

The background of the entire page is a photograph of a park. In the foreground, a man in a white t-shirt and orange shorts sits on a wooden bench, holding a baby. To his left, a woman is seated with a stroller. The scene is reflected in a calm body of water in the foreground. The background is filled with tall, leafy trees under a clear sky. The overall atmosphere is peaceful and green.

Œuvrer
pour un monde
durable.



F. 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 Exécutif et le comité Stratégie et RSE.

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 2024

1 821 entreprises, dont **66 %** de moins de **100** salariés

Plus de **373 000** chantiers et projets en 2024

284 526 collaborateurs dans plus de **120** pays



73,4 %
Europe

17,2 %
Amérique

4 %
Afrique

3,5 %
Asie et
Moyen-Orient

2 %
Océanie

84,7 %
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 rassemblent 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 auxquels elles doivent rendre compte et dont les exigences et les sensibilités sont variables quant aux sujets environnementaux, sociaux et sociétaux. Ainsi, le contexte dans lequel interviennent les entreprises du Groupe évolue continuellement, et chaque projet s'inscrit dans un « écosystème » qui lui est propre et qui nécessite des actions ciblées et adaptées pour répondre à ses enjeux opérationnels, sociaux et environnementaux.

Autre caractéristique des métiers de la construction, de l'énergie et des concessions : leurs opérations sont très souvent intégrées, c'est-à-dire qu'une partie importante de la chaîne d'approvisionnement est présente sur les sites. Ainsi, les entreprises de sous-traitance et les travailleurs temporaires interviennent souvent directement sur les chantiers ou les sites d'exploitation sur lesquels opèrent les entreprises du Groupe, aux côtés de leurs 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 l'achat de matériaux ou l'achat ou la location de matériels de chantier) 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 le paragraphe 3.2 du Rapport de durabilité : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 256).

35 %
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 ou 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.

33 %

Part des clients publics
dans le chiffre d'affaires
du Groupe

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.

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. 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^(*).

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



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 23 langues et accessible sur le site Internet de VINCI (<https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>). Fruit d'un dialogue social constructif et régulier, la déclaration s'inscrit dans une démarche de progrès, devant fédérer l'ensemble des collaborateurs en faveur d'une culture sécurité partagée au sein du Groupe. Elle s'adresse également aux entreprises extérieures en les accompagnant, le cas échéant, dans leur démarche d'amélioration.

Au niveau opérationnel, il est requis d'analyser en amont les risques spécifiques de toute situation de travail, avec un soin particulier apporté à 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.

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting S1-1, S1-4, S2-1 et S2-4).

Par ailleurs, des informations complémentaires au présent chapitre sont également présentées dans le Rapport de durabilité (voir les paragraphes 3.1.3.2 du Rapport de durabilité : Santé et sécurité : tous concernés, tous acteurs, page 245, et 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe [ESRS S2], page 256).

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 près 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 la culture santé-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 2 850 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. Un ensemble de formations a été pensé et mis en place à leur attention : « Safety by VINCI », lancé en 2023, est un nouveau cursus de formation à l'attention de tous les responsables santé-sécurité seniors du Groupe, qui couronne l'ensemble des dispositifs mis en place au sein des pôles et divisions.

La politique santé-sécurité est animée au niveau du Groupe par la coordination Santé-sécurité, qui est placée sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI et pilotée par la directrice des Ressources humaines du Groupe, membre du comité Exécutif. Elle est composée des directeurs prévention des pôles et divisions du Groupe. Sa mission est de bâtir une culture commune de la sécurité et de la faire évoluer vers plus d'interdépendance, 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, le risque électrique ou les collisions sur voirie du fait de tiers. De même, la coordination Santé-sécurité analyse les besoins en matière de ressources humaines de la filière et favorise la mobilité.

Enfin, la coordination impulse 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. Ainsi, 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.

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 élargie avec toujours une ouverture sur les sujets de santé.

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 d'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, 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 différents 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.

Au plus près du terrain, les clubs pivots Prévention et les plateformes internes collaboratives facilitent la diffusion et le suivi des actions santé-sécurité auprès de la communauté des responsables, animateurs et experts santé-sécurité. Des initiatives de portée locale sont lancées par ces instances qui, lorsque les projets s'avèrent concluants, font l'objet d'un élargissement dans leur périmètre d'application : il en va ainsi des structures Trajeo'h, généralisées dans le passé à l'ensemble du périmètre France, ainsi que, plus récemment, du projet de formation à la conduite responsable, lancé en 2023 avec un succès de déploiement considérable.

Au plus haut niveau, des réunions régulières avec le comité Exécutif sont consacrées au débriefing des accidents et événements significatifs. Un suivi spécifique des événements à haut potentiel de gravité et des accidents mortels est ainsi réalisé au plus haut niveau du Groupe. Les restitutions sont organisées de façon collective, de sorte à permettre le partage d'enseignements tirés de survenances d'accidents qui ne doivent pas se reproduire. Une information relative à chacun de ces accidents est partagée avec le comité d'entreprise européen.

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 à 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 est actualisé tous les ans sur la base des événements significatifs constatés au cours des cinq dernières années. Cette cartographie permet d'identifier des tendances : elle est présentée et discutée chaque année au sein de la coordination Santé-sécurité. Huit risques majeurs ont été identifiés ainsi que la typologie d'événements y qui sont associés. La notion de risque majeur retenue est celle de la probabilité que se réalise un événement majeur qui entraînera des conséquences graves sur une personne (salarié, travailleur temporaire, sous-traitant, tiers). La notion de gravité est appréhendée à partir de situations ou d'événements 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 pour 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

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

Depuis la pandémie de Covid-19, l'accent a été mis sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux. Des sensibilisations, des formations destinées aux managers et des actions d'accompagnement ont été mises en place dans de nombreuses implantations de VINCI. Ces initiatives variées incluent, par exemple, l'établissement de lignes d'écoute dédiées, des formules d'accompagnement psychologique ainsi que des formations à la reconnaissance de signes annonciateurs de dépression ou de situations de détresse, ou encore l'organisation d'actions relatives à la santé mentale et à la gestion du stress. À titre d'exemple, au sein de VINCI Construction, les actions en faveur de la santé mentale des collaborateurs se multiplient et sont menées conjointement avec la filière ressources humaines.

Concernant la santé, les entreprises du Groupe ont lancé plusieurs campagnes en lien avec les autorités publiques et des prestataires spécialisés, en vue de la promotion de l'activité physique ou encore de la 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.

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. Enfin, des innovations permettent de limiter la pénibilité et les efforts physiques des collaborateurs, par exemple, des essais d'exosquelettes chez VINCI Construction ou des dispositifs facilitant la manipulation des bagages dans les activités de manutention de VINCI Airports.

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. Chaque entreprise du pôle doit s'assurer du respect de ce cadre et mettre en place un plan d'action qui lui 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 la santé et la sécurité passent par les actions quotidiennes de chacun et par la construction de communautés de travail adaptées à ces enjeux, VINCI Energies a défini six piliers qui sont développés notamment lors de sa Semaine de la sécurité. Ces piliers constituent les axes d'un travail commun et fédérateur pour faire progresser la culture 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. L'intégration de la sécurité dans la culture managériale de VINCI Energies se traduit en particulier par le pouvoir donné à l'encadrement de mettre en œuvre des initiatives locales en matière de prévention.

Chez VINCI Construction, la culture sécurité repose sur trois piliers : transparence, exemplarité et dialogue. Intégré dans le corpus de règles, d'indicateurs et d'outils communs à l'ensemble des business units du pôle (« The Way We Work »), le domaine santé-sécurité englobe dix règles pour assurer l'application de cette culture de sécurité. L'une d'elles décrit notamment l'approche méthodologique structurante visant à maîtriser les risques à toutes les étapes clés d'un projet, qui 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 constituer une situation jugée dangereuse, afin d'en alerter sa hiérarchie. Dans la plupart des entités, des règles d'or à respecter par l'ensemble du personnel et des référentiels métiers ont été établies pour prévenir les risques majeurs. Une démarche d'analyse approfondie des causes racines est systématiquement demandée à la suite de tous les accidents graves et presque-accidents à haut potentiel de risque. Enfin, point d'orgue de la culture sécurité de VINCI Construction, chaque année, les Safety Day(s) permettent aux plus de 117 000 collaborateurs de partager leurs expériences et de travailler sur un thème de progrès de la politique santé-sécurité.

Face au constat d'une recrudescence des heurts de véhicules en intervention, VINCI Autoroutes a renforcé son plan d'action pour prévenir la survenue de ces accidents. D'abord avec la refonte des processus de formation 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 des collisions reposant sur l'intelligence artificielle ; enfin, avec des actions de communication fortes pour sensibiliser le grand public (expositions itinérantes, clips de sensibilisation).

2.5 Des actions pour mobiliser et promouvoir une culture sécurité partagée par 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 2024, 22 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe. 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 santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès lors qu'elles comptent plus de 50 salariés, bien en dessous du seuil d'obligation légale. Il est également recommandé aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir une réunion régulière du comité social et économique (CSE) et de vérifier à chaque réunion les progrès de l'organisation à travers le suivi des indicateurs. 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.

1945

comités santé-sécurité et conditions de travail au sein du Groupe en 2024

Par ailleurs, afin de renforcer l'implication des représentants du personnel et de 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 responsables santé-sécurité, ou via les syndicats ou des 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 avait 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 ».

En outre, des enquêtes auprès des collaborateurs sont menées. De nombreuses entités de VINCI Construction ont ainsi décidé de procéder régulièrement à des enquêtes de perception du climat de sécurité. La participation des sous-traitants et des 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 de tous les métiers et de toutes les géographies du Groupe peuvent recourir à des mécanismes tels que le droit de retrait, à partir du moment où ils pensent être face à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ainsi, il existe une forte incitation managériale aux signalements et alertes des dangers. Afin de faciliter, fluidifier et traiter ces remontées d'informations et d'accroître leur partage, les pôles et divisions développent et diffusent de nouvelles applications numériques permettant de signaler les situations à risque et les presque-accidents.

En complément de l'application mobile MoveSafe, permettant la remontée de situations dangereuses ou de presque-accidents, VINCI Autoroutes a développé et mis en service l'application Jarvis, assurant 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 23 000 collaborateurs, permet non seulement la remontée des situations à risque, mais également le partage de bonnes pratiques et de flashes d'information. Cette application a été conçue comme un outil de sensibilisation, géré à la fois en central et au niveau de chaque entreprise pour un fonctionnement de proximité, associant l'encadrement, et pour un partage de messages propres à chaque entreprise. Il s'agit à ce jour de la première application de terrain téléchargée au sein de VINCI Energies.

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting S1-3 et S2-3).

Chez VINCI Construction, des applications comme e-Care ou Notify facilitent, grâce aux smartphones, la remontée des situations à risque ou des bonnes pratiques observées sur les chantiers. Ces applications sont interfacées avec les 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. Une démarche systématique de recherche des causes profondes est déployée sur l'ensemble des événements à haut potentiel de risque.

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. 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 forces 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 ceux des sous-traitants. Elles sont animées par les responsables santé-sécurité, avec le soutien effectif 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. Ces restitutions ont été suivies 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, permet de filmer, avec l'accord du personnel, une activité sur le chantier et de visionner ensuite la séquence 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 que des personnels les moins qualifiés, pour lesquels l'accidentologie constatée est souvent plus forte.

39%
des heures de formation dispensées en
2024 ont concerné la santé-sécurité,
soit **2,3** millions d'heures

Parallèlement à la formation au quotidien sur site, le Groupe continue à mettre à la disposition des collaborateurs, via sa plateforme d'e-learning Up!, des contenus en ligne, accessibles à tous à tout moment. Ainsi, en 2024, ce sont plus de 1 079 contenus de formation relatifs à la prévention et à la santé-sécurité qui ont été mis à la disposition des collaborateurs, représentant 6,7 % du total du catalogue. 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 avec les centres de formation et écoles 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 les 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 par les managers de leur implication dans la promotion de la prévention.

