étaient compatibles en termes de normes et de réglementations (acoustique et incendie notamment). Plusieurs catégories ont été choisies, en aménagement intérieur et extérieur. Sur le projet de l'îlot Saint-Germain, dans le 7^e arrondissement de Paris, le diagnostic ressources a permis d'établir un ensemble de matériaux susceptibles d'être réemployés, permettant de revendre du parquet, des luminaires, des sanitaires et des radiateurs.

• Augmenter la valorisation matière

Les actions de recyclage des déchets continuent à être déployées dans les activités de construction, avec la mise en œuvre d'objectifs par projet et par type de déchets, la recherche de filières pertinentes, l'identification de leviers pour améliorer le tri, etc. Par exemple, dans le cadre de chantiers de rénovation énergétique pour Maine-et-Loire Habitat, VINCI Construction France a mis en place une déchetterie mobile sur les chantiers avec récupération hebdomadaire des déchets triés, permettant ainsi une meilleure traçabilité des déchets, le réemploi de ballons d'eau chaude sanitaire et un non-déclassement de bennes. Améliorer la valorisation des déchets sur chantier, au-delà d'un meilleur tri, passe également par la recherche de partenariats. VINCI Construction France a réussi à atteindre un taux de recyclage supérieur à 85 % sur le projet de la structure d'aide à la sortie de Coulaines dans la Sarthe en sollicitant ses fournisseurs, ses prestataires et des associations locales afin que ces acteurs récupèrent et valorisent les chutes de matériaux, tels que les polystyrènes, les métaux et les palettes en bois. Autre illustration de partenariat, sur le site de la future piscine de Saint-Denis, où les équipes de Cardem (Eurovia) ont travaillé avec SPL, filiale matériaux d'Eurovia (spécialiste du recyclage et de la vente de matériaux routiers), et batiRIM®, solution digitale permettant une déconstruction sélective des bâtiments. Une cartographie des éléments de second œuvre a été effectuée afin d'atteindre l'objectif de recycler ou réemployer 100 % des déblais générés sur site. Environ 90 000 t de déblais ont ainsi été récupérées et envoyées vers les filières de valorisation adaptées.

3.3.2.2 Solutions : amélioration du tri et de la valorisation de tout type de déchets

Parmi les innovations issues de Leonard, la plateforme de prospective et d'innovation 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'enlèvement des bennes, elle accompagne également les entreprises vers le déploiement de solutions sur mesure dans la gestion de déchets atypiques et vers l'amélioration des taux de valorisation. Elle s'appuie sur un réseau de spécialistes du traitement des déchets et d'industriels utilisateurs de matières premières secondaires, en adaptant les contenants aux flux des déchets et en garantissant leur traçabilité. Une autre entreprise issue du parcours intrapreneuriat de Leonard est la Ressourcerie du BTP, plateforme de référencement pour le réemploi de matériaux déposés lors de chantiers de déconstruction, qui intègre un objectif d'insertion professionnelle. La Ressourcerie du BTP est chargée de proposer des matériaux ou matériels issus du réemploi, voire des surplus de chantier, afin d'éviter leur mise en benne. Grâce à l'outil digital lancé en avril 2021, tous ces flux sont tracés et l'ensemble du stock de La Ressourcerie du BTP est visible en ligne. Parmi les projets menés, sur le chantier de démolition de l'ancienne maison d'arrêt du Havre, et en partenariat notamment avec Cardem (Eurovia), une équipe en insertion a procédé à la dépose des matériaux, avant leur nettoyage et leur conditionnement. Trente-six tonnes de déchets ont ainsi été évitées sur ce projet, et, en un mois, 50 % des matériaux ont été revendus.

Les entreprises de VINCI Energies se positionnent quant à elles sur le marché des produits reconditionnés, afin de promouvoir la réparation plutôt que l'achat de neuf et d'augmenter la durée de vie des équipements. Ainsi, de nombreuses sociétés récupèrent du matériel auprès des clients qui préféraient du neuf, pour réutiliser les composants et ainsi reconditionner des équipements grâce au réemploi.

3.3.3 Développer des offres de recyclage

3.3.3.1 Actions de recyclage des matériaux

Certains métiers du Groupe consistent à produire des matériaux (exploitation de carrières notamment). Leurs principaux enjeux sont de développer des alternatives aux matériaux primaires en déployant des offres de matériaux recyclés et en développant les sites de recyclage.

Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Offre de matériaux recyclés <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le nombre de sites fixes pouvant accueillir et transformer des matériaux recyclés (référentiel Granulat+) - Promouvoir les offres de matériaux recyclés dans toutes les géographies 	<ul style="list-style-type: none"> - Part de sites de production engagés dans l'économie circulaire - Quantité de matériaux recyclés produits sur les carrières et plateformes

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 une priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, 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 doublement de la production de matériaux recyclés (par rapport à 10 millions de tonnes produites en 2019). 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, bâtiments, enrobés, industries, ferroviaires, sédiments de dragage et mâchefers. En 2021, Eurovia a accéléré sur ce marché du recyclage des matériaux du BTP, atteignant 14 millions de tonnes de matériaux recyclés produits et 130 sites labellisés Granulat+. Cette marque d'économie circulaire constitue le plus grand réseau de sites d'accueil de déchets minéraux du BTP et des industries en France. Ces sites sont équipés d'installations dédiées d'accueil, de tri et de recyclage des déchets, permettant de valoriser les déchets minéraux de la construction et de l'industrie, et de devenir de véritables sites de recyclage de matériaux au service des territoires. Chaque site Granulat+ trie les déchets qu'il accueille, et optimise leur recyclage et leur valorisation, tout en garantissant une traçabilité complète. L'ambition aujourd'hui est d'augmenter le niveau de traitement des matériaux recyclés pour les destiner à des usages plus diversifiés. À terme, le perfectionnement des techniques de recyclage ouvre la voie à de véritables « carrières perpétuelles » qui fonctionneraient sans gisement naturel.

14 Mt

de matériaux recyclés dans la production totale chez VINCI Construction en 2021

La filiale de VINCI Construction France Extract se positionne également sur la valorisation des déchets, spécifiquement sur les terres et sédiments. En 2021 a eu lieu la dépollution d'un ancien site militaire qui servait de dépôt de carburants à l'armée à La Courneuve, où 40 000 m³ de terres ont été traitées directement sur site par bioremédiation afin d'être réemployées dans l'aménagement des installations. La plate-forme de Bruyères-sur-Oise traite chaque année 400 000 t de terres et de sédiments. Par ailleurs, l'installation cette année d'un nouveau filtre-pressé à plateaux sur l'atelier de lavage de matériaux permet d'accroître de plus de 50 % les performances de déshydratation de fines polluées.

Les entreprises de concession de VINCI, en tant que maîtres d'ouvrage, s'engagent également à favoriser les matériaux recyclés en intégrant des obligations de recyclage des matériaux dans leurs cahiers des charges. Chez VINCI Autoroutes, les marchés de rénovation de chaussées intègrent des objectifs afin de réutiliser au maximum les agrégats d'enrobés générés par un chantier dans les nouveaux enrobés.

Recyclage et valorisation chez VINCI Construction, et évolution

	Monde			France		
	2021	2020	2021/2020 Évolution	2021	2020	2021/2020 Évolution
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	20,0	19,0	5,3 %	20,0	19,0	5,3 %
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	14,0	12,0	16,7 %	8,5	8,0	6,3 %
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	15,0	14,0	7,1 %	17,5	17,0	2,9 %

Certaines régions où Eurovia est présente ont déjà dépassé l'objectif de réintroduire 25 % d'agrégats d'enrobés sur les chantiers, comme aux États-Unis et en Allemagne. Dans d'autres régions, les usines de recyclage se mettent en place, avec l'installation de la première usine de recyclage en Polynésie, dont l'objectif est d'atteindre un taux de recyclage de 35 % d'enrobés.

Eurovia développe continuellement des solutions innovantes. Depuis 2015, Eurovia a construit une solution permettant de valoriser jusqu'à 100 % des produits issus de l'ancienne chaussée dans la nouvelle. Pour atteindre cet objectif, une usine mobile de nouvelle génération, baptisée TRX 100 %, a été écoconçue, et une nouvelle approche de la méthodologie de formulation a été développée permettant d'assurer la qualité des enrobés produits. Il s'agit dans cette approche de récupérer, d'une part, 100 % des produits rabotés, et donc d'éviter la production de déchets, et d'autre part, de limiter la consommation de granulats naturels et de bitume. Cette solution a été mise en œuvre en 2021 sur le chantier de rénovation de l'A89 (VINCI Autoroutes), permettant d'atteindre 70 % d'enrobés recyclés.

Au-delà du recyclage des matériaux à proprement parler, VINCI Immobilier se positionne sur le concept du recyclage urbain et s'est engagé à lui consacrer plus de 50 % de son chiffre d'affaires d'ici 2030 (voir tableau de synthèse des engagements déclinés par pôle, page 204). Cet engagement s'inscrit à la fois dans une logique de dépollution des sols, de préservation des ressources et de lutte

contre l'artificialisation des sols. VINCI Immobilier souhaite ainsi contribuer à la ville de demain rénovée sur la ville d'aujourd'hui. Le recyclage urbain consiste à réaliser une opération immobilière visant à réhabiliter un foncier considéré comme obsolète du fait de la perte de son usage ou de la vétusté du bâti. La notion de recyclage intervient lorsque l'activité sur le foncier en question était déjà interrompue ou vouée à l'être prochainement. Les opérations sur foncier portent par exemple sur des sites industriels désaffectés, des logements vétustes, des terrains pollués, ou des ensembles de bureaux ou zones commerciales obsolètes.

3.4 Préserver les milieux naturels

Parce que les projets construits ou gérés par VINCI ont des incidences directes ou indirectes sur les milieux naturels, leur préservation fait partie intégrante des processus de conception, réalisation et d'exploitation du Groupe. Ainsi, tout au long du cycle de vie des projets, le Groupe a pour priorité de réduire au maximum leur incidence sur les milieux naturels tout en s'adaptant aux enjeux écologiques et climatiques émergents. Si le Groupe met déjà en œuvre des solutions répondant à ces enjeux, dans les domaines de l'eau (usines et process de traitement des eaux), de la restauration et de la transparence écologiques (reméandrage de cours d'eau, écoponts, etc.), VINCI s'emploie à poursuivre leur développement et à innover. Accompagné d'une expertise externe, locale, le Groupe fait monter en compétences ses équipes, afin qu'elles puissent proposer des solutions pertinentes et efficaces à tous les stades des projets.

Pour ce faire, VINCI s'engage à l'horizon 2030 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.

En 2021, l'ensemble des pôles de VINCI a défini des feuilles de route intégrant les enjeux de milieux naturels, tenant compte de leurs spécificités. VINCI Immobilier s'est notamment engagé à mettre en œuvre le « zéro artificialisation nette » dès 2030, devançant de vingt ans l'objectif de la loi climat et résilience en France. Afin d'être accompagnées dans leurs démarches, différentes entités de VINCI ont noué de nombreux partenariats avec le monde scientifique et associatif (voir paragraphe 3.1.4 : Dialogue avec les parties prenantes, page 209). Afin de piloter les engagements du Groupe, un système de gouvernance de la biodiversité a été instauré depuis plusieurs années (voir paragraphe 3.1.1.1 : Gouvernance interne, page 204). Une coordination Biodiversité, composée d'environ 80 experts en écologie et de responsables environnement des différents métiers du Groupe, se réunit ainsi deux à trois fois par an pour assurer, notamment, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques.

VINCI a renouvelé en 2020 ses engagements dans la démarche volontaire act4nature international (<https://bit.ly/35VHFNk>), lancée par l'association française des Entreprises pour l'environnement (EpE) et de nombreux autres partenaires. Le Groupe fait ainsi partie des 57 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 plan d'action de VINCI comprend cinq axes principaux (<https://bit.ly/35VHFNk>) et a été validé par le comité de pilotage d'act4nature international (<https://bit.ly/3a5da94>), composé d'ONG environnementales, de scientifiques, de pouvoirs publics et de réseaux d'entreprises. Un bilan de la mise en œuvre de la feuille de route est réalisé régulièrement et rendu public (<https://lc.cx/niEcUF>). Plusieurs entités du Groupe se sont également engagées dans les démarches act4nature au niveau national telles que l'entreprise ANA, gérant les aéroports portugais, qui est signataire d'act4nature Portugal (<https://bit.ly/3iwMDFt>), initiative du Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal. Eurovia France est reconnue « Entreprise engagée pour la nature – act4nature France » par l'Office français de la biodiversité et le ministère de la Transition écologique grâce à son plan d'action en faveur de la biodiversité (<https://bit.ly/2MbRVKf>). VINCI Construction Terrassement, qui adhère à la *Charte Entreprises engagées pour la nature*, a obtenu la certification AFAQ biodiversité et devient ainsi la deuxième entreprise en France, et notamment la première entreprise du BTP, à obtenir cette certification, complétant ainsi sa certification ISO 14001.

3.4.1 Prévention des nuisances et incidents

3.4.1.1 Actions de prévention des nuisances et incidents

Les activités du Groupe mettent en place des mesures de prévention des incidents environnementaux et 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. 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), détaille l'organisation en matière de prévention des atteintes à l'environnement (voir paragraphe 4.4 : La vigilance en matière d'environnement, page 250). En outre, des actions de formation et de sensibilisation des salariés sont menées dans toutes les entreprises du Groupe (voir paragraphe 3.1.3 : Formation et sensibilisation des salariés, page 208).

	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Plan de management environnemental	- Établir des indicateurs de management environnemental ainsi qu'une gouvernance et des responsabilités établies autour du management environnemental	- Part de l'activité couverte par un plan de management environnemental
Formation	- Développement d'outils de sensibilisation et de formation spécifiques par filières métiers	- Nombre d'heures de formation dédiées à l'environnement

• Prévention des incidents environnementaux

Les activités du Groupe étant susceptibles d'engendrer des nuisances et incidents environnementaux, l'ambition environnementale vise à les prévenir en systématisant la mise en place des plans de management environnementaux. L'organisation et les actions prévues en cas d'incident environnemental sont recensées dans le plan de vigilance (voir paragraphe 4.4 : Plan de vigilance, page 250).

Sur les sites (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, 98 % des tas de sel sont couverts et 90 % 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 étanques lors des ravitaillements des engins, kit antipollution dans les engins, bassins d'assainissement provisoires, etc.).

En 2021, dix incidents environnementaux concernant une filiale de VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés. Ces incidents comprennent des cas de pollutions ayant entraîné l'intervention d'un expert externe et qui s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité ou du chantier. Les incidents répertoriés sur 2021 concernent dans leur grande majorité des fuites d'huile ou d'émulsion à la suite d'avaries sur des engins ou des équipements de chantier. Les actions adéquates pour éviter la propagation dans les milieux et son éventuel traitement ont été mises en place très rapidement par les équipes (évacuation des sols contaminés, mise en place de barrages de confinement, pompage, analyses chimiques...). Un déversement d'une faible quantité de béton a également eu lieu dans un chantier situé en contexte marin. Il n'a eu aucune conséquence sur le milieu grâce aux procédures mises en œuvre immédiatement (barrage flottant, pompage des eaux turbides et contrôle du milieu à l'aide d'un drone sous-marin).

• Qualité de l'air

Pour les sociétés de construction, cet enjeu revêt plusieurs aspects et nécessite différentes mesures appropriées : limitation des émissions liées à l'utilisation des engins et véhicules, préservation de la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments construits, etc. Les équipes de VINCI Construction France ont enrichi en 2021 la démarche QAI Ready, un plan de gestion au niveau de la qualité de l'air intérieur pour tout bâti, à chaque phase du projet. Cette démarche permet de contrôler les impacts durant la construction et propose une approche globale en phase de travaux pour sensibiliser aux bonnes pratiques, instrumenter le chantier, vérifier les systèmes et les matériaux, et effectuer le suivi de la qualité de l'air afin d'anticiper les exigences des clients.

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. En fonction des contextes, des mesures de poussières via des systèmes spécifiques (plaquettes, etc.) peuvent être mises en place. Par ailleurs, le suivi via des outils connectés de la consommation des engins de chantier permet de limiter leurs émissions polluantes (voir paragraphe 3.2.1 : Réduction des émissions du périmètre direct (scopes 1 et 2), page 210).

Dans les activités de concessions aéroportuaires ou autoroutières, la majorité des émissions atmosphériques provient de l'utilisation par les clients d'avions, de véhicules automobiles, camions, etc. Les entités concernées déploient plusieurs mesures de réduction de ces émissions (voir paragraphe 3.2.1.2 : Suivi de la performance, page 213). VINCI Airports réalise des mesures de la qualité de l'air sur les aéroports Londres Gatwick, Nantes Atlantique, Lyon-Saint Exupéry, de Lisbonne, de Porto et de Madère. À Londres Gatwick, un programme local de surveillance en continu de la qualité de l'air est déployé et montre une tendance continue à la baisse des niveaux de pollution atmosphérique locale au cours des deux dernières décennies (améliorations à long terme des normes relatives aux moteurs d'avion, normes relatives aux carburants et aux véhicules routiers, etc.).

• Nuisances sonores et vibrations

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 construction, différentes actions sont diligentées par les entités, afin de limiter le bruit des chantiers. Des mesures destinées à établir les incidences en termes de vibrations et de bruit des installations de VINCI Construction (sites fixes et chantiers) sont menées de manière régulière et contrôlée. Ainsi, les sites ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement) sont amenés à suivre les incidences sonores des installations et les chantiers majeurs font l'objet de ce type de suivi.

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, 7 810 logements ont été protégés du bruit sur le réseau VINCI Autoroutes. Le projet de l'A355 a été conçu pour atteindre un haut niveau de performance sonore grâce à l'installation de 11 470 m² d'écrans acoustiques, la création d'une tranchée couverte, ou encore un revêtement de chaussée adapté. 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 le long de la ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique (LGV SEA).

• 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 celle-ci, 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 les concessions exploitées. De son côté, VINCI Energies collabore fréquemment avec des universités et des bureaux d'études pour développer des projets d'éclairage public qui limitent la pollution lumineuse et respectent les trames noires existantes afin de préserver la faune locale.

3.4.1.2 Solutions de prévention des nuisances et incidents à destination des clients

Les entreprises de VINCI développent des solutions de mesure et de maîtrise des nuisances, notamment la qualité de l'air en ville, pour des acteurs publics. Eurovia 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. Plusieurs entités de VINCI Construction proposent en outre des solutions de dépollution des sols à leurs clients (Navarra TS, Extract, etc.).

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). Ainsi, par exemple, dans le cadre de la mise en lumière du pont Jacques-Gabriel à Blois, les équipes ont travaillé en partenariat avec des écologues qui ont préconisé que les sources lumineuses ne soient pas directement dirigées vers la surface de l'eau. En outre, les couleurs de l'éclairage évoluent selon les heures et les saisons définies en fonction des espèces en présence (éclairage plus chaud en période de nidification, etc.).

