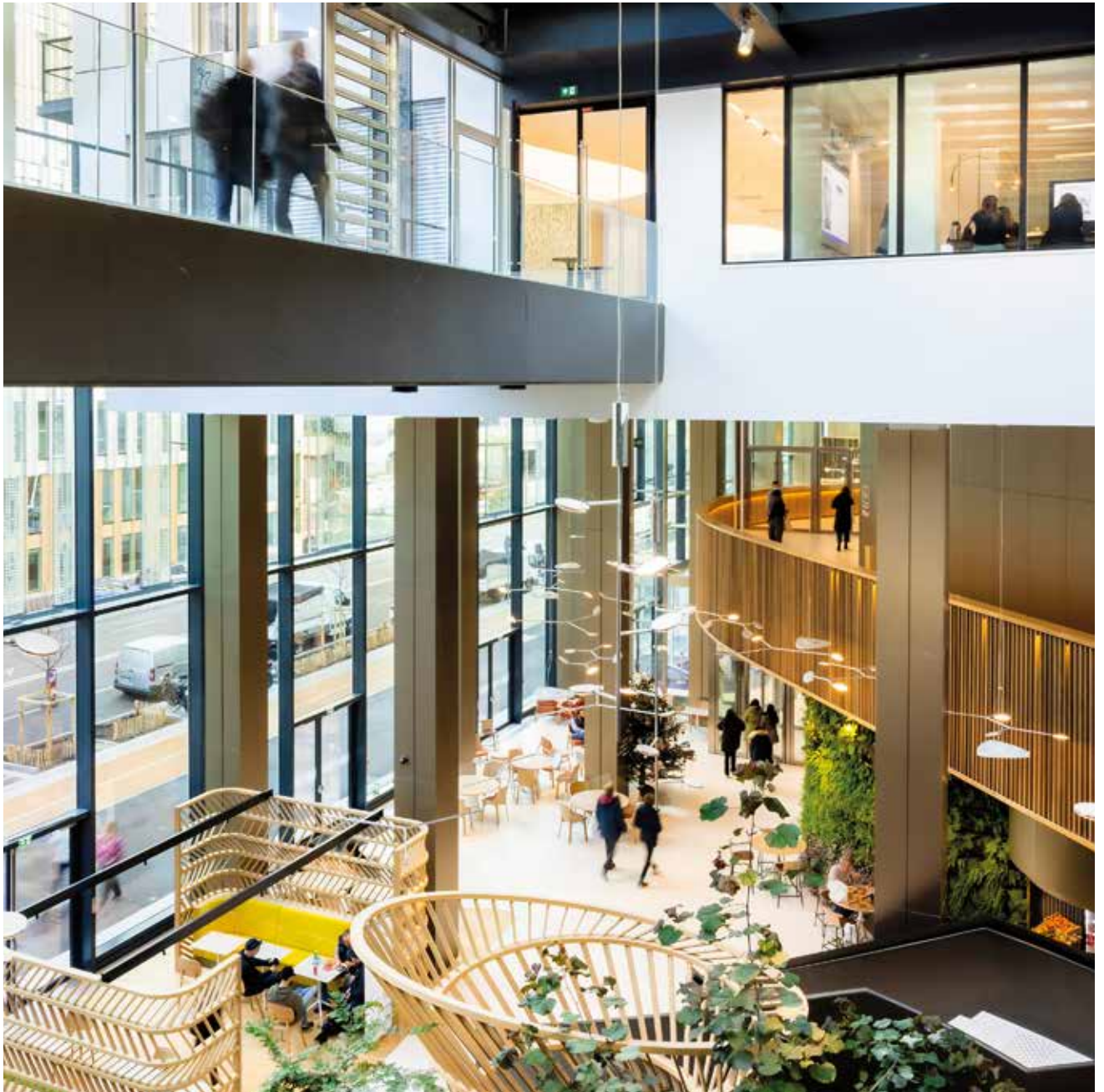


Œuvrer pour un monde durable.



DÉVELOPPEMENT DURABLE

EXTRAIT DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021



Approfondir la démarche de performance globale du Groupe

Dans la culture et les pratiques de VINCI, la dimension environnementale, sociale et sociétale est indissociable de la performance technique et économique de ses projets et de ses entreprises. Le Groupe s'efforce d'approfondir cette démarche responsable dans ses réponses à l'urgence environnementale et sa contribution à une société inclusive et au vivre-ensemble.





MANIFESTE VINCI ET ENGAGEMENTS

— En tant qu'acteur mondial et leader de son secteur, VINCI a un devoir d'exemplarité et de contribution au bien commun. Parce que ses réalisations sont d'utilité publique, VINCI place l'écoute et le dialogue avec ses parties prenantes au cœur de l'exercice de ses métiers. En réponse aux grands enjeux du monde contemporain, son ambition est de faire œuvre utile en contribuant activement à la transition écologique, au vivre-ensemble et à l'inclusion sociale dans les villes et les territoires. Sa culture d'entreprise humaniste inspire également l'attention qu'il porte à ses collaborateurs.

