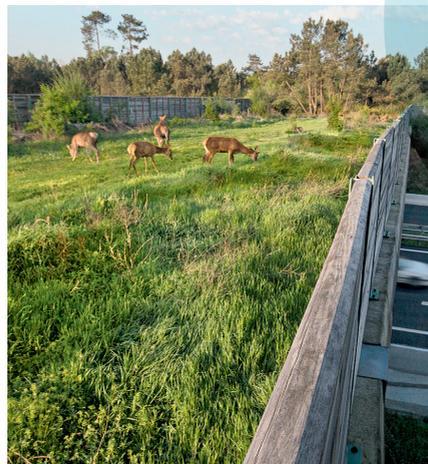




ŒUVRER POUR UN MONDE DURABLE



SOUTENIR UNE PERFORMANCE GLOBALE



Parce que ses réalisations ont un impact majeur sur les villes, les territoires et leurs habitants, VINCI vise une performance à la fois technique, économique, environnementale, sociale et sociétale, dans une relation de long terme avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Manifeste VINCI et engagements de performance globale

► En tant qu'acteur mondial et leader de son secteur, VINCI a un devoir d'exemplarité et un objectif de performance globale. 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 au développement de villes attractives, d'infrastructures de transport efficaces, de lieux de travail modernes, tout en respectant l'environnement.

► 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 151*).

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, sous l'autorité du président-directeur général. 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.



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 digitalisation. Ces tendances peuvent être porteuses de risques mais également d'opportunités. Les solutions écopéformantes, par exemple, sont au cœur des travaux menés par les entités de VINCI en charge de la prospective (*lire page 19*). Les instances dirigeantes et les pôles de métiers veillent également 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 184-243*) et le plan de vigilance (*lire pages 244-269*).

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, faire respecter les principes éthiques 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. |

METTRE EN ŒUVRE L'AMBIITION ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

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



Ambition et engagements renforcés

Face à l'urgence environnementale, VINCI agit pour accélérer la réduction de ses impacts, la transformation de ses métiers et la création de solutions innovantes, en prenant de nouveaux engagements ambitieux. Cette dynamique concerne tous les niveaux du Groupe et associe ses collaborateurs, clients, usagers et fournisseurs. Le développement des partenariats avec des parties prenantes externes répond au

même objectif. La démarche intégrée de concepteur-constructeur-exploitant favorise la réduction des impacts environnementaux à chaque étape du cycle de vie des projets. Dans la continuité de l'engagement environnement du Manifeste, début 2020, VINCI a renouvelé son ambition environnementale à l'horizon 2030, s'engageant à développer des solutions qui participent à l'amélioration du cadre de vie et de la mobilité, tout en maîtrisant et réduisant l'impact direct

AMBIITION 2030

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DIRECTES

- 40 %
D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

90 %
DE BÉTON BAS CARBONE MIS EN ŒUVRE PAR VINCI CONSTRUCTION

AMBIITION 2050

ZÉRO
ÉMISSION NETTE DE GAZ À EFFET DE SERRE

CHIFFRES CLÉS 2020



17 %
DE L'ÉLECTRICITÉ CONSOMMÉE EN 2020 EST D'ORIGINE RENOUVELABLE

- 10 %
D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPES 1 ET 2) RETRAITÉS DE L'IMPACT DES ACQUISITIONS EN 2020 PAR RAPPORT À 2018

de ses activités. Cette ambition se décline selon trois axes prioritaires : le changement climatique, l'économie circulaire et les milieux naturels.

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 en dessous de +2°C d'ici à la fin du siècle. Le Groupe vise ainsi une réduction de ses émissions directes (sur les scopes 1 et 2) de 40% à l'horizon 2030 (sur son périmètre historique, par rapport à 2018). Pour les concessions, cet engagement est porté à -50% sur la même période.

Les entités du Groupe mobilisent leurs équipes et leur potentiel d'innovation afin de réduire, en même temps que l'impact de leurs propres activités, l'empreinte carbone des projets réalisés et gérés pour leurs clients et pour la collectivité.

