



œuvrer
pour
**un monde
durable.**



DOCUMENT
D'ENREGISTREMENT
UNIVERSEL **2025**

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 2025

1 889 entreprises, dont **66 %** de moins de **100** salariés

Plus de **386 000** chantiers et projets en 2025

293 786 collaborateurs dans plus de **120** pays



74 %
Europe

16 %
Amérique

4 %
Afrique

4 %
Asie et
Moyen-Orient

2 %
Océanie

84 %
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 donneuses d'ordres, mais aussi souvent en tant que sous-traitantes, 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, des services à 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. En parallèle, l'ensemble des autres achats (fournitures, équipements, matériaux de construction, etc.) font également l'objet d'analyses de risques et de plans d'action dans le cadre de la démarche achats responsables (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269).

36 %

Part des prestations
de sous-traitance dans
les achats du Groupe

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 donneuses d'ordres, elles n'ont pas toujours le choix des prestataires, des techniques et des fournitures mobilisés ou utilisés.

32 %

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 forcés 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 des 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'analyses de tendances et de présentations, 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 celles 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 256, et 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe [ESRS S2], page 269).

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 les 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 le directeur 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 d'innovation et de prospective 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. 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 La cartographie 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 qui y sont associés. La notion de risque majeur retenue est celle de la probabilité que se réalise un événement majeur qui entraînerait 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'événements 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, la prévention et la gestion des risques psychosociaux ont été intensifiées. 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. 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 et les sites de production (chantiers) 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 des outillages 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 Days permettent de partager les 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 2025, 55 accords en matière de santé-sécurité ou de prévention ont été signés au sein des entreprises du Groupe. 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 à évaluer les mesures en place sur les sites et les besoins d'ajustement.

1 866

Comités santé-sécurité
et conditions de travail
au sein du Groupe en 2025

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 (OPPBTP) en France.

Au niveau du Groupe, la santé et la sécurité sont des sujets majeurs et incontournables du dialogue entretenu tant avec le comité de groupe qu'avec le comité d'entreprise européen. 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 *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 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 aux 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.

^(*) 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 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.

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.

49%
des heures de formation dispensées
en 2025 ont concerné la santé-sécurité,
soit **3,5** millions d'heures

Parallèlement aux formations 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 2025, plus de 1 060 contenus de formation relatifs à la prévention et à la santé-sécurité sont à la disposition des collaborateurs, représentant 10 % 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 les 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 désormais 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.

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 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, des équipements et des 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 des 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 Autoroutes : 100 % des autoroutes en exploitation certifiées ISO 45001 (100 % en 2024).
 - VINCI Concessions : 64 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 (73 % en 2024).
 - VINCI Énergies : 54 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 (52 % en 2024).
 - Cobra IS : 75 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 (78 % en 2024).
 - VINCI Construction : 63 % du chiffre d'affaires certifié ISO 45001 (62 % en 2024).

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.

^(*) 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).

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 directeur général de VINCI, aux membres du Comité Exécutif concernés et au directeur 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.

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 2025

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt dans le monde :
 - collaborateurs de VINCI : 5,70 en 2025 (5,80 en 2024 et 5,35 en 2020) ;
 - personnels intérimaires : 13,19 en 2025 (13,14 en 2024 et 14,13 en 2020).
- Taux de gravité des accidents du travail (collaborateurs VINCI) : 0,42 en 2025 (0,41 en 2024 et 0,44 en 2020).
- Nombre d'heures de formation en matière de santé-sécurité : 3,5 millions en 2025, soit 49 % des heures de formation (respectivement 2,3 millions et 39 % en 2024).

