

Œuvrer pour un monde durable.



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 quatre réunions en 2022. 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 localement et produisent localement avec un management, des partenaires et des personnels majoritairement locaux, aux conditions locales et pour un usage local. VINCI est constitué d'un réseau d'entreprises, souvent de petite ou de moyenne taille, historiquement bien implantées dans leur territoire, attentives à contribuer de manière positive au développement de ce dernier.

Au 31 décembre 2022

1 737 entreprises, dont **66 %** de moins de **100** salariés

314 000 chantiers et projets en 2022

271 648 collaborateurs dans plus de **120** pays



71,4 %
Europe

17,4 %
Amériques

5,5 %
Afrique

3,7 %
Asie et
Moyen-Orient

1,9 %
Océanie

82,3 %
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, 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 214).

34 %
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.

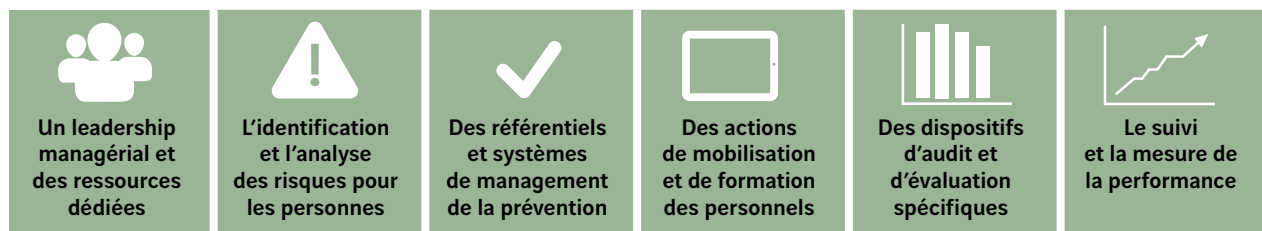
34%
Part des clients publics
(hors Cobra IS)

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

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 du chapitre Performance sociale : Santé, sécurité et sûreté des salariés, intérimaires et sous-traitants, pages 193-196). 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 en 2017 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 (<https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/ethique-et-vigilance-documentation.htm>). 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 grave 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 actions à vocation commune aux différentes activités du groupe ont ainsi été lancées, permettant d'apporter des améliorations sur des facteurs de risques tels que le levage et la manutention de charges, l'électrocution ou les accidents de voirie du fait de tiers.

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.

Leonard, la plateforme de prospective et d'innovation de VINCI, a conduit 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.

Différentes solutions innovantes identifiées sont en cours de test, certaines étant considérées comme prometteuses : il en va ainsi du dispositif « Lifeguard » permettant la reconnaissance de piétons à proximité d'engins ; le dispositif fonctionne grâce à des caméras vidéo et à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour analyser les images et reconnaître en instantané la présence de piétons.

La mission conduite par Leonard se poursuit en intégrant les prospectives environnementales lorsqu'elles présentent des impacts sur la santé-sécurité au travail du personnel. Par ailleurs, la démarche « Catalyst » est poursuivie avec une ouverture sur les sujets de santé.

Par ailleurs, chaque pôle et chaque division structurent leur 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 leur périmètre. Chacun des pôles dispose d'instances de coordination permettant de répercuter l'information dans l'ensemble de son périmètre. Ainsi, chez VINCI Autoroutes et VINCI Energies a lieu, chaque trimestre, 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 leurs risques majeurs sur la base de leur expérience opérationnelle afin de déployer des mesures de prévention adaptées à leurs métiers et leurs 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 et actualisée chaque année au sein de la coordination Santé-sécurité.

Cet exercice a abouti à l'identification de huit 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
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
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
Risques sur voirie, lors d'interventions, maintenances ou activités de construction	Collision par des véhicules tiers
Risque électrique	Électrocution

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

Pendant et depuis la pandémie de Covid-19, l'accent a été mis sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux. Dans de nombreuses implantations de VINCI ont été mises en place des sensibilisations, des formations destinées aux managers et des actions d'accompagnement. Ces initiatives variées incluent, par exemple, l'établissement de hot-lines, des formules d'accompagnement psychologiques ainsi que des formations à la reconnaissance de signes annonciateurs de dépressions ou de situations de détresse, ou encore l'organisation d'actions relatives à la santé mentale et la gestion du stress.

Concernant la santé, les entreprises du Groupe ont lancé plusieurs campagnes de sensibilisation en lien avec les autorités publiques et des prestataires spécialisés, concernant la promotion de l'activité physique ou encore de sensibilisation nutritionnelle, avec pour objet la prévention des risques de développement de maladies chroniques. D'autres actions ont été proposées telles que des suivis individuels par des diététiciens ou le dépistage de risques de diabète ou de maladies cardiaques. De nombreux défibrillateurs équipent désormais les établissements fixes et les sites de production les plus importants.

Des campagnes de sensibilisation à certaines addictions (tabac, alcool, drogues, etc.) ou à certaines maladies (comme le cancer, le sida 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 musculosquelettiques (TMS). Des collaborateurs ont, par exemple, été formés pour entraîner leurs collègues et animer des sessions de réveil musculaire avant la prise de poste.

Au sein de la filière d'expertise santé-sécurité, une filière de spécialité ergonomie a été mise en place dans un objectif de partage et de développement commun à toutes les activités, en matière de gestes et de postures au travail. Des innovations permettent de limiter la pénibilité et les efforts physiques des collaborateurs, par exemple, le développement des exosquelettes chez VINCI Construction ou des dispositifs facilitant la manipulation des bagages dans les activités de manutention de VINCI Airports.

4.2.4 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.

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 développé les six piliers de sa culture sécurité, lors de sa Semaine de la sécurité. Ces piliers constituent les axes d'un 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. VINCI Energies intègre aussi dans sa démarche les facteurs organisationnels et humains, qui influencent ces six piliers de la culture sécurité.

Chez VINCI Construction, la culture sécurité repose sur trois valeurs : transparence, exemplarité et dialogue. Le référentiel « Produire en sécurité », approche méthodologique structurante visant à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet, 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 référentiel 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 référentiel 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 de 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.

À l'identique, Cobra IS a développé le principe des *stop cards*, permettant à chacun de stopper un processus s'il perçoit un risque possible dans le processus d'exécution ou, plus simplement, une absence de réflexion avant un passage à l'action.

Face au constat d'une recrudescence des heurts de véhicules en intervention, VINCI Autoroutes a renforcé son plan d'action pour prévenir ces survenances. D'abord avec la refonte des processus de formation et de recyclage des agents d'intervention ; ensuite, par l'évolution des procédures d'intervention en lien avec les services de l'État et par le déploiement de solutions technologiques telles que des dispositifs vidéo ou des systèmes de prévention de collisions reposant sur l'intelligence artificielle ; enfin, avec des actions de communication fortes pour sensibiliser le grand public (expositions itinérantes, clips de sensibilisation).

4.2.5 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 2022, 64 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe (25 en 2021). 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 d'obligation légale. Par ailleurs, en France, il est recommandé aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir une réunion régulière du comité économique et social (CSE) 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.

1 660

comités santé-sécurité et conditions de travail au sein du Groupe en 2022

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 (OPPBT) 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. 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 de 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.

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

La déclaration commune sur les « Actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail » rappelle que toute situation de danger imminent pour la santé-sécurité, constatée par les collaborateurs, doit être signalée immédiatement 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 sur tous les métiers et géographies du Groupe 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.

En complément de l'application MoveSafe, permettant la remontée digitale de situations dangereuses ou presque-accidents, VINCI Autoroutes a développé et mis en service l'application Jarvis permettant la traçabilité des quarts d'heure prévention, la traçabilité et les comptes rendus des visites prévention ou encore la mise à disposition à tout moment des fiches de données sécurité des produits.