— Cette vision est synthétisée par le Manifeste VINCI, qui exprime les valeurs partagées par tous les collaborateurs et formalise les engagements de performance globale du Groupe, vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes. Édité en une trentaine de langues, le Manifeste est un vecteur transverse de cohésion entre les différentes activités de VINCI, et vise à aligner les actions de ses entités opérationnelles et de leurs équipes dans tous ses pays d'opération.

MISE EN ŒUVRE DÉCENTRALISÉE

— Le Groupe a développé une organisation décentralisée, via un maillage de filiales fonctionnant de manière autonome. Cette organisation repose sur une forte responsabilisation des managers et de leurs équipes, les mieux à même d'identifier les enjeux et problématiques locales, ainsi que les solutions les plus adaptées pour y répondre. En phase avec cette organisation, chaque entité a la responsabilité, à l'intérieur du cadre commun fixé par le Groupe, d'établir ses référentiels et ses objectifs en matière de performance globale, en fonction de ses activités et enjeux propres.

UNE GOUVERNANCE SPÉCIFIQUE

— Les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et éthiques sont portés 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 (*lire page 139*).

Tendances et enjeux impactant les métiers de VINCI

GRANDES TENDANCES	ANALYSE ET ENJEUX
URGENCE ENVIRONNEMENTALE	Le changement climatique risque, selon les scénarios internationaux de référence, d'affecter profondément les modes de vie actuels. Les tensions s'accroissent également sur les ressources et milieux naturels, parfois au-delà de leur capacité de régénération ou d'adaptation.
ATTENTES SOCIALES ET SOCIÉTALES	Face aux inégalités et aux crises, les actions pour protéger les employés, favoriser l'inclusion et l'insertion du plus grand nombre, faire progresser les droits humains dans les chaînes de valeur et maintenir la cohésion sociale des territoires sont indispensables.
URBANISATION	En 2030, 60% de la population mondiale sera urbaine et principalement concentrée dans les pays en développement. Les citoyens s'impliquent de plus en plus dans les projets d'aménagement.
MOBILITÉ	Face à l'urbanisation croissante, aux évolutions démographiques et sociales et à l'urgence climatique, une mobilité durable est à construire, répondant aux nouveaux besoins émergents et aux usages divers.
DIGITALISATION	Au travers de l'exploitation des données, du développement de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies, de nouvelles solutions apparaissent pour les projets du Groupe dans le respect de la protection des données personnelles.



INTÉGRATION DES ENJEUX DE PERFORMANCE GLOBALE

— VINCI veille à suivre et analyser les grandes tendances susceptibles d'impacter ses activités à court, moyen ou long terme. Les principaux enjeux sont l'urgence environnementale, les attentes sociales et sociétales, l'urbanisation, la mobilité ainsi que la transformation digitale. Ces tendances peuvent être porteuses de risques mais également d'opportunités. Les instances dirigeantes et les pôles de métiers veillent à intégrer ces enjeux dans les politiques qu'ils mettent en œuvre.

— Les enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et éthiques sont traités succinctement dans les pages suivantes. Les politiques et plans d'action mis en œuvre dans chaque domaine sont détaillés dans la déclaration de performance extra-financière (*lire pages 172-233*) et le plan de vigilance (*lire pages 233-258*).

La politique sociale et sociétale est animée par la direction des Ressources humaines et, au sein de celle-ci, par la direction de la Responsabilité sociétale; la politique environnementale, par la direction de l'Environnement; la politique éthique, par la direction Éthique et vigilance. Les comités Droits humains, Environnement et Éthique et vigilance réunissent régulièrement les représentants des pôles de métiers afin d'identifier les enjeux majeurs et mettre en place les démarches de vigilance pour prévenir les risques sur les personnes et l'environnement, et favoriser la diffusion des dispositifs et des bonnes pratiques.



Mettre en œuvre l'ambition environnementale du Groupe

Euvrer pour un monde durable en accélérant la transformation du cadre de vie, des infrastructures et de la mobilité.

— Conscient des responsabilités que lui confèrent ses métiers, mais aussi de sa capacité à contribuer positivement à la transition écologique, VINCI a renouvelé en 2020 son ambition environnementale à l'horizon 2030, avec un double objectif : réduire significativement les impacts directs de ses activités, et contribuer à l'amélioration de l'empreinte de ses clients, usagers, fournisseurs et partenaires grâce au développement de solutions partagées. Cette ambition se décline selon trois axes correspondant aux principaux enjeux des activités du Groupe : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels.

— En 2021, le Groupe a estimé pour la première fois la part de son activité éligible à la taxonomie européenne (règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020). En première approche, il ressort que 36% du chiffre d'affaires et 32% des dépenses d'investissement (CapEx) de VINCI sont éligibles à cette taxonomie au titre de ses deux premiers objectifs (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique).