VINCI a engagé dans ce but une réingénierie globale de ses méthodes et équipements de production et d'exploitation. Les plans d'action en cours de déploiement à l'échelle du Groupe et dans chaque filière de métiers, assortis d'indicateurs



LES ENGAGEMENTS DE VINCI À L'HORIZON 2030

- 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 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.



pour mesurer les progrès accomplis, visent ainsi à réduire de manière concomitante émissions directes et indirectes, dans une dynamique collective associant l'ensemble des collaborateurs, les parties prenantes et les utilisateurs des bâtiments et infrastructures gérés par VINCI.

◆ VINCI poursuit également ses efforts de prospective et de recherche-développement afin de se donner les moyens d'adopter une trajectoire compatible avec la neutralité carbone en 2050, en visant zéro émission nette de gaz à effet en serre à cette échéance.

◆ Enfin, en vue de s'adapter aux conséquences du changement climatique, un groupe de travail réunissant tous les savoir-faire de VINCI a été créé au sein de la plate-forme d'innovation Leonard sur le thème de la résilience, afin que cette dimension soit intégrée de manière croissante dans les offres, projets, ouvrages et solutions mis en œuvre.



LES ENGAGEMENTS DE VINCI À L'HORIZON 2030

◆ **Améliorer le tri pour systématiser la valorisation des déchets.**

◆ **Favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de ressources naturelles.**

◆ **Limiter l'extraction de matériaux primaires en favorisant l'emploi de matériaux recyclés.**

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

AMBITION 2030

DOUBLER

LA PART DE MATÉRIAUX RECYCLÉS PRODUITS PAR EUROVIA

ZÉRO DÉCHET

EN DÉCHARGE POUR L'ENSEMBLE DES CONCESSIONS

CHIFFRES CLÉS 2020



12 MILLIONS

DE TONNES DE GRANULATS RECYCLÉS DANS LA PRODUCTION TOTALE ANNUELLE (80 MT) D'EUROVIA

54 %

DE DÉCHETS VALORISÉS DANS LES INFRASTRUCTURES EN CONCESSIONS EN 2020



PLUS DE 90 %

DU BOIS UTILISÉ PAR LES FILIALES SPÉCIALISÉES EN CONSTRUCTION BOIS CERTIFIÉS SELON DES STANDARDS DE GESTION DURABLE DES FORÊTS (PEFC OU FSC) EN 2020

les techniques et comportements efficaces, 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 innovantes d'économie circulaire, concernant en particulier la production de matériaux recyclés et la valorisation de ses déchets, ainsi que de ceux produits par ses usagers.

Préserver les milieux naturels

◆ 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 de favoriser une 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.

► En juin 2020, VINCI s'est engagé dans la démarche act4nature international, renforçant ainsi ses engagements en matière de préservation de la biodiversité.



LES ENGAGEMENTS DE VINCI À L'HORIZON 2030

- 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.

Développer les offres et solutions à valeur environnementale

► Au-delà de la réduction de leurs impacts environnementaux, 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 de VINCI Autoroutes, pour accélérer la décarbonation des mobilités sur longue distance; la démarche Granulat+ d'Eurovia, qui vise à augmenter la proportion de matériaux issus du recyclage et se déploie sur de nouveaux territoires; l'engagement de VINCI Construction d'utiliser sur ses chantiers des bétons bas carbone, conformes aux standards de sa gamme Exegy, ou encore de développer le génie écologique; les solutions d'efficacité énergétique ou d'énergie renouvelable proposées par VINCI Energies; la proposition de VINCI Airports de moduler les taxes aéroportuaires en fonction de l'empreinte carbone des avions. Dans le cadre de sa nouvelle ambition environnementale, VINCI

AMBITION 2030

ENGAGEMENTS
ACT4NATURE
INTERNATIONAL

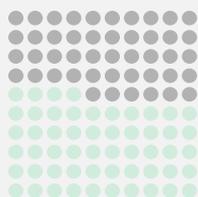
TENDRE VERS
ZÉRO PERTE
NETTE DE
BIODIVERSITÉ