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 flashs d'information. Cette application a été conçue comme un outil de sensibilisation, géré à la fois en central et au niveau de chaque entreprise pour un fonctionnement de proximité, associant l'encadrement, et pour un partage de messages propres à chaque entreprise. Il s'agit à ce jour de la première application de terrain téléchargée au sein de VINCI Energies.

Chez VINCI Construction, des applications comme Watch ou Notify facilitent, grâce aux smartphones, la remontée des situations à risque ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers. Ces applications sont interfacées aux systèmes d'information internes de gestion et de reporting des événements sécurité, permettant ainsi de garantir la traçabilité, la fiabilité et le partage de l'information. Le quotidien des utilisateurs est de ce fait 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 événements 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 afin d'éviter que de telles situations ne 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, les *stop cards*, 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 hygiène, sécurité et environnement (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 événements à haut potentiel de gravité et mieux analyser les causes racines, et a été 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 risque 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 sur le 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.

44%
 des heures de formation dispensées en 2022 ont concerné la santé-sécurité, soit plus de 2,5 millions 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 2022, ce sont plus de 910 contenus de formation relatifs à la prévention et santé-sécurité qui ont été mis à la disposition des collaborateurs (650 en 2021), 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, a été 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 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 de 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 par 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 enracciner 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, l'ensemble des pôles d'activité du Groupe organise la Semaine de la sécurité. Ce rituel annuel est programmé 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.

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'action 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 aux 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.

2022 a marqué pour VINCI Autoroutes les dix ans de la démarche « Maîtrise d'ouvrage, zéro accident », qui vise à renforcer la sécurité de tous les intervenants sur les chantiers, de la phase de conception jusqu'à l'achèvement des travaux. À cette occasion, plusieurs évènements ont été organisés en présence des partenaires et entreprises intervenantes. Des rencontres qui ont permis de partager le bilan de cette démarche. Par ailleurs, chaque direction régionale a organisé, courant 2022, 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.

Concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place sur le périmètre France 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, de sensibilisation et de formation menées par l'entreprise, ou encore l'amélioration de l'enregistrement des documents sécurité des personnels (carte BTP, etc.).

23 %

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

4.2.6 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.

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. Trois sociétés concessionnaires de VINCI Autoroutes faisant de l'exploitation sont certifiées ISO 45001. 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 événements 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 (hors division Route France) : 85 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 13 % du chiffre d'affaires certifié MASE.
 - VINCI Construction (division Route France) : 49 % du chiffre d'affaires des opérations travaux certifié ISO 45001.
 - VINCI Energies : 45 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001, 6 % certifié MASE et 13 % LSC (liste de sécurité contractants), VCA ou SCC.
 - VINCI Autoroutes : 100 % des autoroutes en exploitation certifiées ISO 45001.
 - VINCI Concessions : 66 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001.

S'agissant des sous-traitants, les consultations intègrent de façon de plus en plus systématique des critères de sécurité. Des clauses contractuelles ont été partagées au sein du Groupe permettant la mise en œuvre d'un cadre plus strict d'exigence en matière de sécurité. Ces clauses intègrent des obligations de reporting et des mesures en cas de non-respect des fondamentaux de sécurité, dans le cadre de la coactivité mais aussi dans le cadre des travaux propres du sous-traitant, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

4.2.7 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 et analysé, les mesures appropriées, décidées, et leur mise en œuvre, suivie. En cas d'accident grave, 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 à 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'action au bon niveau de l'organisation, d'accroître les efforts et les 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.

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

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 intégrer les enseignements tirés de ces analyses 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 2022 :

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI (*) : 5,71 en 2022 (5,74 en 2021 et 6,60 en 2017) ;
 - personnels intérimaires : 13,03 en 2022 (13,54 en 2021 et 14,40 en 2017).
- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs VINCI) (*) : 0,40 en 2022 (0,42 en 2021 et 0,47 en 2017).
- Part des entreprises du Groupe ayant réalisé l'année 2022 sans accident du travail avec arrêt : 72 % (73 % en 2021 et 72 % en 2017).

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 dialogue et de collaboration 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, venus 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 en 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.	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 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 2022 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2022, 94 % des entités interrogées avaient communiqué sur le guide auprès de leurs collaborateurs. 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.

94 %

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 pilotée par la directrice des ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif de VINCI, et relayée par le comité de pilotage Droits humains, qui 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 est 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 en continu 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 Sécurité, 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. 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 265).

• 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 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., et comprennent 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 pays

- 27 cartographies pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2022.
 - 17 fiches pays droits humains développées par l'équipe de la direction Sociétale. L'équipe intervient également en appui à l'établissement de dossiers de réponses à appels d'offres.
 - Au total, ce sont 30 % des effectifs internationaux du Groupe (hors France)^(*) qui sont couverts dans le périmètre de ces analyses et 80 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme hautement prioritaires^(*) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.
- (*) Le plan d'action 2022 est fondé sur les données au 31 décembre 2021, n'incluant pas les données de Cobra IS.*

• 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 de prévenir les risques 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, est à la disposition de l'ensemble des entités et des collaborateurs depuis 2019. Il cible 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 2022, ce sont près de 16 500 collaborateurs dans les fonctions ciblées, intervenant dans près de 90 pays, qui ont suivi ce parcours (4 000 collaborateurs dans 70 pays en 2021). Un parcours complémentaire a été développé à l'attention des managers des concessions pour présenter 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 de VINCI Construction, qui vise à renforcer les compétences des managers de grands projets et leur capacité à maîtriser des environnements complexes.

Enfin, l'équipe de la direction de la Responsabilité sociétale forme de manière continue, en présentiel, de nombreux comités de direction et collaborateurs des différentes entités du Groupe, afin de présenter les enjeux droits humains pour le Groupe et les différents outils de déploiement à disposition et d'approfondir des problématiques spécifiques telles que le socle de protection sociale, le salaire décent, ou encore les dernières veilles réglementaires sur le devoir de vigilance et les chaînes d'approvisionnement.

• 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 4.5 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe, page 286), 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 renforcer ses mesures de prévention. Différentes entreprises du Groupe ont organisé, en complément de la ligne hiérarchique, un dispositif d'alerte permettant de faire remonter des plaintes 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 dédiées. 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 Via 40 Express en Colombie. Dans les pays du Golfe, comme au Qatar ou aux Émirats arabes unis, des référents RSE spécialisés sont chargés de collecter les éventuelles plaintes des travailleurs, qu'ils soient employés directs ou indirects, de maintenir un registre et de s'assurer que des solutions rapides sont trouvées face aux problèmes identifiés.

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

• Managing Human Rights, l'outil d'évaluation des pratiques des filiales

La plateforme Managing Human Rights est destinée 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. L'entité ou le projet rend compte des résultats et du plan de progrès 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, et peuvent donner lieu à la conduite d'entretiens complémentaires avec des travailleurs de la filiale, ou des sous-traitants ou prestataires sur site.

L'entreprise vérifie-t-elle que les travailleurs n'ont eu à payer aucuns frais de recrutement ? Que le temps de travail des intérimaires et employés des sous-traitants travaillant sur ses sites n'est pas excessif ? Qu'il existe des mécanismes pour informer et consulter les personnes et les communautés locales pouvant être impactées par les projets ? Telles sont quelques-unes des 200 questions auxquelles sont invitées à répondre les entités du Groupe qui lancent leur évaluation sur la plateforme Managing Human Rights. Précises, concrètes, et basées sur ses cinq enjeux principaux et 17 thématiques, les questions sont assorties de quatre niveaux de réponse,

allant de « aucune pratique » (niveau 1) à « meilleures pratiques » (niveau 4), les réponses de niveau 1 et 2 étant automatiquement identifiées comme des domaines prioritaires à traiter pour 50 questions considérées comme critiques sur les enjeux droits humains. À l'issue de l'exercice – collectif de préférence, en associant tous les managers et collaborateurs concernés –, l'entité dispose d'une évaluation complète de ses pratiques en matière de droits humains et peut bâtir sur cette base le plan d'action approprié.