À titre d'illustration, chez VINCI Construction, différents programmes de formation des managers intègrent la question des facteurs organisationnels et humains dans la prévention et la gestion des risques. La notion de culture juste est également abordée afin de l'intégrer dans les pratiques managériales. De même, chez VINCI Concessions, le deuxième des cinq piliers de la culture sécurité concerne la formation des managers. Ainsi, ils doivent être formés aux fondamentaux de la prévention pour s'assurer de leur intégration dans l'organisation du travail. 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 à 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 court terme de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de VINCI intégrant 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 les partenaires, rendre l'engagement du management sur la sécurité visible et connu de tous, et enraciner la culture sécurité dans toute l'organisation. Les travailleurs temporaires, les sous-traitants et les clients sont également associés à ces évènements, durant lesquels diverses actions et initiatives sont déployées : conférences, ateliers, formations, mises en situation, etc.

Chaque année, 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**

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 employés des 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 jusqu'à la déclaration des accidents ou de toute autre information pertinente sur l'évolution des risques sur site. Des critères spécifiques peuvent y figurer dès la phase de sélection, et mener à la disqualification d'un 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 que le Groupe met en place à l'échelle mondiale 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 trois 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.

Concernant les entreprises de travail temporaire, VINCI a mis en place sur le périmètre France un contrat-cadre servant à leur référencement, reposant notamment sur 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, ou encore la restitution des actions de prévention, de sensibilisation et de formation menées par l'entreprise.

30 %

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

Le référencement des entreprises de travail temporaire (ETT) en France intègre des exigences en matière de santé-sécurité, d'indicateurs et de délivrance d'équipements de sécurité, mais aussi de détention du Passeport de sécurité intérim (Pasi BTP®), mis en place par le secteur de la construction en France : ce document, résultant d'une formation certifiante de deux jours, devient progressivement une obligation pour les travailleurs intérimaires sur chantier. Le taux de délégations avec Pasi progresse et les entreprises du Groupe continuent de travailler sur le sujet avec les ETT. Une novation a été introduite, intéressant financièrement les ETT au progrès en matière de sécurité. Ces entreprises se trouvent ainsi associées aux efforts réalisés dans leur collaboration avec les entreprises de VINCI.

2.6 L'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs^(*)

La réalisation d'audits sécurité par le réseau des responsables santé-sécurité constitue un pilier de la politique santé-sécurité. Ces responsables 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 différence entre les collaborateurs des entreprises du Groupe, ceux des sous-traitants et les travailleurs temporaires, les audits concernent l'ensemble du 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.

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting ESRS 2-GOV-5, S2-2 et S2-4).

À titre d'illustration de ces dispositifs d'audit au niveau des pôles et des divisions, VINCI Construction Grands Projets dispose d'un pôle d'audit 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'audit : c'est généralement le responsable QSE du projet qui informe l'auditeur de la mise en œuvre d'une mesure et qui apporte la preuve de sa réalisation. Un état des lieux périodique des réalisations et justificatifs ainsi que 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. C'est le cas de trois sociétés concessionnaires de VINCI Autoroutes faisant de l'exploitation, qui 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 2 850 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, employés des 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, notamment :
 - VINCI Construction : 62 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 ;
 - VINCI Energies : 52 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 ;
 - VINCI Autoroutes : 100 % des autoroutes en exploitation certifiées ISO 45001 ;
 - VINCI Concessions : 73 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 ;
 - Cobra IS : 78 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001.

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 par l'examen des 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 responsables santé-sécurité 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. Ces résultats 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 de leur côté des outils et applications permettant de faire remonter les accidents pour favoriser le partage et la diffusion des pratiques à leur niveau, 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 d'intensifier les campagnes de prévention concernant 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'accidents ou de presque-accidents 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. Cette restitution comprend un

descriptif détaillé des circonstances, les explications et analyses des causes, et les actions correctives mises en place. L'objectif est de s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont prises et partagées dans le Groupe pour améliorer les dispositifs de prévention et éviter autant que possible qu'un accident ne se répète dans des circonstances similaires. Les membres du bureau du comité d'entreprise européen sont également informés et associés, et reçoivent une communication trimestrielle, quel que soit le pays où est intervenu l'accident. Cette procédure s'applique qu'il s'agisse d'un salarié du Groupe, d'un travailleur temporaire, d'un travailleur d'un sous-traitant, d'un 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, 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. Des revues de direction sont également 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 de celles du comité de direction, qui aborde les événements significatifs à chaque réunion et les résultats bimensuellement. Enfin, chez VINCI Energies, la prévention et la culture sécurité sont partie intégrante des responsabilités des membres du comité de direction. L'analyse profonde des accidents majeurs et autres événements à haut potentiel de gravité est partagée au sein du comité de direction 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 2024 :

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI : 5,80 en 2024 (5,69 en 2023 et 5,91 en 2019) ;
 - personnels intérimaires : 13,14 en 2024 (13,01 en 2023 et 16,24 en 2019).
- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs VINCI) : 0,41 en 2024 (0,38 en 2023 et 0,39 en 2019).
- Nombre d'heures de formation en matière de santé-sécurité : 2,3 millions en 2024, soit 39 % des heures de formation (respectivement 2,6 millions et 44 % en 2023).

Définitions :

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt × 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.
- Taux de gravité des accidents du travail : (nombre de jours d'absence pour accident du travail × 1 000) / nombre d'heures travaillées.
- Le nombre de jours perdus est affecté d'une valeur forfaitaire de 365 jours par accident du travail mortel. Les données 2023 et 2019 ont été retraitées.

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.

Des informations complémentaires au présent chapitre sont présentées dans le Rapport de durabilité (voir notamment le paragraphe 3.1.2 : Processus d'interaction avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants, page 239, le paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 256, et le paragraphe 3.3.2.2 : Prévenir les impacts négatifs sur les communautés locales, page 265).

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'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, dans 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 (CNCDDH), le Danish Institute for Human Rights, ou encore des organisations non gouvernementales (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 affectées.

Depuis leur diffusion, la pertinence des enjeux recensés est testée au sein des différentes entités du Groupe et validée par des retours d'expérience des opérationnels de différents pays. Par ailleurs, 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 de placement, 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 recrutement, de travail et d'hébergement 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.

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

Sur la base de ce travail de cartographie des risques, VINCI a élaboré le *Guide VINCI des droits humains*^(*), socle de la démarche du Groupe, et traduction opérationnelle des principales conventions et standards internationaux au regard des activités du Groupe. Pour chaque enjeu et thématique, le Guide 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 en matière de droits humains et de donner des réponses concrètes pour les prévenir. Le Guide est accompagné d'une annexe accessible à tous les employés du Groupe, détaillant les principales problématiques, les recommandations ainsi que des bonnes pratiques pour mieux accompagner les collaborateurs.

(*) www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf

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. Les actions de sensibilisation sont poursuivies en continu. D'après les résultats de l'enquête 2024 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2024, 99 % 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 25 langues, couvrant ainsi plus de 98 % des collaborateurs du Groupe d'après les langues officielles des pays d'implantation.

99 %

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 des risques, réalise des évaluations des filiales, effectue une veille sur les évolutions réglementaires liées à la vigilance et aux droits humains, 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 l'Environnement, de la Sûreté, de la coordination Santé-sécurité, des Affaires sociales, etc. L'équipe est en contact régulier avec les parties prenantes externes (société civile, investisseurs, institutions, etc.) pour travailler sur les enjeux identifiés, répondre à leurs interrogations et apporter des précisions sur les actions déployées dans le Groupe.

3.3 L'approfondissement de l'analyse des risques et la sensibilisation des équipes

• Une analyse des enjeux au niveau des pays

L'analyse des contextes par pays est déterminante pour identifier et prioriser les risques en matière de droits humains auxquels les entités du Groupe peuvent être confrontées et sur lesquels elles doivent exercer leur vigilance. Ce deuxième niveau d'analyse, dans un contexte opérationnel et pour un métier donné, permet de hiérarchiser les enjeux qui ont été identifiés pour l'ensemble du Groupe au niveau global. Les risques à adresser sont ainsi mieux ciblés, permettant de mener des actions de prévention adaptées.

Ces analyses pays 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 concernant les cadres juridiques et institutionnels. Des données sectorielles sont aussi systématiquement recherchées et intégrées à l'étude dès lors qu'elles sont disponibles. Ces analyses, alimentées par les échanges avec les équipes et par les remontées du terrain, constituent un élément fondamental dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales. C'est également un outil essentiel de sensibilisation des équipes et des collaborateurs du Groupe aux risques face auxquels ils doivent exercer une vigilance accrue dans leurs opérations, y compris dans leurs relations contractuelles et partenariales, ou lors des phases amont d'identification des projets ou acquisitions ou de préparation des offres.

L'analyse des risques droits humains au niveau des pays, notamment :

- 59 cartographies pays et territoires des risques droits humains, disponibles pour les équipes en 2024.
- Au total, ce sont 39 % des effectifs internationaux du Groupe (hors France)^(*) qui sont couverts dans le périmètre des analyses et 97 % des effectifs intervenant dans des pays identifiés comme très hautement prioritaires^(*) par le Groupe dans le déploiement de la démarche.

(*) La feuille de route 2024 a été définie sur la base des données au 31 décembre 2023.

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

Le Groupe considère qu'en matière de droits humains la dimension managériale à tous les niveaux hiérarchiques 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 être en capacité d'identifier les risques et de les traiter le plus en amont possible.

L'équipe de la direction de la Responsabilité sociétale sensibilise et forme de manière continue de nombreux comités de direction au sein des différents pôles, divisions et entreprises du Groupe ainsi que les collaborateurs du Groupe issus de différentes filières (RH, développement, affaires sociales, etc.). Ces sessions sont l'occasion de rendre compte des actions menées, de présenter et d'expliquer les enjeux droits humains pour le Groupe, mais aussi d'approfondir des problématiques spécifiques telles que le travail forcé, le socle de protection sociale, le salaire décent, ou encore les enjeux plus particuliers à certaines zones géographiques. Lors de ces sessions, il s'agit également de former les collaborateurs aux différentes méthodologies et aux outils de déploiement mis à la disposition des opérations pour renforcer les dispositifs de prévention des risques.

Par ailleurs, un parcours en e-learning de sensibilisation aux risques droits humains est disponible pour l'ensemble des entités et des collaborateurs, en neuf langues (français, anglais, espagnol, portugais, polonais, tchèque, italien, allemand et roumain). Ces neuf langues représentent plus de 90 % des effectifs, selon les langues officielles des pays d'opération. De nouvelles traductions sont par ailleurs en cours et seront disponibles en 2025. Ce parcours, adapté aux métiers de VINCI, fruit d'un an de collaboration en interne, est conçu comme une mise en situation des participants. Il cible en particulier les managers des entités, projets et chantiers ainsi que les responsables des ressources humaines, de l'administration-finance, ou encore de la prévention santé-sécurité. Un suivi périodique est réalisé et restitué en comité de pilotage. À fin décembre 2024, ce sont plus de 45 000 collaborateurs, intervenant dans 110 pays, qui ont suivi ce parcours (30 000 collaborateurs dans 103 pays à fin 2023).

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 d'un projet : développement, conception-construction et exploitation-maintenance. Fin 2024, plus de 2 600 collaborateurs des concessions avaient suivi ce module, disponible en six langues. Enfin, 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, ou encore du programme Cooperate. Ces formations sont notamment construites comme des mises en situation sur la base de cas d'étude internes ou externes.