3.4.2 Optimisation des consommations d'eau

3.4.2.1 Actions d'optimisation des consommations d'eau

Les activités de VINCI nécessitent un approvisionnement en eau et sont ainsi susceptibles d'engendrer des impacts directs et indirects sur les milieux naturels. En complément de la prévention des pollutions de l'eau, une optimisation des ressources est nécessaire. 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.

	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
Suivre et réduire les consommations	<ul style="list-style-type: none"> - Fiabiliser les données, consommations et prélèvements d'eau - Diffuser des référentiels de bonnes pratiques par activité - Développer des solutions de recyclage/réduction des consommations 	- Quantité d'eau consommée

VINCI a répondu pour la dixième fois au CDP Water Security et fait ainsi partie des 13 000 entreprises mondiales répondant à cette enquête soutenue par 590 investisseurs mondiaux. En 2021, le Groupe a obtenu la note B, maintenant sa performance. Cela souligne le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau et de son analyse des risques liés à l'approvisionnement 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 l'eau prélevée au sein des milieux naturels (nappe phréatique, cours d'eau, etc.).

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

	2021	2020	Variation
Concessions	2 843 107	2 954 384	(3,8 %)
VINCI Autoroutes	856 204	743 870	15,1 %
VINCI Airports	1 937 852	2 155 200	(10,1 %)
Autres concessions	49 051	55 314	(11,3 %)
VINCI Energies	482 556	449 482	7,4 %
VINCI Construction	9 586 269	7 780 136	23,2 %
VINCI Immobilier	116 239	147 645	(21,3 %)
Total	13 028 171	11 413 666	14,1 %

En 2021, la consommation totale d'eau achetée est en augmentation de 14 % par rapport à 2020, retrouvant un niveau comparable à 2019 (baisse de 1 %). Cela fait suite à la reprise de l'activité, à l'intégration de nouvelles entités ainsi qu'à l'amélioration de la collecte des données. Du côté des activités de concessions, VINCI Airports a réduit sa consommation de 10 %.

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 Autoroutes s'explique par l'augmentation de la fréquentation, directement liée à la situation sanitaire, ainsi que par différentes opérations d'entretien (nettoyage de bassins, purge de réseaux, etc.).

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

	2021			2020		
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions
Eau forée et prélevée directement dans les milieux naturels	330 690	362 121	1 078	317 487	353 142	3 342

• Réduction des consommations d'eau

Plusieurs entités de VINCI Concessions s'est fixé pour objectif de réduire de moitié les consommations d'eau par unité de trafic à l'horizon 2030 (voir Synthèse des principaux engagements déclinés par pôle, page 204). Afin d'y parvenir, VINCI Airports a par exemple appelé ses entités à arrêter la pratique du *water salute* qui consiste, lors de l'ouverture d'une nouvelle ligne aérienne, à former une arche à partir de jets d'eau tirés au-dessus de l'avion par les canons à eau des camions de pompiers. VINCI Airports est le premier groupement aéroportuaire dans le monde à arrêter cette pratique. Des systèmes d'irrigation prédictifs sont également mis en place quand cela est nécessaire et permettent de réduire les consommations d'eau jusqu'à 30 %. Enfin, Island Roads services, concession autoroutière sur l'île de Wight au Royaume-Uni, réutilise les eaux grises pour limiter ses consommations.

VINCI Autoroutes s'engage à l'horizon 2030 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. Des programmes de détection des fuites ont été engagés grâce à l'installation de compteurs en télérelève, représentant 23 % du parc, offrant la possibilité de suivre instantanément les consommations d'eau.

De son côté, VINCI Construction a créé un groupe de travail sur la gestion de l'eau. Ce dernier inventorie les pratiques de gestion et de réduction des consommations d'eau en s'appuyant notamment sur les projets développés dans le cadre du Prix de l'Environnement VINCI, relatifs à la réduction des consommations (récupération et usage des eaux de pluie sur chantier, cycle d'eau fermé sur les plateformes de recyclage et les carrières, usage de station météo afin d'adapter les arrosages de pistes dans les carrières, etc.).

3.4.2.2 Solutions de protection de la ressource en eau à destination des clients

Plusieurs entités de VINCI développent des offres contribuant à préserver les ressources en eau douce. Water Management International a conçu un débitmètre connecté permettant de surveiller, contrôler et réduire la consommation d'eau sur un chantier, une usine, une infrastructure, ou encore un bâtiment. VINCI Energies a développé un système d'irrigation intelligent pour la ville de Florence (Italie) qui permet de réduire de 30 % les consommations d'eau pour l'arrosage des espaces verts. Enfin, le lab recherche environnement VINCI-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.

3.4.3 Protection de la biodiversité

Des actions adaptées au contexte environnemental et à la durée du projet sont appliquées aussi bien sur des sites exploités et gérés durablement par les entités du Groupe que sur des chantiers. Les engagements de VINCI sont formalisés dans le cadre de la démarche act4nature international.

	Actions mises en œuvre	Indicateurs de suivi
« Zéro phyto »	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des techniques alternatives aux produits phytosanitaires (désherbage mécanique ou thermique). <p>Objectif 2030 : 100 % de sites « zéro produit phytosanitaire » en 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consommations de produits phytosanitaires Nombre de sites « zéro phyto »
Déploiement de plans d'action, outils et démarches	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre la feuille de route biodiversité décrite dans le cadre des engagements d'act4nature international. Déployer une démarche interne et des outils de prise en compte de la biodiversité sur les chantiers et infrastructures du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de chantiers et de sites labellisés biodiversité
Compensation et travaux écologiques	<ul style="list-style-type: none"> Développer des solutions fondées sur la nature visant par exemple à lutter contre le changement climatique ou le risque inondation grâce notamment au génie écologique. Projets de compensation volontaire ou réglementaire : en fonction du contexte, mise en place de mesures évaluant les pertes et gains en biodiversité ainsi que des indicateurs de suivi dans le temps. 	<ul style="list-style-type: none"> Actions de mesures compensatoires mises en œuvre

3.4.3.1 Actions de réduction des impacts

Le Groupe met en place une grande diversité de mesures de réduction des impacts environnementaux, que ce soit sur ses sites fixes ou sur ses chantiers. Un partage important de ces actions a été réalisé grâce au Prix de l'Environnement VINCI en 2021, et un déploiement massif de certaines initiatives est prévu dès 2022.

• 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 et sur la réduction des emprises. 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.).

Cette année, VINCI Autoroutes a lancé la réalisation de trois écoponts sur l'A71, sur l'A10 et sur l'A11. Sur le contournement ouest de Strasbourg (A355), mis en service en décembre 2021, en sus d'une optimisation du tracé pour éviter au maximum d'avoir un impact sur les milieux naturels, 130 ouvrages de transparence écologique ont été répartis sur 24 km, soit un ratio vingt fois plus élevé que sur les autres réseaux autoroutiers français.

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

	2021	2020	2019
Passages petite et grande faune (en nombre)	966	957	957
Sections clôturées (en km)	8 922	8 765	8 765

En 2021, le nombre de passages à faune ainsi que le linéaire de sections clôturées a progressé par rapport à 2020. Les équipes de VINCI Autoroutes ont mis au point une clôture connectée, expérimentée au niveau de l'A64, qui permet de détecter instantanément d'éventuelles détériorations.

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 leurs réseaux concédés comme terrain d'étude et de partage. Six ans après le premier retour d'expérience des aménagements et des suivis faunistiques, VINCI Autoroutes poursuit, en collaboration avec le CNRS, la LPO France et le Cerema, l'analyse des données issues des nombreux suivis de cette nouvelle génération de passages à faune (écoponts, écoducs, banquettes, encoirbellements, etc.). En dix ans, 126 000 données de passages ont été recueillies sur le réseau VINCI Autoroutes et constituent aujourd'hui une base de données robuste. Cette ressource exceptionnelle va ainsi permettre aux scientifiques de réaliser des analyses statistiques inédites afin de mieux comprendre les facteurs qui interviennent dans l'utilisation de ces aménagements par la faune sauvage (localisation et lien avec l'environnement, dimensionnement, temps d'appropriation, aménagements particuliers, importance des populations animales des abords, etc.) et d'optimiser leur fonctionnalité.

En complément des actions relatives à la transparence écologique, les gestionnaires d'infrastructures œuvrent pour réduire l'impact de leurs exploitations sur les milieux naturels. Les exploitants ont modifié ces dernières années les modalités de gestion de leur foncier afin de favoriser la biodiversité. VINCI Autoroutes s'est fixé comme objectifs, pour 2030, que 100 % du linéaire bénéficie d'une gestion extensive et que 200 projets de renaturation soient menés dans les emprises du domaine autoroutier concédé. L'opérateur Granvia (Slovaquie) a mis en place en 2021, en partenariat avec le ministère des Transports, le projet Wild Meadows (« prairies sauvages »), qui fera l'objet d'un suivi par une équipe de scientifiques de l'université Comenius. L'aéroport Londres Gatwick gère, grâce à son plan d'action biodiversité, 75 ha de bois, de prairies et de zones humides abritant de nombreuses espèces. Le Sussex Biodiversity Record Center (SxBRC) a ainsi enregistré plus de 2 432 espèces différentes de plantes, d'animaux et de champignons sur le terrain.

81 %

de réduction de la consommation
de produits phytosanitaires
entre 2018 et 2021 dans
les activités de concessions

L'objectif d'atteindre l'utilisation de « zéro produit phytosanitaire » est partagé par les entités de VINCI (hors mesures contractuelles ou réglementaires). Au sein de VINCI Autoroutes, la consommation a baissé de 95 % depuis 2008, et celle-ci est réservée aux zones les moins accessibles ou pour traiter certaines espèces végétales invasives. En 2021, 37 aéroports n'ont pas utilisé de produit phytosanitaire, soit cinq de plus qu'en 2020. Au total, une réduction des consommations en litres de produits phytosanitaires d'un peu plus de 80 % a été observée entre 2018 et 2021 pour l'ensemble des activités de concessions.

Les activités de concessions étant implantées localement et s'inscrivant dans la durée, de nombreuses actions sont mises en place pour soutenir les acteurs du territoire. Pour VINCI Railways, en 2021, LISEA a lancé l'appel à manifestations d'intérêts « Soutenir l'agriculture locale et durable » du Fonds SEA pour la transition des territoires, qui vise notamment les projets permettant une meilleure prise en compte de la biodiversité et sa préservation dans les pratiques culturelles, et le développement local d'une filière maraîchère biologique durable et solidaire. Sur le réseau de VINCI Highways, en Grèce, suite aux récents incendies de forêt ayant ravagé le pays pendant l'été, certaines zones ont été touchées le long de l'autoroute Athènes-Patras, exploitée par Olympia Odos. Le concessionnaire s'engage dans ce contexte à mener des actions de reforestation, en collaboration avec les services forestiers grecs (régénération naturelle ou replantation).

En outre, plusieurs thèses sont actuellement soutenues par les activités de concessions. Ainsi, l'aéroport de 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 soutenues par le groupeur 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, ont lieu. La Ligue pour la protection des oiseaux Occitanie et les équipes de la Fondation VINCI Autoroutes sont intervenues sur l'aire de Pech Montat, sur l'A20, au sud de Brive-la-Gaillarde, pour sensibiliser les voyageurs à l'impact des déchets sauvages sur la faune.

• Préservation de la biodiversité dans les carrières

Eurovia France prévoit que 100 % de ses sites de carrières devront avoir mis en place des actions volontaires en faveur de la protection de la biodiversité ou de l'eau à l'horizon 2030. Tenue réglementairement de remettre les sites en état après exploitation, la profession a acquis de réelles compétences écologiques. Des actions volontaires sont 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. Certains sites ont mis en œuvre des actions de génie écologique pour recréer des mares ou des pierriers, qui seront des habitats très favorables à la faune. Enfin, il est important de noter que ces initiatives 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 (voir paragraphe 3.1.4 : Dialogue avec les parties prenantes, page 209) 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 volontaire 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 (sur 160 sites en France).

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2021	2020	2019
Carrières ayant créé une CLCS (*)	45 %	45 %	40 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	19 %	19 %	18 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN (**)	17 083	14 695	13 214

(*) Commission locale de concertation et de suivi.

(**) Inventaire national du patrimoine naturel.

• Préservation de la biodiversité sur les chantiers

Les entreprises de construction appliquent, dès l'appel d'offres, une identification des enjeux prioritaires et respectent la séquence « éviter, réduire, compenser ». Des mesures adaptées au contexte écologique des chantiers (éviter des zones sensibles, adaptation du planning des travaux, etc.) sont ainsi définies, et, lorsque cela est possible, des variantes plus performantes peuvent être soumises aux clients. Sur le chantier de contournement ouest de Strasbourg (A355), entre la version initiale du projet et celle finalement retenue, l'essentiel des différences – et des efforts d'Arcos et de Socos pour repenser la conception – ont porté sur la réduction de l'empreinte environnementale. C'est ainsi que l'autoroute ne compte plus 2 x 3 voies, comme prévu au départ, mais 2 x 2 voies: un remaniement qui a réduit l'emprise au sol de plus de 20 %.

VINCI Construction a mis à jour une partie des mémoires techniques environnement, notamment pour inclure de nouvelles bonnes pratiques en matière de préservation de la biodiversité, qui varient en fonction des contextes. Les mesures d'évitement et de réduction peuvent prendre les formes suivantes : changement des chemins d'accès au chantier s'ils traversent des zones à enjeux, adaptation des plannings en fonction des espèces, pêches de sauvegarde, déplacement d'espèces, dérivation de cours d'eau, balisage adapté en fonction des espèces, lutte contre les espèces exotiques envahissantes, plantation et revégétalisation de talus, etc. VINCI Construction Terrassement prévoit la prise en compte de la biodiversité dans tous ses chantiers via la démarche « Actons la bionécessité » (<https://www.actons-la-bionecessite.com>), en allant au-delà des exigences réglementaires.

VINCI Energies intègre les enjeux de la biodiversité à ses offres et propose si nécessaire des alternatives plus favorables à ses clients. Omexom a, par exemple, exécuté en 2021 le plus important projet de câblage haute tension en eau douce de Finlande. Afin d'éviter de perturber une espèce de phoque protégée, l'entreprise est allée au-delà des exigences de la réglementation et du client avec l'adoption d'un planning des travaux respectueux de l'espèce, en disposant les barges en dehors des zones de conservation du phoque et en déposant le câble en fond de lac pour limiter l'impact sur les déplacements.

Quant aux entreprises concessionnaires, celles-ci incluent des exigences en matière de préservation de la biodiversité dans le cadre de leurs marchés de travaux. ASF insère ces exigences dans 100 % de ses 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.

• Préservation de la biodiversité dans la promotion immobilière

VINCI Immobilier prévoit d'atteindre l'objectif de « zéro artificialisation nette » en 2030 en mesurant, via une méthode de calcul définie à partir de travaux existants, l'évolution de l'artificialisation des sols avant et après les projets. VINCI Immobilier est membre du groupe de travail biodiversité du futur label RE 2020 dirigé par le Centre scientifique et technique du bâtiment sous mandat de la Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages du ministère de la Transition écologique (http://www.planbatimentdurable.fr/IMG/pdf/gt7_biodiversite_vf2.pdf).

Le projet Universeine de VINCI Immobilier est un programme mixte composé de logements, bureaux et commerces. Sur cet ancien site industriel, l'ambition est, entre autres, de permettre la réintégration de la nature en ville en réduisant notamment de 25 % les surfaces artificialisées. 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. L'opération tertiaire Mainjolle, à Bordeaux, verra quant à elle le développement d'une microforêt urbaine selon la méthode d'Akira Miyawaki.

3.4.3.2 Actions de compensation

En complément des mesures d'évitement et de réduction mises en place par les différents pôles de VINCI, des actions de compensation peuvent être déployées. 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 être ni 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 notamment des milieux dégradés (voir paragraphe 3.4.3.3 : Solutions de protection de la biodiversité à destination des clients, page 232). Enfin, certaines entités proposent des mesures volontaires de compensation liant à la fois les enjeux de réduction des émissions de gaz à effet de serre et la biodiversité ou encore des enjeux pour les populations locales.

• Compensation écologique réglementaire

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, le contournement ouest de Strasbourg (COS), mis en service en décembre 2021, s'accompagne d'un volume de mesures compensatoires et d'accompagnement significatif. Pour ce projet d'une emprise de 278 ha sur 24 km de long, 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). Ces mesures, qui ont toutes été déployées avant la mise en service, feront l'objet d'un suivi sur l'ensemble de la durée de la concession. Plusieurs mesures d'accompagnement sont également mises en œuvre telles que des lâchers de 1 000 hamsters communs au sein des mesures compensatoires du COS en vue de renforcer les populations actuelles.

Des mesures de compensation variées ont été réalisées en 2021 sur le projet d'aménagement de l'autoroute A10. Près d'Orléans, par exemple, plusieurs mares ont été créées en dehors des emprises du chantier, et certaines espèces impactées par les travaux y ont été déplacées. Ces mesures compensatoires feront l'objet d'un suivi dans la durée afin de mesurer l'évolution de ces différentes espèces dans leur habitat. Des concertations ont lieu, et des conventions sont signées avec les riverains et les exploitants agricoles afin de réaliser les mesures compensatoires. L'aire de Saugon Est sur l'autoroute A10, au nord de Bordeaux, a été renaturée au bénéfice de la biodiversité locale, via la plantation de 700 arbres en partenariat avec l'Office national des forêts (ONF). Cette démarche est la première étape d'un projet environnemental plus vaste, qui vise à analyser le potentiel écologique et forestier d'une vingtaine de zones du réseau de VINCI Autoroutes, situées le long des autoroutes A10, A11, A83, A87 et A837. Pour ces projets, en particulier celui de l'A10 qui prévoit la plantation de 50 000 arbres, et afin de planter des végétaux indigènes et adaptés au contexte local, le choix a été fait de passer par la marque Végétal local, grâce à des contrats de culture sécurisant les petites structures locales.

VINCI Concessions porte également de nombreuses mesures compensatoires. LISEA s'est ainsi engagé 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 sur 350 sites (30 % ont été acquis par LISEA et rétrocédés aux Conservatoires d'espaces naturels et 70 % sont gérés par des conventions avec des exploitants ou propriétaires fonciers). Le comité de suivi s'est tenu le 30 novembre 2021 et a été l'occasion de partager l'important travail effectué concernant les derniers travaux de restauration et la gestion des sites, ainsi que la mise en œuvre des suivis écologiques : 54 suivis écologiques ont été réalisés par LISEA en 2021, qui feront l'objet de rapports publiés sur son site Internet. Ces données sont partagées via l'outil CompenSEA, développé par LISEA, qui permet aux services de l'État et aux associations naturalistes de consulter, en temps réel, l'ensemble des données écologiques, foncières et cartographiques pour chacun des sites concernés. CompenSEA permet également de programmer les campagnes d'entretien et de suivi, et apporte une visibilité sur les interventions.