Suite à plusieurs actualisations de l'outil sur la base des retours d'expérience des évaluateurs et de l'analyse critique conduite par plusieurs experts des entreprises et des droits humains, la plateforme a été mise en ligne en 2022 sur l'intranet [vinci.net](#), dans une version finalisée ouverte à tous les collaborateurs du Groupe et disponible en français, anglais et espagnol.

Managing Human Rights constitue une brique essentielle de la politique de VINCI en matière de respect des droits humains puisque l'outil a permis depuis 2018 de couvrir plus de 66 % de nos effectifs dans les pays identifiés comme prioritaires.

• **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 du contrôle 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 des concessions, de l'énergie ou de la construction, 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 différentes démarches sur la prévention du risque social dans la sous-traitance (voir page 271 : 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 paragraphe 4.2 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes, page 255). 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 paragraphe 2.2 du chapitre Performance sociétale : Les relations entretenues avec les fournisseurs et sous-traitants, page 214).

4.3.5 Développer une capacité d'influence à travers une participation active au sein d'initiatives collaboratives

Les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur. Si les dispositifs de gestion et de prévention des risques sont continuellement renforcés, le positionnement dans la chaîne de valeur et la nature cyclique des activités de VINCI ne permettent pas toujours une capacité d'influence suffisante pour agir pleinement. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler 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 était 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, des standards et des outils communs, partager leurs bonnes pratiques 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 a pour but d'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 et du devoir de vigilance 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.
- **Business for Inclusive Growth (B4IG)** (<https://www.b4ig.org/>), dont VINCI est membre depuis 2020. Sous l'égide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), cette initiative rassemble des multinationales en faveur d'une croissance inclusive, via notamment la promotion des droits de l'homme, la création de lieux de travail plus inclusifs, le salaire vital et la mesure d'impact.

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 tierces 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. Le dernier 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 y participer. L'audit a couvert tous les points de l'accord et un rapport public a été 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 désormais intégrer 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 cinq 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 ou renforcer certaines 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⁽¹⁾ 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.

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

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 a instauré des indicateurs qui sont présentés et monitorés chaque mois au niveau du comité de direction. Ces indicateurs couvrent à la fois les évaluations effectuées et leur suivi, ainsi que la progression des résultats et des non-conformités à clôturer.

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

- 81 filiales et projets actifs du Groupe évalués depuis 2018 dans 32 pays.
- Les évaluations droits humains menées depuis 2018 couvrent un effectif total de plus de 23 000 collaborateurs dans le Groupe, soit plus de 20 % des effectifs du Groupe hors de France et 56 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Les évaluations droits humains menées ont, à ce jour, couvert 66 % 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 2022 est fondé sur les données au 31 décembre 2021.

• Des mesures de mitigations des risques

En plus des nouvelles évaluations droits humains effectuées cette année, le Groupe s'est attaché en 2022 à effectuer le suivi d'un certain nombre de plans d'actions, notamment pour les entités situées dans les pays prioritaires comme le Bénin, les Émirats arabes unis, le Qatar, le Bahreïn, l'Égypte et le Brésil.

Par ailleurs, la direction de la Responsabilité sociétale prévoit dans les années à venir de développer et tester des indicateurs de performance permettant de mieux mesurer l'efficacité des mesures mises en place dans le cadre de sa démarche droits humains. En 2022, VINCI a pris part avec d'autres entreprises, notamment dans le cadre de l'initiative collaborative Entreprises pour les droits de l'homme (EDH), à une réflexion visant à identifier quels seraient les indicateurs de performance droits humains les plus pertinents, travail qui se poursuivra en 2023.

À titre d'exemples, l'audit droits humains sur la concession des voies express de Lima au Pérou a permis d'identifier des risques associés à l'économie informelle, très répandue dans le pays, surtout dans la chaîne de sous-traitance. Dans le cadre de son plan d'action, cette entité s'est séparée d'un certain nombre de sous-traitants qui ne déclaraient pas correctement leurs salariés, a introduit des clauses ad hoc dans tous ses contrats et a mené un travail de terrain pour s'assurer que les personnes qui travaillent sur ses chantiers et ses opérations disposaient bien d'un contrat de travail et d'une couverture sociale en bonne et due forme. Toutes les recommandations du Groupe ont été intégrées dans leurs processus, et les 600 salariés de Lima Expressa, mais aussi ceux des sous-traitants ont suivi l'e-learning droits humains.

En 2022, aux Émirats arabes unis, sur un projet de dépôt ferroviaire, ce sont près de 1 600 ouvriers qui ont pu élire leurs représentants dans un pays où la liberté d'association est très limitée. Le partenaire de VINCI Construction ainsi que les six principaux sous-traitants impliqués sur le projet ont participé à ces élections, et leurs représentants font partie intégrante du processus de dialogue engagé à l'issue de ces élections avec la tenue de réunions régulières entre les représentants ouvriers et l'équipe de direction du projet. Dans une entité de VINCI Energies, toujours aux Émirats, un mécanisme a été mis en place pour s'assurer que les ouvriers prennent bien leurs congés payés tous les ans au lieu de demander l'équivalent sous forme d'une compensation financière.

Des élections de représentants des ouvriers ont également été organisées sur un chantier ferroviaire d'ETF au Caire, en Égypte. En parallèle sur ce même projet, des responsables ressources humaines ont reçu une formation spécifique sur le droit du travail afin d'organiser un module dédié à tous les ouvriers du projet dans le but de leur faire acquérir une meilleure connaissance de la législation et de leurs droits.

Sur le chantier d'un barrage hydraulique au Sénégal, la démarche droits humains a permis de construire des bases vie dédiées répondant à des standards élevés de confort (24 m² minimum par unité de quatre personnes) pour l'hébergement du personnel dont le nombre de personnes recrutées et formées localement atteindra un millier au pic de l'activité. Une autre base vie conforme aux normes du *Guide VINCI des droits humains* a également été construite à Sihanoukville au Cambodge.

Les plans d'action qui ont découlé des évaluations de performance droits humains conduites par plusieurs filiales françaises de Soletanche Bachy (VINCI Construction) se sont quant à eux concentrés sur la santé-sécurité, sur une plus grande maîtrise des activités des sous-traitants ainsi que sur les éléments contractuels. Les entreprises vont s'attacher à détecter les signaux faibles sur ces sujets et à renforcer le contrôle de procédures sur les conditions de travail par des audits de suivi prévus en 2023.

De manière générale et dans toutes les entités auditées, les audits ont donné lieu à des contrôles, à des actions correctives et à des améliorations des conditions de recrutement, de travail et d'hébergement, à la formalisation de certains processus et à la prise en compte grandissante des enjeux liés aux potentiels impacts des activités de VINCI sur les communautés locales.

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 ou 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. Or, 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 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 et mentionnent le principe du *Employer pays principle* (<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>) auquel VINCI a souscrit, interdiction 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 2022, QDVC a conduit, chez ses 62 sous-traitants et agences de travail temporaire actifs sur chantier à fin 2022, 35 audits relatifs aux conditions de travail (couvrant 40 % des agences de travail temporaire et sous-traitants sur site) et 68 audits en matière de conditions d'hébergement (couvrant 82 % des entreprises). Le score moyen à l'audit RSE obtenu par les sous-traitants, qui est une moyenne entre l'audit de l'hébergement et des conditions de travail, est de 72 %, soit une augmentation de 35 points par rapport à leur audit initial au moment où les entreprises ont commencé à travailler pour QDVC.

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. 124 audits ont été réalisés auprès de 85 entreprises en phase de préqualification en 2022. Ces audits ont permis de sélectionner 55 sous-traitants travaillant pour QDVC (30 entreprises ont été écartées sur la base de critères RSE, soit 35 % d'entre elles).