• **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 et à ses parties prenantes 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 5 : Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Groupe, page 303), en raison de sa dimension multilocale et de la nature de ses activités, VINCI encourage la mise en place de mécanismes de signalement au niveau local. Le Groupe considère qu'un dispositif d'alerte proche du terrain et ouvert aux signalements venant des travailleurs indirects, d'usagers ou de populations riveraines, doit permettre à l'entreprise, au projet ou au chantier d'être proactif dans le traitement des signalements, de mettre en place les mesures correctives appropriées et de mieux identifier les points de faiblesse éventuels de l'organisation 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 procédure, permettant la mise à disposition d'une adresse e-mail, d'une télassistance ou d'une solution digitale dédiées. Certains d'entre eux, comme ceux de LISEA en France ou de Lima Expresa 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, de VINCI Construction en République tchèque et en Slovaquie, ou encore de Via Sumapaz en Colombie. Dans les pays du Golfe ou en Afrique, des référents RSE, travailleurs sociaux ou sociologues spécialisés sont chargés de collecter les éventuelles plaintes des travailleurs, qu'ils soient employés directs ou indirects, ainsi que des communautés locales, de maintenir un registre et de s'assurer que des solutions rapides sont trouvées face aux problèmes soulevés.

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. Dans ce cas, les entreprises du Groupe sont incitées à rejoindre les mécanismes mis en œuvre par leurs clients. C'est le cas, par exemple, sur des projets de Sogea-Satom, où il se dit qu'« un chantier sans plainte n'est pas un chantier suivi », et où une procédure permet aux équipes de s'adosser au mécanisme existant du client, et de le compléter par des cahiers de doléances et réunions publiques, ainsi que de suivre la gestion des plaintes via quelques indicateurs simples : nombre de plaintes, actions correctives apportées, efficacité de l'action (si récurrence ou pas) et temps de traitement. Des procès-verbaux sont établis et les problèmes que l'entité n'a pas réussi à résoudre sont remontés au client.

Ces mécanismes d'alerte et l'analyse des plaintes soulevés permettent également d'alimenter et d'affiner l'analyse des enjeux sur lesquels être vigilant.

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, développée par VINCI, vise à déterminer si les systèmes de gestion en place dans les filiales sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et de 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. Les évaluations reportées sont conduites par la direction de la Responsabilité sociétale ainsi que par des évaluateurs spécialement formés au sein des pôles et divisions.

L'entreprise vérifie-t-elle que les travailleurs n'ont eu à payer aucuns frais de recrutement ? Que les heures de travail des intérimaires et employés des sous-traitants travaillant sur ses sites sont déclarées et les cotisations sociales versées dans leur intégralité ? 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. Précises, concrètes, et basées sur ses cinq enjeux principaux décomposés en 17 thématiques (voir paragraphe 3.1 : L'identification et l'analyse des risques majeurs du Groupe, page 287), les questions sont assorties de quatre niveaux de réponses, allant d'« aucune pratique » (niveau 1) à « meilleures pratiques » (niveau 4). Dans la majorité des cas, l'évaluation se déroule sur plusieurs jours comprenant des sessions de travail collectif réunissant les membres du comité de direction de l'entité ou du projet ainsi que des managers opérationnels. Ces sessions sont complétées par des visites de sites, de logements le cas échéant, et des entretiens avec des collaborateurs, des travailleurs temporaires et/ou ceux des sous-traitants, et des représentants des sous-traitants. Ce sont ainsi l'ensemble

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting S1-3, S2-3 et S3-3).

^(**) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting S2-2 et S2-4).

des équipes managériales d'une entité ou d'un projet, et ses fonctions support (ressources humaines, santé-sécurité, financières, juridiques, achats...) qui sont mobilisées de façon transverse pendant plusieurs jours. À l'issue de l'exercice, l'entité dispose d'une évaluation de ses pratiques assortie de recommandations et peut bâtir le plan d'action approprié. En plus d'acquiescer de manière très opérationnelle les principes du Groupe en matière de droits humains, les évaluations favorisent l'échange de bonnes pratiques. Les évaluations sont aussi l'occasion de partager de nombreux outils existants (sur le recrutement éthique, la discrimination, les mécanismes d'alerte, le salaire vital, la gestion du risque social dans la sous-traitance, etc.) qui permettent de répondre aux exigences de prévention et d'atténuation des risques droits humains.

La plateforme, accessible sur l'intranet vinci.net, est ouverte à tous les collaborateurs du Groupe et est disponible en français, en anglais et en espagnol. L'ouverture de cette plateforme aux près de 285 000 collaborateurs participe de la volonté de diffuser largement le sujet et de permettre à chacun de s'approprier ces enjeux. Managing Human Rights constitue une brique essentielle de la démarche de VINCI en matière de respect des droits humains. À fin 2024, ce sont 138 filiales et projets dans 44 pays qui ont été évalués via cette plateforme (voir paragraphe 3.6 : Le suivi du déploiement et l'efficacité des mesures, page 292).

• L'évaluation des risques en amont des projets ou lors de l'acquisition de nouvelles entreprises

En parallèle de la publication de la plateforme d'évaluation Managing Human Rights, le Groupe a souhaité renforcer la capacité de ses collaborateurs à identifier et traiter les enjeux dès l'amont des projets, à savoir dès le stade des réponses aux appels d'offres, en particulier pour les grands projets. En 2023, la grille des risques des activités de la construction et de l'énergie ainsi que sa note explicative ont été revues et validées en coordination avec la direction de l'Audit et du Contrôle interne et en lien avec la direction de l'Environnement et la direction Éthique et Vigilance. Ces documents font partie du dossier à remettre au comité des Risques pour approbation avant soumission des offres aux clients en fonction de différents seuils. Au-delà des risques techniques ou encore financiers, un chapitre enrichi sur les risques sociaux et environnementaux est désormais intégré. En matière de droits humains, les questions portent en particulier sur la gestion des impacts sur les riverains et les communautés locales ainsi que sur les travailleurs directs et indirects.

Au-delà du document à remettre au comité des Risques, une grille environnementale et sociale, comprenant 44 questions, complétée d'une aide expliquant les différents sujets à considérer, a été développée dans le but d'aider les équipes chargées des appels d'offres à identifier les risques et les enjeux auxquels le projet pourrait être confronté (du fait du contexte local ou opérationnel, ou encore de la nature des prestations à réaliser) et ainsi à anticiper les mesures nécessaires pour y répondre en temps voulu, que ce soit dans la définition des ressources et moyens du projet ou dans celle des prestations et de leur future exécution. En 2024, cette grille a été traduite en anglais et en espagnol. Déjà utilisée sur certains périmètres, il est prévu de continuer à travailler à la mise en place d'actions de formation à l'attention des personnes chargées des appels d'offres dans différentes entités du Groupe pour mieux les sensibiliser.

Une démarche similaire avait été effectuée en 2021 s'agissant des acquisitions. Ainsi, 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. Ces informations sont revues en comité des Risques selon les seuils définis dans le Groupe.

• 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, aux prestataires sur site et aux entreprises de travail temporaire (ETT) intervenant sur les sites.

Le Groupe a mis à la 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. De même, l'outil Managing Human Rights intègre un chapitre permettant d'évaluer le niveau de connaissance de la filiale s'agissant des conditions de travail et d'emploi chez les sous-traitants et les ETT avec lesquels elle travaille. Est également évaluée la manière dont la filiale gère le risque social chez ces acteurs dès lors qu'elle a recours à leurs services. Des contrôles et audits sont opérés au cas par cas. Pour accompagner les pôles et divisions dans le déploiement de cette méthodologie, le Groupe initie différents projets en matière de prévention du risque social dans la sous-traitance. En 2023 et 2024, un groupe de travail multidisciplinaire sur le renforcement de la prévention du risque social dans la sous-traitance, réunissant des opérationnels et les représentants des fonctions achats, ressources humaines, finances, affaires sociales et prévention des pôles et divisions, a été constitué pour travailler à l'élaboration d'une boîte à outils (voir paragraphe 3.7 : Une vigilance renforcée en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, page 294).

S'agissant des ETT, la coordination Achats du Groupe a mis en place un contrat-cadre servant à leur référencement auquel il est obligatoire pour les entreprises de VINCI en France d'avoir recours. Lors du dernier renouvellement, en 2023, les entreprises consultées ont dû répondre de manière obligatoire à un questionnaire extra-financier comprenant six sections distinctes portant sur : le recrutement et les conditions d'emploi, la santé-sécurité au travail, la lutte contre les discriminations, la formation et le développement des compétences, la prévention du travail illégal ou dissimulé, et l'existence d'un dispositif d'alerte. De plus, une série d'audits a été menée auprès de 14 d'entre elles, soit en raison de résultats légèrement insuffisants au questionnaire, soit à la suite d'alertes reçues par la coordination Achats. Au total, sur 144 ETT consultées, 43 ont été écartées sur la base du questionnaire extra-financier ou de l'audit. Par ailleurs, sur les 89 ETT avec lesquelles des contrats ont été signés pour la nouvelle période 2023-2025, des plans de progrès extra-financiers ont été définis avec 24 d'entre elles. Ces plans de progrès font l'objet d'un suivi par la coordination Achats du Groupe (voir paragraphe 2 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes, page 280). 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 via Managing Human Rights.

Concernant les autres fournisseurs, voir le paragraphe 3.2 du Rapport de durabilité : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 256.

3.5 Une participation active au sein d'initiatives collaboratives pour contribuer à l'évolution des pratiques

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.

En effet, bien que VINCI soit une grande entreprise, les caractéristiques de ses métiers, le positionnement des entités du Groupe dans la chaîne de valeur et leur volume d'activité dans un pays donné et/ou sur un projet donné sont souvent restreints, ce qui peut limiter d'autant leur capacité d'influence locale. 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 d'autres parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains, et ainsi pouvoir mieux faire face aux enjeux et participer à la promotion d'un écosystème plus vertueux^(*).

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI

- **Building Responsibly** (www.building-responsibly.org), dont VINCI est l'un des membres fondateurs. Consciente des enjeux propres au secteur de la construction, cette initiative vise à rassembler des entreprises de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches et des outils communs, partager les pratiques et engager les acteurs de la chaîne de valeur (clients, investisseurs, sous-traitants, etc.) afin de trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. Au-delà d'aider chacun des membres à améliorer ses pratiques et dispositifs de prévention des risques, cette initiative a pour but d'embarquer l'écosystème de la construction pour promouvoir les droits des travailleurs au niveau sectoriel. En 2023, Building Responsibly a publié son premier rapport d'activité, disponible sur le site Internet de l'initiative. En 2024, des sessions de travail ont notamment été organisées autour de la santé mentale, des mécanismes d'alerte, de la gestion de la chaleur et du recrutement responsable.
- **Leadership Group for Responsible Recruitment** (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)** (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. En 2024, l'association a travaillé sur le devoir de vigilance, les indicateurs droits humains et les cas de contentieux liés au devoir de vigilance, le salaire décent, le dialogue avec les parties prenantes et la thématique des communautés affectées.
- **Global Compact** (Pacte mondial des Nations unies) (www.unglobalcompact.org), dont VINCI est signataire depuis 2003. Le Groupe participe, dans ce cadre, au Club des droits humains du Pacte mondial France. Depuis 2023, VINCI est un membre actif du groupe de travail dédié aux communautés locales dont l'objectif est l'établissement d'un guide pratique destiné aux entreprises, qui devrait être publié en 2025.
- **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** (www.wbcd.org), dont VINCI est membre suite à la fusion du Business for Inclusive Growth avec le WBCSD en janvier 2024. VINCI y anime un sous-groupe de travail sur le travail forcé et le recrutement responsable.

Pour plus d'informations sur certaines des actions entreprises dans le cadre de ces initiatives, voir notamment le paragraphe 3.7 : Une vigilance renforcée en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, page 294.

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

Le Groupe, à travers la direction de la Responsabilité sociétale, suit le déploiement de la démarche dans ses opérations, en rend compte 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.

• Le suivi du déploiement notamment dans les pays prioritaires

Le déploiement des audits des filiales par la direction de la Responsabilité sociétale et par les évaluateurs des pôles et divisions est priorisé sur la base d'une consolidation de huit indicateurs internationaux reconnus^(**) et par le niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffres d'affaires). Les pays où l'implantation du Groupe est importante et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont ainsi priorisés dans la conduite des évaluations du Groupe et des pôles et divisions. 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. Au gré des besoins, de nouveaux pays d'intervention peuvent également être privilégiés afin de mieux cerner les enjeux et les risques, notamment dans le cadre de réponses à appels d'offres.