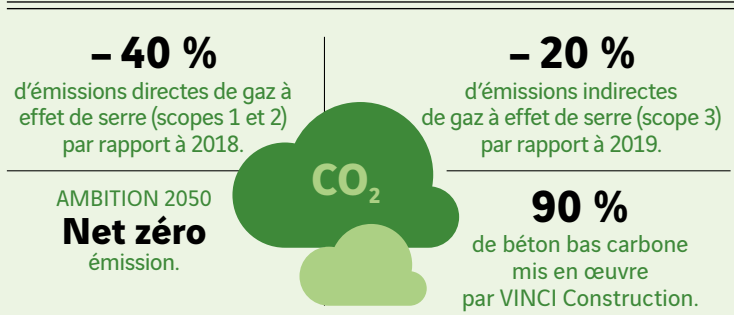
AGIR POUR LE CLIMAT

— VINCI s'inscrit dans une trajectoire de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre compatible avec l'Accord de Paris, dont l'objectif est de contenir le réchauffement climatique bien en dessous de + 2°C d'ici à la fin du siècle. Le Groupe vise ainsi une réduction de ses émissions directes (scopes 1 et 2) de 40% à l'horizon 2030 (sur son périmètre historique, par rapport à 2018). Renforçant son ambition environnementale, VINCI s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions

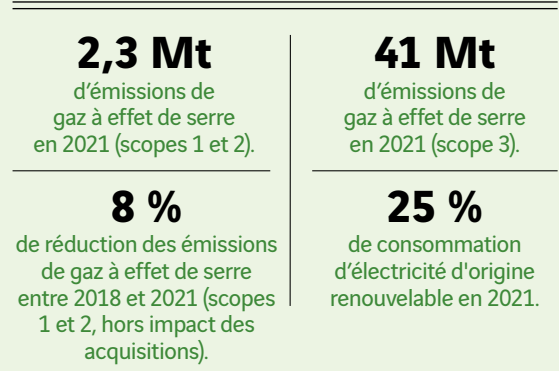
LES ENGAGEMENTS DE VINCI

- 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 amont et aval) de 20% d'ici 2030 par rapport à 2019, en agissant sur l'ensemble de la chaîne de valeur des métiers du Groupe.
- Adapter ses ouvrages et activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique.

CLIMAT AMBITION 2030



CLIMAT PERFORMANCE 2021





indirectes (scope 3 amont et aval) de 20% d'ici 2030 par rapport à 2019. Cet engagement a été validé par la Science Based Targets initiative (SBTi) et se traduit par un alignement de la trajectoire du Groupe sur un niveau d'ambition «well below 2°C», tout en garantissant son cadre méthodologique.

— Le Groupe poursuit ses efforts de prospective et de recherche-développement afin d'être en mesure d'adopter une trajectoire compatible avec la neutralité carbone en 2050, en visant zéro émission nette de gaz à effet de serre à cette échéance. En réponse à l'enjeu d'adaptation aux conséquences du changement climatique, un groupe de travail créé au sein de la plateforme d'innovation Leonard et réunissant tous les savoir-faire de VINCI a poursuivi ses travaux sur le thème de la résilience, afin que cette dimension soit intégrée de manière croissante dans les ouvrages et projets mis en œuvre.



OPTIMISER LES RESSOURCES GRÂCE À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

— Dans un contexte 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. Le Groupe atteindra cet objectif en améliorant ses processus de conception et de production, en réduisant l'extraction de matières premières vierges, en privilégiant les techniques et comportements efficaces, ainsi qu'en favorisant le réemploi et la réutilisation.

— Agir sur l'approvisionnement, en adoptant une approche de filières, va de pair avec l'amélioration de la gestion des déchets – les secteurs d'activité du Groupe figurant parmi les premiers générateurs dans ce domaine. VINCI progressera également en développant des solutions performantes concernant la production de matériaux recyclés, associés en particulier aux activités routières, ainsi que la valorisation de ses déchets et de ceux produits par ses usagers.



LES ENGAGEMENTS DE VINCI

- 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.

PRÉSERVER LES MILIEUX NATURELS



LES ENGAGEMENTS DE VINCI

- 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.

— L'ambition de VINCI est de réduire ses impacts sur les milieux naturels tout en adaptant ses métiers aux enjeux écologiques de long terme. Le Groupe accélère, dans ce but, la diffusion transversale de ses expertises en ingénierie écologique, afin d'améliorer la meilleure prise en compte de la biodiversité et des milieux naturels dans l'ensemble de ses activités, pour des projets de toutes dimensions. Concernant la protection de la ressource en eau, VINCI adapte ses réalisations aux enjeux locaux et favorise les solutions innovantes en matière de procédés de traitement de l'eau et d'infrastructures hydrauliques. Le renforcement des dispositifs de gouvernance, de partage des bonnes pratiques et de partenariat avec les institutions et associations naturalistes nourrit la démarche de progrès du Groupe. Ses entreprises développent également des offres complètes d'aménagement écologique, ainsi que des variantes plus favorables aux milieux naturels dans le cadre des projets réalisés pour leurs clients.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE AMBITION 2030

Doubler

la part de matériaux recyclés produits par Eurovia.

Plus de **50 %** du chiffre d'affaires de VINCI Immobilier réalisés dans des opérations de recyclage urbain.