CHIFFRES CLÉS 2020

PLUS DE
50
PARTENARIATS
LOCAUX EN FRANCE
AUTOUR D' ACTIONS
DE PRÉSERVATION
DE LA BIODIVERSITÉ
SUR DES SITES
DE CARRIÈRES

32 AÉROPORTS
«ZÉRO PHYTO»
SUR LE PÉRIMÈTRE
CONSOLIDÉ DE
VINCI AIRPORTS

3,5 MDS€
DE CHIFFRE
D'AFFAIRES RÉALISÉ
DANS LE CADRE
D'UN LABEL
ENVIRONNEMENTAL
EN 2020



+ 26 %
D'HEURES DE
FORMATION DÉDIÉES
AUX ENJEUX
ENVIRONNEMENTAUX
SUR UN AN



accélère ainsi le développement d'offres et d'initiatives alliant valeur économique et environnementale, en orientant prioritairement les travaux de ses plates-formes d'innovation vers cet objectif.

► En externe, VINCI contribue à l'amélioration des connaissances et à la diffusion des bonnes pratiques dans son secteur, et met à contribution ses partenaires et fournisseurs pour accélérer le développement de solutions environnementales en phase avec ses propres engagements. Le lab recherche environnement VINCI-ParisTech nourrit cette démarche en favorisant les interactions entre travaux de recherche et applications opérationnelles.

Sensibilisation des salariés et des clients

► L'année 2020 a été marquée par le déploiement opérationnel de la nouvelle ambition environnementale du Groupe. Pour y associer largement ses équipes, VINCI a organisé, le 22 septembre, sa première Journée de l'Environnement, moment de partage rassemblant les collaborateurs de tous ses métiers, dans tous ses pays d'implantation. Dans le même objectif, VINCI a donné le coup

d'envoi de son nouveau Prix de l'Environnement, grand concours interne ouvert à tous ses salariés, organisé au niveau régional puis à l'échelle du Groupe sur la période 2020-2021. Sa vocation est de valoriser les initiatives et les meilleures pratiques environnementales au plus près des réalités opérationnelles, en favorisant leur diffusion transversale au sein des différentes entités. En parallèle, les efforts de formation ont été amplifiés, via notamment un programme d'e-learning sur les enjeux et engagements environnementaux du Groupe, prolongé par les modules inclus dans les dispositifs de formation 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.



FAVORISER UNE CROISSANCE INCLUSIVE

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

Gestion de la crise sanitaire et solidarité

► Dès le début de la crise du coronavirus, VINCI s'est pleinement engagé pour apporter son soutien à ses collaborateurs et ses parties prenantes.

La mobilisation de ses équipes et l'agilité de son organisation décentralisée ont permis de mettre rapidement en œuvre les mesures appropriées pour assurer la sécurité des salariés et la continuité des opérations et des services pour les clients et usagers. Les entreprises de VINCI ont participé, par exemple, à la mise en place d'hôpitaux de campagne, facilité des transports sanitaires via les aéroports et les lignes ferroviaires, et offert des repas chauds aux routiers sur les aires d'autoroute.

► Pendant cette période, le dialogue social a été central. Le comité de groupe s'est réuni de manière intensive pour favoriser les dispositifs d'échange et d'alerte, faire remonter les mesures mises en œuvre par les différents pôles et définir des dispositifs de prévention adaptés. Le dialogue social a joué également un rôle essentiel dans l'élaboration des modalités de reprise du travail sur les chantiers.

► Un budget exceptionnel de 10 millions d'euros a été affecté à la Fondation VINCI pour la Cité et au réseau des fondations à l'international pour soutenir les acteurs du monde hospitalier, sanitaire, social et scolaire, en première ligne lors de la crise de la Covid-19. Ce soutien financier s'est accompagné de la mobilisation de plus de 600 salariés pour identifier et parrainer 758 associations. En France, la plate-forme VINCI Solidarity a été créée pour faciliter l'engagement des salariés et l'organisation de missions solidaires et sociales.

► En parallèle, le réseau des 15 fondations du Groupe a poursuivi ses actions en faveur d'associations qui agissent contre l'exclusion et pour le renforcement du lien social. Au total, elles ont soutenu 432 projets en 2020, parrainés par près de 1 000 salariés. Les initiatives citoyennes des pôles, divisions et entreprises du Groupe complètent ce dispositif.