En Colombie, au cours de la dernière année, Vía 40 Express a planté 3 388 arbres indigènes dans le cadre de son programme de compensation environnementale et de reboisement.

• **Compensation volontaire (restauration de milieux, reboisement) :**

Plusieurs entités de VINCI effectuent des compensations volontaires, soit pour compenser leurs émissions de carbone résiduelles, via des plantations d'arbres ou des restaurations de boisements, soit pour contribuer à la restauration de certaines zones dégradées en faveur des populations locales. Un accompagnement est réalisé par des spécialistes permettant de s'assurer de la qualité environnementale et sociétale des projets.

La Division des grands projets s'est engagée auprès de Reforest'Action, entreprise qui favorise la préservation, la restauration et la création de forêts partout dans le monde. En résulte la plantation de 4 000 arbres, avec une implication dans trois projets au cœur de pays où l'entité est présente : en Colombie, pour restaurer les *páramos* et les forêts alto-andines, en Côte d'Ivoire, pour la plantation d'arbres d'ombrage et la formation des producteurs de cacao à l'agroforesterie, et en France, pour la restauration de la forêt du domaine de Chantilly.

VINCI Energies travaille sur plusieurs projets de restauration des milieux forestiers et même océaniques pour VINCI Energies International & Systems Espagne (voir paragraphe 3.1.4 : Dialogue avec les parties prenantes, page 209). Un e-learning a été créé pour aider les équipes à choisir des projets adaptés à l'écologie des territoires.

VINCI Airports s'est lancé en 2021 dans le financement de projets de puits de carbone forestier pour ses aéroports Lyon-Saint Exupéry et Lyon Bron via un programme local de restauration de secteurs touchés par le dépérissement forestier. D'autres programmes de reforestation sont déployés en France avec des projets certifiés label Bas-Carbone, ou, par exemple, à l'aéroport de Guanacaste au Costa Rica, où des espèces autochtones ont été plantées par les employés de la plateforme aéroportuaire au sein d'une forêt sèche tropicale, inscrite au patrimoine mondial pour sa biodiversité exceptionnelle.

3.4.3.3 Solutions de protection de la biodiversité à destination des clients

• **Protection de la biodiversité et génie écologique**

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, Sethy, Equo Vivo 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.

VINCI Construction Maritime et Fluvial a restauré la continuité écologique sur plusieurs projets et a reçu, en novembre 2021, la qualification Kalisterre, récompensant les entreprises de travaux de génie écologique qui réalisent des chantiers de qualité. Ainsi, par exemple, les travaux sur la Risle, à Pont-Audemer, ont été finalisés et recréent les conditions favorables à la migration des espèces piscicoles en supprimant un seuil, tout en intégrant la prévention des inondations. Par ailleurs, le long du canal de Tancarville, VINCI Construction Maritime et Fluvial a aménagé les berges pour le compte d'Haropa Port, la nouvelle structure qui regroupe les ports fluvio-maritimes du Havre, de Rouen et de Paris afin d'améliorer les qualités écologiques tout en garantissant la circulation des embarcations.

Cognac TP assurera ces quatre prochaines années la réhabilitation lourde des bassins d'assainissement pluvial sur le réseau routier de cinq départements de Nouvelle-Aquitaine. Ces travaux s'inscrivent dans le cadre de la préservation de la ressource en eau de la direction des routes locale, via une démarche de réhabilitation des ouvrages de collecte et de traitement des eaux de ruissellement sur son réseau. Le marché consiste en la réalisation de bassins provisoires et d'agrandissement de bassins définitifs par terrassement. Les installations de protection – clôtures, portails d'accès et passes herbagères – seront également réalisées.

Depuis le mois d'avril 2021, les équipes de Sethy travaillent à la restauration et à la modernisation du barrage de Rasey (88). Ces experts du génie écologique interviennent également sur la passe à poissons installée afin de la déconstruire et de la remplacer par une passe composée de huit bassins.

Les équipes d'Equo Vivo ont aménagé une rivière de contournement de 100 m de long en rive gauche du barrage de la Jaille-Yvon. Elles ont procédé à des travaux de terrassement, à la mise en place d'enrochements libres et liaisonnés, et de seuils en béton, ainsi qu'à la protection des berges par une technique mixte associant enrochements et géotextile biodégradable. Equo Vivo a également réalisé, pour APRR, les mesures compensatoires liées à l'élargissement de l'A75 sur 11 sites de compensation. Les travaux comprenaient la création de zones humides, la restauration de milieux boisés, la redynamisation de milieux ouverts et le traitement d'espèces exotiques envahissantes.

• Développement de la nature en ville

VINCI Construction France a réalisé un jardin partagé dans le cadre du chantier Testimonio II à Monaco. En collaboration avec Terre de Monaco, une société monégasque d'agriculture urbaine, axée notamment sur la mise en place de potagers, les équipes ont créé un jardin partagé sur le toit-terrasse de la base vie du chantier. Il a été réalisé à 100 % grâce au réemploi de matériaux : palettes en bassetings, planches de coffrage, tiges de banches et tourets de câbles.

En septembre 2021, au cœur de l'hôpital Saint-Antoine à Paris, dans le cadre de la réalisation du nouveau siège de l'AP-HP, les équipes de VINCI Construction France ont contribué à mettre en œuvre un concept inédit de mur « biodiversitaire ». Ce système autonome en façade, conçu pour abriter faune et flore, intègre une couche verticale continue de substrat vivant à l'intérieur du mur, dans lequel les racines peuvent, comme dans un sol, venir puiser eau et nutriments, ce qui le différencie d'un mur végétalisé classique, et a fait l'objet d'un dépôt de brevet conjoint par VINCI Construction France et Chartier-Dalix architectes.

À Morangis (91), un terrain constructible de 30 000 ha, appartenant à VINCI Construction Terrassement, va se transformer en un véritable démonstrateur d'agriculture urbaine. Adim Paris Île-de-France y développera un ensemble immobilier d'environ 80 logements sociaux et logements locatifs intermédiaires. Cette opération fait intervenir Urbalia et Equo Vivo, structure et solution de VINCI dédiées à la biodiversité urbaine et à l'écologie, qui ont rédigé un cahier des charges strict afin de respecter la faune et la flore.

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.

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 de 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.

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 sept réunions en 2021 (dont trois extraordinaires). Il rend compte annuellement de son activité au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

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

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 et produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage de proximité. 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.

Au 31 décembre 2021**1 606** entreprises, dont **67 %** de moins de **100** salariés**280 000** chantiers et projets en 2021**219 299** collaborateurs dans près de **120** pays**75,6 %**
Europe,
(dont 45,9 % France)**11,8 %**
Amériques**6,6 %**
Afrique**3,9 %**
Asie et
Moyen-Orient**2,1 %**
Océaniesoit **85 %**
dans des pays
membres de l'OCDE

Les entreprises 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, prestataires et sous-traitants eux-mêmes mobilisés sur des durées variables. Ces projets mobilisent de quelques travailleurs à plusieurs milliers, dans des périmètres géographiques changeants. Les entreprises du Groupe interviennent en tant que donneurs d'ordres, mais aussi souvent en tant que sous-traitants, et dans tous les cas, elles dépendent de clients auxquelles elles doivent rendre compte et dont les exigences et les sensibilités sont variables quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, l'environnement dans lequel interviennent les entreprises du Groupe évolue continuellement, et chaque projet s'inscrit dans un « écosystème » qui lui est propre et qui nécessite des actions ciblées et adaptées pour répondre à ses enjeux opérationnels, sociaux et environnementaux.

Autre caractéristique des métiers de la construction, de l'énergie 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 sous-traitance 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).

36 % d'achats de
prestations 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 chargés 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, 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, des techniques et des fournitures mobilisés ou utilisés.

34 %
Part des clients publics

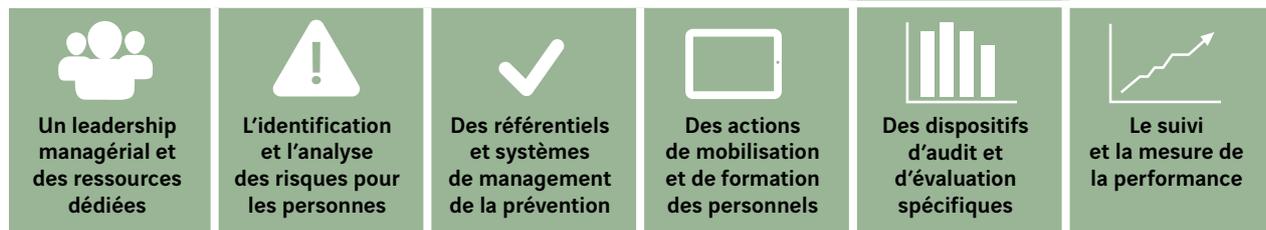
C'est l'ensemble de ces paramètres que VINCI prend en compte dans la définition et le déploiement d'une démarche de vigilance qui soit pertinente et effective au regard de son modèle organisationnel, de sa chaîne de valeur et des enjeux de ses secteurs d'activité.

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

Du fait des risques inhérents à ses métiers, la santé et la sécurité au travail sont des enjeux prioritaires pour VINCI. Le Groupe vise à atteindre l'objectif « zéro accident », qui s'applique à tous les collaborateurs et personnels extérieurs intervenant sur les chantiers et sur les sites d'exploitation contrôlés par les entreprises du Groupe. Une vigilance constamment renouvelée s'impose du fait de l'évolution permanente des métiers, des matériaux utilisés, des équipements, 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, diffusée à tous les niveaux de l'organisation et impliquant l'ensemble des collaborateurs, des compagnons aux managers, élargie aux intérimaires et aux sous-traitants.

Des informations complémentaires au présent chapitre sont présentées dans la partie consacrée aux informations sociales (voir paragraphe 1.2 : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 177-180).

Une culture de la sécurité pour tous déclinée à tous les échelons du Groupe qui repose sur :



4.2.1 Un cadre de référence Groupe porté par la ligne managériale et le réseau prévention

• Un cadre de référence applicable à tous

La déclaration commune sur les « Actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail », signée par le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen, fixe le cadre de référence du Groupe. Elle est disponible en 22 langues et accessible sur le site Internet de VINCI (www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf). 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 d'une culture sécurité partagée au sein du Groupe. Elle s'adresse également aux entreprises extérieures en les accompagnant, le cas échéant, dans leur démarche d'amélioration.

Au niveau opérationnel, il est requis d'analyser en amont les risques spécifiques de toute situation de travail, y compris celles n'ayant pu être anticipées, et d'intégrer les mesures de prévention idoines dans les procédures et modes opératoires. Au-delà des dispositifs collectifs, 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 suivre pour les maîtriser. Les représentants du personnel sont associés aux actions de prévention des accidents du travail et des risques professionnels, et sont 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. Les collaborateurs doivent être formés, pendant leurs heures de travail, et recevoir des instructions et explications explicites, directement liées à leur poste ou à leur mission.

Condition nécessaire de progrès réels et durables, les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet d'une présentation, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats. Tout accident doit, au sein de l'entreprise, donner lieu à une enquête méthodique et approfondie, partagée avec les représentants du personnel. L'identification des situations à risque et des presque-accidents est favorisée afin de réduire le nombre d'accidents, mais surtout de construire une culture de la sécurité au quotidien.

Pour chaque site et chaque chantier dont les entreprises de VINCI contrôlent l'exécution des travaux, ce socle de règles communes s'applique à tous, 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.

• Des managers garants de la santé-sécurité, appuyés par un important réseau de préventeurs

Les managers du Groupe sont les garants et premiers responsables de l'instauration et de la promotion de cette culture sécurité. Cette responsabilité se retrouve aux différents échelons managériaux des pôles, divisions et entreprises. Les managers sont accompagnés dans cette mission par des départements dédiés et un réseau opérationnel de plus de 2 500 collaborateurs spécialisés dans la fonction santé-sécurité à travers le monde, chargés de mettre en œuvre un système de management de la prévention adapté aux réalités de leur structure ou de leur projet, en ligne avec les exigences de VINCI.

La politique santé-sécurité est animée au niveau du Groupe par la coordination Santé-sécurité, placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI, animée par un de ses membres et composée des directeurs prévention des pôles et divisions du Groupe. Sa mission est de bâtir une culture commune de la sécurité, 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. Des réunions régulières avec le comité Exécutif sont consacrées au débriefing des accidents et évènements significatifs. La coordination santé-sécurité se réunit pour analyser les besoins en matière de ressources humaines de la filière et favoriser la mobilité. La coordination impulse également des démarches prospectives sur les risques émergents dans les métiers et engage une démarche de développement de l'innovation dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Par ailleurs, chaque pôle et chaque division structure sa filière de manière à développer un langage et des outils communs destinés à suivre le déploiement et les résultats, à fiabiliser la remontée et le partage d'informations et des alertes, et à analyser les tendances par métier pour améliorer les pratiques de prévention sur son périmètre. Chacun dispose d'instances de coordination permettant de répercuter l'information dans l'ensemble de son périmètre. Ainsi, chez VINCI Autoroutes et VINCI Energies, chaque trimestre, a lieu une réunion de la coordination réunissant les directeurs prévention. Chez VINCI Construction, la coordination se réunit chaque mois. Chez VINCI Concessions, un reporting mensuel, intégrant toutes les entités, y compris celles qui ne sont pas consolidées par intégration globale et leurs sous-traitants, est géré par le siège. Le réseau international de référents permet de diffuser la culture sécurité de manière transverse, de partager les bonnes pratiques développées dans les pays et de s'assurer de l'appropriation des règles et des outils communs. Les services prévention des sièges des pôles et divisions participent également à la réalisation d'audits sécurité dans leur périmètre, et contribuent à l'intégration des nouvelles entreprises.

4.2.2 L'identification et l'analyse des risques majeurs

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 établissent 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.

Sur chaque projet, une analyse des risques santé-sécurité est conduite en amont. Elle prend 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 prévention des pôles et divisions de VINCI afin d'identifier les risques majeurs les plus communs aux activités du Groupe et d'analyser les éléments de maîtrise de ces risques. Cette cartographie est discutée chaque année au sein de la coordination Santé-sécurité.

Cet exercice a abouti à l'identification de six risques et des types d'évènements redoutés majeurs associés. La notion de risque majeur retenue est celle de l'éventualité (réelle ou potentielle) que se réalise un évènement majeur qui aura des conséquences graves sur une cible (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). La notion de gravité 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 risques majeurs sur la santé-sécurité des personnes sont les suivants :

Risques majeurs	Types d'évènements redoutés majeurs
Risques liés aux masses en mouvement	Collision par des équipements ou matériels en mouvement
	Collision par des engins ou véhicules de chantier
	Collision par des véhicules tiers
Risques liés à la chute d'objets ou de charges	Heurt lié à la chute d'objets ou de matériels
	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

4.2.3 Des dispositifs et référentiels déclinés par métier dans les pôles et divisions du Groupe

En réponse aux risques identifiés, des politiques de prévention sont développées par les pôles et divisions. Elles reposent notamment sur des référentiels qui irriguent l'ensemble des entreprises de leur périmètre. Chaque entité dispose ainsi 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, au plus près du terrain. Ils constituent le cadre dans lequel s'inscrivent les actions de prévention qui sont intégrées dans les procédures, les modes opératoires et l'organisation du travail. Quel que soit le pôle, une attention particulière est portée à la prévention des risques majeurs. Ces référentiels et les actions qui en découlent s'inscrivent dans des démarches d'amélioration continue et sont régulièrement revus, notamment sur la base des résultats des audits santé-sécurité, d'enquêtes collaborateurs, ou encore de la remontée et de l'analyse des accidents et presque-accidents.

En 2021, VINCI Concessions a lancé les cinq piliers de la culture sécurité, véritable vade-mecum de la sécurité. Ils portent notamment sur : les exigences du Groupe et leur appropriation ; la formation, l'implication et l'évaluation des managers ; l'analyse en profondeur des risques et des accidents, leur partage et leur communication ainsi que la diffusion, dans chaque pays, de la culture sécurité en associant les collaborateurs, leurs représentants et les entreprises extérieures. Ce document, traduit en 12 langues, a été diffusé à toutes les entreprises. Ces dernières doivent s'assurer du respect de ce cadre et mettre en place un plan d'action qui leur est propre. Les sous-traitants, intervenant pendant les phases de construction comme d'exploitation, sont intégrés au système de management de la santé-sécurité.

De même, convaincu que le développement d'une forte culture de la sécurité passe par des actions quotidiennes de chacun, VINCI Energies a décliné les six piliers de sa culture sécurité lors de sa Semaine de la sécurité. Ces piliers constituent les axes de travail commun et fédérateur pour améliorer la culture sécurité de chaque entreprise : leadership exemplaire, transparence, partage des enseignements, engagement, perception du risque, compréhension des procédures.

Chez VINCI Construction, la réorganisation du pôle a conduit à mener en 2021 un processus de révision globale. Des groupes de travail ont été établis pour partager les meilleures pratiques et les innovations de chacun des deux anciens pôles réunis, et enrichir une approche commune de la culture sécurité. Cette dernière a ainsi été très rapidement définie autour de trois valeurs : transparence, exemplarité et dialogue. Les référentiels existants continuent à s'appliquer, comme le schéma « Produire en sécurité », approche méthodologique structurante visant à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet. Elle démarre dès la phase de conception de l'ouvrage pour intégrer en amont les contraintes de sécurité dans les procédures d'exécution. Pendant les travaux, 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 à respecter par l'ensemble du personnel pour prévenir les risques majeurs. De plus, de nombreux référentiels métiers et pays visent à améliorer la maîtrise des risques majeurs. À partir d'une enquête relative à la perception du climat santé-sécurité, à laquelle plus de 33 000 collaborateurs avaient répondu, des ateliers de partage des résultats ont été mis en place. Une démarche d'analyse approfondie des causes racines, qui fait suite à des accidents et presque-accidents, est déployée dans de nombreuses activités.

Par ailleurs, des 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 avait lancé, début 2020, un plan d'action ambitieux reposant sur un suivi statistique détaillé des heurts de fourgons, une évolution des procédures et des matériels, et une information des usagers du réseau. En 2021, la mise en œuvre du plan d'action s'est poursuivie avec de premiers résultats encourageants. VINCI Autoroutes a travaillé sur l'évolution des procédures d'intervention en lien avec les services de l'État et sur l'évolution des matériels, en particulier avec la mise au point d'un système de détection d'intrusion/collision utilisant de l'intelligence artificielle. Par ailleurs, pour protéger les « hommes en jaune », la communication auprès des usagers et des professionnels de la route reste un vecteur essentiel. Cette année a été marquée par le lancement d'une nouvelle campagne de sensibilisation et d'interpellation, intitulée #Exposés, relayée sur les réseaux sociaux et dans les médias. Cette opération consistait à « exposer au regard », sur différentes aires d'autoroutes, des fourgons de patrouilleurs accidentés, conséquence dans la majorité des cas d'épisodes de somnolence ou d'inattention de la part des conducteurs.