Définitions

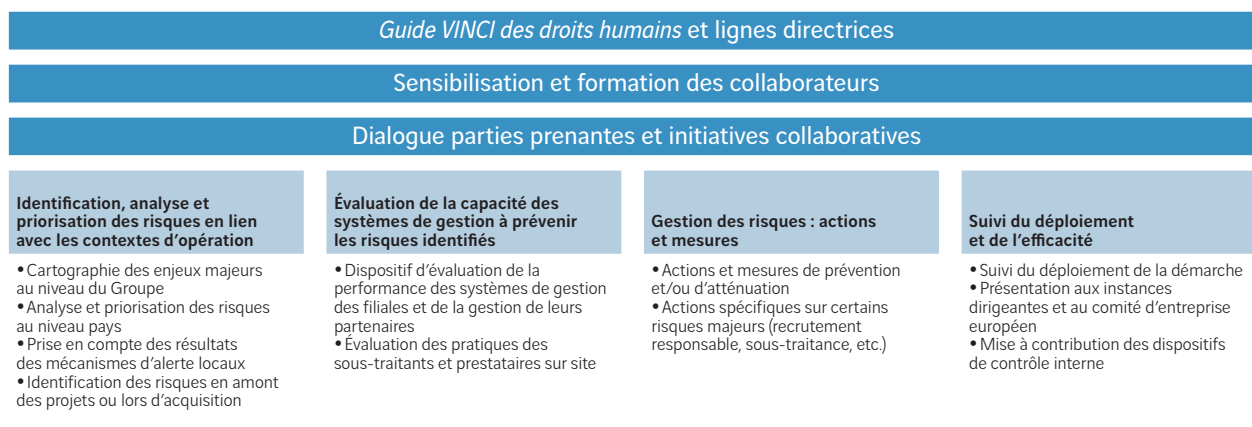
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.
- Taux de gravité des accidents du travail : (nombre de jours d'absence pour accident du travail x 1 000) / nombre d'heures travaillées.
- Le nombre de jours perdus est affecté d'une valeur forfaitaire de 365 jours par accident de travail mortel. Les données 2020 ont été retraitées.

3. La vigilance en matière de droits humains

VINCI s'est publiquement engagé à respecter, à protéger et à 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 249, le paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269, et le paragraphe 3.3.2.2 : Prévenir les impacts négatifs sur les communautés locales, page 279).

Le dispositif VINCI de gestion des risques en matière de droits humains s'articule autour des étapes et actions suivantes :



3.1 La gouvernance de la vigilance en matière de droits humains

• Une gouvernance dédiée

Portée par les instances dirigeantes, la démarche droits humains est pilotée par le directeur des ressources humaines du Groupe, membre du Comité Exécutif de VINCI. Elle est relayée par le Comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions. Ce comité 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 réunion du Comité de pilotage, un point sur l'état d'avancement de la démarche 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.

Par ailleurs, chaque année, le déploiement de la démarche droits humains fait l'objet d'une présentation au Comité Stratégie et RSE du Conseil d'Administration et de discussions avec le comité d'entreprise européen.

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, de l'Environnement, de la Sécurité, 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. Dans certaines régions sensibles, les divisions ont recruté des référents RSE pour accompagner plus directement les opérations dans la mise en place et le suivi des actions.

• Un dialogue actif avec les parties prenantes

Du fait de ses multiples activités et pays d'opération, les entités du Groupe sont en lien avec de très nombreuses parties prenantes, de nature différente. Si ce dialogue se joue de manière opérationnelle au niveau des entités, le Groupe interagit également avec un ensemble de parties prenantes, de manière régulière, afin d'orienter et d'améliorer sa démarche globale et d'assister si besoin ses entités. Le schéma suivant résume les principales catégories de parties prenantes avec lesquelles un dialogue a lieu au niveau du Groupe :