Un ancrage local important

► 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. Une étude approfondie, menée en 2018, avait mesuré leur contribution socio-économique en France. Elle a confirmé le poids considérable des activités de VINCI dans de nombreux secteurs d'activité, au-delà de ceux directement liés à ses métiers, et montré que la valeur créée profitait de manière équilibrée à tous les territoires. Ces informations sont mises à la disposition des entreprises de VINCI pour nourrir leur stratégie d'ancrage local. Une nouvelle étude basée sur les données 2020 sera menée en 2021. Cette étude a aussi montré que

10 MILLIONS D'EUROS

D'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LA FONDATION VINCI DANS LE CADRE DE LA GESTION DE LA CRISE DE LA COVID-19



la quasi-totalité des achats du Groupe en France étaient réalisés dans le cadre national, dont une importante proportion auprès de TPE-PME. Le recours à des fournisseurs et sous-traitants locaux est privilégié, 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.

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 désormais près de 400 membres, veille à l'application concrète de cette politique. En 2020, ses travaux ont porté en particulier sur deux thématiques : d'une part, les risques d'exclusion et les opportunités d'inclusion générés par la crise ; d'autre part, à l'occasion de la quinzième édition des VINCI Diversity Days, la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre. ► L'engagement à promouvoir la mixité, en particulier dans le management, a été renforcé. Le taux de femmes managers atteignait 21,1 % en 2020 (23,7 % en France), soit une progression de 6 points de pourcentage en dix ans (15,1 % en 2010). VINCI s'est fixé l'objectif, à horizon 2023,

PLUS DE **50 %** DES ACHATS RÉALISÉS AUPRÈS DE TPE-PME



LA QUASI-TOTALITÉ DES ACHATS POUR LES ACTIVITÉS FRANÇAISES SONT RÉALISÉS EN FRANCE



PROPORTION DE FEMMES MANAGERS

2019 **20,3 %**

2020 **21,1 %**





de porter à 28 % la part des femmes dans les recrutements ou promotions à des fonctions managériales. Les mesures concernant la mixité dans les comités de direction ont été renouvelées et étendues, avec l'objectif de porter à près de 17 % la part des femmes au sein des comités de direction, soit a minima nommer quatre femmes chaque année à périmètre constant. VINCI a déployé la méthodologie de l'index de l'égalité femmes-hommes à l'international, afin de doter l'ensemble de ses entreprises d'un outil d'évaluation commun en matière d'égalité salariale et d'égalité 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 de ses secteurs d'activité. Au total, près de 700 collaborateurs en France et à l'international sont engagés dans des actions pour « dégenrer » les secteurs d'activité et métiers du Groupe.

■ En France, l'association Trajeo' h a accompagné 826 personnes en situation de handicap (près de 5 000 depuis 2014) dans un nouveau projet professionnel au sein ou à l'extérieur du Groupe. Outre le reclassement de salariés en situation d'invalidité et le recrutement de travailleurs handicapés (191 personnes

handicapées accompagnées en 2020), les entreprises du Groupe confient à celles du secteur adapté des activités en sous-traitance, qui ont représenté dans l'année un chiffre d'affaires global de 7 millions d'euros.

■ La formation au management inclusif s'est poursuivie en 2020, notamment via une plate-forme d'autoévaluation permettant de tester la résistance de l'entreprise aux risques de discrimination; cette plate-forme a été enrichie de contenus applicables à l'international, accessibles notamment en anglais et en portugais.

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. ViE déploie une approche innovante en matière de cartographie des capacités et des compétences transférables, mise en œuvre en faveur des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) et des publics qui éprouvent de réelles difficultés d'intégration.

■ Une approche inédite est expérimentée également dans le cadre d'un programme conçu, financé et animé par VINCI, Give Me Five, déployé en France depuis 2018 autour de cinq leviers d'action: orientation, accompagnement

PRÈS DE
**2 MILLIONS
D'HEURES
D'INSERTION**
RÉALISÉES
DANS LE GROUPE



PROGRAMME
GIVE ME FIVE :
PLUS DE
**3 000
COLLÉGIENS**
ACCUEILLIS
À FIN 2020



**1 600
TABLETTES ET
ORDINATEURS**
DISTRIBUÉS



personnalisé, intégration, insertion et apprentissage. L'un des objectifs, en partenariat avec l'Éducation nationale, est d'accueillir chaque année plusieurs milliers de collégiens issus de zones d'éducation prioritaire en stage de découverte dans les entreprises du Groupe. Durant l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au premier confinement mi-mars, plus de 1 000 collégiens issus de 34 établissements ont ainsi pu, durant cinq jours, découvrir les métiers et les chantiers du Groupe, rencontrer ses collaborateurs et participer à des ateliers pédagogiques.