Déploiement des évaluations en matière de droits humains dans le Groupe depuis 2018^(***)

- Des évaluations ont été conduites par des évaluateurs des sièges du Groupe et des pôles et divisions, dans 44 pays (38 à fin 2023).
- 138 filiales et projets actifs ont été évalués (98 à fin 2023). Seuls les filiales et projets toujours en activité dans le Groupe sont comptabilisés dans ce bilan. Les projets terminés ou les filiales vendues qui ont pu être évalués par le passé sont donc supprimés de ce bilan.
- En 2024, 60 filiales et projets ont été couverts par des évaluations. Pour 17 d'entre eux, il s'agissait d'audits de suivi.
- Ces évaluations couvrent un effectif total de près de 38 000 collaborateurs de VINCI, soit près de 22 % des effectifs du Groupe hors de France et 52 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE.
- Ces évaluations concernent 49 % des effectifs comptabilisés dans les pays identifiés comme très hautement prioritaires par le Groupe en 2024. L'objectif fixé est de couvrir 100 % de ces effectifs.

^(***) La feuille de route 2024 a été définie sur la base des données au 31 décembre 2023.

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting SBM 2 de l'ESRS 2).

^(**) 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) – Fundamental Conventions ; Freedom House – Freedom in the World report ; International Trade Union Confederation (ITUC) – Global Rights Index.

La feuille de route est suivie par le comité de pilotage Droits humains et fait également l'objet d'un échange avec le comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration.

En parallèle, les pôles et divisions ont poursuivi la mise en place d'indicateurs de déploiement de la démarche droits humains et de reporting auprès de leurs instances de direction. C'est le cas de VINCI Construction Grands Projets, qui a instauré des indicateurs 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 la clôture des non-conformités. De même, VINCI Energies International & Systems a systématisé son suivi des évaluations et des plans d'action et reporte les résultats de manière régulière à la direction.

Dans certains cas, des audits ou des mécanismes de contrôle externes ont été mis en place par le Groupe face à des risques majeurs. Cela a été par exemple le cas au Qatar, avec la signature d'un accord-cadre entre VINCI, sa filiale Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)^(*), lequel a mis en place 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 ceux des sous-traitants et les travailleurs temporaires. Le dernier audit de la mise en œuvre de l'accord a été conduit en présence de toutes les parties. Les représentants syndicaux de VINCI avaient également été invités à y participer. L'audit a couvert tous les points de l'accord, et ses résultats ont été rendus publics. En 2024, QDVC a progressivement fini son dernier chantier d'envergure et, d'un commun accord, les parties signataires ont estimé que la baisse très importante des effectifs ne rendait pas nécessaire la tenue d'un nouvel audit.

Par ailleurs, dans le cadre de grands projets notamment, il arrive que le Groupe mobilise des prestataires indépendants pour accompagner les équipes dans l'analyse des risques droits humains et la définition de mesures de mitigation des impacts en amont des projets, au stade de la prospection commerciale ou en anticipation du démarrage de contrats attribués.

• Un suivi intégré au dispositif de contrôle interne du Groupe

Le contrôle interne est également associé de manière croissante à la démarche. Au-delà du travail réalisé pour renforcer la revue des risques environnementaux et sociaux en comité des Risques, il est prévu que des contrôles inopinés du respect des règles édictées dans les documents de référence du Groupe puissent être menés à l'initiative de celui-ci, en complément des dispositifs mis en place dans les pôles et divisions. Les audits menés par l'équipe du contrôle interne de VINCI intègrent selon les cas des questions liées à la démarche droits humains, élaborées au cas par cas avec la direction de la Responsabilité sociétale. En 2024, la direction de l'Audit interne a intégré à l'agenda de cinq de ses audits un point sur la prévention des risques droits humains en présence de la direction de la Responsabilité sociétale. Par ailleurs, suite à une première évaluation conjointe effectuée en 2023, en 2024, plusieurs évaluations droits humains menées par la direction de la Responsabilité sociétale ont pu compter sur la participation d'un représentant de la direction de l'Audit interne. De nouveaux audits conjoints devraient être menés en 2025.

Par ailleurs, 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 sept ans un volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. En 2024, les questions portaient notamment sur la diffusion en interne du *Guide VINCI des droits humains* et de l'e-learning de sensibilisation aux risques droits humains, mais également sur les temps de travail des collaborateurs, ou encore sur les contrôles exercés par les filiales sur les conditions de travail des travailleurs temporaires ou de ceux des sous-traitants ainsi que sur l'existence d'un mécanisme d'alerte. 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, et partagés avec les pôles et divisions. Ils sont également utilisés pour adapter ou renforcer certaines actions du Groupe.

• Le suivi des mesures de prévention et d'atténuation des risques par le Groupe

En plus des nouvelles évaluations droits humains conduites cette année et des audits de suivi, le Groupe s'attache à effectuer le suivi d'un certain nombre de plans d'action, notamment pour les entités situées dans les pays prioritaires. Des points de suivi sont à ce titre généralement programmés dans les six mois suivant les évaluations. Parmi les principaux axes d'amélioration identifiés reviennent généralement la formalisation de certaines pratiques, la question de la gestion du risque social dans la sous-traitance et le renforcement des mécanismes d'alerte.

Progressivement, les actions de contrôle des sous-traitants sur le plan social sont renforcées. De même, plusieurs des évaluations ont conduit les filiales à intégrer à leur plan d'action des mesures telles que la revue des modèles de contrat pour intégrer des clauses dédiées à la gestion du risque social qui dépassent la seule conformité au droit du travail local et/ou pour les appliquer de manière plus large aux différentes catégories de partenaires. De même, les plans d'action prévoient généralement la définition et la mise en place de mesures de vérification et de contrôle des exigences sociales notamment dans les familles de sous-traitance ou de prestations de services les plus à risque, avec par exemple la mise en place d'audits sociaux chez les sous-traitants et prestataires, et une meilleure intégration des composantes droits humains dans les différentes phases contractuelles. Sur certains chantiers, comme en Colombie, des contrôles systématiques et quotidiens ont été mis en place suite à la première évaluation droits humains, pour vérifier les contrats de travail et l'autorisation de travailler des ouvriers qui se présentent sur le chantier. Un suivi poussé des sous-traitants intervenant sur le site est réalisé, et les clauses sociales qui engagent ces derniers à mettre en pratique les normes du projet y sont appliquées et suivies de manière hebdomadaire.

Les filiales évaluées ont également été amenées à développer ou consolider leur mécanisme d'alerte soit pour en améliorer la diffusion auprès des travailleurs, soit pour l'élargir de manière plus explicite aux questions droits humains ou l'ouvrir aux sous-traitants et prestataires présents sur site, ou encore pour accroître la transparence de leurs règles de fonctionnement. Par ailleurs, les évaluations ont certaines fois conduit les filiales à ajouter à leurs enquêtes auprès des employés des questions sur les conditions de travail.

Dans les filiales où les entreprises sont responsables du logement de leurs ouvriers, des check-lists ont été mises en place pour vérifier la situation des hébergements des travailleurs, de manière régulière et standardisée, y compris pour les travailleurs des sous-traitants. Des visites des managers des entreprises des logements sont également mises en place.

(*) www.vinci.com/newsroom/communiqués-presse/signature-officielle-dun-accord-sur-les-droits-des-travailleurs-entre.

La multiplication des évaluations favorise le partage de pratiques et d'expériences issues du terrain entre les filiales. Les recommandations découlant des évaluations sont le plus étroitement adossées aux pratiques des filiales, pour que les actions recommandées soient efficaces dans le contexte d'opération donné. Par exemple, il peut être recommandé d'intégrer la prévention des risques sociaux dans les check-lists de visites de sites des managers ou dans les applications mobiles développées en matière de santé-sécurité, plutôt que de créer de nouveaux outils.

3.7 Une vigilance renforcée en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal^(*)

• La prévention des risques de travail forcé

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 travail temporaire ou des entreprises sous-traitantes. 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 ». Nombre de ces problèmes apparaissent très tôt durant la phase de recrutement, avant même que les travailleurs n'arrivent sur le projet ou ne soient employés par le Groupe.

Le risque est généralement 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, le contexte économique ou la situation géopolitique dans certains pays 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.

Depuis plusieurs années, VINCI a développé et adapté des approches et des outils opérationnels en faveur de la lutte contre le travail forcé. Pour ce faire, VINCI travaille tant avec ses parties prenantes internes qu'avec une multitude d'autres acteurs disposant d'expertises complémentaires. De même, VINCI s'attache non seulement à renforcer ses politiques et pratiques internes de manière plus globale au sein du Groupe, mais également à contribuer, à travers son expérience, à l'évolution des pratiques de l'écosystème en travaillant de concert avec de nombreuses parties prenantes.

Ainsi, conformément à son ambition d'établir des lignes directrices opérationnelles pour ses équipes, le Groupe a décliné le sujet du risque de travail forcé dans une série de thématiques concrètes : le risque de dettes et frais de recrutement, le risque de substitution du contrat de travail et le risque de confiscation des papiers d'identité, du visa, du passeport. Sont également couverts les risques liés aux conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.) et d'hébergement ainsi que les pratiques de la chaîne de valeur. Ces facteurs de risques sont déclinés dans l'ensemble des outils développés en soutien de la démarche droits humains (voir paragraphes précédents du plan de vigilance en matière de droits humains), des cartographies des risques à l'outil d'évaluation.

L'un des axes de travail prioritaires de l'approche droits humains du Groupe porte sur le recrutement responsable. À ce titre, le Groupe travaille au développement de formations destinées aux managers sur la détection et la prévention des risques de travail forcé notamment à travers des études de cas pratiques. En 2024, l'équipe de la Responsabilité sociétale de VINCI a animé plusieurs ateliers de renforcement des capacités dans le Golfe afin de poursuivre la formation des équipes opérationnelles sur le sujet et sur les approches et outils pratiques qui peuvent être appliqués sur le terrain et avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir les risques, depuis les phases de sélection, jusqu'à la rédaction de clauses contractuelles ou encore à la conduite d'audits chez les sous-traitants et les agences de recrutement.

VINCI se tient également informé des nouveaux outils développés par des organisations spécialisées. Certaines entreprises du Groupe utilisent ainsi dans plusieurs opérations l'outil Cumulus, conçu par l'ONG Verité, pour auditer les pratiques dans la chaîne d'approvisionnement, en particulier les agences de recrutement et les agences de travail temporaire. Le Groupe travaille sur la prévention des risques des travailleurs migrants avec les équipes présentes dans les pays les plus exposés. Des évaluations droits humains ont été menées afin de mettre en place, le cas échéant, des actions préventives et correctives appropriées et adaptées au contexte de chaque pays. Aux Émirats arabes unis, Building and Wood Workers' International (BWI) a visité le projet de dépôt ferroviaire 2F1 afin de comprendre les pratiques en vigueur sur le site.

Pour développer son approche, VINCI s'est appuyé sur l'ensemble des actions et mesures déployées chez QDVC (voir paragraphe suivant : « La prévention des risques au Qatar », page 295) mais également sur le partenariat public-privé avec le bureau de projet de l'OIT au Qatar, mis en œuvre entre 2018 et 2021, 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 avait été mis en œuvre. Plusieurs missions de suivi et d'accompagnement avaient été organisées à Doha et à Dacca. Afin d'analyser l'impact du recrutement équitable sur les travailleurs et sur les employeurs, une évaluation indépendante avait 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^(**) et présentés auprès de différentes universités et enceintes d'experts, ainsi que de la société civile. Parmi les résultats constatés, les ateliers de renforcement des capacités avaient eu pour effet immédiat d'améliorer en profondeur les pratiques des agences de placement. Ces dernières avaient notamment perfectionné les contrats et les 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.