0

DÉCHET en décharge pour l'ensemble des concessions.

Plus de **80 %** du bois utilisé par les filiales spécialisées en construction bois certifiés selon des standards de gestion durable des forêts (PEFC ou FSC).

ÉCONOMIE CIRCULAIRE PERFORMANCE 2021

14 Mt

(15 %) de granulats recyclés dans la production totale annuelle d'Eurovia.

17

sites «zéro déchet en décharge» pour VINCI Concessions.



42 %

d'agrégats d'enrobés de VINCI Autoroutes recyclés sur ses propres chantiers.



– Depuis 2020, VINCI est engagé dans la démarche act4nature international, confirmant ainsi ses engagements en matière de préservation de la biodiversité.

DÉVELOPPER LES OFFRES ET SOLUTIONS À VALEUR ENVIRONNEMENTALE

– Les entreprises du Groupe se mobilisent pour développer des solutions qui aident leurs clients à réduire leur propre empreinte. Parmi elles : le programme Autoroute Bas Carbone déployé par VINCI Autoroutes avec ses partenaires des territoires pour accélérer la décarbonation des mobilités ; la démarche Granulat+ d’Eurovia France, qui vise à augmenter la proportion de matériaux issus du recyclage ; l’engagement de VINCI Construction d’utiliser sur ses chantiers des bétons bas carbone, conformes aux standards de sa gamme Exegy ; les solutions d’efficacité énergétique et de réduction d’émissions élaborées par VINCI Energies en collaboration avec ses clients ; le système de modulation des redevances aéroportuaires en fonction de l’empreinte carbone des avions mis en place par VINCI Airports. Dans le cadre de sa nouvelle ambition environnementale, VINCI accélère ainsi le développement d’offres et d’initiatives alliant valeur économique et environnementale, en orientant prioritairement vers cet objectif les travaux de ses structures d’innovation – en particulier ceux de la plateforme Leonard (voir page 17).
 – VINCI contribue également au développement et à la diffusion des connaissances scientifiques associées



à la transition écologique de ses métiers via le lab recherche environnement VINCI-ParisTech, qui favorise les interactions entre travaux de recherche et applications opérationnelles.

MOBILISATION DES SALARIÉS ET SENSIBILISATION DES CLIENTS

– Le déploiement opérationnel de l’ambition environnementale du Groupe est monté en puissance en 2021, notamment grâce au Prix de l’Environnement. La première édition de ce grand concours, destiné à détecter, valoriser et diffuser plus largement au sein du Groupe les initiatives environnementales des collaborateurs sur le terrain, a suscité une forte participation, avec 2548 initiatives déposées par des salariés, accompagnés par plus de 800 correspondants et experts et 57 000 votants, soit plus d’un quart des effectifs du Groupe.

Près de 200 initiatives ont été primées lors d’une première phase organisée par territoires et grandes régions du monde, puis 14 d’entre elles lors du palmarès final, le 5 novembre 2021.

– La mobilisation des salariés pour accélérer la transformation environnementale des métiers et des offres a été stimulée également par la deuxième édition de la Journée de l’environnement, organisée en septembre par toutes les entreprises de VINCI dans le monde, ainsi que par les programmes de formation déployés à l’échelle du Groupe et de ses entités.

– Les entreprises de VINCI développent également des actions de sensibilisation auprès de leurs clients, à l’exemple des campagnes menées chaque année par les sociétés concessionnaires pour inciter les voyageurs à trier leurs déchets sur les aires d’autoroute et dans les aéroports, et à adopter plus généralement des comportements écoresponsables.

AMBITION 2030 MILIEUX NATURELS

ENGAGEMENTS
act4nature
international

ZÉRO
artificialisation nette
pour VINCI Immobilier
en France.

Tendre vers

0
PERTE
nette de
biodiversité.

PERFORMANCE 2021 MILIEUX NATURELS



81 %

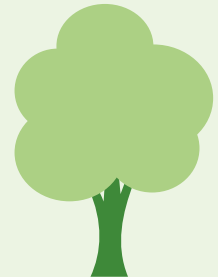
de réduction de la consommation de produits phytosanitaires entre 2018 et 2021 dans les activités de concessions.

37

aéroports de VINCI Airports sont « zéro phyto ».

5,2 Mds€

de chiffre d’affaires réalisés dans le cadre d’un label environnemental en 2021.





Favoriser une croissance inclusive

Promouvoir une croissance inclusive en étant un employeur responsable, partenaire du développement des territoires.

EMPLOYABILITÉ DURABLE ET ATTRACTIVITÉ

— VINCI s’engage à améliorer l’employabilité de ses collaborateurs en développant leurs compétences grâce à la formation et en favorisant la construction de parcours professionnels attractifs et durables qui contribuent, notamment par la mobilité, à leur épanouissement professionnel. Cette ambition se concrétise par un dispositif de formation solide et un environnement managérial qui favorise l’inclusion, l’autonomie et la responsabilité.