■ Dans la continuité de ce programme et pour faciliter l'enseignement à distance lors du confinement, une opération de don de matériel a été organisée en avril, en partenariat avec les académies de Lille (Hauts-de-France), Lyon (Rhône) et Créteil (Val-de-Marne), au profit de 31 collèges. Cinq cents tablettes, 300 ordinateurs et 300 clés 4G ont été livrés dans tous ces collèges à l'intention des familles identifiées par les chefs d'établissement. La Fondation VINCI pour la Cité a également contribué, en partenariat avec des associations, à aider des jeunes issus de quartiers prioritaires en leur distribuant 800 ordinateurs et tablettes. Un dispositif d'accompagnement personnalisé des collégiens a été lancé également en septembre dans trois territoires pilotes, en partenariat avec les associations Viens voir mon taf, Institut Télémaque, Crée ton avenir et Unis-Cité; en fin d'année, 575 élèves de sept collèges de l'académie de Lille en avaient déjà bénéficié.

■ Enfin, dans le but de développer l'apprentissage, VINCI a lancé en 2020 la création d'une plate-forme de mise en relation entre étudiants, établissements d'enseignement et entreprises du Groupe.

Employabilité durable et attractivité

◆ VINCI s'engage à agir au service de parcours professionnels attractifs et durables. Illustrée par la promesse de sa marque employeur, « Vous serez bien chez nous », son ambition est d'offrir à ses collaborateurs actuels et futurs de multiples occasions d'exprimer leurs qualités humaines dans toute leur diversité, dans un environnement managérial qui favorise l'inclusion, l'autonomie et la responsabilité.

◆ En 2020, les salariés du Groupe ont bénéficié de 3,5 millions d'heures de formation. Une plate-forme d'e-learning regroupe l'ensemble des contenus proposés par les entreprises du Groupe. Un outil d'intelligence artificielle associé à des référentiels métiers, expérimenté initialement par VINCI Autoroutes, a été déployé au sein de VINCI Construction en 2020 ; dans une optique d'employabilité durable, il favorise l'adéquation entre les postes proposés par l'entreprise et les compétences des collaborateurs.

◆ 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.

Dispositifs de redistribution

◆ Au travers de l'épargne salariale et des dispositifs d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise, VINCI est attentif au partage des fruits de sa performance avec ses collaborateurs. Son dispositif



16 HEURES
DE FORMATION
EN MOYENNE
PAR SALARIÉ

448

MILLIONS D'EUROS
REVERSÉS AUX
COLLABORATEURS
À TRAVERS
L'ABONDEMENT,
L'INTÉRESSEMENT
ET LA PARTICIPATION
ET L'ÉPARGNE
RETRAITE



PLUS DE
17 000

COLLABORATEURS
COUVERTS PAR
DES ÉVALUATIONS
EN MATIÈRE DE
DROITS HUMAINS
DANS LES FILIALES
DU GROUPE,
DANS 26 PAYS



d'actionnariat salarié, assorti d'une politique d'abondement qui favorise l'épargne la plus modeste, a été étendu en 2020 à quatre nouveaux pays. Fin 2020, près de 170 000 salariés et anciens salariés, en France et à l'international, détenaient collectivement près de 9 % du capital de VINCI, formant ainsi le premier groupe d'actionnaires.

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 le *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. En parallèle, 67 filiales couvrant un effectif de plus de 17 000 personnes dans 26 pays ont fait l'objet depuis 2018 d'une évaluation de leurs pratiques en matière de droits humains.

◆ VINCI veille également à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains sur sa chaîne d'approvisionnement et de

sous-traitance. En France, après deux années pilotes, VINCI Construction France a étendu sa démarche de gestion du risque social à toutes ses directions déléguées, et mandaté un organisme tiers pour effectuer une série d'audits sur le volet social de ses grands chantiers en Île-de-France. Cette démarche commence à être étendue à d'autres activités et implantations du Groupe.