^(*) Les informations figurant ci-après correspondent à des informations requises au titre du Rapport de durabilité (exigences de reporting S2-2 et S2-4).

^(**) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_823470.pdf.

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 s'élevaient à 3 408 dollars américains avant toute mesure adoptée par l'agence de placement, elles ont baissé à 300 dollars américains en moyenne après l'intervention de QDVC et de l'OIT.
- Un mécanisme efficace de règlement des plaintes.

VINCI s'est fixé comme objectif d'étendre et de rendre disponibles la méthodologie, les outils et les résultats de ce projet afin qu'ils soient répliqués dans d'autres pays mais aussi d'autres secteurs d'activité. Pour ce faire, en tant que coprésident du groupe de travail sur les droits humains et le travail forcé de l'initiative Business for Inclusive Growth (B4IG), fusionnée en janvier 2024 avec le WBCSD, VINCI a travaillé avec d'autres membres et entreprises à l'élaboration d'une boîte à outils opérationnelle en faveur du recrutement responsable des travailleurs migrants à l'attention des employeurs et des prestataires de services (« B4IG Fair Recruitment Toolkit for Employers & Service Providers »). Ce travail s'est fortement inspiré du projet pilote conduit par QDVC et VINCI avec l'OIT. La boîte à outils a été rendue publique et en accès ouvert en septembre 2023 via le site Internet de l'initiative^(*). Établie sur la base des principes de recrutement équitable de l'OIT, des orientations de l'OIM, des principes de Dacca et des meilleures pratiques développées en interne par les entreprises membres du groupe de travail, la boîte à outils présente des éléments clés tout au long du parcours de recrutement. Elle fournit des outils opérationnels à travers des actions clés sur la manière de sélectionner un agent de recrutement, de mettre en œuvre une politique de recrutement sans frais à travers le contrôle des frais de recrutement, d'interviewer des travailleurs ou encore de concevoir et de créer un mécanisme de réclamation efficace.

En 2024, en collaboration avec le WBCSD, VINCI a animé, à Dubaï, une formation en présentiel sur la boîte à outils, ouverte aux entreprises membres. L'atelier a permis aux participants d'acquérir une expérience pratique pour prendre en main ces outils. Ce type d'ateliers de renforcement des capacités des opérationnels en présentiel sera poursuivi que ce soit à travers le WBCSD ou en interne au Groupe. En parallèle, VINCI et le WBCSD ont travaillé au développement d'un module e-learning qui sera lancé début 2025. Ce module permettra à un public plus large d'accéder à une formation facilitant la prise en main et l'utilisation de la boîte à outils. Ce module sera mis à disposition et diffusé au sein du Groupe.

En parallèle, VINCI travaille également avec d'autres entreprises du secteur de la construction, principalement dans le cadre de Building Responsibly. Les principes fondateurs de l'initiative stipulent la lutte contre le travail forcé et la promotion de pratiques de recrutement responsable. Depuis le lancement de l'initiative en 2017, VINCI a contribué à la rédaction de la note d'orientation sur le recrutement et a également publié une étude de cas sur ses pratiques de recrutement au Qatar^(**). En 2024, le Groupe a organisé des webinaires sur le recrutement équitable tout au long de l'année dans le but de partager les outils, les méthodologies et les projets existants avec les autres membres. VINCI a présenté aux membres la boîte à outils. Ces webinaires ont également fait intervenir un ensemble d'acteurs clés et reconnus sur le sujet (Verité, Impactt, Fair Hiring Initiative, BRAC, Asia Philanthropy Circle, IHRB, etc.) pour présenter leurs travaux et leurs solutions. Des agences de recrutement ayant réalisé une démarche d'audits et de transformation de leurs process pour respecter les principes du recrutement responsable ont également témoigné. L'objectif de ces webinaires était, d'une part, de permettre l'échange d'outils existants afin que chacun puisse progresser en interne sur le sujet et, d'autre part, d'impulser une réflexion à plus long terme sur ce qui pourrait être mis en œuvre dans le cadre d'une approche collective au niveau sectoriel dans certaines géographies. Ce point a fait l'objet d'un groupe de travail lors du séminaire des membres en novembre 2024 et les discussions seront poursuivies en 2025 à travers le secrétariat de l'initiative assurée par BSR.

S'il est important de travailler avec ses pairs, VINCI est également conscient de l'importance de sensibiliser et de former les ingénieurs de demain sur ces sujets. Ainsi, avec des experts indépendants spécialisés dans les entreprises et les droits de l'homme, VINCI a travaillé à la construction d'un *business case*, à destination des étudiants, qui étudie en détail les risques de travail forcé au Qatar et les mesures prises par QDVC, ainsi que la manière dont VINCI a étendu ses pratiques dans sa démarche globale. Ce document a été mis à la disposition de nombreuses universités dans plusieurs pays. VINCI a participé à l'exercice dans plusieurs écoles d'enseignement supérieur en France et dans le Golfe (par exemple auprès de l'initiative Ensaniyat Youth Fellowship pilotée par l'ONG Migrant-Rights.org) pour apporter son témoignage direct et souhaite développer cette démarche en particulier auprès des écoles d'ingénieurs et de commerce qui forment les futurs managers de l'entreprise.

Enfin, VINCI continue de rendre compte de manière transparente de ses pratiques et de partager les mesures de vigilance adoptées et les challenges restants en témoignant régulièrement auprès d'autres entreprises, de gouvernements et de clients, mais également dans le cadre de formations organisées par l'OIT. Ces dernières années, VINCI a participé activement à un cycle d'engagement des entreprises de la construction porté par Sustainalytics. L'objectif de cet engagement était de promouvoir un dialogue entre des investisseurs et des entreprises de la construction pour savoir comment ces dernières luttent contre le risque de travail forcé et identifier les possibles axes de progrès pour une diligence raisonnable plus rigoureuse.

• La prévention des risques au Qatar

VINCI est implanté au Qatar par le biais de Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) depuis 2007. Aujourd'hui, QDVC a quasi terminé l'ensemble des projets d'infrastructures pour lesquels elle a été mandatée et l'entreprise, à fin 2024, emploie moins de 80 salariés, essentiellement sur des activités de finition et de maintenance. Étant donné l'exposition particulière de cette entité aux risques droits humains, les paragraphes ci-dessous présentent certaines des mesures concrètes mises en place par l'entreprise pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants employés sur ses chantiers, ainsi que pour prévenir les risques de travail forcé à chaque étape du cycle de migration. Ce sont ces actions notamment qui ont inspiré la démarche actuelle du Groupe, y compris dans d'autres pays. Une page dédiée aux actions mises en œuvre au Qatar est également en ligne sur le site Internet de VINCI pour favoriser l'accès aux informations et aux documents^(***).

(*) <https://www.b4ig.org/b4ig-publishes-fair-recruitment-toolkit-for-employers-service-providers>.

(**) <https://static1.squarespace.com/static/5aa2d2d82971141ff9a61ea5/t/5f2a6353be7dca54d78b8845/1596613468702/Building+Responsibly+-+Case+on+Study+Principle+3+%28VINCI%29.pdf>.

(***) www.vinci.com/newsroom/dossiers/vinci-au-qatar.

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 très tôt mis en place des processus de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal, Philippines, etc.), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC pour éviter qu'ils ne soient imputés aux travailleurs. Au niveau contractuel, 100 % des contrats stipulent l'interdiction des frais de recrutement et mentionnent le *Employer pays principle* (<https://www.ihrb.org/projects/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. Lors des campagnes de recrutement, des cadres 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 en direction des candidats sur la gratuité du recrutement, examiner la réalité des conditions de travail proposées, ou encore participer directement aux entretiens de recrutement.

Parmi les collaborations les plus notables, QDVC avait 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 agences de recrutement et de placement et les sous-traitants, le rapport avait reconnu l'efficacité des mesures de diligence raisonnable mises en place et estimé que « la norme QDVC représente la pratique de recrutement la plus responsable qui existe actuellement dans l'industrie »^(*). Cette étude avait pour vocation de démontrer la réplicabilité 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. À ce jour, les projets d'infrastructures qui lui avaient été attribués arrivant à leur terme, QDVC ne réalise plus de recrutement de travailleurs.

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 coffre sécurisé dans lequel ils peuvent garder leurs documents personnels (passeports, contrats de travail). Et lorsqu'ils souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre toutes les autorisations nécessaires leur permettant de changer d'employeur (*no objection certificate*). Les travailleurs qui souhaitent quitter le pays ont toujours pu le faire sans obstacle, quelle qu'en soit la raison (congés, urgence). QDVC a facilité ces déplacements bien avant la réforme du système de *kafala*, introduite par le gouvernement du Qatar en 2020.

Concernant le contrôle des sous-traitants et des agences de travail temporaire, 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. À titre d'illustration, en 2023, la dernière année où QDVC gérait encore des travaux significatifs, l'entreprise a conduit, chez ses 144 sous-traitants (de rang 1 et de rang 2) et six agences de travail temporaire actifs sur chantier, 50 audits relatifs aux conditions de travail et 85 audits en matière de conditions d'hébergement. En complément de ces audits, QDVC a réalisé également des *spot checks* lors desquels ses équipes ont vérifié, de manière inopinée sur chantier, si les ouvriers étaient bien en possession de leur passeport et d'un permis de travail valide, s'ils touchaient bien leur salaire, si celui-ci était versé sur leur compte en banque, s'ils avaient une assurance-santé, si les horaires de travail étaient respectés, si leurs conditions de logement étaient satisfaisantes et s'ils avaient payé des frais de recrutement pour venir travailler au Qatar. Ces *spot checks* ont concerné 150 ouvriers de sous-traitants en 2023.

Dans l'ensemble, ces audits et *spot checks* ont conduit QDVC à identifier un certain nombre de non-conformités et à exiger de ses sous-traitants qu'ils y remédient. Les non-conformités observées portaient, par exemple, sur le nombre de jours de congés payés accordés (y compris ceux liés à l'ancienneté), le calcul des indemnités de congés et de départ, des différences éventuelles entre le salaire stipulé dans l'offre d'embauche et la rémunération perçue par le travailleur, ou encore la prise en charge des billets d'avion de retour par l'employeur, quelle que soit la raison du départ (rupture du contrat lors de la période d'essai, démission ou faute professionnelle). Ces non-conformités font l'objet d'un suivi par QDVC jusqu'à leur clôture.

Enfin, QDVC a tâché, au cours de ses années d'activité, de continuellement renforcer et étendre son dispositif de diligence raisonnable. Ainsi, le champ d'application des audits a été étendu aux activités de développement commercial et d'acquisition de contrats, et des critères RSE plus stricts ont été introduits pour la sélection des partenaires, des clients et des projets.

QDVC a aussi mis en place des espaces effectifs de représentation des travailleurs et des mécanismes de remontée des plaintes 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 en 2014 pour traiter des sujets tels que les conditions de travail, la rémunération, les conditions d'hébergement, les mesures de santé-sécurité, etc. Dès 2016, des élections régulières de représentants des travailleurs ont été organisées. À cette date, il s'agissait d'une première au Qatar. Lors des campagnes, l'entreprise a mis des moyens à la disposition des candidats afin que ceux-ci puissent faire campagne et remplir leur mandat. Conformément aux termes de l'accord-cadre de 2017, l'IBB a assuré la formation des élus à Doha, avec le soutien de QDVC et de VINCI.

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 a demandé formellement à tous ses sous-traitants et agences de travail temporaire 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 partenaires sont accompagnés dans cette démarche. En 2023, ce sont 15 entreprises sous-traitantes qui avaient mis en place des comités de représentants de travailleurs et des mécanismes de remontée des plaintes à la suite de la démarche d'audits réguliers et d'amélioration continue engagée par QDVC avec ses sous-traitants. En parallèle, QDVC a développé des systèmes internes permettant aux travailleurs de faire part de leurs signalements, dans leur langue, auprès des chargés RSE (dont un travailleur social à temps plein) ou QSE. Depuis 2017, un mécanisme de remontée des plaintes indépendant est également proposé pour permettre aux employés de QDVC ou de ses partenaires de saisir l'IBB.