— En 2021, les salariés de VINCI ont bénéficié au total de 4,1 millions d’heures de formation. Une plateforme d’e-learning multilingue regroupe l’ensemble des contenus proposés par les entreprises du Groupe, encourageant ainsi les collaborateurs à être coacteurs de leur développement et de leur employabilité. De nombreuses actions de formation sont aussi lancées au niveau des pôles de métiers.

— Le déploiement de Skill Pulse, outil d’intelligence artificielle associé à des référentiels métiers, déjà expérimenté par VINCI Autoroutes et VINCI Construction, s’est poursuivi en 2021, notamment au sein de VINCI Airports; dans une logique d’employabilité durable, Skill Pulse permet aux collaborateurs de positionner leurs

compétences en adéquation avec les postes proposés, facilitant ainsi leur mobilité et leur évolution professionnelle.

— Dans tous leurs pays d’implantation, les entreprises du Groupe nouent des partenariats avec les filières d’apprentissage et d’enseignement en accompagnant la construction des projets professionnels des élèves et étudiants. À titre d’exemple, VINCI est partenaire en France, pour une durée de cinq ans, de la Fondation INSA (Institut national des sciences appliquées) et soutient dans ce cadre le modèle d’ingénieur humaniste proposé par ce réseau d’écoles.

PARTAGE ET REDISTRIBUTION

— VINCI mène depuis plus de 25 ans une politique ambitieuse d’actionnariat salarié, associant le plus largement possible ses collaborateurs à la réussite du Groupe et à ses résultats. Quels que soient ses revenus, chaque collaborateur peut se constituer une épargne de long terme et contribuer dans le même temps à la solidité du Groupe en renforçant la part de l’actionnariat salarié. Deux dispositifs sont proposés, l’un pour la France, l’autre pour l’international. Fin 2021, plus de 160 000 salariés et anciens salariés, en France et à l’international, détenaient collectivement près de 10 % du capital de VINCI, formant ainsi le premier groupe d’actionnaires.



— Parallèlement, d’autres avantages sociaux sont proposés, notamment en France, avec un plan d’épargne pour la retraite collectif (Perco) ainsi que des accords de participation et/ou d’intéressement qui couvraient 96,5 % des salariés à fin 2021.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

— En application des engagements de son Manifeste, VINCI s’attache à promouvoir l’égalité des chances et à prévenir toute forme de discrimination dans ses activités. Le réseau des animateurs Inclusion et diversité du Groupe, qui compte plus de 600 membres, veille à l’application concrète de cette politique. En 2021, VINCI a été récompensé par le trophée Or’Normes (catégorie « une société plus inclusive ») de l’Afnor pour ses initiatives dans ce domaine.

— L’engagement à promouvoir la mixité, en particulier dans le management, a été renforcé. Le taux de femmes managers atteignait 21,6 % en 2021 (24,4 % en France), soit une progression de six points en dix ans (15,8 % en 2011). L’index de l’égalité femmes-hommes, dont le déploiement a été étendu à l’international, permet aux entreprises de se doter d’un outil d’évaluation commun en matière d’égalité salariale et d’accès aux promotions. Par ailleurs, dans le cadre de son partenariat avec l’association Elles bougent, VINCI mène des actions auprès des étudiantes et futures étudiantes afin de les inciter à s’orienter vers les métiers d’ingénieurs dans ses secteurs d’activité. Au total, près de 700 collaboratrices et collaborateurs dans le monde sont engagés dans des actions pour « dégenrer » les secteurs d’activité et métiers du Groupe.

— En France, VINCI a poursuivi une politique volontariste en faveur de l’employabilité

PERFORMANCE 2021



19 heures
de formation en moyenne
par salarié.

Classement Universum 2021 réalisé
auprès des étudiants d’écoles d’ingénieurs
en France :

VINCI figure dans le
TOP 10
DES ENTREPRISES
LES PLUS ATTRACTIVES

358 M€

reversés aux collaborateurs, en France,
à travers l’abondement, l’intéressement,
la participation et l’épargne retraite.





durable des personnes en situation de handicap, déclinée en trois axes.

► Le maintien dans l'emploi : l'association Trajeo'h a accompagné en 2021 près de 1 000 personnes en situation de handicap (près de 6 000 depuis 2014) dans un nouveau projet professionnel au sein ou à l'extérieur du Groupe.

► Le recrutement : en 2021, VINCI a créé Habileo'h, cabinet de recrutement intégré et première entreprise à mission du Groupe.

► Le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé : les entreprises du Groupe ont confié des activités en sous-traitance à des entreprises du secteur adapté pour un chiffre d'affaires de 6,6 millions d'euros en 2021 ; elles sont accompagnées dans cette démarche par la plateforme Supplyeo'h.

— Un nouveau parcours de formation dédié au management inclusif a été lancé durant l'année. Composé de quatre modules, il vient compléter l'offre de formation existante. Un outil d'autoévaluation, enrichi en 2021 de contenus en anglais et en portugais, permet aux entreprises du Groupe de tester leur résistance aux risques de discrimination.