C'est aussi plus de 1 000 ouvriers sous-traitants qui ont bénéficié de *spot checks* lors desquels les équipes de QDVC vérifient de manière inopinée sur chantier si les ouvriers sont bien en possession de leur passeport et d'un permis de travail valide, s'ils touchent bien leur salaire, si celui-ci est versé sur leur compte en banque, s'ils ont une assurance-santé, si les horaires de travail sont respectés, si leurs conditions de logement sont satisfaisantes et s'ils ont payé des frais de recrutement pour venir travailler au Qatar.

99%

des ouvriers travaillant pour les agences de travail temporaire et les sous-traitants de QDVC ont été couverts par un audit relatif aux conditions de travail et d'hébergement

En 2022, la procédure liée à la diligence raisonnable en matière de RSE dans la chaîne de valeur a été encore renforcée, par exemple pour permettre l'élargissement du champ d'application des audits aux activités de développement commercial et d'acquisition de contrats, ainsi que l'introduction de critères RSE plus stricts pour la sélection des partenaires, des clients et des projets.

En complément, des enquêtes anonymes sont menées auprès des travailleurs, à différents intervalles de temps, afin de faciliter leur expression et d'évaluer leur bien-être et l'efficacité des mesures mises en place par QDVC. Cette enquête anonyme, menée par le département RSE, offre un environnement permettant aux travailleurs de s'exprimer librement et de partager ce qui, selon eux, fonctionne ou ne fonctionne pas dans l'entreprise. La direction émet un plan d'action suite à l'analyse des résultats. En 2022, 151 travailleurs ont participé à l'enquête (sur 300 travailleurs) et la plupart d'entre eux pensent que QDVC est globalement performant en termes de QHSE et de RSE (71 %) et sont satisfaits de la manière dont QDVC a géré la crise de Covid-19 (93 %). La grande majorité d'entre eux sont heureux de leur vie au Qatar (86 %) et satisfaits de leur emploi actuel (88 %). La plupart d'entre eux ont également déclaré avoir un bon équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (82 %), recommanderaient QDVC à un ami (89 %) et prévoient de rester plus longtemps avec QDVC (76 %).

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/BHRRRC-Shaky-Ground-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 (congrés, 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. En 2022, les représentants des travailleurs ont soulevé 50 sujets et 100 % d'entre eux ont été clôturés. 76 % des représentants des travailleurs étaient satisfaits de la réponse apportée par l'équipe de direction.

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

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.

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, entre 2018 et 2021, 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 Doha et à Dacca. 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 risque 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, 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 démarré en 2018 avec le lancement de projets pilotes dans la construction en Île-de-France, puis étendue à VINCI Construction sur le territoire français, et 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 comme les audits sociaux.

Un comité de pilotage a été constitué au niveau de la direction de VINCI Construction en 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 ont été 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. En 2022, plusieurs formations d'auditeurs internes ont été prodiguées dans les pôles et divisions de VINCI ayant des opérations en France. Faites sur mesure, ces formations présentent les enjeux sociaux liés à la sous-traitance, les obligations de vigilance des entreprises du Groupe, la remise d'un support méthodologique exhaustif et d'un kit comprenant une grille d'audit et une grille d'entretien pour les interviews auprès des salariés des sous-traitants et se concluent par un module sur les techniques d'entretien, plusieurs études de cas et des jeux de rôle.

Fortes de cet accompagnement, plusieurs entités du Groupe ont lancé cette démarche d'audits internes avec toujours une double visée : évaluer les processus de gestion de la sous-traitance mis en œuvre par les entreprises du Groupe, et auditer et accompagner les sous-traitants dans la gestion de leurs employés. Un premier retour d'expériences a été réalisé fin 2022 avec les entités formées, une feuille de route est en phase d'élaboration et de nouvelles sessions de formations sont prévues en 2023.

La démarche de cartographie des risques sociaux, de diagnostic des outils existants ainsi qu'un audit social ont été réalisés en 2022 sur le projet Universeine du futur village des athlètes en Seine-Saint-Denis pour les événements sportifs de 2024. Au cours de l'audit, les systèmes de gestion de la sous-traitance de quatre entreprises du Groupe (au sein de VINCI Construction en France et de VINCI Energies France) et quatre de leurs sous-traitants ont été évalués. Aucune non-conformité majeure n'a été identifiée sur ce périmètre du projet et plusieurs points de suivi ont permis de mettre en œuvre le plan d'action défini à l'issue de l'audit et de clôturer toutes les non-conformités modérées et mineures initialement identifiées pendant les quelques semaines qui ont suivi l'audit.

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.

• 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 multi-partite pour pouvoir l'aborder 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 à la construction d'un *business case* à destination des étudiants. Ce *business case* étudie 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, et a continué à être déployé en 2022.

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 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 : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels. La direction de l'Environnement anime son déploiement au sein des différentes entités et reporte deux fois par an au comité Exécutif et trois fois par an au comité d'entreprise européen. 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-en.pdf>. Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les entreprises du Groupe 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 pour 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. Cobra IS ayant rejoint le groupe VINCI le 31 décembre 2021, ce pôle intégrera le reporting environnemental en 2023.

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, réalisée par le bureau d'études Resalliance. 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 (GIEC). 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'actions 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.

En 2022, cette analyse a été enrichie afin d'intégrer le principe de la « double matérialité » : une distinction a été établie entre la matérialité financière, c'est-à-dire l'impact des risques liés à l'environnement sur la performance financière du Groupe et la matérialité d'impact, c'est-à-dire l'impact des activités du Groupe sur son environnement. Cette analyse de la matérialité d'impact s'est appuyée sur des entretiens avec les experts Environnement du Groupe et a été réalisée en cohérence avec l'analyse des facteurs de risques existante à l'échelle de VINCI (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, page 179).

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.

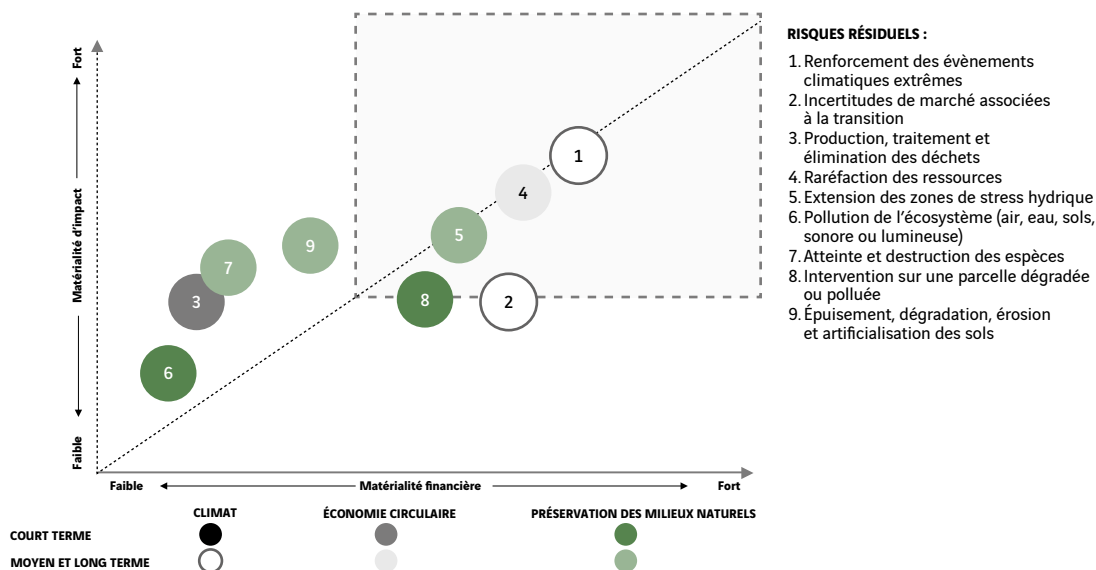
b) Les principaux enjeux

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.