(*) https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/NYU_Qatar20SSP20Report_May29_v2.pdf

Enfin, QDVC a mené de très nombreuses enquêtes anonymes auprès des travailleurs afin d'évaluer leur bien-être et l'efficacité des mesures mises en place. Menées par le département RSE, ces enquêtes ont offert un environnement permettant aux travailleurs de s'exprimer librement et de partager leur avis sur ce qui, selon eux, fonctionne ou ne fonctionne pas dans l'entreprise. La direction a émis plusieurs plans d'action suite à l'analyse des résultats. D'après la dernière enquête, datant de fin 2022, à laquelle 151 travailleurs (sur 300) ont participé, la plupart d'entre eux pensaient que QDVC était globalement performant en termes de QHSE et de RSE (71 %) et étaient satisfaits de la manière dont QDVC avait géré la crise du Covid-19 (93 %). Une grande majorité d'entre eux étaient satisfaits de leur emploi actuel (88 %) et ont également déclaré avoir un bon équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (82 %). 89 % recommanderaient QDVC à un ami et prévoyaient de continuer à travailler avec QDVC (76 %).

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

Les enjeux ne se situent pas uniquement à l'international. Les tensions sur le marché des travaux publics ou du bâtiment 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, à commencer par la France. Cette démarche a démarré en 2018 avec le lancement de projets pilotes dans la construction en Île-de-France, puis a été étendue à VINCI Construction sur le territoire français, pour être progressivement déployée dans différents métiers. Cette démarche est régulièrement présentée aux membres du comité d'entreprise européen et du comité de groupe, et plusieurs entreprises du Groupe en Europe et à l'international ont commencé à être sensibilisées pour mettre en œuvre des démarches similaires sur leur périmètre.

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

- une analyse de la dépense, une enquête et une cartographie du risque social dans la sous-traitance par famille 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.

Au total, en France, 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 au 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 signalements en cas de risque ou de non-conformité et d'accompagner les entreprises.

En parallèle, des moyens de contrôle sont repensés. Ainsi, 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 sociétés en participation [SEP], plus petits chantiers en propre, phase de démarrage ou de finalisation, etc.). Durant ces audits, une attention particulière est portée 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, aux conditions de sécurité et d'hygiène, à la représentation salariale. Ces audits permettent de déceler de potentielles non-conformités, d'accompagner les sous-traitants de manière constructive dans leur démarche de progrès et d'élaborer un retour d'expérience servant à mieux orienter les actions de prévention ainsi qu'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 grandissante des sujets.

Afin de renforcer les compétences internes sur le sujet, VINCI a développé en 2021 des formations internes à la conduite d'audits sociaux auprès des sous-traitants et des prestataires de services, avec le double objectif d'assurer un suivi continu des sous-traitants à risque et de continuer à diffuser la démarche. Faites sur mesure, ces formations présentent les enjeux sociaux liés à la sous-traitance et les obligations de vigilance des entreprises du Groupe, comprennent 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. À fin 2024, plus de 200 auditeurs internes ont été formés, parmi les directeurs et responsables achats, ressources humaines, juridiques, santé-sécurité ainsi que les directeurs opérationnels. Des points de suivi sont organisés deux fois par an avec eux pour les accompagner dans le déploiement de la démarche, et pour faire bénéficier les uns et les autres des retours d'expérience des différents audits internes, ou pour réfléchir de manière collective à la façon d'aborder une difficulté rencontrée. Par ailleurs, la grille d'audit sous-traitance responsable a été adaptée à la réglementation européenne en vue de sa diffusion auprès des entreprises du Groupe en Europe, et traduite en anglais, en espagnol, en allemand et en portugais.

Le Groupe intervient également en accompagnement de certains grands projets. Ainsi, la démarche de cartographie des risques sociaux, de diagnostic des outils existants ainsi qu'un audit social ont été, par exemple, réalisés sur le projet Universeine du Village des athlètes pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 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 de 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 rapidement toutes les non-conformités modérées et mineures initialement identifiées. Les contrôles réalisés par l'inspection du travail sur le projet n'ont également relevé aucune non-conformité majeure.

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.

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 (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.2.1 : La gouvernance ESG, page 191). 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. Elle 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/manife/-dir-env-2020-11-fr.pdf>). Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les entreprises du Groupe, et l'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions adaptées sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

La démarche de vigilance en matière environnementale est structurée par la direction de l'Environnement du Groupe, qui s'appuie sur les ambitions environnementales communes aux pôles et aux entités de VINCI 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 géographique 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 (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3 : Pilotage des risques ESG et du contrôle interne, page 192).

4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

Conformément à la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), VINCI a élaboré en 2024 une cartographie de ses risques environnementaux fondée sur l'analyse de double matérialité. Les modalités de cette analyse sont détaillées dans le paragraphe 1.1.2 du Rapport de durabilité : Analyse de double matérialité (page 188). Les principaux impacts, risques et opportunités identifiés à l'issue de cette démarche sont exposés au chapitre 2 du Rapport de durabilité, consacré à l'environnement.

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

4.2.1 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 citées plus haut ont défini l'identification et l'analyse des risques comme principe premier.

• Dispositifs de certification environnementale

L'établissement de systèmes de management environnemental, et 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. La certification ISO 14001 recouvre 67 % du CA de VINCI en 2024 (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3.2 : Gestion des risques et du contrôle interne ESG, page 192).

• 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 principaux impacts, risques et opportunités ESG font l'objet d'un examen et d'une validation annuels par le comité Exécutif et le Conseil d'administration du Groupe, notamment dans le cadre des travaux du comité d'Audit (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3.2 : Gestion des risques et du contrôle interne ESG, page 192). Dans le cadre de l'organisation décentralisée de VINCI, la direction de l'Environnement veille à l'application des règles et procédures environnementales du Groupe et offre un appui technique aux différents pôles, tout en respectant leur autonomie dans les décisions opérationnelles. Des visites de contrôle et des audits réguliers sont réalisés par les correspondants

environnement des pôles et des divisions, en interne et auprès des sous-traitants. 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.

Au niveau du Groupe, les enjeux environnementaux font partie intégrante des grilles d’analyse de risque (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.4.3 : Procédures relatives aux engagements et comité des Risques de VINCI, page 172).

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).

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 » (relatifs à la loi d’orientation des transports intérieurs), pour les liaisons nouvelles. - Réalisation d’une cartographie des risques RSE selon les familles d’achats (notamment les achats liés à la sous-traitance), avec mise en place de critères d’évaluation et de clauses contractuelles spécifiques assorties de pénalités en cas de non-respect. - Des audits internes visant à vérifier la conformité du système de management environnemental sont planifiés annuellement avec l’objectif de couvrir l’ensemble des processus et des sites sur un cycle de certification de trois ans. - Des audits réglementaires sont menés périodiquement par des prestataires externes (ex. : Apave, Antea) afin d’apporter un regard extérieur sur la veille réglementaire et de vérifier sur un échantillonnage de sites leur niveau de conformité.
VINCI Concessions	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de due diligences 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 la totalité des aéroports (> 100 kpx) de VINCI Airports. - Dans le cadre de la certification ISO 14001, qui est l’un des objectifs de la politique environnementale de VINCI Concessions, ses filiales doivent procéder à une évaluation des impacts et risques environnementaux significatifs, et mettre en place des plans d’action associés. - Une veille réglementaire est mise en œuvre localement, dans le cadre de l’obligation de conformité imposée par la norme ISO 14001. - Des audits, internes et externes, vérifient que ces impacts et risques sont correctement gérés par l’<i>asset manager</i>. - Des audits externes réalisés dans le cadre des accréditations ACA (Airport Carbon Accreditation).
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention en 2024, par VINCI Energies, de la certification Or dans toute la division VINCI Energies Europe East, en France, de la certification Platine aux Pays-Bas et de la certification Argent pour plusieurs entités belges sur la notation EcoVadis. Cette certification évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. - Obtention en 2024 du « CO₂ Performance Ladder » niveau 5 pour les Pays-Bas, et niveau 3 pour quelques sociétés belges. - Une autoévaluation Integrity Next a été mise en place au niveau de VINCI Energies Allemagne. - Une veille réglementaire est mise en œuvre localement, notamment dans les entreprises certifiées ISO 14001 dans le cadre de l’obligation de conformité imposée par cette norme. - Évaluation des risques et veille réglementaire santé, sécurité et environnement, centralisée dans un outil interne dédié aux entreprises de VINCI Energies. - Réalisation d’évaluations des risques au niveau des projets avec analyses et plans d’action par projet côté environnement en fonction des réglementations locales. - Audit de conformité réalisé au niveau local sur les projets, permettant d’évaluer la compliance et la performance des chantiers au niveau QHSE. - 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.
Cobra IS	<ul style="list-style-type: none"> - Audits internes des filiales et sous-traitants de Cobra IS. - Obtention de la certification ISO 14001 attestant des méthodes d’évaluation environnementale des filiales et sous-traitants.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention en 2024, par les divisions Bâtiment et Génie civil France de la certification Or, et par la division Route France de la certification Argent sur la notation EcoVadis. La division Réseaux France procède à une évaluation pour chaque délégation. - Évaluation des risques environnementaux sur les activités en phase d’acquisition ou pour les demandes de participation dans des carrières ou usines fixes. - 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). - Veille juridique développée dans tous les métiers de VINCI Construction. - Audits internes réguliers dans le cadre de la démarche qualité « The Way We Work » : vérification que les entités disposent de plans d’action environnementaux intégrés à leurs business plans stratégiques. - Audit environnement (intégré à l’audit du système de management) 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 (100 audits en France en 2024 pour les entités de la division Route France). - Réalisation de 26 audits internes de conformité en 2024, permettant d’évaluer la performance des chantiers (VINCI Construction - délégation Travaux maritimes et fluviaux) et de 23 audits internes pour la division Route France, qui permettent de vérifier la mise en œuvre des plans d’action environnement. - Développement d’une démarche de labellisation environnement et acceptabilité spécifique aux usines pour la division Route France. Deux usines labellisées cinq étoiles en 2024 (Chammes et Nantes Enrobés). - Audit interne des chantiers candidats au label Attitude Environnement (division Bâtiment France) ou au label Excellence Environnement (division Route France). - Audits des filiales et sous-traitants. Chaque sous-traitant doit fournir son analyse de risques environnementaux et son plan de respect de l’environnement. - Évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires à la suite de leur prestation par l’encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard et la délégation Travaux maritimes et fluviaux).
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> - Audits qualité chantier systématiques pour 100 % du périmètre résidentiel (hors certaines copromotions), notamment en lien avec le respect de la charte chantier propre de VINCI Immobilier. - En 2024, VINCI Immobilier passe un nouveau cap dans son engagement dans les certifications NF Habitat et NF Habitat HQE en faisant valider par CERQUAL le fait que son système de management répond aux critères les plus exigeants du référentiel de certification (« maturité 3 »). Comme pour les années précédentes, 100 % (hors cas de dérogations) de son activité de promotion résidentielle a été certifiée NF Habitat, 25 % au moins certifiée NF Habitat HQE.

4.2.2 L'évaluation de la situation des fournisseurs

Comme indiqué dans le Rapport de durabilité au paragraphe 3.2.2.1, page 256, un dispositif d’évaluation des fournisseurs et sous-traitants, portant sur plusieurs 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, adaptées en fonction des enjeux RSE spécifiques de chaque catégorie d’achats, sont intégrées de façon de plus en plus systématique aux appels d’offres. Elles 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. Dans un second temps, des audits sur chantier des sous-traitants ou des usines des fournisseurs sont menés en fonction du niveau et de la nature des risques évalués.