INSERTION ET INTÉGRATION

— VINCI agit pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, au travers notamment de l'entreprise sociale intégrée VINCI Insertion Emploi (ViE), qui gère annuellement plus d'un million d'heures d'insertion en France, soit la moitié du total d'heures réalisées par le Groupe. ViE s'engage en faveur de l'employabilité durable et accompagne les entreprises du Groupe et leurs partenaires dans la mise en œuvre des clauses d'insertion associées à leurs projets, en les mettant en relation avec les associations locales et structures spécialisées, afin de construire des parcours

pérennes de retour vers l'emploi. ViE déploie une approche innovante en matière de formation centrée sur les *soft skills* et la cartographie des capacités et compétences transférables.

— Cette approche est expérimentée notamment dans le cadre d'un vaste programme conçu, financé et animé par VINCI, Give Me Five, déployé en France depuis 2018 autour de cinq leviers d'action : orientation, accompagnement personnalisé, intégration, insertion et apprentissage. Dans le cadre du volet orientation, en partenariat avec l'Éducation nationale, VINCI accueille chaque année des collégiens issus de zones d'éducation prioritaire (4 000 au total à fin 2021) en stages de découverte dans les entreprises du Groupe. Dans le cadre de ces stages, dont le format a été repensé depuis 2020 en raison des contraintes sanitaires, VINCI a accueilli en 2021 plus de 300 collégiens en situation de handicap scolarisés dans des classes Ulis (unités localisées pour l'inclusion scolaire), en partenariat avec Trajeo'h.

— Le volet accompagnement personnalisé, lancé dans trois territoires pilotes, a concerné plus de 1 000 collégiens, en partenariat avec les associations Viens voir mon taf, Institut Télémaque, Créé ton avenir et Unis-Cité.

— En matière d'insertion, le dispositif Stratégie territoriale pour l'emploi (Step), déployé partout en France par les équipes de ViE, permet chaque année le retour vers l'emploi de dizaines de jeunes en risque d'exclusion. Quatre nouvelles éditions de ce programme ont été lancées en 2021 en Essonne, à Strasbourg (Bas-Rhin),

à Marseille (Bouches-du-Rhône) et à Orléans (Loiret).

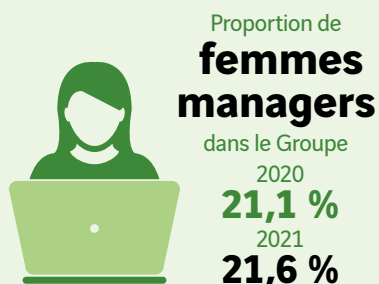
— En partenariat avec JobIRL, premier réseau social d'orientation en France, VINCI a lancé en 2021 le volet apprentissage du programme Give Me Five, afin de renforcer le recrutement de jeunes apprentis via une plateforme dédiée à la recherche de formations et de contrats d'alternance au sein des entreprises de VINCI.

— Cinq joint-ventures sociales créées au cours des dernières années en France avec des partenaires spécialisés, en employant des salariés en insertion dans des métiers associés à ceux de VINCI tels que la logistique de chantier et l'entretien des bases vie et des espaces verts.

SOLIDARITÉ

— VINCI s'engage à encourager et accompagner l'engagement solidaire de ses salariés et de ses entreprises, notamment au travers de ses fondations et fonds de dotation, et à soutenir, en liaison avec les acteurs associatifs de la solidarité, des projets qui contribuent à renforcer le lien social et à favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion. En 2021, dans le cadre des 16 fondations de VINCI, 6,2 millions d'euros d'aides ont été attribués à 490 projets, parrainés par près de 1 330 salariés. Les initiatives citoyennes des pôles, divisions et entreprises du Groupe complètent ce dispositif. Ainsi, via le programme ISSA Sogea-Satom, filiale de VINCI Construction en Afrique, accompagne les territoires et leur population dans la continuité de ses chantiers, en soutenant de nombreuses initiatives dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'énergie, de l'autosuffisance alimentaire, de l'accès à l'eau et de l'artisanat local.

PERFORMANCE 2021



Près de **2 millions d'heures d'insertion**

réalisées pour le Groupe en France.



4 000 collégiens

issus de plus de 100 établissements bénéficiaires du programme Give Me Five en France. **2 390 NOUVEAUX APPRENTIS EN 2021.**





PARTENAIRE DES TERRITOIRES

— Les entreprises de VINCI sont durablement ancrées dans les territoires. Elles participent à leur développement en termes d'activité économique, d'emploi et de fiscalité. Leurs métiers les ont amenées à développer une forte culture de la concertation et un savoir-faire confirmé en matière de gouvernance collective des projets, en y associant étroitement l'ensemble des acteurs concernés – élus, associations, riverains, habitants, utilisateurs. L'ambition de VINCI est de construire avec eux des projets qui soient créateurs de valeur pour toutes leurs parties prenantes et contribuent pleinement au développement des territoires.

— Le recours à des fournisseurs et sous-traitants locaux est privilégié, notamment auprès de TPE-PME, afin de contribuer au développement des territoires de manière durable et inclusive. Il va de pair avec une démarche d'achats responsables, fondée sur l'identification des risques, la prise en compte de critères extra-financiers dans les achats et l'accompagnement des fournisseurs et sous-traitants sur le champ social et environnemental, en cohérence avec les engagements du Groupe.