La définition des risques résiduels présentée ci-dessous s'appuie sur une évaluation des risques bruts en fonction de leur gravité et de leur probabilité d'occurrence à l'échelle du Groupe, minorée à hauteur de l'évaluation de leur maîtrise. Ces risques sont cartographiés en fonction de leur horizon temporel à court (moins de cinq ans) ou moyen/long terme (plus de cinq ans).

L'évaluation des risques climat a été réalisée sous l'angle de deux scénarios du cinquième rapport du Groupe 1 du GIEC : les scénarios RCP 2.6 (scénario « optimiste » avec une forte probabilité d'un réchauffement limité à + 2,5 °C à la fin du siècle) et RCP 4.5 (scénario « réaliste » présentant une forte probabilité d'un réchauffement allant jusque + 3,3 °C à la fin du siècle).

Cartographie des risques environnementaux



Le rectangle en pointillés permet de mettre en évidence les risques les plus significatifs, qui sont également repris dans la section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, page 179. La grande majorité de ces risques sont des risques à moyen et long terme. VINCI travaille à mettre en place à la fois des actions de couverture et des actions stratégiques visant à limiter simultanément l'impact de ses activités et l'ampleur du risque financier, pour les risques jugés significatifs à court (CT), moyen (MT) ou long terme (LT).

Au-delà d'évaluer et de limiter les impacts de ses activités sur l'environnement, VINCI analyse également les opportunités associées aux exigences de la transition environnementale 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, dans chaque filière de métier. La recherche et le développement de VINCI sont orientés vers le développement de produits et services bas carbone et économes en énergie.

Risques et opportunités en matière de climat

Risque	Description du risque net	Horizon	Pôles
1. Renforcement des événements climatiques extrêmes  (scénario RCP 4.5)	<p>Risque physique d'atteinte aux installations, aux matériels et à la santé ou à la sécurité des collaborateurs lors d'événements climatiques extrêmes (tempêtes, fortes variations de température, sécheresses, inondations, éboulements ou autres mouvements de sols), dont la fréquence et l'ampleur ont vocation à augmenter avec le changement climatique (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.5.1 : Risques physiques liés au changement climatique, page 180).</p> <p>L'évaluation de ce risque a été effectuée dans le contexte d'un scénario RCP 4.5 et s'inspire d'une étude menée par le bureau d'études Resilience portant sur la résilience des activités du Groupe aux aléas climatiques. Dans un scénario plus optimiste (RCP 2.6), la matérialité financière du risque aurait été plus limitée.</p> <p>Les procédures de gestion du risque mises en œuvre recouvrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la matérialité financière : l'identification et l'adaptation des sites et activités à risque au travers d'études sur la résilience des activités du Groupe (voir paragraphe 3.2.3 du chapitre Performance environnementale : Résilience des projets et ouvrages, page 239 , et paragraphe 4.4.3 : Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, page 278) la mise en place de <i>Business Continuity Plan</i> pour certains actifs concédés et de procédures d'urgence en coopération avec les acteurs locaux, la couverture par des sociétés d'assurance (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.5.1 : Risques physiques liés au changement climatique, page 180) ; – pour la matérialité d'impact : l'ambition environnementale du Groupe dans son volet « Agir pour le Climat » détaillant les engagements en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) (voir paragraphe 3.1 du chapitre Performance environnementale : L'ambition environnementale, page 220). 	MT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction VINCI Immobilier
2. Incertitudes de marché associées à la transition  (scénario RCP 2.6)	<p>Risque de transition impactant les activités de VINCI à moyen terme La transition environnementale engendre de nombreuses incertitudes dans l'interprétation des signaux du marché : l'émergence de nouveaux dispositifs de « cap-and-trade » (ou marchés de droits à polluer susceptibles d'affecter les activités émettrices de gaz à effet de serre), la possibilité d'une taxe carbone ou les conséquences de la taxonomie européenne sur les secteurs qui en sont exclus peuvent constituer un risque.</p> <p>L'évaluation de ce risque a été effectuée dans le contexte d'un scénario RCP 2.6 qui s'accompagnerait d'une transition très rapide avec une forte préférence sociétale pour les activités bas carbone. Dans le scénario RCP 4.5, accompagnant une transition plus progressive, la matérialité financière du risque aurait été plus limitée.</p> <p>Les procédures de gestion du risque à la fois en termes de matérialité financière et d'impact s'appuient sur la capacité du Groupe à s'adapter à ses marchés et sur une veille normative efficace (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.2.2 : Conformité législative et réglementaire, page 176).</p>	MT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction VINCI Immobilier
Opportunité	Description de l'opportunité	Horizon	Pôles
1. Accélération de la rénovation énergétique	Le marché de la rénovation énergétique devrait profiter d'un fort essor dans les prochaines années, ce qui représente une opportunité pour VINCI Construction et VINCI Energies qui développent et proposent des solutions permettant d'améliorer l'efficacité énergétique du bâti existant (voir paragraphe 3.2.2.1 du chapitre Performance environnementale : Actions de réduction des émissions du périmètre indirect, sous-paragraphe Transition environnementale des bâtiments, page 235). Selon les objectifs de réduction des GES de l'Union européenne publiés en juin 2021 (paquet Fit for 55), le parc immobilier devrait être rénové en profondeur à hauteur de 3 % chaque année (contre seulement 0,2 % actuellement) pour permettre des économies d'énergie d'au moins 60 % entre 2021 et 2030.	CT	VINCI Energies VINCI Construction
2. Accompagner la transition vers une économie bas carbone	Les objectifs de réduction des émissions de GES nécessitent une sortie massive des énergies fossiles dans l'ensemble des secteurs d'activité. Pour faciliter la transition vers d'autres sources ou vecteurs d'énergie décarbonée, VINCI propose des solutions, détaillées en paragraphe 3.2.2.1 du chapitre Performance environnementale : Actions de réduction des émissions du périmètre indirect, page 235, en matière : – de mobilité durable ; – de financement, construction, raccordement et maintenance d'installations de production d'énergie renouvelable (centrales solaires photovoltaïques, projets éoliens, etc.) ; – de développement d'infrastructures d'hydrogène bas carbone.	MT	VINCI Concessions VINCI Autoroutes VINCI Energies
3. Adaptation au changement climatique	Les infrastructures actuelles, prévues pour durer entre cinquante et cent ans, pourraient avoir à faire face à des événements climatiques extrêmes dont la fréquence augmente. Dans ce contexte, des travaux d'aménagement (renforcement de digues, adaptation des réseaux de distribution d'eau potable, systèmes de collecte des eaux pluviales et des eaux usées, îlots de fraîcheur urbains) et de maintenance (réparation d'équipements ou de lignes électriques) vont être nécessaires. VINCI propose des offres de solutions visant à accroître la résilience des bâtiments et des territoires aux contraintes climatiques. Ces solutions sont détaillées au paragraphe 3.2.3 du chapitre Performance environnementale : Résilience des projets et ouvrages, page 239	CT	VINCI Construction VINCI Energies