◆ Au Qatar, 2020 a marqué la dernière étape du 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. Une étude indépendante menée auprès de 333 ouvriers a montré qu'un recrutement sans frais indûment versés par les travailleurs migrants à des intermédiaires était possible, et que les mécanismes de prévention et de traitement des plaintes qui avaient été mis en place produisaient leurs effets. ◆ Enfin, VINCI dialogue régulièrement sur sa démarche en matière de droits humains avec ses diverses parties prenantes (représentants du personnel, salariés, investisseurs, étudiants, ONG, centres de recherche...). Le Groupe a participé pour la troisième fois à la Workforce Disclosure Initiative ; dans le cadre de cette enquête qui invite 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.



GARANTIR LA SÉCURITÉ

L'objectif « zéro accident » pour tous les intervenants des chantiers et sites d'exploitation reste la priorité du Groupe.

Diffusion d'une culture de la sécurité

► Compte tenu de la nature de ses activités, la santé et la sécurité sont des priorités absolues pour VINCI. Afin de tendre vers le « zéro accident », objectif central du Manifeste réaffirmé dans la déclaration *Santé et sécurité au travail*, le Groupe veille à la diffusion d'une véritable culture de la sécurité, des plus hautes instances dirigeantes aux managers et 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 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.

Gouvernance

► À l'échelle du Groupe et sous l'autorité du 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 plates-formes internes 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.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT



2015
7,08

2020
5,32

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION SUR LES THÈMES « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ »



2020
1308431

Sous-traitance et sensibilisation des clients

► Quand les sociétés de VINCI sont en position de maître d'ouvrage ou d'entreprise générale, la sécurité est un critère structurant de sélection de leurs partenaires. La prévention est ainsi un prérequis intégré dans les relations avec les sous-traitants, notamment par la mise en commun de référentiels et de bonnes pratiques qui vont souvent au-delà des exigences réglementaires.

► Les démarches de prévention ciblent également les clients des infrastructures gérées par le Groupe. Ainsi, la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable mène tout au long de l'année des actions de sensibilisation à la conduite responsable et aux risques associés à l'hypovigilance, première cause d'accidents mortels sur autoroute.

Gestion de la crise sanitaire

► Dans le contexte particulier de la crise sanitaire, ces mêmes principes ont été appliqués pour adapter les organisations du travail et les modes opératoires au sein des entreprises du Groupe. L'ensemble du réseau prévention a été – et reste – mobilisé pour définir et mettre en œuvre les actions appropriées en concertation avec les équipes et les instances de représentation, ainsi que les autorités nationales et les organismes professionnels. Pour accompagner la mise en place de ces mesures, un accent particulier a été mis sur l'information et la formation aux nouveaux gestes et procédures, tout en rappelant la nécessité d'un haut niveau de vigilance sur les risques conventionnels. La présence de référents Covid a été généralisée sur les sites et les chantiers, et des cellules d'aide psychologique ont été mises en place pour soutenir les collaborateurs en cette période de crise inédite.



RESPECTER LES PRINCIPES ÉTHIQUES

VINCI s'est doté d'un cadre renforcé 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.

► 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 deux documents sont disponibles en 30 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 28 000 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 généraliste disponibles en e-learning sur la plate-forme du Groupe, tels que 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.

VINCI Integrity

► La plate-forme numérique de signalement VINCI Integrity est accessible en cinq langues via l'intranet et le site Internet du Groupe. Ce dispositif 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. Il garantit la traçabilité et la confidentialité des échanges.



**COLLABORATEURS
FORMÉS
À LA PRÉVENTION
ET À LA DÉTECTION DES
FAITS DE CORRUPTION**



2020
22 000

Gouvernance

► 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 « RGPD », 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*.



1, cours Ferdinand-de-Lesseps
92851 Rueil-Malmaison Cedex – France
Tél. : +33 1 47 16 35 00
Fax : +33 1 47 51 91 02
www.vinci.com

 VINCI.Group

 VINCI

 @VINCI_fr