Dans le cadre de ses appels d'offres, VINCI Autoroutes encourage les meilleures pratiques visant à réduire l'empreinte carbone des travaux d'entretien des chaussées. Par exemple, ASF (VINCI Autoroutes) teste une grille d'évaluation environnementale pour soutenir et stimuler l'amélioration continue de ses fournisseurs. Ces derniers sont incités à prendre des engagements dès la soumission de leurs offres pour réduire l'impact environnemental des chantiers, engagements ensuite contractualisés et surveillés durant le déroulement du chantier, sous peine de pénalités. Cette grille a été expérimentée pour la première fois sur le marché d'entretien de l'A64 Nord. Les retours d'expérience documentés de ces actions et innovations bénéficieront à l'ensemble du secteur. De plus, des plafonds d'émission de CO₂ par tonne d'enrobés sont introduits dans les marchés de chaussées des directions de maîtrise d'ouvrage de Cofiroute, ASF Est et Escota, accompagnés de pénalités en cas de dépassement.

En ce qui concerne les achats locaux, les fournisseurs de matériaux sont systématiquement interrogés lors des réponses à consultation sur leur empreinte environnementale (impact carbone, matériaux biosourcés, etc.). Le critère de la prise en compte de la préservation de l'environnement entre de plus en plus souvent dans le choix des fournisseurs et des audits sont régulièrement menés à ce sujet, notamment lors de la reconduction de contrats. Au sein de la division Bâtiment France, des configurateurs de données environnementales ont été élaborés en lien avec les ingénieurs de l'École nationale des ponts et chaussées, 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, l'objectif étant d'être capable de générer les données que les équipes pourront utiliser dans les calculs d'analyses du cycle de vie (ACV).

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

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une 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 (produits d'entretien, etc.). - Évaluation miroir avec certains fournisseurs sur le réseau Cofiroute. - Évaluation des fournisseurs environnement (en situation d'assistance à maîtrise d'ouvrage). - Massification des commandes sur contrats-cadres. - Rationalisation du nombre de commandes et de livraisons pour alléger la logistique. - Réalisation d'une cartographie des risques RSE selon les familles d'achats.
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 les accompagner sur leurs points d'amélioration. - Évaluation des fournisseurs de VINCI Energies en France via la plateforme Actradis. - Inclusion de clauses environnementales dans les CGA de services et sous-traitance, avec un volet RSE, au sein des divisions VINCI Energies International & Systems et VINCI Energies Europe North West. - Au sein des deux divisions Europe (North West et East) et des deux divisions France (Building Solutions & Industrie et Infrás & ICT), les contrats-cadres internationaux bénéficient de clauses environnementales. Ils sont accompagnés de la Sustainable Procurement Policy (charte Achats responsables). - Au sein de la division VINCI Energies Europe North West, des critères de sélection sont mis en place en cas d'appels d'offres fournisseurs. Par exemple, aux Pays-Bas, une plateforme est dédiée au suivi des fournisseurs incluant des critères ESG. - Mise en place de partenariats avec les fournisseurs sur les familles d'achats principales (distribution, ICT, câbles, éclairage...) afin d'échanger sur les sujets ESG et de définir des plans d'action de réduction d'émissions, d'améliorer l'économie circulaire et de mener des projets pilotes (câbles verts en Suède et aux Pays-Bas, EPI réemploi, travail sur le dernier kilomètre en véhicule électrique, groupe de travail entre WÜRth, Siemens, Zumtobel et VINCI Energies Europe East). - Au sein des divisions VINCI Energies France Building Solutions & Industrie et VINCI Energies France Infrás & ICT : <ul style="list-style-type: none"> - les données carbone élaborées par les fournisseurs nationaux (fiches PEP, ACV...) sont collectées afin de nourrir le plan d'action de réduction du scope 3 ; - depuis 2024, des consultations nationales prennent en compte l'ambition et les actions en faveur de l'environnement des fournisseurs ayant un poids dans la prise de décision finale ; - tous les contrats et bons de commande comprennent des spécifications sur la gestion environnementale des travaux, des incidents et des attentes de la part des entreprises contractantes dans le pôle VE Italie (VINCI Energies Europe East). - Au sein du pôle VES-ICT & Automation (VINCI Energies Europe East), il existe une annexe au contrat ESG avec le client Swisscom, qui s'applique à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Le pôle VES-Building Solutions (Etagis) a quant à lui mis en place des conditions environnementales et sociales annuelles à atteindre pour ses fournisseurs.
Cobra IS	<ul style="list-style-type: none"> - Audits fournisseurs intégrant des données développement durable. - Une évaluation des fournisseurs et des sous-traitants est effectuée dans le cadre de la certification ISO 14001. - Mise en place de questionnaires ESG à destination des fournisseurs. - Les fournisseurs contractant avec la division Semi ont pour obligation de s'engager à respecter la politique environnementale de la division. - La division Syneox a mis en place une grille de critères environnementaux avec laquelle les fournisseurs doivent être en conformité : proximité aux sites de construction, utilisation de plastique, gestion des déchets. - La division Sice, en Australie, dispose d'une politique d'achats responsables indiquant une liste de critères de sélection de fournisseurs. En Espagne, sa politique d'achats et de sous-traitance comprend des normes environnementales. Par ailleurs, la division a mis en place des procédures internes visant à diminuer son impact environnemental en matière de transports de marchandise.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> - En 2024, tous les fournisseurs ayant participé à un appel d'offres coordonné par la direction des Achats de VINCI Construction Routes et Réseaux ont répondu à un questionnaire extra-financier dans l'objectif d'évaluer leur performance éthique, sociale et environnementale. Six appels d'offres nationaux ont eu lieu en 2024. 58 fournisseurs ont ainsi été évalués, 20 ont été soumis à un plan de progrès extra-financier et 10 fournisseurs ont été éliminés en raison d'une performance extra-financière insuffisante. - Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et partenaires à la suite de leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (2TMF et Dodin Campenon Bernard) : en 2024, 191 évaluations environnementales ont été effectuées par 2TMF. - Des audits de fournisseurs sont en cours de mise en place en France. - Les divisions VINCI Construction en France ont établi une liste de leurs familles d'achats prioritaires et les ont classées dans une cartographie spécifique à chaque entité. Cette cartographie établit le degré d'importance de chaque famille au regard de ses incidences sur les thématiques sociales et environnementales. Des discussions avec certains fournisseurs stratégiques (famille d'achats carburants, bétons) ont été entamées dans la perspective de répondre aux enjeux de réduction des émissions de scope 3.
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> - Définition d'exigences environnementales 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).

4.3 Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

4.3.1 Les politiques et procédures définies pour prévenir et atténuer les risques dans les opérations

En réponse aux principaux impacts, risques et opportunités liés aux activités de VINCI, le Groupe a défini une ambition environnementale à l'horizon 2030, articulée autour de politiques, d'objectifs clés et de plans d'action couvrant trois axes prioritaires : le changement climatique, l'économie circulaire et la préservation des milieux naturels. Ces plans d'action sont détaillés dans le Rapport de durabilité (voir chapitre 2 : Environnement) selon les enjeux définis par la CSRD : climat, économie circulaire, pollution, eau et biodiversité. Les entités du Groupe définissent des feuilles de route spécifiques à leurs activités en s'appuyant sur le management environnemental.

• 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 section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3.2 : Gestion des risques et du contrôle interne ESG, page 192) jusqu'au niveau des sites et des chantiers.

Chez VINCI Construction, une revue des incidents majeurs est réalisée de manière régulière, parfois appuyée par des systèmes de signalement et d'analyse des incidents environnementaux (par exemple : utilisation en France d'applications telles qu'e-Care et Watch). Différents dispositifs de prévention peuvent être déployés sur les chantiers et les carrières en fonction du contexte : aires étanches lors des ravitaillements des engins, kit antipollution dans les engins, tapis antipollution, bassins d'assainissement provisoires, bâches ou arrosage des zones de roulement pour limiter le départ de matière en suspension, mesures de poussières via des systèmes spécifiques, etc.

Au sein de VINCI Concessions, la certification ISO 14001 est déployée en vue de prévenir les risques dans les aéroports et dans certaines autres concessions, aussi bien en fonctionnement normal qu'en cas de situations d'urgence. Différents dispositifs de prévention peuvent être déployés dans les aéroports gérés, tels que des bassins d'assainissement, des séparateurs d'hydrocarbures, des piézomètres pour mesurer l'efficacité, des mesures de la qualité de l'air, un monitoring en continu du bruit et de suivi des trajectoires des avions.

Chez VINCI Autoroutes, une procédure de gestion des accidents polluants sur le tracé et sur les sites est en place, intégrant des retours d'expérience ainsi que des tests de situation d'urgence. Elle repose sur un réseau de correspondants en poste de contrôle et sécurité, pour coordonner les intervenants. Une chaîne d'astreinte permet de prendre les décisions nécessaires, tandis que des équipes opérationnelles sont présentes pour gérer l'évènement sur place. Différents dispositifs de prévention peuvent être déployés dans les autoroutes gérées, tels que des bassins d'assainissement, des systèmes de protection naturelle, des ouvrages adaptés à la vulnérabilité, etc.

VINCI Energies déploie des plans d'action de prévention des incidents environnementaux et de pollution au niveau de chaque projet, parfois à l'aide d'applications de remontée des incidents (par exemple : Safety Up, smapOne). 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 de limiter les incidents environnementaux.

En complément, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées par les pôles (voir paragraphe 2.1.2.2 : Formation et sensibilisation, page 202). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers. En 2024, 111 525 heures ont été dédiées aux formations environnement.

• Démarche et plans d'action d'atténuation des risques

Enjeux	Démarches de VINCI	Plans d'action	Indicateurs clés de performance
Changement climatique (voir E.2.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % (scopes 1 et 2) d'ici à 2030, par rapport à 2018. - Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur en favorisant la réduction d'émissions de gaz à effet de serre indirectes, avec un objectif de réduction de 20 % (scope 3) d'ici à 2030, par rapport à 2019. - Adapter les ouvrages et les activités pour en améliorer la résilience face au changement climatique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement des véhicules thermiques par des véhicules hybrides et électriques. - Modernisation du parc d'engins, de véhicules d'exploitation et de camions. - Optimisation énergétique des activités industrielles et des bâtiments. - Amélioration du mix énergétique (électricité d'origine renouvelable, biocarburants..). - Décarbonation des matériaux (béton bas carbone). - Décarbonation des autoroutes. - Réduction des émissions des usagers des aéroports. - Offre de solutions décarbonées aux clients : infrastructures de recharge pour véhicule électrique ou IRVE (autoroutes), électrification des équipements (aéroports), production d'infrastructures d'énergie décarbonée, etc. - Analyses de vulnérabilité des sites aux risques d'aléas climatiques. - Travaux d'adaptation des infrastructures : digues, ponts.. - Projets de compensation carbone. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de véhicules électriques et hybrides. - Consommations énergétiques par source (biocarburants, ENR..). - Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 en tCO₂e). - Suivi de la trajectoire carbone. - Nombre de points de charge sur le réseau autoroutier français. - Production d'énergie renouvelable. - Quotas et crédits carbone. - Chiffre d'affaires des activités liées à la rénovation et l'efficacité énergétique des bâtiments et à l'électrification des infrastructures (taxonomie européenne). - Chiffre d'affaires lié à l'adaptation au changement climatique (taxonomie européenne).
Pollution (voir E.2.4)	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer des plans de management environnemental et des actions de formation pour prévenir les incidents environnementaux. - Mener des actions de prévention des nuisances sonores et lumineuses. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation d'outils de cartographie des risques environnementaux. - Déploiement de plans de management environnemental spécifiques à chaque pôle. - Actions contre les nuisances sonores et vibrations autour des chantiers (mesures acoustiques, adaptation des horaires des travaux, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Part de l'activité couverte par un plan de management environnemental (% de CA certifié ISO 14001 et ISO 45001). - Nombre d'heures de formation suivies dédiées à l'environnement. - Déploiement de l'éclairage LED.
Eau (voir E.2.5)	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser les consommations d'eaux, en particulier dans les zones en stress hydrique. - Collecter et réutiliser les eaux. - Déployer des technologies sobres en eau. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesure des prélèvements d'eau et détection des fuites. - Adaptation des infrastructures pour réduire leur besoin en eau (systèmes d'irrigation prédictive, régulateurs de débit, etc.). - Création de boucles fermées de réutilisation de l'eau (systèmes de récupération d'eau, etc.). - Utilisation de compteurs intelligents et d'outils de détection de fuites à distance. - Substitution de l'eau de mer à l'eau potable pour la production de béton. - Offre et déploiement en interne de technologies sobres en eau. 	<ul style="list-style-type: none"> - Volume des prélèvements en eau (m³). - Volume d'eau recyclé. - Ratio intensité en eau (vs CA).