4.2.4 Des actions pour mobiliser et promouvoir une culture sécurité partagée de tous

• Favoriser le dialogue avec les collaborateurs et leurs représentants

Dans le prolongement de la déclaration commune du Groupe, les politiques de prévention des pôles et divisions réaffirment l'importance de la participation des collaborateurs et de leurs représentants pour bâtir une culture de la sécurité. La consultation et la communication sont déterminantes pour permettre l'appropriation et l'adhésion à tous les niveaux.

Les pôles et divisions présentent régulièrement les actions en cours et leur bilan auprès de leurs instances représentatives respectives. Ce dialogue social se concrétise également par la négociation et la conclusion d'accords spécifiques avec les partenaires sociaux. En 2021, 25 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe (33 en 2020). De même, en France, à la suite des recommandations du comité de groupe, les entreprises de VINCI sont encouragées à mettre en place une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès lors qu'elles comptent plus de 50 salariés, dépassant ainsi le seuil légal. Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir une réunion régulière du comité économique et social tous les mois, et de vérifier à chaque réunion les progrès de l'organisation à travers le suivi des indicateurs. De même, hors de France, certaines divisions ou entreprises ont mis en place des comités santé-sécurité associant des représentants des travailleurs, y compris lorsque la loi ne le prévoit pas. Au plus près du terrain, ces comités sont appelés à contribuer à la réflexion sur les axes de progrès et à suivre et évaluer les mesures en place sur les sites et les besoins d'ajustement, en vue de renforcer la prévention sur les sites et chantiers.

1 577

comités santé-sécurité et conditions de travail au sein du Groupe en 2021

Par ailleurs, afin de renforcer l'implication des représentants du personnel et leur permettre d'exercer efficacement leurs missions en matière de santé-sécurité et de conditions de travail, des formations spécifiques sont mises en place dans différentes entités du Groupe. Ces formations peuvent se dérouler en mobilisant le réseau interne des préventeurs ou via les syndicats ou les organismes tels que l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) en France.

Au niveau du Groupe, la santé et la sécurité sont des sujets majeurs et incontournables du dialogue entretenu tant avec le comité de groupe qu'avec le comité d'entreprise européen. En 2021, dans le cadre de son dialogue continu avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), VINCI a rejoint sa campagne en faveur de la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme un droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT) en signant la déclaration « pour des lieux de travail sûrs et sains ».

Par ailleurs, des enquêtes auprès des collaborateurs sont menées. VINCI Construction a ainsi décidé de procéder à des enquêtes de perception du climat sécurité au moins tous les deux ans. Ces enquêtes sont réalisées au niveau des divisions et entreprises pour être au plus proche des réalités des sites et chantiers. La participation des sous-traitants et travailleurs temporaires est encouragée. En 2021, VINCI Construction France a ainsi procédé à un état des lieux sur la perception de la communication sécurité. Cette étude, en cours de finalisation, se base sur un échantillonnage de 650 collaborateurs, managers et compagnons, représentant les différentes branches d'activités et régions. De même, un mois avant la Journée de la sécurité 2021, Soletanche Freyssinet a lancé une enquête auprès de l'ensemble de ses 22 000 collaborateurs. Le questionnaire, anonyme pour faciliter l'expression de chacun, comprenait pour moitié des questions communes à la division, mais également, pour l'autre moitié, des questions liées à l'entreprise locale. L'objectif était d'avoir un retour direct des compagnons sur les chantiers, mais également de permettre aux managers locaux d'appréhender la perception de leurs équipes. La participation a été forte et la Journée de la sécurité a été l'occasion de restituer localement les résultats pour animer une réflexion collective sur les axes d'amélioration au niveau de chaque entreprise comme de la division.

• Rendre les collaborateurs acteurs de la prévention au quotidien via des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements

La déclaration commune 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 forte incitation managériale aux signalements et alertes des dangers. Afin de faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations et d'accroître leur partage, les pôles et divisions développent et diffusent de nouvelles applications numériques permettant de signaler les situations à risque et les presque-accidents.

Une application commune aux entreprises de VINCI Autoroutes, du nom de MoveSafe, a été lancée en mai 2019. Elle permet aux collaborateurs de faire remonter de manière digitalisée toute information sur une situation dangereuse ou de presque-accident. Ce sont plus de 3 500 contributions qui ont été recueillies et qui permettent de faire progresser la sécurité au sein de l'entreprise avec la participation de tous les collaborateurs. 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 18 500 collaborateurs, permet

non seulement la remontée des situations à risque, mais également le partage de bonnes pratiques et de flashes 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. Il s'agit à ce jour de la première application « terrain » téléchargée au sein de VINCI Energies.

Chez VINCI Construction, des applications comme Watch ou Notify facilitent la remontée des situations à risque ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers grâce aux smartphones. Ces applications sont interfacées aux systèmes d'information internes de gestion et de reporting des évènements sécurité, permettant de garantir la traçabilité, la fiabilité et le partage de l'information. Le quotidien des utilisateurs est ainsi simplifié, et des mesures appropriées face aux risques majeurs de l'entreprise peuvent être mises en œuvre. 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.

Par ailleurs, des sessions d'échanges périodiques sont organisées pour associer les collaborateurs à l'analyse des accidents et aux mesures à prendre, ou pour les restituer et partager les mesures correctives mises en place pour éviter que de telles situations se reproduisent. Enfin, des boîtes à idées sont régulièrement placées sur les chantiers et dans les entreprises pour permettre de faire remonter des difficultés, favoriser l'expression des intervenants sur les sites et chantiers, quel que soit leur statut, et les inciter à être force de proposition.

• Former les collaborateurs de manière continue au plus près du terrain

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, certains métiers font appel à des formations en réalité virtuelle. La visualisation 4D a ainsi été utilisée pour recréer des accidents et évènements à haut potentiel de gravité et mieux analyser les causes racines, suivie de sessions de retour d'expérience avec les compagnons, l'encadrement du site et les personnels extérieurs, pour partager l'apprentissage. De même, 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 responsable afin d'identifier les comportements à risques et les bonnes pratiques. Cet exercice est dispensé par un animateur sécurité, le plus souvent extérieur au chantier pour faciliter la prise de parole et l'échange. L'objectif de ces observations terrain est de partager les points de vue pour faire naître une prise de conscience individuelle et collective des risques. Une attention particulière est aussi portée aux actions de formation des nouveaux collaborateurs, ainsi qu'aux personnels les moins qualifiés pour lesquels l'accidentologie constatée est souvent plus forte.

37 %

des heures de formation dispensées en 2021 ont concerné la santé-sécurité, soit plus de 1,5 million d'heures

Parallèlement à la formation au quotidien des collaborateurs sur site, le Groupe continue à mettre à disposition des collaborateurs, via sa plateforme d'e-learning Up!, des contenus en ligne, accessibles à tous à tout moment. Ainsi, en 2021, ce sont plus de 650 contenus de formation relatifs à la santé-sécurité qui sont mis à la disposition des collaborateurs (490 en 2020), représentant 7 % du total du catalogue. Par ailleurs, les centres de formation des pôles délivrent 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.

• Responsabiliser et impliquer les managers

Pour renforcer la culture de la sécurité de l'encadrement et le responsabiliser sur les performances en matière de santé-sécurité, les managers et les dirigeants sont appelés à suivre des programmes de formation dédiés. Les visites managériales sur les chantiers sont également bien établies dans le Groupe et régulièrement organisées dans toutes les entreprises. La santé-sécurité figure à l'ordre du jour des réunions de direction, que ce soit au niveau des pôles, des divisions ou des entreprises. De même, l'évaluation des performances managériales inclut de plus en plus des critères liés aux résultats des dispositifs santé-sécurité et à la démonstration de leur implication dans la promotion de la prévention.

À titre d'illustration, chez VINCI Construction, le programme « Manager par la sécurité » 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, chez VINCI Concessions, le deuxième des cinq piliers de la culture sécurité concerne la formation des managers. Ainsi, tous les managers doivent être formés aux fondamentaux de la prévention pour s'assurer de leur intégration dans l'organisation du travail. Une formation en e-learning, destinée aux managers, sera lancée en 2022. Le management doit également comprendre la mise en œuvre d'actions proactives allant de la conduite de visites sécurité à celle d'entretiens avec un salarié accidenté ou la participation aux enquêtes. Chez VINCI Energies, le catalogue de formations fondamentales de VINCI Energies Academy a été revu avec la création d'une nouvelle formation appelée « Safety Excellence ». Les messages clés de cette formation ont été intégrés dans de nombreux autres cursus, comme ceux des directeurs opérationnels, des chefs d'entreprise, des directeurs de projet, des responsables d'affaires et des chefs de chantier.

• Intéresser le personnel aux progrès réalisés

Ce principe est appliqué au plus haut niveau du groupe, la détermination de la partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général de VINCI intégrant par exemple des critères relevant de la responsabilité sociale et environnementale, dont des indicateurs liés aux résultats en matière de santé-sécurité. Ces critères sont déterminés et évalués par le comité des Rémunérations du Conseil d'administration.

Le schéma de rémunération variable de long terme, dont bénéficient un nombre important de managers du Groupe, comporte aussi une part liée aux progrès réalisés en matière de sécurité au travail. La détermination de la part variable de court terme de nombreux managers, ainsi que, dans beaucoup d'environnements, les primes de performance gratifiant le personnel de production, jusqu'au niveau opérateur, intègrent des critères sécurité.

Enfin, la plupart des accords d'intéressement collectif conclus au sein du Groupe reposent sur la performance financière, mais aussi opérationnelle, et incluent des critères de progrès des indicateurs de sécurité au travail.

• Mobiliser les équipes autour d'évènements dédiés à la santé-sécurité

L'organisation d'évènements dédiés par pôle et division est un levier important pour mobiliser les collaborateurs et partenaires, rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous, et enraciner la culture sécurité dans toute l'organisation. Les travailleurs temporaires, les sous-traitants et les clients sont également associés à ces évènements durant lesquels diverses actions et initiatives sont déployées : conférences, ateliers, formations, mises en situation, etc. Chaque année, VINCI Energies organise ainsi une Semaine de la sécurité. Ce rituel annuel incontournable est organisé dans toutes les entreprises, sur chacun des sites et des chantiers. En complément de bien d'autres actions locales de sensibilisation, de formation et de prévention, ce temps fort est l'occasion pour chaque équipe de s'interroger sur son engagement en matière de sécurité et de proposer des pistes d'amélioration pour son entreprise, qui feront partie intégrante du Plan stratégique partagé.

De même, les collaborateurs des entreprises de VINCI Construction dans le monde (soit plus de 115 000 personnes) ont participé, en mai 2021, aux Journées de la sécurité autour des trois valeurs fondamentales de dialogue, d'exemplarité et de transparence, avec des programmes adaptés dans chaque division. En octobre 2021, VINCI Concessions a organisé sa Semaine internationale de la sécurité autour du thème « Prévenir les accidents en détectant les situations à risque ». L'ensemble des 90 entités opérationnelles, y compris les sièges sociaux, réparties dans 25 pays ont organisé des activités dédiées à la sécurité et à la santé. Cet évènement a réuni plus de 30 000 collaborateurs et partenaires.

VINCI Autoroutes a organisé en 2021 la cinquième édition de son Challenge prévention, qui a été élargi à toutes les directions et sièges du pôle. Pour accroître la visibilité des initiatives et permettre un vote de l'ensemble des salariés, chaque projet présenté a fait l'objet d'une vidéo mise en ligne. Chaque équipe devait démontrer l'implication des collaborateurs et l'appropriation des enjeux de la politique prévention-santé 2020-2022. Les projets ont eu trait au management de la prévention, à la formation comme à la sécurité des chantiers ou des interventions d'exploitation, et ont visé les collaborateurs et ceux des entreprises intervenantes. Tout en rappelant l'importance de rester mobilisés sur ce sujet, ces prix sont un rendez-vous clé illustrant la nécessité de devoir sans cesse se réinventer et innover pour instaurer une culture sécurité partagée par tous.

Au-delà des actions organisées par les pôles, de nombreuses filiales de VINCI proposent également des évènements et challenges internes pour récompenser et accroître la visibilité des initiatives en matière de santé et de sécurité.

• Gérer et prévenir les risques chez les sous-traitants et les agences de travail temporaire

La *Charte relations sous-traitants de VINCI* (www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf) rappelle l'importance que le Groupe accorde à la sécurité, que ce soit pour ses propres collaborateurs ou pour les employés des sous-traitants.

Les procédures établies sur un site ou un chantier ne marquent pas de distinction entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, les travailleurs temporaires et les sous-traitants. Les exigences en matière de santé-sécurité sont exprimées en amont et via des clauses particulières dans les contrats et contrôlées par les entreprises du Groupe, depuis le port d'équipements de protection individuelle adaptés à la déclaration des accidents ou de toute autre information permanente sur l'évolution des risques sur site. Des critères spécifiques peuvent figurer dès la phase de sélection, pouvant mener à une disqualification du sous-traitant. Les accidents font l'objet d'analyses par les équipes santé-sécurité, en particulier concernant les accidents graves ou à haut potentiel de gravité, alimentant ainsi des plans d'actions destinés à la sécurisation des personnels extérieurs. Les audits sécurité conduits sur site couvrent l'ensemble des intervenants. Des réunions de coordination santé-sécurité peuvent également être organisées afin d'examiner la conformité des sous-traitants aux contrats de sous-traitance. Par ailleurs, les travailleurs des sous-traitants et des entreprises de travail temporaire sont généralement associés aux évènements mondiaux ou aux actions de formation sur site, mais aussi dans le cadre d'ateliers de partage et de réflexion collective pour améliorer les systèmes de prévention des sites et chantiers. Dans de nombreux cas, les indicateurs des divisions et entreprises ne font pas la distinction entre les collaborateurs et les travailleurs temporaires, et intègrent de plus en plus les sous-traitants. La politique de prévention vis-à-vis de ces deux catégories de travailleurs ne repose pas uniquement sur des moyens de contrôle, mais également sur des actions d'accompagnement pour les aider à se structurer et à hausser leurs standards, notamment dans certains pays dont la culture sécurité est moins ancrée, ou pour améliorer l'efficacité des actions.

Ainsi, en 2012, VINCI Autoroutes avait lancé la démarche « Maîtrise d'ouvrage zéro accident » à la suite d'une série d'évènements graves sur des chantiers. Cette politique vise à renforcer la sécurité de tous les intervenants sur les chantiers, de la phase de conception jusqu'à l'achèvement des travaux. Elle repose sur trois piliers : a. le renforcement des obligations contractuelles figurant dans les contrats de travaux ; b. la présence accrue du maître d'ouvrage sur le terrain (animation de réunion préalable, réalisation de visites de contrôle par des prestataires extérieurs et par des personnels internes, actions de sensibilisation et de formation, remise de trophées aux entreprises les plus impliquées, etc.) ; et c. le partage du retour d'expérience, issu des évènements sécurité, par les services supports de VINCI Autoroutes auprès des opérationnels. Depuis la mise en œuvre de cette politique, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a été divisé par trois. En vue des 10 ans de la démarche, en 2021, chaque direction régionale a organisé une journée réunissant les intervenants extérieurs, autour d'ateliers de travail sur les situations dangereuses les plus fréquemment rencontrées et sur l'échange de pratiques vertueuses.

Des évènements sont prévus en 2022 pour marquer les 10 ans de la démarche et esquisser son évolution pour la décennie à venir. Concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place un contrat-cadre, servant à leur référencement, notamment avec des critères liés à la santé-sécurité. L'entreprise doit, par exemple, partager ses résultats en matière de santé-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 ont été établis et contiennent des mesures visant à améliorer la sécurité des travailleurs temporaires. Ces mesures peuvent par exemple comprendre la conduite d'enquêtes auprès de ces derniers, 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, etc.). Par ailleurs, en France, une formation sécurité de deux jours, assortie d'une évaluation, est proposée aux travailleurs temporaires afin de leur délivrer le Passeport sécurité intérim (Pasi). Ce dernier repose sur un cahier des charges référençant les fondamentaux de la sécurité devant être acquis avant de commencer une mission sur un chantier. Le Pasi a été créé initialement par VINCI Construction France à la suite du constat d'une sinistralité accrue chez les travailleurs temporaires par rapport au personnel permanent. Il a depuis été étendu à l'ensemble de la profession.

23 %

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

4.2.5 L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs

La réalisation d'audits sécurité par le réseau des préventeurs constitue un pilier de la politique santé-sécurité. Le réseau des préventeurs et les départements dédiés des pôles et divisions sont impliqués dans la planification et la conduite d'audits sécurité sur les sites et chantiers, contrôlés par les entreprises du Groupe, ainsi que dans la remontée et l'analyse des résultats pour suivre les tendances et adapter les actions à conduire sur leur périmètre. Des outils communs sont déployés par les pôles et divisions pour faciliter la remontée, la consolidation et le partage d'information, notamment concernant les résultats des audits. Le Groupe développe également la pratique d'audits croisés entre ses différentes entreprises. Les procédures établies sur un site ou un chantier ne marquant pas de différences entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, ceux des sous-traitants et les travailleurs temporaires, les audits concernent l'ensemble d'un site et tous ses acteurs. Enfin, au-delà des dispositifs en place au niveau des pôles et divisions, les projets, sites et chantiers disposent également, à leur niveau, d'un système de management, et donc d'un mécanisme de contrôle de son application pour les aspects santé-sécurité. Toute non-conformité fait l'objet d'un suivi jusqu'à sa clôture.

À titre d'illustration de ces dispositifs d'audits au niveau des pôles et des divisions, VINCI Construction Grands Projets dispose d'un pôle d'audits dédié 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 sur les exigences contractuelles propres aux projets (plan de sécurité, plan environnement, plan qualité, cartographie des processus, contrat, exigences des 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 également tous les aspects liés à la gestion, à la sélection, au suivi et à l'évaluation des sous-traitants. 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 le pôle d'audits : 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 justificatifs et des tendances est également dressé. En 2021, 22 audits ont été réalisés, contre 16 l'année précédente.

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, chaque direction déléguée de VINCI Construction France tout comme son siège sont certifiés ISO 45001 « Santé et sécurité au travail ». De même, les trois sociétés concessionnaires de VINCI Autoroutes faisant de l'exploitation sont certifiées ISO 45001. Après Cofiroute, certifié depuis avril 2019, ASF et Escota ont, à leur tour, achevé leur processus de certification en 2021. Les audits conduits dans le cadre de cette certification permettent, à échéance régulière, 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 non-conformités. Les thèmes couverts 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. En interne, les audits sont suivis de revues opérationnelles en régions et d'une revue de direction en central, lors desquelles sont fixés les éventuelles actions correctives et les objectifs à venir.