Risques et opportunités en matière d'économie circulaire

Risque	Description du risque net	Horizon	Pôles
1. Risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets	<p>La production, le traitement et l'élimination des déchets provenant des activités de construction du Groupe et de celles de ses fournisseurs engendrent des risques de dégradation des milieux naturels et peuvent constituer des nuisances pour les populations locales, tout en participant à l'épuisement de certaines matières premières vierges.</p> <p>Le Groupe s'est engagé à réduire ce risque en prenant un engagement d'optimisation des ressources grâce à l'économie circulaire à l'horizon 2030. Des procédures de gestion de ce risque sont déjà implémentées et recouvrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi des déchets intégré au reporting environnemental ; - le déploiement de plans de gestion de matières résiduelles sur chantier et le développement de solutions pour améliorer le tri des déchets, leur valorisation et la réutilisation de matériaux recyclés dans les procédés de construction. Ces actions sont détaillées dans le chapitre Performance environnementale, aux paragraphes 3.3.1 : Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles, page 241, et 3.3.2 : Amélioration du tri et de la valorisation des déchets, page 242. 	CT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction
2. Raréfaction des ressources	<p>Les secteurs de la construction et de la production d'énergie utilisent des quantités significatives de matières premières (sable, bois, granulat, métaux, etc.). L'extraction de ces ressources présente un risque de dégradation des milieux naturels, et de réduction des capacités de résilience des territoires face au changement climatique. L'approvisionnement des activités du Groupe peut poser problème dans un contexte de raréfaction de ces ressources.</p> <p>Le Groupe s'est engagé à réduire ce risque en prenant un engagement d'optimisation des ressources grâce à l'économie circulaire à horizon 2030. La maîtrise de ce risque s'appuie sur les démarches d'écoconception des constructions, sur des filières d'approvisionnement responsables favorisant l'usage de matériaux d'origine recyclée dans chacune des divisions, notamment pour diminuer la consommation d'enrobés pour la maintenance des autoroutes (voir paragraphe 3.3.1 du chapitre Performance environnementale : Favoriser les techniques et matériaux faiblement consommateurs de ressources naturelles, page 241)</p>	LT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction VINCI Immobilier
Opportunité	Description de l'opportunité	Horizon	Pôles
1. Réduction et valorisation des déchets	<p>Dans un contexte de raréfaction des ressources, le groupe VINCI propose déjà à ses clients des offres et des solutions visant à faciliter le recyclage, le réemploi et la valorisation de matériaux, terres et sédiments. Ces solutions sont détaillées dans le chapitre Performance environnementale, aux paragraphes 3.3.1.2 : Solutions destinées à favoriser l'approvisionnement responsable et le déploiement de matériaux durables, page 242, 3.3.2.2 : Solutions de réemploi, page 244, et 3.3.3 : Développer des offres de recyclage, page 244.</p>	CT	VINCI Construction

Risques et opportunités en matière de préservation des milieux naturels

Risque	Description du risque net	Horizon	Pôles
1. Extension des zones de stress hydrique	<p>Les activités de VINCI nécessitent une consommation d'eau issue des réseaux ou prélevée dans les milieux naturels. Le changement climatique et les perturbations du cycle de l'eau vont avoir pour conséquence une extension des zones dans lesquelles les ressources en eau ne pourront conjointement ou structurellement plus suffire à satisfaire la demande. L'impact pour les activités de VINCI opérées sur ces zones est un déficit de ressources disponibles pour les opérations et le nettoyage des équipements.</p> <p>Les pôles Autoroutes, Concessions et Construction du Groupe se sont engagés à réduire leur consommation d'eau (voir paragraphe 3.1 du chapitre Performance environnementale : Ambition environnementale, page 220). La gestion de ce risque est couverte par l'identification des zones à risque sur les projets et l'adaptation des procédés et des méthodes de construction et d'exploitation. En parallèle, le Groupe travaille sur l'optimisation des consommations d'eau et le développement de solutions de réutilisation (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.5.2 : Raréfaction des ressources, page 180).</p>	MT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction
2. Pollution de l'écosystème (air, eau, sol, sonore ou lumineuse)	<p>Les activités de VINCI (carrières, chantiers, etc.) sont susceptibles d'engendrer dans l'air, l'eau ou le sol, des rejets de particules et d'éventuelles pollutions accidentelles. Elles peuvent être aussi 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 pouvant impacter les riverains. Elles peuvent également nécessiter des apports de lumière générant une pollution lumineuse pouvant perturber les écosystèmes. Le Groupe est ainsi exposé à un risque en termes d'image et de réputation pouvant présenter des conséquences financières.</p> <p>Pour se prémunir contre ce risque, le Groupe déploie des plans de management environnementaux et des dispositifs de contrôle interne prévoyant des audits sur sites. Différentes mesures sont mises en place et détaillées au paragraphe 3.4.1.1 du chapitre Performance environnementale : Actions de prévention des nuisances et incidents, page 246 (politique « zéro phyto » pour limiter l'usage des produits phytosanitaires, couvertures des tas de sel sur les autoroutes, équipement de système de protection du linéaire autoroutier, réduction des émissions liées à l'utilisation des engins et véhicules, contrôle de la qualité de l'air et de l'eau, mesures de bruit et suivi de l'empreinte sonore, mise en place d'écrans opaques le long des autoroutes, etc.).</p>	CT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Construction
3. Atteinte et destruction des espèces	<p>Les activités du Groupe peuvent porter atteinte à l'intégrité des espèces végétales et animales pour différentes raisons : fragmentation, modification ou destruction des habitats, utilisation de composés chimiques, risques de pollution évoqués ci-dessus. Le Groupe a bien conscience de ces enjeux et réalise des procédures visant à en limiter l'impact :</p> <ul style="list-style-type: none"> - limitation du recours aux produits phytosanitaires ; - mise en place de plans de management environnementaux ; - sur certains chantiers, mise en place de démarches spécifiques de restauration écologique lorsque toutes les mesures d'évitement et de réduction ont été déployées (voir paragraphe 4.4.3 : Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, page 278). 	CT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Construction

Risque	Description du risque net	Horizon	Pôles
4. Intervention sur une parcelle dégradée ou polluée	La réalisation de chantiers ou d'interventions sur une parcelle précédemment dégradée ou polluée présente un risque pour la santé et la sécurité des collaborateurs du Groupe, des impacts financiers liés à l'augmentation des dépenses liées à la remise en état du site ainsi qu'à l'allongement des délais, ainsi qu'un risque en termes d'image et de réputation en cas de défaut des prestations fournies (qualité des ouvrages). Les procédures de gestion de la matérialité financière de ce risque s'appuient sur : – l'identification préalable des terrains pollués ou dégradés ; – la mise en place de couvertures auprès de sociétés d'assurance ; – le déploiement de la politique santé-sécurité du Groupe qui prévoit la protection des salariés travaillant sur des terrains à risque ; – la mise en œuvre de techniques et filières de dépollution (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.5.3 : Qualité des milieux et présence de contaminants, page 180).	CT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Construction VINCI Energies
5. Épuisement, érosion, dégradation et artificialisation des sols	L'artificialisation des sols inhérente aux activités de construction et de terrassement ainsi que l'extraction de matières premières (principalement issues de carrières) engendrent une dégradation des espaces naturels et un appauvrissement du sol qui limitent les services écosystémiques rendus et favorisent l'érosion. La réglementation française issue de la loi climat et résilience, avec l'objectif zéro artificialisation nette (ZAN) à l'horizon 2050, fait peser un risque sur les revenus du Groupe à moyen terme. Ce risque est cependant déjà intégré à la stratégie du Groupe, avec un objectif ZAN à atteindre dès 2030 pour VINCI Immobilier (voir paragraphe 3.1 du chapitre Performance environnementale : Ambition environnementale, page 220) et le développement d'une expertise sur la réhabilitation de friches industrielles. Ce risque est en outre couvert par la politique d'achats responsables du Groupe qui privilégie l'usage de matériaux respectueux de l'environnement (bois d'origine certifiée par exemple).	MT	VINCI Autoroutes VINCI Immobilier VINCI Construction
Opportunité	Description de l'opportunité	Horizon	Pôles
1. Recyclage urbain	L'objectif zéro artificialisation nette présent dans la loi climat et résilience en France à l'horizon 2050 visant à lutter contre l'étalement urbain rend nécessaire la généralisation du réaménagement de friches pour répondre aux demandes d'aménagement. À travers de nombreux projets en recyclage urbain, VINCI Immobilier a donné une seconde vie à des friches urbaines ou à des bâtiments vides, obsolètes ou abandonnés, mobilisant également les autres divisions du Groupe (voir paragraphe 3.3.3.2 : Recyclage urbain page 245).	CT	VINCI Autoroutes VINCI Concessions VINCI Energies VINCI Construction VINCI Immobilier
2. Renaturation	VINCI compte plusieurs entreprises spécialisées en génie écologique sous la marque Equo Vivo. 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. (voir paragraphe 3.4.3.3 du chapitre Performance environnementale : Solutions de protection de la biodiversité à destination des clients, page 253).	MT	VINCI Construction

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 du chapitre Performance environnementale : Identification et maîtrise des risques, page 221)

Certifications ISO 14001 chez VINCI en 2022

- VINCI Autoroutes : 100 % des kilomètres en exploitation.
- VINCI Concessions : 83 % du chiffre d'affaires (dont VINCI Airports 93 %).
- VINCI Energies : 44 % du chiffre d'affaires.
- VINCI Construction (hors activité Route) : 87 % du chiffre d'affaires certifié.
- Activité Route de VINCI Construction : 50 % du chiffre d'affaires travaux, 63 % de la production des carrières en propre, 41 % de la production des postes d'enrobage en propre, 63 % 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 risque, qui ont été renforcées en 2020 et 2021 (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 3.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 184).