Parties prenantes	Principales thématiques	Principales modalités ou espaces de dialogue (niveau Groupe)
Employés et représentants des travailleurs (voir également section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.1.2 : Processus d'interaction avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants, page 249)	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche de vigilance du Groupe • Conditions de recrutement, de travail et d'emploi des employés • Conditions d'hébergement des employés • Gestion sociale de la sous-traitance et des agences de travail temporaire • Relations avec les communautés et les parties prenantes impactées 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion annuelle du comité d'entreprise européen et réunion annuelle du comité de groupe • Présentation et évaluation menée au niveau des Comités de direction • Entretiens directs avec des employés et des représentants des employés dans le cadre des évaluations droits humains (individuels ou focus Groupe) • Sessions de formation et de sensibilisation
Fournisseurs et travailleurs des fournisseurs (avec une priorité sur les sous-traitants et les prestataires sur site et sur les entreprises de travail temporaire)	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de recrutement, de travail et d'emploi des employés • Conditions d'hébergement des employés 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens avec des travailleurs de fournisseurs dans le cadre des évaluations droits humains • Entretiens avec des représentants de fournisseurs dans le cadre des évaluations droits humains • Engagement avec les fournisseurs dans le cadre des contrats-cadres Groupe
Organisations internationales	<ul style="list-style-type: none"> • Les thèmes varient selon les programmes et les actions déployées, et selon les attentes des parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à des initiatives collaboratives (Building Responsibly, Entreprises pour les droits de l'homme, Leadership Group for Responsible Recruitment, Global Compact, World Business Council for Sustainable Development, etc.). Elles sont décrites plus précisément au paragraphe 3.3.1 : Les actions et mesures transverses, dans le sous-paragraphe Une participation active au sein d'initiatives collaboratives pour contribuer à l'évolution des pratiques, page 308
ONG et monde académique	<ul style="list-style-type: none"> • Un accent est mis par le Groupe sur le recrutement responsable, les mécanismes d'alerte, la protection sociale, les impacts sur les communautés et la gestion du risque social dans la sous-traitance 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions bilatérales. En 2025, au niveau du Groupe, ont notamment eu lieu : <ul style="list-style-type: none"> – des réunions avec les investisseurs sur les sujets droits humains ; – des échanges avec la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) sur le risque social dans la sous-traitance et organisation d'une visite conjointe d'un chantier de VINCI ; – des échanges réguliers avec l'OIT sur les actions en matière de recrutement responsable
Investisseurs		
Autres entreprises		

3.2 La cartographie des risques majeurs du Groupe

• L'identification des principaux enjeux

Le Comité de pilotage Droits humains a été mis en place dès 2015 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 (CNCDH), 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 affectées.



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 recrutement, les entités de VINCI peuvent être amenées à recruter des travailleurs migrants. L'emploi de ces travailleurs recoupe des réalités diverses selon les conditions dans lesquelles la migration s'est déroulée. Or, les pratiques de recrutement et certaines législations nationales en matière de migration peuvent générer des risques d'atteinte grave aux droits de ces travailleurs, notamment des risques de travail forcé.	1. Dettes et frais de recrutement. 2. Substitution des contrats de travail. 3. Permis de travail, papiers d'identité, visa, passeport et visa de sortie.
2. Conditions de travail	Cet enjeu a trait aux risques potentiels d'atteinte aux droits sociaux fondamentaux, qui peuvent résulter d'un manque de vigilance quant aux conditions de travail, qu'il s'agisse des rémunérations et de leur paiement, des volumes d'heures de travail, des congés et des prestations sociales, des restrictions à la liberté d'association, etc. Étant donné la nature des activités du Groupe, la santé-sécurité des collaborateurs est également une thématique centrale qui fait l'objet d'un traitement spécifique depuis de nombreuses années au sein du Groupe et de ses différentes entités.	4. Rémunération. 5. Temps de travail. 6. Congés payés et autres avantages sociaux. 7. Représentation des salariés. 8. Emploi des travailleurs mineurs. 9. Discrimination. 10. Santé et sécurité au travail. 11. Sûreté.
3. Conditions d'hébergement	Il peut arriver que les entreprises du Groupe aient à s'occuper de l'hébergement des collaborateurs, du fait de l'ampleur de certains projets ou chantiers, de leur localisation, ou encore de leur caractère itinérant. Dans ce cas, il s'agit de s'assurer que les logements mis à la disposition des employés garantissent leur sécurité physique et leur sûreté, et satisfont leurs besoins fondamentaux.	12. Normes relatives à l'hébergement : santé, sécurité et sûreté. 13. Liberté de mouvement, consultation et traitement des plaintes.
4. Pratiques relatives aux droits humains dans la chaîne de valeur	Cet enjeu est relatif au contrôle des sous-traitants et des conditions de vie et de travail de leurs travailleurs et des travailleurs temporaires sur les sites. À cet égard, il est considéré que leurs enjeux sont identiques à ceux de VINCI. Une attention particulière est également portée à la santé et à la sécurité.	14. Pratiques de recrutement, conditions de travail et d'hébergement des travailleurs des sous-traitants et personnels temporaires, et management des risques sociaux dans la sous-traitance.
5. Communautés locales	Les projets de construction et d'exploitation d'infrastructures peuvent avoir des impacts potentiellement négatifs sur les communautés locales et les populations riveraines. Client, concessionnaire et constructeur ont des responsabilités partagées et se doivent de travailler en étroite collaboration pour les identifier, les éviter ou les atténuer.	15. Enjeux sociaux et environnementaux. 16. Enjeux fonciers. 17. Concertation, engagement des communautés locales et traitement des plaintes.