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.
- Implication des managers des entreprises dans les résultats des audits et les actions de progrès à mener.
- 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.
- Intégration de tous les intervenants sur site (collaborateurs de VINCI, travailleurs temporaires, sous-traitants, etc.) : les audits concernent la gestion de la sécurité sur les sites et les chantiers.
- Développement de la pratique d'audits croisés entre entreprises.
- Développement continu de démarches de certification dans le Groupe (ISO 45001, MASE, etc.).
 - VINCI Construction : 85 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 13 % du chiffre d'affaires certifié MASE.
 - Eurovia : 53 % du chiffre d'affaires de l'activité travaux certifié ISO 45001.
 - VINCI Energies : 36 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 7 % certifié MASE et 15 % LSC, VCA ou SCC.
 - VINCI Autoroutes : 100 % des autoroutes en exploitation certifiées ISO 45001.
 - VINCI Concessions : 51 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001.

4.2.6 Le suivi de l'efficacité des mesures mises en œuvre**• La remontée et l'analyse des accidents et événements à haut potentiel de gravité**

Les métiers de VINCI exposent les collaborateurs et les intervenants sur ses sites et chantiers à des risques à haut potentiel de gravité. Aussi, toute entreprise du Groupe doit avoir mis en place un système de remontée des accidents et des événements à haut potentiel de gravité. De même, tout accident doit être enregistré, analysé, et les mesures appropriées décidées et leur mise en œuvre, suivie. En cas d'accident, le processus d'enquête repose sur la recherche des causes profondes en examinant les facteurs liés à l'organisation du travail, aux procédures et équipements, ou encore aux facteurs humains, et ce, sur la base de méthodologies et d'outils éprouvés. Des formations spécifiques au travail d'enquête sont régulièrement délivrées aux préventeurs comme aux managers. Les résultats des enquêtes font l'objet d'une restitution avec la ligne hiérarchique, à commencer par le management de l'entreprise concernée à la direction de la division ou du pôle, en présence des directeurs prévention. Ils peuvent entraîner des changements de modes opératoires, de matériels ou encore d'équipements, qui sont communiqués à l'ensemble des intervenants et collaborateurs via des supports dédiés en ligne et sur site, mais aussi durant des réunions permettant l'échange et la participation des personnels.

Les pôles et divisions développent à leur niveau des outils et applications permettant de faire remonter les accidents pour favoriser le partage et la diffusion des pratiques au niveau d'un pôle ou d'une division, en particulier pour ce qui relève de l'analyse des accidents, presque-accidents et événements à haut potentiel de gravité au regard des risques majeurs. La remontée et la consolidation de ces informations en central, au niveau des départements Prévention des pôles et divisions, reposent sur des règles précises et permettent d'identifier et d'analyser les tendances. L'objectif est ainsi d'orienter les actions de manière à prévenir la survenue possible d'un accident grave dans des circonstances similaires. Ces outils sont perfectionnés afin de favoriser le partage d'expérience lorsque des risques récurrents et communs à plusieurs structures apparaissent, d'établir des plans d'actions au bon niveau de l'organisation, d'accroître les efforts et campagnes de prévention sur un risque spécifique, et de revoir le cas échéant la pertinence des risques majeurs identifiés. VINCI Concessions a ainsi mis en place une application permettant le partage, sous la forme de fiches pratiques, des analyses d'accident ou de presque-accident que toutes les entités peuvent consulter, bénéficiant ainsi des retours d'expérience d'autres entreprises face à des situations à risque similaires. Les incidents à haut potentiel de gravité sont particulièrement mis en exergue. L'application bilingue a reçu plus de 1 000 visiteurs uniques en un an.

• Suivi spécifique et procédure d'alerte sur les accidents mortels

Par ailleurs, tout accident mortel 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 est effectuée au président-directeur général de VINCI, aux membres du comité Exécutif concernés et à la directrice des Ressources humaines du Groupe. Elle 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 cocontractant, d'un locataire ou d'un tiers.

• Des bilans partagés avec les instances dirigeantes du Groupe

Les comités de direction des pôles et divisions du Groupe sont associés aux restitutions des accidents graves ou des événements à haut potentiel de gravité. Par ailleurs, de manière plus générale, les résultats santé-sécurité sont suivis et mesurés via 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. D'autre part, des revues de direction sont organisées annuellement en vue d'analyser les résultats obtenus et d'identifier les objectifs futurs. 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. À cette occasion, les résultats et l'avancement des plans d'action sont analysés. Chez VINCI Construction, toute réunion managériale débute par un point sécurité, à l'image du comité Exécutif qui aborde à chaque réunion les événements significatifs et les résultats mensuellement. Enfin, chez VINCI Energies, la prévention et la culture sécurité sont partie intégrante des responsabilités des membres du comité Exécutif. L'analyse profonde des accidents majeurs et autres événements à haut potentiel de gravité est partagée au sein du comité Exécutif et des comités de direction pour favoriser l'apprentissage et éviter toute récurrence.

Des présentations sont par ailleurs 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 devant l'ensemble du Conseil d'administration.

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 principaux indicateurs de résultat en 2021

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI^(*) : 5,74 en 2021 (5,32 en 2020 et 6,84 en 2016) ;
 - personnels intérimaires : 13,54 en 2021 (14,09 en 2020 et 10,54 en 2016).
- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs de VINCI)^(*) : 0,42 en 2021 (0,43 en 2020 et 0,47 en 2016).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2021 sans accident du travail avec arrêt : 73 % (75 % en 2020 et 70 % en 2016).

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.*

4.3 La vigilance en matière de droits humains

VINCI s'est publiquement engagé à respecter, protéger et promouvoir les droits des personnes et des communautés locales pouvant être impactées par ses projets et ses activités. Le Groupe, d'une part, 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 en lien avec ses parties prenantes et ses pairs.

4.3.1 L'identification et l'analyse des risques majeurs du Groupe

Fin 2015, un comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions, a été mis en place pour mener un travail approfondi d'identification des enjeux majeurs pour l'ensemble du Groupe. Des réunions avec les collaborateurs ont été organisées et des espaces d'échanges 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 des standards internationaux, d'études spécialisées et de référentiels ou de travaux préalables du Groupe (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.

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, parmi l'univers des droits codifiés, les enjeux pertinents au regard des activités du Groupe. Une série d'entretiens a été conduite avec des parties prenantes clés de VINCI, dont l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), l'Organisation internationale du travail (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 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.).

Ce travail a abouti à l'été 2016 avec la validation, par le comité de pilotage, de cinq enjeux majeurs, décomposés en 17 thématiques spécifiques, au sujet desquelles les activités de VINCI peuvent avoir un impact significatif en matière de droits humains, qu'il s'agisse de ceux des travailleurs (y compris des travailleurs des sous-traitants ou des travailleurs temporaires), ou de ceux des communautés locales ou des populations riveraines. Depuis sa diffusion, la pertinence des enjeux recensés a été testée au sein des différentes entités du Groupe et validée par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays. De même, les échanges entretenus avec les membres du comité d'entreprise européen n'ont pas, à ce jour, conduit à modifier cette cartographie.

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. 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.	1. Dettes et frais de recrutement. 2. Substitution des contrats de travail. 3. 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 au contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail de leurs travailleurs et des travailleurs temporaires sur les sites. À cet égard, il est considéré que leurs enjeux sont identiques à ceux de VINCI. 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 temporaires, et management des risques sociaux dans la sous-traitance.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts potentiellement négatifs sur les communautés locales et les populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées et se doivent de travailler en étroite collaboration pour les identifier, les éviter ou les atténuer (par exemple, impacts sur les moyens de subsistance et la vie quotidienne des communautés riveraines).	15. Enjeux sociaux et environnementaux. 16. Enjeux fonciers. 17. Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes.

4.3.2 Des lignes directrices adaptées aux enjeux, applicables à l'ensemble du Groupe et portées par une gouvernance dédiée

Sur la base de cette cartographie, VINCI a élaboré le *Guide VINCI des droits humains* (www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf), socle de la démarche du Groupe. Pour chaque enjeu et thématique, il présente des lignes directrices à respecter par les entités du Groupe, quels que soient leur métier et leur pays d'opération. Ces lignes directrices 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. Elles ont été conçues pour être adaptées à la réalité opérationnelle des métiers et activités dans une volonté d'anticiper, le plus en amont possible, les facteurs de risques et de donner des réponses concrètes pour prévenir les risques en matière de droits humains. Le guide est accompagné d'une annexe détaillant les principaux enjeux, expliquant les problématiques et présentant des recommandations concrètes et de bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs.

Ce document-cadre, disponible publiquement sur le site Internet de VINCI, a été validé par le comité Exécutif du Groupe en avril 2017, après consultation du comité d'entreprise européen qui a approuvé la démarche engagée. Le déploiement de la politique droits humains fait aussi l'objet d'une présentation annuelle au comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration et de discussions avec le comité d'entreprise européen.

Il a été largement diffusé auprès des collaborateurs et présenté à tous les comités de direction des pôles et divisions du Groupe. Ces actions de sensibilisation sont poursuivies en continu. D'après les résultats de l'enquête 2021 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2021, tous pôles et divisions confondus, 95 % des entités interrogées avaient communiqué sur le guide auprès de leurs collaborateurs, soit 2 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 a été traduit en 23 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe selon les langues officielles des pays d'implantation.

95 %

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

Portée par les instances dirigeantes, la démarche droits humains est plus particulièrement pilotée par la directrice des ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayée par le comité de pilotage Droits humains, lequel a été maintenu à la suite de la réalisation du guide. En effet, dans un groupe au management fortement décentralisé, ce comité de pilotage constitue un lieu de décision, d'échanges et de partage privilégié entre les pôles et les divisions du Groupe. Chacun de ses membres est porteur de la démarche auprès de son comité de direction et chargé de la diffuser et de la déployer au sein de son périmètre. 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, garants de ses engagements au niveau des entreprises et des projets.

Enfin, la démarche est animée par la direction de la Responsabilité sociétale du Groupe, rattachée à la direction des Ressources humaines. Cette direction met son expertise au service des pôles et des divisions dans l'intégration de la démarche et son déploiement, développe les outils de cartographie et d'évaluation, réalise des évaluations de filiales, mène des actions de sensibilisation et de formation 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 intéressées pour travailler sur les enjeux identifiés, répondre à leurs interrogations et apporter des précisions sur les actions déployées dans le Groupe.

4.3.3 Le déploiement de la démarche de prévention des atteintes graves aux 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, par exemple, introduit 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 gestion des risques en amont par les équipes chargées de la préparation des réponses aux appels d'offres.

Au-delà des règles établies par les pôles et divisions, cette intégration se réalise également directement à l'échelle des entreprises ou des projets. 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 dialogue et de la gestion des impacts sur les communautés. Dans ce cadre, la conduite des évaluations impulsée par le Groupe auprès des filiales et des projets est un outil clé d'accompagnement. Elles permettent d'établir un bilan partagé, de prendre en compte l'environnement d'opération et d'identifier les pistes de progrès éventuelles (voir paragraphe 4.3.4 : L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs, page 245).

• Un déploiement et une hiérarchisation des enjeux au niveau des pays

Par ailleurs, considérant que le contexte du pays est déterminant pour analyser la pertinence des enjeux et mener des actions de prévention adaptées, VINCI complète sa démarche en développant des cartographies de risques par pays. Ces cartographies permettent d'analyser plus finement l'ensemble des enjeux et thématiques dans un environnement donné et de les hiérarchiser. Ces analyses s'appuient sur des rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, le monde académique, les syndicats, les médias, etc. L'analyse comprend également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels. Un état plus précis des risques inhérents à chaque pays et au secteur d'activité est ainsi dressé. Il constitue un élément fondamental dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales. C'est également un outil essentiel pour sensibiliser les équipes et collaborateurs du Groupe aux risques face auxquels ils doivent exercer une vigilance accrue dans leurs opérations, y compris dans leurs relations contractuelles et partenariales. Ces analyses sont alimentées par les échanges avec les équipes et les remontées du terrain.

L'analyse des risques droits humains au niveau des pays

- 24 cartographies pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2021.
- 17 fiches pays droits humains développées par l'équipe de la direction de la Responsabilité 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 91 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme hautement prioritaires^(*) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.

(*) Le plan d'action 2021 est fondé sur les données au 31 décembre 2020.

• 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. 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.

Un parcours e-learning de sensibilisation aux risques droits humains, actuellement disponible en cinq langues (français, anglais, espagnol, portugais et polonais) et résultat d'un an de développement interne collaboratif, a été lancé en 2019. Il est mis à la disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs. La population cible prioritaire comprend les managers, ainsi que les responsables ressources humaines, administration-finance et prévention santé-sécurité. Un suivi périodique est réalisé et restitué en comité de pilotage. À fin décembre 2021, ce sont plus de 4 000 collaborateurs dans les fonctions ciblées, intervenant dans près de 70 pays, qui ont suivi ce parcours. En 2021, un parcours complémentaire a été développé à l'attention des managers des concessions. Il présente, de manière interactive, les enjeux pouvant apparaître durant les trois phases du projet : développement, conception-construction et exploitation-maintenance. Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent une composante « droits humains ». C'est le cas de Team Grands Projets, programme de formation commun aux pôles énergie et construction, qui vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements complexes.

• La remontée des signalements à travers des mécanismes d'alerte

En cohérence avec les engagements du Groupe, 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 4.4 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe, page 250), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage 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 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. 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 Lima Expressa 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 Lima Expressa.

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 les mécanismes mis en œuvre par leurs clients.

4.3.4 L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs

• Un outil d'évaluation des pratiques des filiales

Le Groupe a développé un outil d'évaluation des pratiques, basé sur ses cinq enjeux principaux et 17 thématiques. Chacune des thématiques est décomposée en une série de questions précises, destinées à 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, dans ses propres opérations et dans sa gestion des sous-traitants et des agences de travail temporaire. 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 effectué au niveau du Groupe. Ces évaluations sont généralement conduites par la direction de la Responsabilité sociétale ainsi que par des évaluateurs spécifiquement formés au sein des pôles et divisions. Ces évaluations peuvent donner lieu à la conduite d'entretiens complémentaires avec des travailleurs de la filiale, ou des sous-traitants ou prestataires sur site.

Suite à l'actualisation de l'outil en 2020, sur la base des retours d'expérience des évaluateurs et de l'analyse critique conduite par plusieurs experts des entreprises et des droits humains, courant 2021, la direction de la Responsabilité sociétale a travaillé à la création d'une plateforme digitale dédiée pour rendre cet outil accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

• L'analyse des risques en phase d'appel d'offres ou lors de l'acquisition de nouvelles entreprises

Un travail a été engagé avec la direction de l'Audit interne de VINCI pour revoir les grilles de risques utilisées dans le cadre de la revue des projets par les comités des Risques. Au-delà des risques techniques et financiers, les grilles intègrent davantage les risques extra-financiers. En matière de droits humains, elles comprennent ainsi les risques sur les personnes pouvant être liés au recrutement ou encore à l'hébergement, ou la gestion des impacts sur les communautés et riverains. De même, s'agissant des acquisitions, une analyse des risques doit désormais être conduite, intégrant des éléments tels que les pays d'opération, ainsi qu'une revue des engagements de l'entreprise et des moyens mis en œuvre pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains.

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

Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse de l'énergie, de la construction 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 donc 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 des sous-traitants et prestataires 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. Par ailleurs, des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Pour accompagner les pôles et divisions dans le déploiement de cette méthodologie, le Groupe déploie des projets pilotes sur la prévention du risque social dans la sous-traitance (voir page 249 : La prévention du risque social et du travail illégal dans la sous-traitance en France).

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 4.2 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 234). 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 prestation 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 aussi l'objet de vérifications lors de la conduite des évaluations des filiales.

Concernant les autres fournisseurs, pour les familles d'achats transverses ou avec des enjeux de chiffre d'affaires ou de risques extra-financiers importants, des évaluations extra-financières spécifiques 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 associés. Des critères sociaux sont ainsi intégrés dans le cadre de l'appel d'offres et des cahiers des charges en fonction des enjeux identifiés. Selon les résultats, certains fournisseurs peuvent se voir écartés et d'autres se voir proposer la mise en place de plans de progrès RSE dans une logique de montée en compétences collective (voir également paragraphe 2.2 : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 197).

4.3.5 Une participation active au sein d'initiatives collaboratives pour développer une capacité d'influence

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 collectivement avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains et pouvoir ainsi mieux faire face aux enjeux.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

- **Building Responsibly** (<http://www.building-responsibly.org>), dont VINCI est l'un des membres fondateurs et coprésident pour la période 2021-2022. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches, standards et outils communs, partager leurs bonnes pratiques et 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. Cette initiative vise à embarquer l'écosystème de la construction pour promouvoir les droits des travailleurs. À moyen terme, il s'agit de faire de ces principes des standards reconnus par l'ensemble des acteurs de la chaîne.
- **Leadership Group for Responsible Recruitment** (<http://www.ihrb.org/employerpays/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.
- **Entreprises pour les droits de l'homme (EDH)** (<http://www.e-dh.org>), dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe de grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises entre praticiens, pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises.
- **Global Compact (Pacte mondial des Nations unies)** (<https://www.unglobalcompact.org>), dont VINCI est signataire depuis 2003. Le Groupe participe, dans ce cadre, au Club des droits humains du Global Compact France.

4.3.6 Le suivi du déploiement et de l'efficacité des mesures

Le Groupe, à travers la direction de la Responsabilité sociétale, suit et rend compte du déploiement de la démarche dans ses opérations et met en place des contrôles si nécessaire. Des restitutions sont faites au management du Groupe ainsi qu'au Conseil d'administration et au comité d'entreprise européen.

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

Dans certains cas, des audits ou mécanismes de contrôle externes ont été mis en place par le Groupe face à des risques majeurs.

C'est par exemple le cas au Qatar avec la signature d'un accord-cadre ([https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/Accord-cadre-Fr.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/Accord-cadre-Fr.pdf)) entre VINCI, sa filiale Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), lequel prévoit un système 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 nouvel audit de la mise en œuvre de l'accord a été conduit en octobre 2021 en présence de toutes les parties. Comme en 2019, les représentants syndicaux de VINCI ont également été invités à participer. L'audit a couvert tous les points de l'accord. Un rapport public conjoint sera publié début 2022.

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. Le Groupe a continué d'assurer un suivi de la situation avec sa filiale et le PCN.

Par ailleurs, dans le cadre de grands projets notamment, le Groupe mobilise également des prestataires indépendants pour accompagner les équipes dans l'analyse des risques droits humains et la définition de mesures de mitigation de ces impacts.