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. – Réalisation (en cours) d'une cartographie des risques RSE sur les familles d'achats (notamment les achats liés à la sous-traitance).
VINCI Concessions	<ul style="list-style-type: none"> – Réalisation de due diligence environnementales et sociales pour les investissements et projets en développement afin d'analyser et de prendre en compte les risques environnementaux et sociaux dès le démarrage d'un projet. – Audits internes environnementaux pour les 24 aéroports certifiés ISO 14001.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> – Obtention en 2022, par VINCI Energies de la certification Or en France et de la certification Platine aux Pays-Bas sur la notation EcoVadis. Cette certification 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, par les entreprises de VINCI Energies en France, de la plateforme Preventeo 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 2022, par les divisions de VINCI Construction en France de la certification Or, et par Sogea-Satom et ETF de la notation Argent, 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 (délégation Terrassement, travaux maritimes et fluviaux). – 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 (57 audits en France en 2022 pour les entités de la division Route France). – Réalisation de 26 audits internes de conformité en 2022 selon une grille de 115 questions, permettant d'évaluer la performance des chantiers (VINCI Construction – délégation Terrassement, travaux maritimes et fluviaux) et 23 audits internes pour la division Route France, qui permettent de vérifier la mise en œuvre des plans d'actions environnement. – Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (division Bâtiment France) ou au label Excellence Environnement (divisions Route et Réseaux France). – Audits des filiales et sous-traitants réalisés. Chaque sous-traitant interrogé 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 Délégation Terrassement, Travaux Maritimes et Fluviaux).
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 du chapitre Performance sociétale : Une démarche Groupe d'achats responsables (page 214), un dispositif d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants, portant sur certains risques environnementaux (changement climatique, épuisement des ressources, perte de biodiversité et pollution), a été défini et diffusé par la cellule achats responsables. Les familles d'achats à fort enjeu de chiffre d'affaires ou avec un 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. De plus, chez les fournisseurs, des audits peuvent être menés sur certaines familles d'achats (souvent liés aux risques qu'elles comportent) au niveau du Groupe ou de certaines entités. En 2022, trois appels d'offres ont été lancés par VINCI avec cette méthodologie sur les familles d'achat stratégiques que sont l'intérim, la location de matériel de chantier et le hardware, représentant des dépenses annuelles de plus de 700 millions d'euros.

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 (impact carbone, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de l'intégration dans leurs pratiques de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs, qui sont régulièrement audités à ce propos, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de la division Bâtiment France, des configureurs de données environnementales ont été élaborés en lien avec les ingénieurs de l'École des Ponts ParisTech, afin de connaître l'empreinte environnementale précise de ses bétons d'ingénierie, et plus particulièrement en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Objectif : être capable de générer des données que les équipes pourront utiliser dans les calculs d'analyses du cycle de vie (ACV).

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

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de due diligence lors des consultations. - Audits fournisseurs intégrant des données développement durable. - Évaluation des fournisseurs en cours de prestation via des outils internes dédiés et partage des résultats à l'occasion de rencontres. - Association avec certains fournisseurs en matière environnementale (ex : produits d'entretien, etc.). - Évaluation miroir avec certains fournisseurs sur le réseau Cofiroute (questions intégrant la démarche environnementale). - Évaluation des fournisseurs environnement (en situation d'assistance à maîtrise d'ouvrage) en 2020. - Massification des commandes sur contrats-cadres. - Rationalisation du nombre de commandes et de livraisons pour alléger la logistique. - Réalisation en cours d'une cartographie des risques RSE sur les familles d'achat.
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 de leur 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"> - En 2022, tous les fournisseurs avec lesquels la division Route France de VINCI Construction est en contrat-cadre et dont la gestion du contrat est faite par la direction des Achats ont répondu au questionnaire éthique et vigilance VINCI, ayant pour objectif d'évaluer les engagements, notamment environnementaux, sociaux et éthiques des fournisseurs. Les questionnaires ont été envoyés à l'intégralité des fournisseurs qui ont été soumis à un appel d'offres en 2022 et ont ainsi permis de distinguer les plus vertueux dans ce domaine. 99 fournisseurs, représentant plus de 185 millions d'euros d'achats, ont ainsi été évalués et/ou accompagnés en 2022 pour les contrats-cadres gérés par la direction des Achats de la division. - Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires à la suite de leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental : en 2022, 152 évaluations environnementales ont été effectuées pour la délégation Terrassement, travaux maritimes et fluviaux. - Critères environnementaux dans l'évaluation annuelle des sous-traitants et fournisseurs (Sogea-Satom).
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> - Définition d'un cahier des charges « vert » pour chaque pôle d'activité (résidentiel, bureaux, hôtellerie, commerces, aménagement) instaurant un minimum environnemental pour l'ensemble des opérations avec des exigences par thématique (milieux naturels, circularité et énergie-climat).

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 (voir paragraphe 4.4.1 : La cartographie des risques majeurs du Groupe, page 273), 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.
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 hydrique. - 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 du chapitre Performance environnementale : Identification et maîtrise des risques, page 221) jusqu'au niveau des sites et des chantiers. Ainsi, par exemple, VINCI Immobilier dispose de sa propre charte chantier, qui précise les obligations que doit respecter toute entreprise intervenant sur le chantier, afin de suivre et limiter les nuisances et impacts environnementaux.

VINCI Construction met en place des actions de plus en plus dimensionnantes concernant la prévention des pollutions. Des zones étanches pour recharger ses engins aux méthodes développées pour empêcher des rejets d'eau chargés en matières et suspension dans le milieu naturel, le Groupe déploie des méthodes efficaces et innovantes pour éviter les pollutions des milieux naturels. Des systèmes de suivi des incidents environnementaux, grâce notamment aux applications Ecare et Watch dans les divisions de VINCI Construction en France, se sont développés ces dernières années et permettent la remontée d'incidents, y compris les incidents majeurs.

Certains pôles, divisions et filiales développent également des labels internes pour prévenir les risques spécifiques à leur activité et récompenser les chantiers exemplaires en matière de protection de l'environnement. En 2022, près de 300 chantiers ont obtenu le label Attitude Environnement et 42 chantiers de VINCI Construction ont été couverts par le label interne Excellence 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 (réentions 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 correspondants 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 du chapitre Performance environnementale : Formation et sensibilisation des salariés, page 225). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2022, 72 397 heures ont été dédiées aux formations environnement (51 537 en 2021), soit plus de 40 % d'augmentation par rapport à 2021.

• 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 événements climatiques extrêmes, chaque année plus fréquents et plus intenses. Selon les modélisations climatiques du 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 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 2020 de la nouvelle ambition environnementale de VINCI a été l'occasion de renforcer les objectifs du Groupe, avec pour volonté de s'aligner sur 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 du chapitre Performance environnementale : Agir pour le climat, page 229) et de 20 % ses émissions indirectes (scope 3) d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Ces engagements s'appuient sur la catégorisation des émissions du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) et ont été validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) ce qui place le groupe sur une trajectoire « bien en dessous de 2 °C » (*well below two degrees*). Au-delà de cet objectif de réduction en valeur absolue, VINCI aspire à contribuer à la neutralité carbone globale en 2050 dans son périmètre direct d'activité.