RESPECT DES DROITS HUMAINS

— Dans tous les pays où il opère, VINCI a une responsabilité dans la prévention des risques d'atteinte aux droits humains. Le Groupe exerce une vigilance renforcée dans cinq domaines : les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre ; les conditions de travail ; les conditions d'hébergement ; les pratiques

des sous-traitants et entreprises de travail temporaire ; les relations avec les communautés locales. Pour chacun d'eux, des lignes directrices sont édictées dans la *Guide VINCI des droits humains*, disponible en 24 langues et s'appliquent à l'ensemble des métiers et implantations du Groupe. Des outils complémentaires facilitent l'identification des risques et l'application des lignes directrices au plus près des métiers et des réalités opérationnelles. Depuis 2018, 72 % des effectifs du Groupe dans les pays identifiés comme prioritaires ont été couverts par des évaluations en matière de respect des droits humains.

— Au Qatar, le projet pilote mené par la filiale QDVC avec le bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans le but d'améliorer les pratiques de recrutement des travailleurs migrants s'est achevé en 2021. Ses résultats ont fait l'objet d'une publication ; aux côtés de l'OIT, VINCI témoigne régulièrement, auprès d'autres entreprises, d'institutions et de clients, sur les retours d'expérience et les impacts positifs de cette démarche. Par ailleurs, dans le cadre d'un accord conclu en 2017 entre VINCI, QDVC et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), un nouvel audit concernant les droits des travailleurs sur les chantiers qataris a été conduit en présence de toutes leurs parties prenantes et de représentants syndicaux de VINCI ; un rapport conjoint sera publié en 2022.

— VINCI entretient un dialogue régulier sur sa démarche en matière de droits humains avec diverses parties prenantes (représentants du personnel, salariés, investisseurs, étudiants, ONG, centres de recherche...). Il participe également à des initiatives collaboratives telles que Building Responsibly et Business

For Inclusive Growth. Par ailleurs, dans le cadre de sa troisième participation à la Workforce Disclosure Initiative, enquête invitant les entreprises à partager les informations clés concernant leur main-d'œuvre et leur chaîne de sous-traitance et d'approvisionnement, VINCI a obtenu un score de transparence nettement supérieur à la moyenne de son secteur.

— En partenariat avec la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, VINCI a participé à l'élaboration d'une boîte à outils visant à renforcer les moyens d'action des représentants des comités d'entreprise européens en matière de prévention du risque social dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de construction.

DIALOGUE SOCIAL

— À l'échelle du Groupe comme de ses pôles, divisions et entreprises, VINCI veille à la qualité du dialogue social avec les organisations syndicales et les représentants des salariés, afin de donner un sens au projet collectif de l'entreprise. Les partenaires sociaux sont associés notamment à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de santé-sécurité, de gestion des emplois et des parcours professionnels ainsi que d'égalité des chances. Au sein de chaque entité, un dialogue de proximité, pertinent et adapté à chaque métier, renforce le rôle des partenaires sociaux.

— Le comité d'entreprise européen et le comité de Groupe (couvrant le périmètre français) se sont réunis 23 fois en 2021. Leurs membres bénéficient notamment de formations en matière de santé-sécurité, droits humains et environnement.

PERFORMANCE 2021

Plus de **50 %**
des achats
réalisés auprès de TPE-PME.



La quasi-totalité

des achats pour les activités françaises sont réalisés en France.

72 %

des effectifs dans les pays identifiés comme prioritaires ont été couverts par des évaluations en matière de respect des droits humains.





Garantir la sécurité

L'objectif « zéro accident » pour tous les intervenants des chantiers et exploitations reste une priorité absolue du Groupe.

— Compte tenu de la nature de ses activités, le Groupe veille à la diffusion d'une véritable culture de la sécurité, des plus hautes instances dirigeantes aux managers et aux équipes de terrain. Cet objectif s'applique à l'ensemble des intervenants des chantiers et des exploitations, qu'ils soient salariés, personnels intérimaires, sous-traitants ou clients des infrastructures gérées.

— La politique santé-sécurité du Groupe se veut globale. Elle a pour objectif d'anticiper et de prévenir tous les risques dans ce domaine, y compris psychosociaux. Elle vise également à assurer la qualité de vie au travail et le reclassement des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

— À l'échelle du Groupe et sous l'autorité de son comité Exécutif, cette politique est animée par la coordination Santé-sécurité, qui réunit les directeurs des réseaux santé-sécurité des pôles. Les clubs pivots Prévention et les plateformes collaboratives facilitent le suivi et le partage des actions au sein de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité.