• Un suivi intégré au dispositif de contrôle interne du Groupe

Le contrôle interne est également associé de manière croissante. Il est ainsi 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. Les audits menés par l'équipe du contrôle interne de VINCI peuvent intégrer désormais des questions liées à la démarche droits humains, élaborées au cas par cas avec la direction de la Responsabilité sociétale.

De même, 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, comporte depuis quatre ans un volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. 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 et partagés avec les pôles et divisions du Groupe. Ils sont également utilisés pour adapter les actions du Groupe.

• Le suivi du déploiement notamment dans les pays prioritaires

Le déploiement des audits des filiales par la direction de la Responsabilité sociétale et par les évaluateurs des pôles et divisions est priorisé sur la base d'une consolidation de huit indicateurs internationaux reconnus^(*) et par 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 prioritaires dans la conduite des évaluations. Ce classement et la feuille de route qui l'accompagne font l'objet d'une révision annuelle du fait de la nature « projets » d'une partie des activités des entreprises de VINCI, afin de tenir compte de l'évolution de l'implantation géographique, du niveau d'activité et de l'évolution des indicateurs externes. Cette feuille de route est suivie par le comité de pilotage. 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.

(*) 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*.

En parallèle, des pôles et divisions ont poursuivi la mise en place d'indicateurs de déploiement de la démarche droits humains. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets qui, sur la base des résultats des évaluations réalisées sur ses projets, a instauré des indicateurs qui sont présentés 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. Un suivi des plans d'action est effectué de manière régulière dans une logique d'amélioration continue et des audits de suivi sont organisés.

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

- 70 filiales et projets actifs du Groupe évalués depuis 2018 dans 29 pays.
- Les évaluations droits humains menées depuis 2018 couvrent un effectif total de plus de 19 000 collaborateurs dans le Groupe, soit plus de 16 % des effectifs du Groupe hors de France et 45 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont à ce jour couvert 72 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme hautement prioritaires par le Groupe. L'objectif fixé est de couvrir 100 % de ces effectifs.

(*) Le plan d'action 2021 est fondé sur les données au 31 décembre 2020.

4.3.7 Une vigilance renforcée en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal

Le Groupe s'est engagé depuis longtemps à lutter contre le travail forcé. En effet, compte tenu de la gravité de ce risque, VINCI est particulièrement conscient qu'une attention accrue doit être accordée, notamment aux conditions de recrutement et d'emploi des travailleurs migrants, qu'ils soient employés directement ou indirectement par des agences de main-d'œuvre et des entreprises sous-traitantes. Nombre de ces problèmes peuvent apparaître très tôt durant la phase de recrutement, avant même que les travailleurs n'arrivent sur le projet ou ne soient employés par le Groupe.

Les facteurs sous-jacents à ce risque pouvant différer d'une région à une autre, VINCI considère qu'il est à traiter au plus près des réalités de chaque terrain d'opération pour pouvoir prendre des mesures adaptées et efficaces. En effet, ce risque peut naître de certains cadres législatifs qui ne sont pas alignés avec les conventions internationales, mais aussi de mauvaises pratiques locales, parfois quasi « institutionnalisées ». Le risque est également accru lorsqu'une activité repose sur un fort volume de travailleurs peu qualifiés ou dans des contextes de flux de migration de main-d'œuvre importants.

En effet, la recherche d'un emploi plus rémunérateur pousse un certain nombre de travailleurs à migrer dans un autre pays. Or, le secteur de la construction est pourvoyeur d'opportunités d'emploi. Bien que VINCI favorise l'emploi local, ses entreprises peuvent être amenées dans certaines régions à recruter des travailleurs migrants pour leurs activités, principalement du fait d'une pénurie de main-d'œuvre locale. Et, lorsque les travailleurs migrent pour leur travail, ils dépendent de leur employeur non seulement pour leur emploi, mais aussi souvent pour leurs conditions de vie et d'hébergement. Ils sont alors plus vulnérables et exposés à des risques d'exploitation. Ces risques sont amplifiés lorsqu'ils ne parlent pas la langue du pays d'émigration, sont peu familiers avec les normes culturelles et ont une connaissance limitée de leurs droits.

VINCI a non seulement utilisé l'expérience acquise au Qatar pour renforcer ses politiques et pratiques internes de manière plus globale au sein du Groupe, mais s'efforce également de contribuer à l'évolution des pratiques de l'écosystème en travaillant de concert avec de nombreuses parties prenantes.

• La prévention des risques liés aux pratiques de recrutement 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 ainsi que pour prévenir les risques de travail forcé à chaque étape du cycle de migration.

Pour lutter contre la mise en servitude pour dettes et le risque de substitution de contrat, facteurs majeurs 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. Au niveau contractuel, 100 % des contrats stipulent l'interdiction des frais de recrutement, en mentionnant le principe du *Employer pays principle* (<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>) auquel VINCI a souscrit, associée à des clauses strictes pour en assurer la mise en œuvre et à une obligation de contrôle des rangs inférieurs.

Des employés de QDVC se sont ainsi rendus à plusieurs reprises auprès des agences dans les pays d'origine pour vérifier le respect des règles fixées, 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.

S'agissant des sous-traitants, QDVC procède à des audits droits humains comprenant à la fois la réalisation d'inspections, la vérification sur pièces et la conduite d'entretiens avec les travailleurs. En 2021, QDVC a conduit, chez ses 22 sous-traitants et agences de travail temporaire, neuf audits relatifs aux conditions de travail (couvrant 87 % des ouvriers employés par des agences de travail temporaire et sous-traitants sur site) et 20 audits en matière de conditions d'hébergement (sachant que 100 % des sous-traitants ont été audités au moins une fois). Le score moyen à l'audit RSE obtenu par les sous-traitants s'est amélioré en 2021, passant à 81 %, soit une augmentation de 8 points entre 2020 et 2021. Afin de prévenir au plus tôt les risques liés aux droits du travail dans la sous-traitance, des audits sont également réalisés en phases de préqualification et de sélection, en plus de la phase contractuelle. Ainsi, 160 audits ont eu lieu en phase de préqualification en 2021.

87 % des ouvriers employés par des agences de travail temporaire et des sous-traitants sur site couverts par un audit relatif aux conditions de travail

En complément, des enquêtes anonymes sont menées auprès des travailleurs, à différents intervalles de temps, afin de faciliter leur expression et d'évaluer l'efficacité des mesures. Les processus de recrutement de QDVC, les mesures de prévention des risques ainsi que la liste des agences de recrutement utilisées sont détaillés dans sa réponse publique au Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/vinciqdvc-response-to-2018-construction-survey-re-migrant-workers/>). Le dernier rapport émis par le Centre (<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRR-Construction-Briefing-v1.1.pdf>) 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.

Par ailleurs, s'agissant des risques liés à la liberté de mouvement, tous les ouvriers de QDVC possèdent un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays. Ils ont accès à un coffret sécurisé dans lequel ils peuvent garder leurs documents personnels (passeports, contrats de travail). Et lorsqu'ils souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (*Non Objection Certificate* - NOC). Un *Exit Permit* est, par ailleurs, délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congés, urgence). QDVC a accordé ces certificats bien avant la réforme du système de *kafala* introduite par le gouvernement du Qatar en 2020.

Enfin, de manière complémentaire, QDVC a mis en place des espaces effectifs de représentation des travailleurs et des mécanismes de plainte afin d'encourager et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Un comité des travailleurs a été instauré dès 2011. Il 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. Depuis 2016, des élections régulières de représentants des travailleurs sont organisées. À cette date, il s'agissait d'une première au Qatar. L'entreprise met aussi à disposition des moyens pour les candidats afin que ceux-ci puissent faire campagne et remplir leur mandat. Conformément aux termes de l'accord-cadre de 2017, l'IBB assure la formation des élus à Doha, avec le soutien de QDVC et de VINCI. De plus, depuis 2016, QDVC demande formellement à tous ses sous-traitants et fournisseurs de main-d'œuvre de faciliter l'élection libre de comités de travailleurs. 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. En parallèle, QDVC a développé des systèmes internes permettant aux travailleurs de faire part de leurs signalements, dans leur langue, auprès des chargés RSE ou QSE. Depuis 2017, un mécanisme de plainte indépendant est mis en place pour permettre aux employés de QDVC ou de ses sous-traitants de saisir l'IBB. Ce mécanisme a fait ses preuves, puisque l'IBB a déjà traité les plaintes de salariés, y compris celles de salariés de sous-traitants.

QDVC est la première entreprise qatarie à avoir signé un accord avec un syndicat et organisé des élections libres d'un comité ouvrier.

Étant donné la nature structurelle et complexe de cet enjeu, VINCI et QDVC se sont attachés à conduire un travail de fond, de concert avec de nombreuses parties prenantes (syndicats, universités, ONG, organisations internationales, autorités publiques, etc.).

Parmi les collaborations les plus notables, QDVC a participé à une étude sur le recrutement éthique du New York University Stern Center for Business and Human Rights. Sur la base des informations quantitatives et qualitatives fournies par QDVC, ainsi que des entretiens avec les travailleurs, l'encadrement, les fournisseurs de main-d'œuvre et les sous-traitants, le rapport a reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place et a estimé que « *la norme QDVC représente la pratique de recrutement la plus responsable qui existe actuellement dans l'industrie* » (https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/NYU_Qatar20SSP20Report_May29_v2.pdf). Cette étude a pour vocation de démontrer la répliquabilité des pratiques de recrutement responsable au-delà de QDVC et du secteur de la construction en faveur du respect des droits des travailleurs migrants dans le pays.

De même, en mai 2018, QDVC s'est engagé dans un partenariat public-privé avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar visant à développer un corridor de migration entre le Qatar et le Bangladesh, sans frais de recrutement pour les travailleurs. À la suite d'un audit initial réalisé par l'ONG Verité, un programme complet de renforcement des capacités des agences de recrutement et de placement au Qatar et dans les pays d'origine a été mis en œuvre. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement ont été organisées à Dacca et à Doha. Afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur 343 travailleurs et sur les employeurs, une évaluation indépendante a été menée, via des entretiens avec les travailleurs, à différentes étapes de leur recrutement, puis durant leur emploi. Les résultats de ce projet pilote ont été publiés fin 2021 (https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_823470/lang--en/index.htm). Parmi les résultats constatés, les ateliers de renforcement des capacités ont eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières ont notamment perfectionné les contrats et conditions contractuelles avec les agences de recrutement dans les pays d'origine, et le contrôle de l'utilisation des sous-agents, notamment sur la base d'une matrice de répartition des coûts transparente. L'OIT compte utiliser ce projet pilote en vue de le répliquer dans d'autres secteurs d'activité et dans d'autres pays. VINCI témoigne régulièrement de ces pratiques et des résultats de ce projet pilote aux côtés de l'OIT, que ce soit auprès d'autres entreprises, de gouvernements et de clients mais également dans le cadre de formations organisées par l'OIT.

Les pratiques de VINCI/QDVC (depuis les procédures mises en place en faveur du recrutement responsable jusqu'à l'instauration d'élection de représentants des travailleurs) ont ainsi pu être utilisées par différentes parties prenantes comme un exemple susceptible d'être suivi par d'autres entreprises au Qatar. Ces pratiques, précurseurs à l'époque où VINCI a commencé à les mettre en œuvre, sont désormais acceptées et encouragées. Une page dédiée aux actions mises en œuvre au Qatar a été mise en ligne sur le site Internet de VINCI pour favoriser l'accès aux informations et aux documents (<https://bit.ly/3iwacOs>).

Impacts du projet pilote

- Une réduction majeure de l'endettement des travailleurs : 93 % des travailleurs n'avaient pas contracté de dette après le projet pilote, contre 45 % auparavant.
- Pour les 7 % restants, une baisse importante des commissions de recrutement : alors qu'elles étaient de 3 408 dollars US avant toute mesure adoptée par l'agence de placement, elles ont baissé à 300 dollars US en moyenne après l'intervention de QDVC et de l'OIT.
- Un mécanisme efficace de règlement des plaintes.

• La diffusion des pratiques et des enseignements au sein du Groupe

VINCI a utilisé son expérience au Qatar pour renforcer ses politiques et pratiques internes dans l'ensemble de ses opérations. Conformément à son ambition d'établir des lignes directrices opérationnelles pour ses équipes, le risque de travail forcé a été décliné dans une série de thématiques concrètes : le risque de dettes et frais de recrutement ; le risque de substitution du contrat de travail et la confiscation du permis de travail, papiers d'identité, visas, passeport. Sont également couverts les risques liés aux conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) et d'hébergement ainsi que les pratiques de la chaîne de valeur. Ces facteurs de risques sont déclinés dans l'ensemble des outils développés en soutien de la démarche droits humains, des cartographies des risques à l'outil d'évaluation. Le Groupe travaille par ailleurs au développement de formations destinées aux managers sur la détection et la prévention des risques de travail forcé à travers des études de cas. Enfin, VINCI se tient informé des nouveaux outils développés par des organisations spécialisées, qui pourraient être mis au service des entreprises du Groupe. Ainsi, en 2021, VINCI a testé, dans plusieurs de ses opérations, l'outil Cumulus conçu par l'ONG Verité. Cet outil permet d'identifier les risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, y compris dans le secteur de la construction. Enfin, VINCI a réalisé un exercice de reporting autour des questions de recrutement et de travail forcé dans l'ensemble de ses opérations dans le cadre du Leadership Group for Responsible Recruitment (<https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>).

• La prévention du risque social et du travail illégal dans la sous-traitance en France

Les enjeux ne se situent pas uniquement à l'international. En effet, 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 renforcer sa démarche de vigilance en matière de prévention du risque social et du risque de travail illégal dans la chaîne de sous-traitance en France. Cette démarche a été renforcée en 2018 avec le lancement de projets pilotes dans la construction en Île-de-France. Elle a été ensuite progressivement déployée dans différents métiers de la construction.

La démarche repose sur une méthodologie en trois temps, comprenant :

- une enquête 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 dans l'entité considérée ;
- un plan d'action intégrant des mesures telles que la mise en place de matrices de responsabilité, l'évaluation sociale des sous-traitants, ou encore des mesures de vigilance renforcée pour les familles les plus à risque.

Tous les niveaux de management ont été sensibilisés et intégrés depuis le siège jusqu'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. Au total, plusieurs centaines de personnes de la chaîne opérationnelle ont contribué aux diagnostics. Chaque direction déléguée a été chargée de bâtir une politique de sous-traitance responsable propre à son activité et à son organisation, à ses problématiques et à la situation socio-économique de son territoire, ainsi qu'un plan d'action couvrant 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.

En soutien de cette démarche, un outil de référencement des entreprises sous-traitantes a été mis au point. 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.

Enfin, des audits sociaux des sous-traitants sur chantier sont conduits depuis 2019. L'approche de l'audit a été adaptée à différentes typologies de chantiers (par exemple : grands projets sous forme de société en participation (SEP), plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, supervisés par des auditeurs externes, 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 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. Des audits de suivi sont conduits 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.

Afin de renforcer les compétences internes sur le sujet, VINCI a développé en 2021 une boîte à outils pour former des équipes en interne à la conduite d'audits sociaux auprès des sous-traitants, avec le double objectif de faire un suivi continu des sous-traitants à risque et de continuer à diffuser la démarche. Les formations de formateurs internes démarreront en 2022. Pour faciliter leur tâche, le kit qui leur sera remis comprend : un support méthodologique, une grille d'audit et une grille d'entretien pour les interviews auprès des salariés des sous-traitants et d'autres documents tels que le plan d'audit type, des courriers types aux sous-traitants, etc. 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 et le plan d'action associé ont été présentés au comité de direction fin 2020. Il est en cours de mise en œuvre.

Cette méthodologie a fait l'objet de restitutions et de partage avec des organisations professionnelles ainsi qu'avec un certain nombre de clients et maîtres d'ouvrage pour lesquels travaillent les entreprises de VINCI en France. De même, en 2020 et 2021, VINCI a échangé avec des représentants de Syndex, mandatés par la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB). Il s'agissait d'élaborer une boîte à outils visant à renforcer les moyens d'action des représentants des comités d'entreprise européens pour assurer un suivi de l'application des règles en matière de travail et de protection sociale dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de la construction.

• Exercer son influence sur sa chaîne de valeur

L'un des principaux défis concernant la lutte contre le travail forcé vient de la complexité du sujet, qui nécessite une approche multipartite pour pouvoir l'adresser de façon systémique (gouvernements, entreprises, organisations internationales, syndicats, ONG, organisations professionnelles, etc.). De manière plus spécifique, bien que VINCI soit une grande entreprise, son positionnement dans la chaîne de valeur et son volume d'activité dans un pays donné et/ou sur un projet donné est souvent restreint, ce qui peut limiter d'autant sa capacité d'influence locale.

Du fait des caractéristiques intrinsèques du risque et de celles du secteur de la construction, VINCI s'efforce ainsi de partager ses pratiques et ses défis auprès de la communauté des affaires et du secteur afin de promouvoir le recrutement responsable et de participer à la formation d'un écosystème vertueux.

Dans le cadre de Building Responsibly, dont les principes stipulent la lutte contre le travail forcé et la promotion de pratiques de recrutement responsables, VINCI a fortement contribué à la note d'orientation sur le recrutement. De plus, en 2020, VINCI a publié une première étude de cas sur ses pratiques de recrutement au Qatar (<https://www.building-responsibly.org/s/Building-Responsibly-Case-on-Study-Principle-3-VINCI.pdf>). L'objectif est de présenter des pratiques concrètes d'entreprises et de donner des clés pouvant être utiles à d'autres. C'est l'un des sujets incontournables de l'initiative, que ce soit au niveau du développement d'outils ou dans les échanges avec les parties prenantes.

Par ailleurs, conscient de l'importance de sensibiliser et de former sur ces sujets les ingénieurs de demain, VINCI a collaboré avec des experts indépendants spécialisés dans les entreprises et les droits de l'homme sur la construction d'un *business case* à destination des étudiants. Ce *business case* étudié en détail les risques de travail forcé au Qatar et les mesures prises par QDVC. Ce document a été mis à disposition de nombreuses universités dans plusieurs pays, de la conférence des grandes écoles et du Business and Human Rights Teaching Forum.

En tant que membre du Leadership Group for Responsible Recruitment, VINCI adhère au *Employer pays principle* et témoigne régulièrement lors de conférences, séminaires et dialogues organisés dans le cadre de cette initiative avec d'autres entreprises, des organisations internationales, des ONG, ou encore certaines autorités publiques, chambres de commerce ou fédérations professionnelles dans différentes régions du monde.