Depuis leur validation, la pertinence des enjeux recensés est testée au sein des différentes entités du Groupe et est 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 ces enjeux.

• Une analyse et une priorisation des enjeux au niveau des pays et des contextes d'opération

Les risques majeurs identifiés au niveau du Groupe sont ensuite analysés au niveau des pays. Cette analyse se déroule en deux étapes, d'une part, sur la base d'une sélection d'indicateurs internationaux et, d'autre part, de manière qualitative, grâce à des études conduites par pays.

Chaque année, la direction de la Responsabilité sociétale met à jour une consolidation de dix indicateurs internationaux reconnus^(*) permettant d'établir des niveaux de risques par pays. En 2025, deux nouveaux indicateurs ont été ajoutés à la liste de ceux précédemment utilisés pour mieux refléter les facteurs de risques considérés. Il s'agit du Labour Rights Index de la WageIndicator Foundation, qui mesure l'accès au travail décent selon les dispositions du droit de travail en vigueur dans les pays, ainsi que du Fragile States Index du Fund for Peace, qui mesure les facteurs de vulnérabilité des pays sur les plans économique, social et politique.

Par ailleurs, des études qualitatives par pays sont produites. En effet, l'analyse des contextes par pays est déterminante pour identifier et prioriser les risques auxquels les entités du Groupe peuvent être plus particulièrement confrontées et sur lesquels elles doivent exercer leur vigilance. Ce niveau d'analyse, dans un contexte opérationnel et pour un métier donné, permet de hiérarchiser les enjeux et thématiques qui ont été identifiés par le Groupe. Les risques à adresser localement sont ainsi mieux ciblés, permettant de mener des actions de prévention adaptées. Ces analyses s'appuient sur des rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, le monde académique, les syndicats, les médias, etc., et comprennent également des éléments 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, également 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 aussi 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.

Les zones affectées par un conflit sont identifiées et prises en compte dans ces analyses, étant considérées comme des facteurs de risques particuliers en matière de droits humains, que ce soit pour les travailleurs ou pour les populations. Elles peuvent également faire l'objet d'études ad hoc complémentaires, dans le cadre desquelles peuvent être étudiés les partenaires, les financements, le type d'activités concernées ainsi que l'objectif et l'impact du projet sur le territoire et la population. En parallèle, ce risque est aussi couvert par la direction de la Sécurité qui effectue une veille permanente et met à jour en continu une classification en plusieurs niveaux. Ce point fait l'objet de vérifications par le Comité des Risques de VINCI.

L'analyse des risques droits humains au niveau pays

- 66 cartographies pays et territoires des risques droits humains disponibles pour les équipes en 2025, dont 12 mises à jour et 4 nouvelles études.
- Au total, ce sont 39 % des effectifs du Groupe (hors France) qui sont couverts dans le périmètre des analyses.

• La remontée des signalements à travers des mécanismes d'alerte^(**)

En parallèle des actions de remédiation, les mécanismes d'alerte et l'analyse des plaintes soulevées permettent également d'alimenter et d'affiner l'analyse des enjeux sur lesquels être vigilant.

En cohérence avec les engagements du Groupe, il existe de nombreuses voies de recours permettant aux collaborateurs et aux 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 de VINCI et au niveau du Groupe.

Outre le mécanisme d'alerte du Groupe (voir paragraphe 6 : Le dispositif d'alerte et de recueil des signalements du Groupe, page 324), 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 de toutes les parties prenantes, y compris ceux venant des travailleurs indirects, d'usagers ou de communautés affectées, est nécessaire et 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 téléassistance ou d'une solution digitale dédiées. Certains d'entre eux, comme ceux de LISEA en France ou de Lima Expressa au Pérou, disposent d'un point de contact accessible au public via leurs sites Internet respectifs. La gestion du traitement des signalements peut également être externalisée auprès d'un tiers indépendant : c'est le cas de Seymour Whyte en Australie ou de VINCI Construction en République tchèque et en Slovaquie. Dans les pays du Golfe ou en Afrique, des référents RSE, travailleurs sociaux ou sociologues sont chargés de collecter les éventuelles plaintes des travailleurs, qu'ils soient employés directs ou indirects, ainsi que celles des communautés affectées, 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 donneuses 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 pour lesquels une procédure permet aux équipes de s'adosser au mécanisme existant du client et de le compléter par des cahiers de doléances et des 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 non) et temps de traitement. Des procès-verbaux sont établis.