Enjeux	Démarches de VINCI	Plans d'action	Indicateurs clés de performance
Biodiversité (voir E.2.6)	<ul style="list-style-type: none"> - Tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité. - Implémenter la démarche ERC - « éviter, réduire, compenser » pour structurer les actions au niveau du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions d'amélioration de la connaissance (sensibilisation en interne, partenariats, travaux de recherche...). - Développement du recyclage urbain. - Réduction des pressions sur les habitats naturels dans les concessions, dans les carrières et sur les chantiers. - Garantie de la traçabilité des approvisionnements en bois. - Utilisation d'outils de cartographie des sites à proximité de zones sensibles (ResiLens). - Développement d'alternatives aux produits phytosanitaires (concessions). - Actions de compensation des projets (concessions, carrières, etc.). - Offres de solutions client de génie écologique (Equo Vivo) : restauration de la continuité écologique, renaturation d'espaces, etc. - Offres de solutions client d'aménagement urbain : création d'îlots de fraîcheur (offre Revilo®). 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de l'objectif « zéro artificialisation nette » (ZAN) de VINCI Immobilier. - Pourcentage de CA réalisé dans des activités de recyclage urbain. - Pourcentage de bois d'origine certifiée (FSC/PEFC). - Pourcentage de réduction d'utilisation des produits phytosanitaires (concessions). - Pourcentage de sites dans des zones sensibles pour la biodiversité. - Carrières ayant créé une commission locale de concertation et de suivi. - Pourcentage de carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux. - Nombre de passages pour petite et grande faune, et sections clôturées en kilomètres (VINCI Autoroutes). - Nombre de données faune-flore transmises par les carrières de VINCI Construction au sein de l'Inventaire national du patrimoine naturel.
Économie circulaire (voir E.2.3)	<ul style="list-style-type: none"> - Construire avec moins de ressources. - Repenser les approvisionnements en privilégiant les matériaux recyclés aux matériaux primaires. - Réduire les déchets à la source. - Valoriser les déchets. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de matériaux biosourcés. - Réduction de la consommation de ressources vierges. - Proposition de solutions de réemploi. - Actions d'amélioration du tri et de la valorisation des déchets. - Sensibilisation des usagers des concessions à la gestion des déchets pour réduire les déchets d'exploitation. - Production de matériaux recyclés. - Création de nouvelles filières de valorisation. - Implémentation de politiques achats responsables au niveau des pôles (questionnaires fournisseurs, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Poids des ressources utilisées (béton, acier, bitume, bois). - Poids et pourcentage de ressources réutilisées/recyclées. - Pourcentage de béton bas carbone utilisé. - Production de matériaux recyclés (en tonnes). - Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats. - Poids des déchets inertes, dangereux, non dangereux et terres valorisés vs éliminés. - Nombre de plateformes de recyclage de déchets de chantiers chez VINCI Construction.

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

Formalisée en 2024, la politique des achats du Groupe définit les principes fondamentaux qui s'appliquent aux collaborateurs et aux partenaires achats : fournisseurs, prestataires et sous-traitants (voir paragraphe 3.2.2 du Rapport de durabilité : Gestion des impacts, risques et opportunités, page 256). 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 cette politique est disponible pour tous les collaborateurs depuis fin octobre 2021. Au 31 décembre 2024, plus de 6 000 collaborateurs ont suivi ce module. Une formation « Achats responsables » plus approfondie dédiée à la fonction achats du Groupe a été développée en 2021 ; son contenu a fait l'objet d'une refonte en 2024 et elle continue d'être diffusée à travers les métiers du Groupe. La démarche de formation aux achats responsables du Groupe est détaillée au sein du paragraphe 3.2.2.1 du Rapport de durabilité : Les enjeux droits humains et santé-sécurité dans les achats et la sous-traitance, page 256.

Afin de déployer une démarche achats responsables pertinente, les enjeux sociaux et environnementaux les plus pertinents sont identifiés et analysés au niveau de chaque catégorie d'achats. Une méthodologie de cartographie des risques a ainsi été définie et est actuellement déployée à travers le Groupe. Comme détaillé au sein du paragraphe 3.2.2.1 du Rapport de durabilité, page 256, cet exercice de cartographie a permis d'identifier les principaux risques sociaux et environnementaux d'une cinquantaine de familles d'achats stratégiques, regroupées en 27 catégories d'achats et représentant 75 % de la dépense. Parmi les catégories d'achats dont la criticité et les niveaux de risques RSE identifiés sont particulièrement élevés pour certaines divisions, on peut noter la sous-traitance de pose d'armatures, les prestations de collecte et traitement des déchets ainsi que les fournitures de câbles.

Fin 2023, VINCI a défini une méthodologie permettant de prioriser les fournisseurs les plus exposés à partir d'un certain nombre de critères dont la pertinence et la pondération varient d'une famille à une autre : pays de production du fournisseur associé à un niveau de risque pays environnement mais aussi droits humains en lien avec le Global Human Rights Risks Mapping de VINCI, résultats des questionnaires d'évaluation RSE, certifications en place, montants de dépenses achats, contractualisation, part d'intérimaires, recours à la sous-traitance, etc. La mise en application de cette méthodologie s'est poursuivie tout au long de l'année 2024 sur cinq familles d'achats prioritaires en collaboration avec VINCI Energies en France, VINCI Construction Bâtiment France et Génie civil France, VINCI Energies International & Systems et VINCI Construction Routes et Réseaux France. Des plans d'action spécifiques ont été définis et sont en cours de mise en œuvre par les pôles et divisions associés.

Des discussions avec certains fournisseurs stratégiques (famille d'achats carburants, location de matériel, bétons) se poursuivent dans la perspective de répondre aux enjeux de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 du Groupe.

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

4.4.1 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.

4.4.2 Incidents environnementaux survenus au cours de l'année 2024 et mesures de remédiation

Un incident majeur se définit comme une pollution ayant engagé la responsabilité de l'entité dans l'année, nécessitant l'intervention d'un expert externe (entreprises de dépollution, pompiers...) et dont les conséquences s'étendent au-delà des emprises de l'entité, ou ayant créé une atteinte aux espèces protégées et à leurs habitats (dégradation ou destruction) non prévue par autorisation des autorités environnementales. En outre, il est aussi demandé de reporter les incidents ayant créé une atteinte aux espèces protégées et à leurs habitats non prévue par autorisation des autorités environnementales. En 2024, 11 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, des cas de destruction d'habitat protégé ou de zones humides à l'extérieur des emprises prévues par les autorisations. À titre d'exemple, les équipes de VINCI Autoroutes ont détecté des traces d'hydrocarbures, provenant d'une aire d'autoroute située en amont, dans un fossé menant à un cours d'eau. Les équipes ont immédiatement réagi en mettant en place la procédure d'urgence spécifique aux milieux aquatiques. Le service départemental d'incendie et de secours est ainsi intervenu et une entreprise spécialisée est venue rincer et pomper le réseau hydraulique avant de curer le fossé.

4.5 Dispositifs de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Le suivi des actions mises en œuvre et l'évaluation de leur efficacité sont pilotés par la direction de l'Environnement de VINCI, en lien avec les directions de l'Audit et 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, coordination 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 Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (voir tableau de correspondance, page 431), de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD, voir tableau de correspondance, page 432), du Sustainability Accounting Standards Board (voir tableau de correspondance, page 433). 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.

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

Au-delà des dispositifs propres à chaque domaine, la direction Éthique et Vigilance accompagne la mise en œuvre des dispositifs de conformité du Groupe. Cette direction, rattachée à la direction Générale, est chargée du dispositif d'alerte du Groupe (voir Rapport de durabilité, sous-paragraphe 4.2.3 : Identification des risques et détection des risques, du paragraphe 4.2 : Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires – Protection des lanceurs d'alerte, page 270).

• Une plateforme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plateforme d'alerte, appelée « VINCI Integrity », qui permet à toute personne physique concernée de signaler des irrégularités liées au contexte professionnel, notamment aux collaborateurs du Groupe, aux travailleurs de la chaîne de valeur et à toute personne physique impactée par les projets du Groupe.

• Un dispositif couvrant l'ensemble des problématiques

Les signalements peuvent porter sur les faits suivants :

- une conduite ou une situation, avérée ou prévisible, contraire à la *Charte éthique et comportements* ou au *Code de conduite anticorruption* du groupe VINCI ;
- une conduite ou une situation, avérée ou prévisible, contraire au *Guide VINCI des droits humains*, ou une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales ;
- une conduite ou une situation, avérée ou prévisible, contraire aux termes de la déclaration « Actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail » du groupe VINCI, ou une atteinte grave envers la santé et la sécurité des personnes ;
- une conduite ou une situation, avérée ou prévisible, contraire aux engagements du groupe VINCI en matière d'environnement, ou une atteinte grave à l'environnement ;
- un crime ou un délit ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou d'un règlement ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

• Un dispositif multimodal

Plusieurs canaux complémentaires permettent de recueillir les signalements. Quel que soit le canal utilisé, les échanges sont couverts par la plus stricte confidentialité.

Le collaborateur peut choisir de saisir son responsable hiérarchique direct ou indirect, de se tourner vers un référent au sein de son entité d'appartenance ou vers une plateforme locale de recueil des signalements. Il peut aussi choisir de s'adresser directement à la directrice éthique et vigilance du Groupe ou de recourir à la plateforme numérique de signalement VINCI Integrity.

Les parties prenantes externes à un projet peuvent accéder à VINCI Integrity à partir du site Internet du Groupe et y effectuer des signalements.



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 28 février 2025 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

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



Crédits photo : Jean-François Badias (couverture) ; Christophe Acker ; Architecture Malacan Martres ; Gaël Arnaud ; Atelier Cos ; Jean-François Badias ; Frédéric Berthet ; François Bouriaud ; Yann Bouvier ; Brool Vidéo ; Jérôme Cabanel ; Cailhol/Go-Production.com ; Julia M. Cameron/Pexels ; Aurélie Coudière ; Bruno Démelin ; Laurent Desmoulins ; Cyrille Dupont/The Pulses ; Élite Drone ; Femern A/S ; Caroline Gasch ; Bruno Gonzaga ; Jean-Daniel Guillou ; Annika Hammerschlag ; Axel Heise ; Hydro-Québec ; Kulturloewen ; Pascal Le Doaré ; Norbert Lucas/Le Phare Production ; Alain Montaufer ; Jean-Philippe Moulet ; Vladimir Nesovic ; Richard Nourry ; Guillaume Perret ; Christophe Picci ; Pulsemédia ; Baranyi Róbert ; Yoshihiro Senda ; Stéphane Sby Balmy ; Jackie Shumaker ; Raphaël Soret ; Stade de France® - Macary, Zublena et Regembal, Costantini - Architectes® ADAGP - Paris - 2025 ; Alex Tarin ; Alexis Toureau ; Photothèques VINCI et filiales — **Conception et réalisation** : **WAT** - agencewat.com — 2411_05829 — **Impression** : Arteprint. Ce document est imprimé avec des encres végétales sur papiers issus de sources responsables.

ISSN 3074-8844



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

 VINCI.Group