Enfin, VINCI est un membre actif du groupe de travail sur les droits humains et le travail forcé du Business for Inclusive Growth (B4IG). Un premier axe de travail est consacré au partage d'outils communs pour identifier et atténuer les risques liés aux travailleurs temporaires dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises (mise à disposition de questionnaires de préqualification des agences de travail temporaire, outils d'évaluation en matière de droits de l'homme, etc.) Un second groupe de travail a été formé pour développer les mécanismes de diligence raisonnable des entreprises membres concernant le recrutement responsable des travailleurs migrants dans le Golfe, avec l'objectif de reproduire aux Émirats arabes unis le projet pilote ayant associé VINCI et le bureau de projet de l'OIT au Qatar.

4.4 La vigilance 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, se traduisant par la définition d'une nouvelle ambition environnementale, sur la période 2020-2030, associant l'ensemble des entités de VINCI. Cette ambition se décline selon trois axes, correspondant aux principaux enjeux des activités du Groupe : agir pour le climat, optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire et préserver les milieux naturels. La direction de l'Environnement anime son déploiement au sein des différentes entités et rapporte deux fois par an au comité Exécutif et trois fois par an au comité européen d'entreprise. Elle anime mensuellement les comités environnement, composés des directeurs et responsables environnement des pôles, et le réseau environnement, qui comprend plus de 800 correspondants.

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-fr.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, et l'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions adaptées sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

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 sur les trois axes prioritaires. L'ambition environnementale de VINCI étend les actions de maîtrise des risques menées par les entreprises du Groupe au-delà des obligations réglementaires des pays dans lesquels elles opèrent.

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, ainsi qu'à la sensibilité des milieux environnants. Ainsi, la démarche environnementale du Groupe fait l'objet de déclinaisons opérationnelles au sein des pôles. Chaque pôle a sa feuille de route tenant compte des spécificités de ses activités et de ses territoires, avec un objectif d'amélioration continue. Les chefs d'entreprise et dirigeants de filiales sont chargés d'assurer la conformité réglementaire et le déploiement des procédures de prévention des risques dans 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.

4.4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

a. Le processus d'identification des principaux enjeux

En 2017, une cartographie des risques a été réalisée, puis approfondie en 2019 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode. Cette cartographie repose sur une analyse de la vulnérabilité des activités du Groupe aux risques physiques associés aux événements climatiques extrêmes à l'horizon 2050. Elle s'est appuyée sur les données du scénario RCP 4.5 issues du cinquième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Évènement). La cartographie a été menée pour les principaux métiers opérationnels, de façon concertée avec les responsables environnement des entreprises de VINCI selon l'approche suivante :

- identification d'une quinzaine de risques environnementaux inhérents, sur la base d'une analyse de matérialité, de connaissances sectorielles et de recherches bibliographiques complémentaires ;
- réalisation d'une cotation 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) ;
- synthèse des risques environnementaux inhérents et résiduels au niveau du Groupe et des pôles.

Afin d'identifier les principaux enjeux environnementaux liés aux activités du Groupe, cette cartographie axée sur les risques physiques associés aux événements climatiques extrêmes a été complétée par une analyse plus large des principaux risques environnementaux par métiers. Cette approche des risques déclinée sur 15 métiers différents a permis d'aboutir à des plans d'action spécifiques pour chaque risque identifié.

La dimension géographique a également été prise en compte avec un travail d'identification des principaux risques environnementaux par pays où le Groupe est implanté. L'indice 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 et 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.

Ces différents angles d'analyse ont permis d'identifier les principaux risques encourus par les activités du Groupe, mais également d'analyser les moyens de maîtrise disponibles et leur adéquation.

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 concession (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'événements climatiques extrêmes (inondations, canicules, etc.).	- Risque d'émergence de nouvelles réglementations, associé à la transition climatique. - Renforcement des événements climatiques extrêmes.
Ressources et économie circulaire	Le secteur de la construction utilise des quantités significatives de matières premières (sable, acier, bitume, bois, granulats, 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 vierges.	- Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets. - Raréfaction des ressources.
Préservation des 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 ou les infrastructures en concession.	- 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. - Risque d'intervention sur une parcelle dégradée ou polluée. - Extension des zones de stress hydrique.

Focus changement climatique

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 deux degrés d'ici la fin du siècle : un scénario « protechnologique », où les innovations technologiques permettent une réduction massive des émissions sans changer de modes de vie ; et un scénario « sobriété », où la prise de conscience collective engendre des transformations majeures des modes de consommation et de production. Trois modélisations sectorielles correspondant aux principaux secteurs d'activité de VINCI (bâtiment, mobilité et énergie) ont été élaborées dans un périmètre européen. Des développements complémentaires sont encore en cours, notamment un travail plus ciblé pour la France dans le secteur du bâtiment et pour l'Amérique du Nord dans la mobilité. Quel que soit le scénario analysé, il semble 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 matière. Les pôles 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.

• Risque réglementaire

Il ressort de ces travaux que le principal risque associé au climat auquel VINCI est exposé et dont l'exposition devrait se renforcer à l'avenir est le risque réglementaire. En tant qu'entreprise opérant dans des domaines très variés, VINCI est soumis 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 pour les activités industrielles à forte intensité de carbone d'Eurovia, ou les réglementations et normes sur l'efficacité énergétique des bâtiments (RE 2020 par exemple). 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 l'exposer 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.

• Risques physiques aigus

En complément du travail de cartographie des risques environnementaux cité plus haut, 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. 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 événements météorologiques extrêmes peuvent être dommageables pour les activités de l'entreprise de diverses manières : dommages sur les chantiers, pistes d'atterrissage ou autoroutes 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 concession (autoroutes, aéroports, etc.).

• Évolutions technologiques et de marché

Au-delà d'évaluer et de limiter les impacts de ses activités sur le changement climatique, VINCI analyse également les opportunités associées au changement climatique sur ses activités. C'est le cas des évolutions technologiques et de marché qui permettent à VINCI de faire bénéficier ses clients de nouvelles solutions environnementales. La recherche et le développement de VINCI sont orientés vers le développement de produits et services bas carbone et économes en énergie.

Les enseignements 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 les connaître et les anticiper 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.

4.4.2 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 205).

Certifications ISO 14001 chez VINCI en 2021

- VINCI Autoroutes : 100 % des kilomètres en exploitation.
- VINCI Concessions : 77 % du chiffre d'affaires (dont VINCI Airports : 89 %).
- VINCI Energies : 50 % du chiffre d'affaires.
- VINCI Construction (hors Eurovia) : 86 % du chiffre d'affaires certifié.
- Eurovia : 36 % du chiffre d'affaires travaux, 56 % de la production des carrières en propre, 63 % de la production des postes d'enrobage en propre, 54 % de la production des usines de liants en propre.

• 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 du fait de 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 en 2020 et 2021 (voir section D : Facteurs de risques, paragraphe 3.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 169).

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	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – Réalisation de <i>due diligence</i> environnement lors des projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux dès le démarrage d'un projet. – Audits internes environnementaux pour les 23 aéroports certifiés ISO 14001.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> – Obtention en 2021, par VINCI Energies France de la certification Or sur la notation EcoVadis, qui évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. – Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement, centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies. – Utilisation de la plateforme 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.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> – Obtention en 2021, par Eurovia France de la certification Or sur la notation EcoVadis, qui évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. – Évaluation des risques environnementaux sur les activités en phase d'acquisition ou pour les demandes de participation dans des carrières ou usines. – Évaluation interne des risques environnementaux pour chaque projet via un questionnaire basé sur la réglementation locale et la norme ISO 14001 (VINCI Construction Terrassement). – Veille juridique développée dans tous les métiers de VINCI Construction. – 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. – 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 hygiène, sécurité et environnement (HSE) de l'encadrement sur chaque projet (Sogea-Satom). – Audits de conformité réglementaire (125 audits en France en 2021 pour les entités Eurovia). – Réalisation de 35 audits internes de conformité en 2021 selon une grille de 115 questions, permettant d'évaluer la performance des chantiers (VINCI Construction Terrassement), et 36 audits internes pour Eurovia, c'est-à-dire 25 % des agences travaux, qui permettent de vérifier la mise en œuvre des plans d'action environnementaux. – Développement d'une démarche de labellisation environnement et acceptabilité spécifique aux usines pour Eurovia France. – Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (VINCI Construction France) ou au label Excellence Environnement (Eurovia). – 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 à la suite de leur prestation par l'encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard et VINCI Construction Terrassement).
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> – 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 2.2.1 : Une démarche Groupe d'achats responsables, page 197, 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. Les familles d'achats à fort enjeu de chiffre d'affaires ou à niveau de risque social et/ou environnemental élevé font l'objet d'une analyse et d'un questionnaire extra-financier spécifique visant à évaluer les fournisseurs. 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 2021, 20 nouveaux fournisseurs ont été consultés et seuls neuf ont été référencés selon cette méthode.

De plus, des audits peuvent être menés sur certaines familles d'achats (souvent liés 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.

En complément, d'autres dispositifs existent au sein des pôles et filiales, par exemple :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de <i>due diligence</i> 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	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic en cours de réalisation afin d'identifier et d'évaluer les principaux risques sociaux et environnementaux en fonction de chaque famille d'achats.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluation annuelle ou semestrielle pour chaque entreprise de leur top 10 des fournisseurs et top 5 des sous-traitants à l'aide d'un questionnaire d'évaluation pour ensuite accompagner les fournisseurs sur leurs points d'amélioration. - Évaluation des fournisseurs de VINCI Energies via la plateforme Actradis.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> - Développement en 2021 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 2021 et ont ainsi permis de distinguer les plus vertueux dans ce domaine. Des plans de progrès ont été établis conjointement avec eux. Cinquante fournisseurs, représentant plus de 250 millions d'euros d'achats, ont ainsi été accompagnés en 2021 pour les contrats-cadres gérés par le siège d'Eurovia. - Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires à la suite de leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (VINCI Construction Terrassement et Dodin Campenon Bernard) : en 2021, 284 évaluations environnementales ont été effectuées pour VINCI Construction Terrassement. - Critères environnementaux dans l'évaluation annuelle des sous-traitants et fournisseurs (Sogea-Satom).

4.4.3 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	Engagements
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire nos 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 (scope 3) de 20 % à l'horizon 2030 par rapport à 2019, 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	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de 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.
Préservation des milieux naturels	<ul style="list-style-type: none"> - 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 hydriques. - Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

• Management environnemental et prévention des incidents

Le déploiement de l'ambition environnementale s'appuie sur la mise en place de systèmes de management assurant la prévention des risques environnementaux au sein des entités du Groupe (voir paragraphe 3.1.1.2 : De la maîtrise des risques aux opportunités, page 205) jusqu'au niveau des sites et des chantiers. Ainsi, par exemple, VINCI Immobilier dispose d'une charte chantier propre, qui précise les obligations que doit respecter toute entreprise intervenant sur le chantier, afin de suivre et limiter les nuisances et impacts environnementaux.

Parmi les entités de VINCI Construction plusieurs initiatives sont déployées en complément de la démarche de certification ISO 14001 :

- Sogea-Satom met en place des plans de gestion de l'environnement sur chaque projet, qui intègrent des procédures en cas de pollution, et réalise un suivi des presque-accidents environnementaux ;

- Soletanche Freyssinet 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 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. Forte de cette expérience, l'entreprise a intégré, depuis 2020, dans un outil spécifique (programme E-Cube), un module (Events) qui permet de signaler ces incidents et de les analyser afin de prévoir des actions pour limiter leur incidence environnementale.

Certains pôles, divisions et filiales développent également des labels internes pour prévenir les risques spécifiques à leur activité. En 2021, 31 chantiers d'Eurovia ont été couverts par le label interne Excellence Environnement, plus de 300 chantiers de VINCI Construction France ont obtenu le label Attitude Environnement, et neuf chantiers ont obtenu le nouvel écolabel de VINCI Construction Terrassement créé en 2021 pour récompenser les chantiers exemplaires en matière de protection de l'environnement.

Au sein des concessions, VINCI Concessions déploie la certification ISO 14001 en vue de prévenir les risques dans 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, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées par les pôles (voir paragraphe 3.1.3 Formation et sensibilisation des salariés, page 208). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2021, 51 837 heures de formations environnement ont été réalisées (52 891 en 2020).

• Actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Le changement climatique est 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. Selon les modélisations climatiques du Évènement (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. Le rapport spécial sur les conséquences d'un réchauffement planétaire de 1,5 °C précise ces conséquences, même en limitant fortement le réchauffement, tandis que la première partie du sixième rapport du GIEC démontre de façon toujours plus documentée l'origine humaine du changement climatique.

En réponse à cela, VINCI s'engage à agir concrètement. 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 sur le climat. Le Groupe s'engage ainsi à réduire de 40 % ses émissions de GES d'ici 2030 par rapport à 2018 dans son périmètre direct (scopes 1 et 2) (voir paragraphe 3.2 : Agir pour le climat, page 210). Selon le référentiel de la Science Based Targets initiative (SBTi), cet engagement place le Groupe sur une trajectoire « bien en dessous de 2 °C » (*well below 2 °C*). Au-delà de cet objectif de réduction en valeur absolue, VINCI vise la neutralité carbone (dans une optique de « zéro émission nette ») en 2050 dans son périmètre direct d'activité. VINCI s'est aussi engagé en 2021 à réduire ses émissions indirectes (scope 3) de 20 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Cet engagement a été validé par la SBTi et s'appuie sur la catégorisation des émissions du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Pour atteindre ses objectifs, VINCI développe des outils et des plans d'action spécifiques à ses métiers pour mieux quantifier et réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3).

8 % de réduction
des émissions de gaz à effet
de serre entre 2018 et 2021,
hors impact des acquisitions

Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe (voir les actions décrites en 3.2 : Agir pour le climat page 210) : électrification progressive de la flotte de véhicules légers, formations à l'écoconduite, 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), 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).

25 % de l'électricité
consommée en 2021
d'origine renouvelable

Des actions de réduction des émissions sont également déployées dans les offres et solutions des entités du Groupe pour leurs différents métiers. Par exemple, 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 d'exploitation proposée par VINCI Energies. Grâce notamment à des logiciels d'écoconception 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 et des infrastructures aux événements climatiques extrêmes et développer un savoir technique pour renforcer les structures sont 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 Resalliance 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 (voir les actions décrites en 3.3 : Optimiser les ressources grâce à l'Économie circulaire page 221)

Le déploiement de plateformes 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.

15 % de granulats
recyclés dans la production totale
de VINCI Construction en 2021

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 VINCI Construction et VINCI Energies, des actions favorisant le réemploi des matériaux et équipements sur chantier sont également mises en œuvre, en complément des actions de tri et valorisation des déchets.

• **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 les risques au niveau des projets et mettent ainsi en œuvre un ensemble de mesures et d'actions de maîtrise de ces risques identifiés (voir les actions décrites en 3.4 : Préserver les milieux naturels page 226).

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 donc 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 éviter la pollution des cours d'eau ou des milieux sensibles voisins. Sur les autoroutes de VINCI en France, 90 % 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 mis en œuvre des systèmes d'assainissement innovants 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.).

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 nuisances sonores de 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 plateforme. 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 2018 et 2021, une réduction d'un peu plus de 80 % des consommations en litres de produits phytosanitaires a été observée pour l'ensemble des activités de concessions. Dans son engagement à act4nature international, VINCI s'engage à ne plus utiliser de produits phytosanitaires à l'horizon 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires).

37 aéroports utilisant « zéro
produit phytosanitaire » en 2021

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.

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.

100 % des contrats-cadres de la coordination Achats comportent un ou plusieurs critères environnementaux en 2021

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 guide est disponible pour tous les collaborateurs depuis fin octobre. Au 31 décembre 2021, 2 400 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation « Achats responsables » plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe a été développée en 2021 et suivie par 120 collaborateurs. Trente formateurs dédiés poursuivront son déploiement au sein des pôles. VINCI Autoroutes, de son côté, 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, par exemple, 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.

Le Groupe a entrepris une réflexion globale au sujet des grandes filières et famille d'achats. Les divisions Eurovia France et VINCI Construction France ont établi une liste de leurs familles d'achats prioritaires intégrant notamment les familles à risques social et environnemental et les ont classées dans une cartographie spécifique à chaque entité. Des discussions avec certains fournisseurs stratégiques (famille d'achats carburants, bétons) ont été entamées dans la perspective de répondre aux enjeux de réduction des émissions scope 3. En 2021, le Groupe a poursuivi sa démarche d'évaluation des fournisseurs de béton selon des critères environnementaux (notamment les seuils d'émissions de GES), afin d'augmenter l'approvisionnement en béton bas carbone. En ce qui concerne l'approvisionnement des bois de structure et de façade constitutifs des ouvrages, les entreprises de VINCI spécialisées dans la construction bois emploient en très grande majorité (plus de 80 % des approvisionnements) du bois issu de forêts gérées durablement et certifiées PEFC ou FSC. En 2021, VINCI a été évalué dans le cadre du CDP Forests pour la deuxième année et a obtenu la note C, qui correspond au niveau « Awareness », soulignant ainsi les efforts du Groupe dans ce domaine.

4.4.4 Les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

VINCI 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 plateforme 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.

4.4.5 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 consacrés 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, inspirés des standards de la Global Reporting Initiative (référentiel d'indicateurs qui permet d'évaluer les politiques de développement durable des entreprises, voir tableau de correspondance page 375) ainsi que des recommandations de la Task Force on *Climate-related Financial Disclosures* (voir le tableau de correspondance, page 377) et du *Sustainability Accounting Standards Board*, (voir le tableau de correspondance, page 378). 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 couvert par le reporting environnemental

4.5 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe

Au-delà des dispositifs propres à chaque domaine, la direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe. Cette direction, rattachée à la direction Générale du Groupe, est chargée du mécanisme d'alerte du Groupe (voir paragraphe 2.4 : L'éthique des affaires, page 201).

• Une plateforme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plateforme 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 à 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 saisit son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou un référent au sein de son entité d'appartenance. Il peut choisir de recourir au dispositif d'alerte propre à son entité, de s'adresser directement au référent éthique du Groupe ou de recourir à la plateforme 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 de rétorsion 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 et y effectuer des alertes.

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 le tableau de correspondance, page 375.

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) ;
- d'un guide recensant les six méthodes proposées pour estimer les données des derniers mois de l'année 2021, dans le cadre du passage en *fast close*.

Tous ces guides sont consultables sur le site intranet du Groupe.

Depuis 2010 et jusqu'à l'exercice 2020, la période de référence du reporting environnemental pour l'année N était du 1^{er} octobre N-1 au 30 septembre N. À compter du 1^{er} janvier 2021, par souci de cohérence avec les périmètres du reporting social et financier, il a été décidé que la période de référence pour le reporting environnemental sera du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N. Certaines entités ont estimé une partie des données environnementales, sur un, deux ou trois mois de la fin de l'année 2021. Pour ce faire, six méthodes possibles d'estimation des données ont été établies par la direction de l'Environnement de VINCI et synthétisées dans un guide servant de base de réflexion pour les entités, qui s'approprient ces méthodes d'estimation et les adaptent le cas échéant.