^(*) World Bank, Worldwide Governance Indicators – Rule of Law ; Transparency International – Corruption Perceptions Index ; United Nations Development Programme (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 ; WageIndicator Foundation – Labour Rights Index ; Fund for Peace – Fragile States Index.

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

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

Une partie importante des activités des entreprises du Groupe est en « mode projet ». Aussi, au-delà de l'analyse au niveau des pays, le Groupe s'attache à renforcer la capacité de ses collaborateurs à identifier et à 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. 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 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 communautés affectées ainsi que sur les travailleurs directs et indirects.

Au-delà du document à remettre au Comité des Risques, une grille environnementale et sociale, 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. VINCI Construction Grands Projets a notamment mis en place en 2025 des formations sur l'utilisation de cette grille.

Une démarche similaire avait été effectuée précédemment s'agissant des acquisitions de nouvelles entreprises. Ainsi, une analyse des risques droits humains est 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.

Chez VINCI Concessions, une diligence raisonnable en matière de droits humains est conduite à l'occasion de la constitution des dossiers d'offres visant l'acquisition de nouvelles infrastructures en concession. Par exemple, lors de l'acquisition de l'autoroute Belo Horizonte-Cristalina (Via Cristais) au Brésil, dont VINCI Concessions a repris l'exploitation en 2025, un rapport de diligence raisonnable environnementale et sociale avait été élaboré. L'évaluation réalisée était basée sur les standards de la Société financière internationale (SFI). Ce rapport a notamment couvert les risques sur les tiers liés à l'occupation du foncier sur l'emprise de l'infrastructure. Cette étude a dès lors permis de clarifier la situation du foncier en identifiant les personnes impactées, que ce soit en matière de logement ou d'activités économiques, occupant le foncier avec ou sans titre de propriété. Cette étude avait été élaborée par un cabinet tiers spécialisé et comprenait un plan d'action assorti d'un système de compensation. De même, lors de l'acquisition de la concession des aéroports du Cap-Vert, dont VINCI Concessions a repris l'exploitation en 2023, la diligence raisonnable conduite s'était également basée sur les standards de la SFI, que ce soit au regard des conditions de travail des employés, de la gestion des tiers et de la sous-traitance, ou encore des impacts sur les communautés affectées (en particulier, liés au bruit et à l'occupation du foncier). Cette étude, validée par les prêteurs que sont la SFI, Proparco et DEG, a ainsi permis de prévoir toutes les mesures nécessaires pour la gestion des impacts, depuis un plan de gestion du bruit jusqu'à un plan d'action sur la gestion des tiers, ou encore la mise en place d'un mécanisme d'alerte. Des rapports de suivi sont régulièrement remis aux prêteurs. Ces mesures ont été complétées par une évaluation droits humains réalisée par les équipes du siège de VINCI Concessions dans un intervalle d'un an après l'acquisition, permettant de faire un point d'avancement mais aussi d'accompagner les équipes dans la mise en œuvre des mesures attendues.

3.3 Le système de gestion des risques en matière de droits humains du Groupe

3.3.1 Les actions et mesures transverses

• Le Guide VINCI des droits humains, un document de référence applicable à l'ensemble du Groupe

Sur la base du travail d'identification des enjeux majeurs, 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 des 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.

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. 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 2025 du contrôle interne de VINCI, à fin septembre 2025, 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*

• Le développement d'une culture de la prévention par la formation et la sensibilisation

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. Ces sessions sont l'occasion de rendre compte des actions menées,

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

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 locaux de prévention des risques.

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. Des actions particulières sont également déployées auprès de certaines filières (RH, développement, affaires sociales, etc.). À ce titre, en 2025, une session ad hoc a par exemple été organisée pour renforcer la formation des contrôleurs internes du Groupe sur les enjeux et les risques droits humains sur le terrain, notamment à travers des cas pratiques, et pour les familiariser avec la méthodologie des évaluations droits humains conduites dans le Groupe par cette direction et par les référents droits humains du Groupe. Cette formation pratique sera renouvelée en 2026.