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 sur les scopes 1, 2 et 3.

13 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2022 par rapport à 2018, retraité de l'impact des acquisitions

Certaines actions sont communes à l'ensemble des entreprises du Groupe (voir les actions décrites au paragraphe 3.2 du chapitre Performance environnementale : Agir pour le climat, page 229) : 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 (VINCI Construction), modulation de la température pour les bureaux, les bases vie, les aérogares (VINCI Energies, VINCI Concessions, holdings), tests de fourgons au biogaz (VINCI Autoroutes), amélioration de l'efficacité énergétique des bases vie (VINCI Construction), plan photovoltaïque en autoconsommation (VINCI Airports).

38 % de l'électricité consommée en 2022 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 114 bâtiments en France), en cohérence avec la garantie d'efficacité énergétique en phase 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 du changement climatique. Le Groupe 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. D'autre part, Resalliance, bureau d'études VINCI dédié à l'adaptation des territoires, des infrastructures et de leurs usages au changement climatique, a développé pour le compte de certaines divisions des cartographies de vulnérabilité et des plans d'action sur certains projets.

• 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 au paragraphe 3.3 du chapitre Performance environnementale : Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire, page 240).

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, VINCI Construction a mis en place, depuis une dizaine d'années, la démarche Granulat+, qui, grâce à 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 2022

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, en République dominicaine et en Serbie. Pour VINCI Construction et VINCI Energies, des actions favorisant le réemploi des matériaux et équipements sur chantier sont également à l'œuvre, en complément des actions de tri et de 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 au paragraphe 3.4 chapitre Performance environnementale : Préserver les milieux naturels, page 246).

La cartographie des risques identifie que les activités du Groupe peuvent engendrer différents types de pollution ainsi que des dégradations des milieux naturels. Des mesures ad hoc 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 risque est systématique dans tous ses aéroports. Certains sites de carrières de VINCI Construction 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. Quant à ses 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 restreindre les risques de pollution accidentelle, des moyens sont mis à disposition sur les chantiers (kit antipollution, aires étanches lors du ravitaillement des engins, etc.).

Par ailleurs, pour diminuer le plus possible 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 2022, une réduction des consommations en litres de produits phytosanitaires d'un peu plus de 77 % a été observée pour l'ensemble des activités de concessions. Dans son engagement à act4nature international (voir paragraphe 3.4.1 du chapitre Performance environnementale : Prévention des nuisances et incidents, page 246), VINCI s'engage à ne plus utiliser de produits phytosanitaires à l'horizon 2030 (hors mesures contractuelles ou réglementaires).

41 aéroports utilisant
« zéro produit phytosanitaire
de synthèse » en 2022

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 de réduction ont été mis en œuvre.

b. Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques chez les fournisseurs

Depuis 2019, un guide pratique des achats responsables est diffusé au niveau du Groupe. 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 2021. Au 31 décembre 2022, 3 500 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 200 collaborateurs à fin décembre 2022.

En 2022, le groupe VINCI a entrepris un exercice de cartographie des risques sociaux et environnementaux propres aux portefeuilles d'achats des cinq principales divisions françaises du Groupe (les divisions Route France et Bâtiment France de VINCI Construction, VINCI Energies France, VINCI Autoroutes et VINCI Airports), avec l'aide d'un partenaire externe. Cette analyse vient compléter la cartographie des risques environnementaux liés aux activités du Groupe effectuée en 2019, et qui avait pour but d'établir le degré d'importance de chaque famille au regard de ses incidences sur les thématiques sociales et environnementales. Les familles d'achat ont été regroupées par univers de risque, avant de procéder à la cotation de ces risques en atelier. Avec cette méthodologie, une soixantaine de familles d'achats stratégiques ont pu être cartographiées par niveau de risque et de criticité, et donneront lieu à des ateliers de préparation de plans d'actions correctifs dès le début de l'année 2023. La stratégie adoptée par métier peut alors aller d'une analyse renouvelée des

risques inhérents à cette famille et à sa chaîne d'approvisionnement jusqu'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, pour renforcer à la fois la connaissance de la chaîne d'approvisionnement et les mesures de prévention.

Des discussions avec certains fournisseurs stratégiques (famille d'achats carburants, location de matériel, bétons) ont été entamées dans la perspective de répondre aux enjeux de réduction des émissions scope 3.

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.

En 2022, 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 en bois, 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 2022, VINCI a été évalué dans le cadre du CDP Forest pour la troisième année et a obtenu la note C, qui correspond au niveau « Awareness », soulignant ainsi les efforts du Groupe dans ce domaine.

100 % des contrats-cadres de la coordination Achats comportent un ou plusieurs critères environnementaux en 2022

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

a. Dispositifs d'alerte

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.

b. Incidents environnementaux survenus au cours de l'année 2022 et mesures de remédiation

En 2022, six 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 en 2022 concernent dans leur grande majorité des fuites d'huile provenant d'engins (ruptures de flexibles, etc.) ou des rejets accidentels (bentonite, laitance de béton). 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 barrage de confinement, analyses des sols, etc.). À titre d'exemple, une fuite conséquente de 1 500 litres d'huile hydraulique provenant d'un engin d'ETF s'est produite sur un chantier ferroviaire entre Vierzon et Tours. Les opérateurs ont immédiatement installé des absorbants, puis retiré le ballast souillé afin que celui-ci puisse être traité sur un site spécialisé. Les autorités locales et le client ont été également prévenus. Une analyse des causes a ensuite été réalisée, et des mesures préventives ont été appliquées aux engins similaires présents sur le chantier.

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), ainsi que des recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (voir tableau de correspondance, page 401) et du Sustainability Accounting Standards Board, (voir tableau de correspondance, page 402). 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



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 28 février 2023 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.



LE TRI
+ FACILE

BROCHURE



Crédits photo : Niels Quist/Alamy Stock Photo (couverture) ; Gaël Arnaud ; Jean-François Badias ; Jérôme Balleydier ; Paulo Barros_Metrô-DF ; Luc Benevello ; Aline Boros ; François Bouriaud ; Dorine Bouteiller ; Yann Bouvier ; Jérôme Cabanel ; Solène Canu ; Yves Chanoit ; Antoine Doyen/CAPA Pictures ; Pierre-Loup Ducout/Mithra Vision ; Cyrille Dupont/The Pulses ; Jacques Fernandes ; Sophie Garcia ; Julien Gazeau ; Spencer Griffiths ; Philippe Guignard/Air Images ; Axel Heise ; Charly Hel – Stade de France® – Macary, Zublena et Regembal, Costantini – Architectes, ADAGP – Paris 2023 ; HS2 ; Inside Out Ltd ; Ipopba ; iStock.com-Nikada ; LAGO Artabel ; Cyrille Lallement ; Thierry Lewenberg-Sturm ; LMNB Studio, Art & Build Architects, Pargade Architectes, Artelia Signes Paysage ; Sophie Loubaton/CAPA Pictures ; Éric Mercier ; Olivier Merlot ; Alain Montaufier ; Jean-Philippe Moulet ; Daniel Moulinet ; Roberto Muñoz/Pindaro ; Pierre-Olivier/CAPA Pictures ; OMA ; Olicio Pelosi ; Pexels ; Will Recarey ; Raphaël Soret ; E. Soudan ; TenneT/Siemens Energy ; Alexis Toureau ; Francis Vigouroux ; Jacques Wisdorff ; John Zammit ; Photothèques VINCI et filiales, DR.
Conception et réalisation : **VAT** - agencevat.com – 2210_03888 – **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