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 ;
 - Deux sociétés de moins de 50 collaborateurs, acquises en 2021, ont remonté une liasse incomplète pour un domaine : les heures travaillées. Elles représentent 0,02 % des effectifs totaux du Groupe.
 - le reporting environnemental, en 2021, couvre 99 % du chiffre d'affaires du Groupe.
- Les entités non incluses dans le reporting environnemental 2021 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 57 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Railways, VINCI Stadium, VINCI Energies, VINCI Construction UK, VINCI Construction Grands Projets, VINCI Construction Terrassement, Dodin Campenon Bernard, VINCI Construction Europe Centrale, VINCI Construction Dom-Tom, et VINCI Immobilier). Le reporting des déchets valorisés couvre 39 % des activités du Groupe (VINCI Autoroutes, VINCI Airports, VINCI Highways, VINCI Railways, VINCI Stadium VINCI Energies France, VINCI Energies Europe West, VINCI Energies Europe East et VINCI Construction Europe Centrale). Le reporting concernant l'eau achetée couvre 98 % des activités du Groupe, l'entité HEB (VINCI Construction Asie-Océanie) ayant été exclue de ce périmètre. Le reporting concernant la consommation d'eau forée couvre les activités de concessions de VINCI, soit 14 % des activités du Groupe. VINCI poursuit ses efforts pour élargir et fiabiliser le reporting de ces indicateurs sur l'ensemble des activités du Groupe pour lesquelles ils sont pertinents.

Sur les périmètres susvisés, depuis l'exercice 2011, les règles de consolidation utilisées sont les mêmes que les règles de consolidation financière, sauf exceptions : les données environnementales des sociétés Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et Freyssinet SA (Espagne) sont consolidées à hauteur de la participation de VINCI.

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 environnemental (acquisitions en année N-1) au titre de l'exercice 2021 :

- VINCI Energies Europe East : Actemium Energies Projects (ex-Converse Energy Projects, Allemagne) ;
- VINCI Immobilier : Urvat (France).

L'acquisition des activités énergie d'ACS (Cobra IS) sera intégrée au périmètre du reporting social et environnemental à partir de l'exercice 2022.

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

5.4.1 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.

Les données des sous-traitants sont incluses dans le reporting environnemental lorsqu'elles relèvent de la responsabilité directe de VINCI (services ou ressources fournis par VINCI). Dans le cas où les entreprises de VINCI agissent en tant que sous-traitantes, comme cela peut être le cas pour 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). Chez VINCI Immobilier, près de 98 % du volume des déchets est estimé. Dans les bureaux et agences, l'estimation se fait à partir des données réelles existantes et concerne environ 75 % des bâtiments. Dans le cas des résidences gérées, où l'on utilise un ratio de déchets générés par habitant, la part d'estimation est de 100 %.

Le document d'enregistrement universel fait état des données connues par le Groupe à la date de fin d'exercice. Ces données pourraient toutefois faire l'objet de corrections au cours de l'année suivante si une anomalie significative était avérée et sous réserve d'une justification détaillée. Il est à noter que les données publiées dans le document d'enregistrement universel 2020 n'ont fait l'objet d'aucune correction au cours de l'exercice 2021.

5.4.2 Émissions de gaz à effet de serre et trajectoire carbone

• Émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2

Les consommations totales d'énergie sont exprimées en mégawattheures PCS (MWh PCS). Les facteurs de conversion retenus sont 10,66 kWh/l pour le diesel, 9,82 kWh/litre pour l'essence, 11,15 kWh/l pour les huiles usagées, 11 833 kWh/t pour le fioul lourd et 3 069 kWh/t pour le charbon (lignite). Source : Association technique énergie environnement (<https://atee.fr/document/calcul-ete-de-conversion-des-unites-energetiques>).

Pour les émissions de gaz à effet de serre, les facteurs d'émissions utilisés sont issus de la Base Carbone® de l'ADEME de 2016 pour le calcul des émissions scope 1, et de l'Agence internationale de l'énergie (IEA) de 2018 pour le calcul des émissions scope 2.

En 2021, 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).

• Trajectoire carbone

Concernant l'engagement de réduction des émissions directes de gaz à effet de serre, une « trajectoire initiale » sert de référence pour mesurer la performance du Groupe entre 2018 et 2030. Chaque pôle dispose de sa propre trajectoire initiale de réduction des émissions à horizon 2030, qui dépend de ses engagements et du rythme de décarbonation des actions planifiées. Chaque année, la « trajectoire réalisée » est calculée, ce qui signifie que le pourcentage des émissions actuelles restant à réduire d'ici à 2030 est recalculé sur la base de deux données (obtenues à partir des données de consommations d'énergie du reporting environnemental) : les émissions directes de gaz à effet de serre réelles de l'année écoulée, et les émissions réelles des variations de périmètre (acquisitions et cessions intégrées au périmètre) de l'année écoulée.

Cette « trajectoire réalisée » est calculée au niveau de chaque pôle, en appliquant le pourcentage d'émissions restant à réduire du pôle aux émissions cumulées des variations de périmètre de l'année écoulée (somme des émissions des acquisitions, soustraite de la somme des émissions des cessions du pôle). Par exemple, une acquisition de l'année N est intégrée au reporting environnemental lors de l'année N+1. La trajectoire d'émissions de cette acquisition à horizon 2030 est calculée en appliquant le pourcentage d'émissions restant à réduire du pôle acquéreur aux émissions de cette acquisition en année N+1. L'acquisition est ainsi embarquée sur la même trajectoire que le pôle acquéreur.

Les trajectoires réelles de chaque pôle sont ensuite consolidées pour définir la trajectoire réalisée par le Groupe. Le niveau d'avancement par rapport à l'objectif du Groupe est établi chaque année par comparaison entre la trajectoire initiale et la trajectoire réalisée.

• Émissions de gaz à effet de serre scope 3

Pour la quantification des émissions scope 3 de 2020, 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 reconnues comme pertinentes à l'échelle du Groupe (exclusion des quatre catégories aval suivantes : *downstream transportation and distribution, processing of sold products, downstream 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 : 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'activité 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 radars. La zone d'influence des péages est supposée être de 0,1 km, et le réseau être entièrement interurbain.

Les travaux de quantification 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. En ce qui concerne les activités de VINCI Highways, le calcul des émissions a été volontairement limité aux entités consolidées et exerçant une activité de concessionnaire.

Dès que cela était possible, les entités du Groupe ont utilisé des 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 obtenir un ordre de grandeur. Par exemple, l'entreprise VINCI Energies a défini des ratios en $\text{kg eq CO}_2\text{e}$ pour l'ensemble de ses familles d'achats, en s'appuyant sur les résultats des 9 157 fiches de déclaration environnementale et sanitaire (FDES) et Profils environnementaux produits (PEP), 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 dans 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 FDES ou PEP, données fournisseur, ou délivrées par une association ou un syndicat sectoriel, etc.), le plus fiable (calculé ou audité par un expert et/ou issu d'un référentiel sectoriel ou institutionnel), et le plus récent (les FE étant régulièrement mis à jour). Lorsque ces données spécifiques ne sont pas disponibles, on trouve des FE par défaut dans la base de données construite par VINCI, qui comporte des FE « moyens », issus notamment des principales bases de données reconnues. En dernier lieu, lorsque le FE recherché n'est pas disponible dans cette base VINCI, des FE spécifiques sont recherchés dans la documentation, en priorité dans la Base Carbone® de l'Ademe et Ecoinvent.

Le scope 3 des différentes entités du Groupe peut comporter des doubles comptes, liés aux prestations achetées ou sous-traitées entre entités du Groupe. Ces émissions ont été calculées et déduites du total Groupe, au moment de la consolidation, selon la méthodologie suivante : un ratio d'émissions scopes 1, 2 et 3 par million d'euros de chiffre d'affaires a été calculé pour chaque pôle pour l'année 2019, à partir des données du reporting environnemental (scope 1 et 2) et du calcul du scope 3 réalisé pour l'année 2019. Pour chaque pôle, les émissions correspondant aux achats effectués auprès d'entités de VINCI ont été calculées en appliquant le ratio du pôle « vendeur » aux montants achetés à ce pôle.

5.4.3 Indicateurs taxonomie européenne

La première évaluation du montant des activités éligibles à la taxonomie européenne a été menée sur la base d'une analyse détaillée des activités du Groupe au 30 septembre 2021, à partir des processus, des systèmes d'information existants et d'hypothèses formulées avec le management. Les pourcentages d'éligibilité calculés au 30 septembre 2021 ont été appliqués au chiffre d'affaires et aux Capex (dépenses d'investissement) du Groupe au 31 décembre 2021, sauf VINCI Autoroutes et VINCI Immobilier qui ont recalculé des taux d'éligibilité au 31 décembre 2021.

• Chiffre d'affaires

La clé d'entrée de l'analyse réalisée sur les activités de VINCI Energies et de VINCI Construction est la segmentation marketing de chaque pôle, couplée à la nomenclature des procédés et expertises du pôle. Les principales hypothèses ont été fiabilisées grâce à des tests de détail sur des échantillons de projets.

Le chiffre d'affaires éligible de VINCI Concessions comprend le chiffre d'affaires de VINCI Railways et celui des sociétés Caraiibus, Turas et Cofiroute USA.

Le chiffre d'affaires éligible de VINCI Autoroutes est une estimation de la part des recettes de péages issues de véhicules zéro émission. Cette estimation est obtenue en appliquant aux recettes de péages des véhicules légers au 31 décembre 2021 le pourcentage de véhicules 100 % électriques circulant au niveau national (moyenne de 1 % en 2020 et 2021) et un coefficient d'abattement de 0,5 (coefficient qui évoluera en fonction du marché des véhicules électriques et du niveau d'équipement des infrastructures). Sources : données Avere-France (www.aver-france.org) et Insee (www.insee.fr).

• **Capex**

Conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué, la part des Capex du Groupe éligible au sens de la taxonomie est calculée en réalisant le ratio des agrégats financiers suivants :

- au dénominateur : la somme du flux d'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles au bilan et des augmentations de la valeur brute du droit d'utilisation des actifs en location longue durée comptabilisés sous IFRS 16 (voir Comptes consolidés, pages 303, 308 et 310).
- au numérateur : la somme des Capex identifiés au dénominateur étant liés à des activités éligibles avec la taxonomie (application du taux d'éligibilité du chiffre d'affaires aux Capex par chantiers, business units ou divisions) ; ou permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

• **Opex**

La valeur des Opex (dépenses d'exploitation) au dénominateur a été calculée conformément à la définition de l'annexe à l'article 8 de l'acte délégué. Le total des frais de recherche et développement non capitalisés, des frais de rénovation des bâtiments, des contrats de location à court terme et des frais de maintenance et de réparation des actifs du Groupe, représentait moins de 10 % du total des Opex du Groupe au 31 décembre 2021, ce qui n'a pas été jugé représentatif de son modèle d'affaires.

5.4.4 Autres indicateurs

• **Consommations 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 concessions, fait désormais l'objet d'un reporting consolidé. VINCI poursuit ses efforts pour élargir le périmètre du reporting et le fiabiliser. L'usage de produits phytosanitaires concerne le périmètre de VINCI Autoroutes et VINCI Concessions.

• **Projets labellisés**

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.

• **Maladies professionnelles**

Les maladies professionnelles sont définies comme les maladies contractées suite à une exposition prolongée à un risque professionnel (bruit, produit toxique, posture, etc.) et reconnues comme telles par la réglementation en vigueur, lorsqu'une telle réglementation existe. La comptabilisation des jours d'absence pour maladie professionnelle prend en compte les jours perdus pour les maladies déclarées comme professionnelles et reconnues comme telles, lorsqu'une telle réglementation existe. Le Groupe maintient ses efforts de sensibilisation des filiales pour harmoniser les pratiques.

5.5 Consolidation et contrôle interne

Les données sociales sont collectées auprès de chaque entité opérationnelle grâce à une liasse spécifique du système de remontée des données Vision III, incluant des contrôles automatiques. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Ensuite, la consolidation de ces données est réalisée en deux phases :

- première phase, les paliers (directions des pôles) : chaque palier consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Les données consolidées et contrôlées au niveau du palier sont ensuite mises à la disposition de la direction des Ressources humaines (DRH) du Groupe ;
- deuxième phase : la DRH du Groupe consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à la cohérence de celles-ci.

Les données environnementales sont collectées, contrôlées, consolidées et validées au niveau de chaque pôle ou sous-pôle du Groupe par les responsables environnement, qui disposent de leurs propres outils informatiques de collecte. Elles sont ensuite consolidées en central via le système de consolidation Vision III. Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués au niveau du Groupe par la direction de l'Environnement. Des comparaisons avec les résultats des années précédentes sont effectuées. Les variations jugées significatives font l'objet d'une analyse et d'un traitement approfondi.

5.6 Contrôles externes

Soucieux de fournir une information fiable, VINCI a demandé entre 2002 et 2013 un avis à ses commissaires aux comptes sur la remontée des informations sociales et environnementales. Depuis l'exercice 2014, un commissaire aux comptes a été nommé organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exhaustivité et la sincérité des informations sociales, sociétales et environnementales publiées dans la partie Informations sociales, sociétales et environnementales, et, depuis l'exercice 2018, de vérifier la déclaration de performance extra-financière (DPEF). La nature des travaux réalisés et les conclusions afférentes sont présentées pages 268-271.

Prise de commande :

- Dans les métiers de VINCI Energies et de VINCI Construction, une prise de commande est reconnue dès lors que le contrat est non seulement signé mais aussi entré en vigueur (par exemple, après obtention de l'ordre de service ou levée de l'ensemble des conditions suspensives) et que le financement du projet est mis en place. Le montant enregistré en prise de commande correspond au chiffre d'affaires contractualisé.
- Chez VINCI Immobilier : une prise de commande correspond à la valeur des biens immobiliers vendus en l'état futur d'achèvement ou vendus après achèvement conformément à un acte définitif notarié ou au chiffre d'affaires des contrats de promotion immobilière dont l'ordre de service a été donné par le maître d'ouvrage.

Pour les opérations immobilières réalisées en copromotion :

- si VINCI Immobilier détient le contrôle exclusif de la société support du programme, celle-ci est comptabilisée par intégration globale. Dans ce cas, 100 % de la valeur du contrat est incluse dans le montant de la prise de commande ;
- si la société support du programme est cocontrôlée, elle est consolidée par mise en équivalence sans prise en compte du montant de la prise de commande de la société cocontrôlée.

RO - Résultat opérationnel : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel est obtenu en ajoutant au résultat opérationnel courant (ROC) les charges et produits non courants (voir ci-dessous).

ROPA - Résultat opérationnel sur activité (Ebit) : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel sur activité correspond à la mesure de la performance opérationnelle des filiales du Groupe consolidées selon la méthode de l'intégration globale. Il exclut les charges associées aux paiements en actions (IFRS 2), les autres éléments opérationnels courants (incluant la quote-part du résultat des sociétés mises en équivalence) ainsi que les éléments opérationnels non courants.

ROC - Résultat opérationnel courant : cet indicateur est présenté en lecture directe dans le compte de résultat.

Le résultat opérationnel courant est destiné à présenter la performance opérationnelle du Groupe hors incidence des opérations et événements non courants de la période. Il est obtenu en ajoutant au résultat opérationnel sur activité (ROPA) les charges IFRS 2 associées aux paiements en actions (plans d'épargne Groupe, actions de performance), la quote-part du Groupe dans les résultats des filiales consolidées par mise en équivalence et les autres produits et charges opérationnels courants, ceux-ci incluant notamment les produits et charges courants relatifs aux sociétés mises en équivalence ou aux sociétés non consolidées (produits financiers sur les prêts et avances actionnaires accordés par le Groupe à certaines de ses filiales, dividendes reçus des sociétés non consolidées notamment).

Taux d'Ebitda/chiffre d'affaires, ou de ROPA/chiffre d'affaires, ou de ROC/chiffre d'affaires : ratio rapportant l'Ebitda, le ROPA ou le ROC au chiffre d'affaires hors chiffre d'affaires travaux des filiales concessionnaires confiés à des entreprises extérieures au Groupe.

Trafic autoroutier chez VINCI Autoroutes : il représente le nombre de kilomètres parcourus sur le réseau autoroutier géré par VINCI Autoroutes sur une période définie, par les véhicules légers (VL) et les poids lourds (PL).

Trafic passagers (PAX) chez VINCI Airports : il représente le nombre de passagers ayant effectué un vol commercial à partir d'une ou vers une plate-forme aéroportuaire de VINCI Airports sur une période définie, indicateur pertinent pour estimer les revenus d'un aéroport, tant aéronautiques que non-aéronautiques.



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 28 février 2022 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de titres financiers ou de l'admission de titres financiers à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note d'opération et, le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble alors formé est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) 2017/1129.



Crédits photo : Aerophoto America ; Jonathan Alexandre ; Geoff Ashcroft ; Jean-François Badias ; P Banczerowski/CAPA Pictures ; Luc Benevello ; Patrick Berlan ; Thomas Blanc ; Yann Bouvier ; Xavier Boymond ; Yoann Bugnet ; Philippe Castaño ; Céline Clanet ; Cyril Crespeau ; Antoine Doyen/CAPA Pictures ; Cyrille Dupont/The Pulses ; Matthieu Engelen ; Jesus Fung Yan ; Patrick Gaillardin/Hanslucas ; Getty Images ; Groupement ETPO-NGE GC ; Corentin Guilbert ; Guilhem Canal Photographe ; Jean-Daniel Guillou ; Axel Heise ; Cédric Helsly ; Olemedia/iStock ; Justin Lambert ; Pascal Le Doaré ; Céline Levain ; Thierry Lewenberg-Sturm ; David Marmier ; Antoine Monié ; Alain Montaufier ; Juan Moreno Espinel ; Salem Mostefaoui ; Jean-Philippe Moulet ; MTW ; Florian Pépelin ; Dušan Radević ; Will Recarey ; DEGES-Michael-Ritter ; Diogo Santos ; Raphaël Soret ; Stade de France® – Macary, Zublena, Regembal et Costantini – Architectes, ADAGP – Paris 2021-2022 – Photographe ; Nicolas Moulard ; Berten Steenwegen ; Alexis Toureau ; Jean-Luc Viart/Studio Viart ; Francis Vigouroux ; WOW Porto ; J. Zamith ; F. Zvardon ; photothèques VINCI et filiales, DR. Quelques photos présentes dans ce document ont été réalisées avant la crise sanitaire, ce qui explique l'absence de port du masque ou de mesures de distanciation.

Conception et réalisation : **WAT** - wearetogether.fr — 2110_2550 — **Impression :** Arteprint. Ce document est imprimé avec des encres végétales sur papiers issus de sources responsables.



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

 VINCI.Group

 VINCI

 @VINCI_fr