— Sur le terrain, la démarche de prévention est animée par un réseau de plus de 2 500 collaborateurs de la filière



santé-sécurité. Les entreprises du Groupe mettent en œuvre des procédures strictes et de multiples dispositifs de prévention pour assurer la sécurité de leurs collaborateurs: analyse des risques en amont, diffusion de référentiels sécurité, quarts d'heure sécurité associant tous les intervenants d'un chantier, remontée et analyse des presque-accidents et accidents en identifiant leurs causes racines, formations adaptées aux métiers, à la typologie des sites et aux différents contextes des opérations.

— La politique santé-sécurité de VINCI est mise en œuvre sous la responsabilité directe des managers, garants de la diffusion d'une culture de la sécurité au quotidien. Ceux-ci sont régulièrement

formés au management de la prévention et sont évalués sur leurs pratiques dans ce domaine. L'implication des représentants du personnel joue également un rôle majeur dans les démarches de prévention – les questions de santé-sécurité faisant partie intégrante du dialogue social.

— Dans le contexte particulier de la crise sanitaire, l'ensemble du réseau prévention est resté mobilisé pour adapter et mettre en œuvre les actions appropriées afin de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, des intervenants et des usagers, en concertation avec les équipes et les instances de représentation ainsi que les autorités nationales et les organismes professionnels.

PERFORMANCE 2021

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

2016
6,84



2021
5,74

Nombre d'heures de formation sur les thèmes

hygiène et sécurité

2021

1,5 million





Respecter les principes éthiques

VINCI s'est doté d'un cadre rigoureux pour que tous ses collaborateurs contribuent de manière effective à l'exigence d'intégrité et de transparence.

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

— L'éthique est au cœur de toutes les relations d'affaires entre VINCI et ses parties prenantes. Le Groupe attend de chacun de ses collaborateurs un comportement irréprochable, fondé sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels. Cet engagement est porté au plus haut niveau du Groupe.

— Le Manifeste définit le cadre commun à toutes les entités de VINCI, au travers de ses engagements universels.

La Charte éthique et comportements formalise l'ensemble des principes d'éthique professionnelle qui s'imposent en toutes circonstances et dans tous les pays où le Groupe est présent à l'ensemble de ses entreprises et de ses collaborateurs. Elle s'accompagne d'un *Code de conduite anticorruption* qui explicite les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et l'explicitation des comportements à proscrire.

— Ces trois documents sont disponibles en une trentaine de langues sur l'intranet

du Groupe, ainsi que sur son site Internet. Ils sont ainsi accessibles à près de 100 % des collaborateurs dans la langue officielle de leur pays et font partie du dossier d'accueil des nouveaux salariés. Les 34 000 principaux managers du Groupe se sont engagés à respecter et faire appliquer ces principes dans leur périmètre de responsabilité.

FORMATION ET INFORMATION

— Afin que tous les collaborateurs puissent 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 spécifiques sont conçus et déployés à chacun des niveaux d'organisation. Ils complètent les modules de formation généralistes disponibles en e-learning sur la plateforme du Groupe, tels ceux intitulés « Anticorruption – enjeux et risques » ou « Conflits d'intérêts ».

PARTENAIRES ET SOUS-TRAITANTS

— L'exigence d'intégrité et de transparence s'applique non seulement aux sociétés et aux collaborateurs du Groupe mais aussi à ses partenaires et à ses sous-traitants. L'évaluation de ces derniers, outre leurs compétences techniques et leur capacité à remplir leurs missions, porte également sur leurs propres engagements en matière de respect des droits humains et d'éthique des affaires, et sur leur adhésion aux valeurs de VINCI.

VINCI INTEGRITY

— La plateforme numérique de signalement VINCI Integrity est accessible en cinq langues via l'intranet et le site Internet du Groupe. Complétant les dispositifs propres aux entités, elle permet aux collaborateurs ainsi qu'aux parties prenantes de signaler toute conduite inappropriée en matière de droits humains, d'éthique des affaires et de prévention des risques environnementaux ou de santé-sécurité. Elle garantit la traçabilité et la confidentialité des échanges.

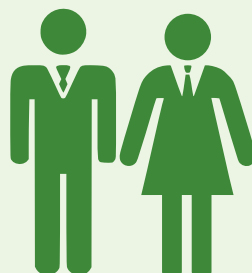
GOVERNANCE

— La direction Éthique et vigilance est rattachée au président-directeur général. En collaboration étroite avec les directions des pôles, les fonctions corporate et le comité Éthique et vigilance du Groupe, et en s'appuyant sur les expertises internes (directions Juridique, de l'Audit, des Ressources humaines, des Systèmes d'information, club Éthique et conformité, comité de pilotage « RGD »), comité de pilotage Droits humains) ou externes, elle coordonne la mise en œuvre du dispositif de prévention. Le comité Éthique et vigilance se compose de sept membres, dont cinq font partie du comité Exécutif de VINCI. Il s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de détection et de prévention des faits de 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. Il supervise les évolutions de la *Charte éthique et comportements* et du *Code de conduite anticorruption*.

PERFORMANCE 2021

Les
34 000
principaux
managers

du Groupe se sont engagés à respecter et faire appliquer ses principes éthiques dans leur périmètre de responsabilité.



27 000
collaborateurs
formés

à la prévention et à la détection des faits de corruption en 2021.



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