Un parcours en e-learning de sensibilisation aux risques droits humains est également disponible pour l'ensemble des entités et des collaborateurs, en neuf langues (français, anglais, espagnol, portugais, polonais, tchèque, italien, allemand et roumain) permettant de couvrir plus de 90 % des effectifs, selon les langues officielles des pays d'opération. 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 2025, ce sont près de 53 000 collaborateurs, intervenant dans 116 pays, qui ont suivi ce parcours (45 000 collaborateurs dans 110 pays à fin 2024).

Un parcours complémentaire a été développé à l'attention des managers des concessions pour présenter les enjeux pouvant apparaître durant les trois phases d'un projet : développement, conception-construction et exploitation-maintenance. Fin 2025, plus de 2 800 collaborateurs des concessions avaient suivi ce module, disponible en six langues.

Par ailleurs, des programmes de formation structurants et emblématiques dans le Groupe intègrent une composante « droits humains ». C'est le cas de Team Grands Projets, programme de formation commun aux divisions 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 qui s'adresse à l'ensemble des pôles. Ces formations sont notamment construites comme des mises en situation sur la base de cas d'étude internes ou externes.

Enfin, VINCI développe en interne ou avec d'autres parties prenantes des formations propres à certains enjeux (voir paragraphe 3.3.3.2 : Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, page 311).

• 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, voire de nature systémique, et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur. Aussi, si les dispositifs de gestion et de prévention des risques sont continuellement renforcés, du fait des caractéristiques des métiers du Groupe, et notamment de leur nature cyclique, du positionnement des entités dans la chaîne de valeur et du volume d'activités souvent restreints à l'échelle d'un pays ou d'un projet, la capacité d'influence du Groupe et de ses entités peut s'avérer très limitée pour agir pleinement. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler collectivement avec 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 2025, des sessions de travail ont notamment été organisées autour du recrutement responsable et des mécanismes d'alerte. Un travail de cartographie des acteurs de la chaîne de valeur de la construction et des rôles et responsabilités de chacun dans la promotion des droits des travailleurs a également été avancé. Il devrait être finalisé en 2026 après consultation de différentes parties prenantes intéressées. Dans le cadre de cette initiative, chaque année, est organisé un forum durant lequel des échanges ont lieu sur les défis du secteur et les attentes, en présence d'ONG, de think tanks, d'organisations internationales, de syndicats, de chercheurs, mais également de représentants du monde économique et de fédérations professionnelles sectorielles.
- **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. VINCI est intervenu sur le sujet de la mesure de l'efficacité des formations axées sur les travailleurs en matière de recrutement responsable lors de la 8^e édition du Global Forum, qui était, cette année, organisé à Bangkok. En 2025, l'initiative a également mis à jour son registre public du recrutement responsable, outil destiné à accroître la transparence autour des politiques de recrutement des entreprises. Une nouvelle section consacrée aux agences de recrutement a notamment été ajoutée.
- **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 2025, l'association a notamment travaillé sur le devoir de vigilance et la CSRD, les achats responsables et les cas de contentieux liés au devoir de vigilance. Des réunions d'échanges et de travail entre entreprises ont également été organisées sur les droits des travailleurs en Arabie saoudite.
- **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 a été un membre actif du groupe de travail dédié aux communautés locales, qui a abouti à la publication, en 2025, d'un guide pratique destiné aux entreprises. De même, en 2025, VINCI est intervenu lors d'une session de ce groupe de travail consacré à la lutte contre le travail forcé pour informer les membres de l'existence de certains outils en libre accès que le Groupe a contribué à élaborer (voir paragraphe 3.3.3.2 : Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, sous-paragraphe La prévention des risques de travail forcé, page 311).
- **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** (www.wbcsd.org), dont VINCI est membre à la suite de 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 (voir paragraphe 3.3.3.2 : Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, sous-paragraphe La prévention des risques de travail forcé, page 311).

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

3.3.2 Les dispositifs d'évaluation de la performance des systèmes de gestion des filiales à gérer les risques droits humains

Le Groupe a développé des cadres d'évaluation adaptés aux enjeux majeurs identifiés. L'objectif est ainsi d'orienter les filiales du Groupe dans la définition de mesures de prévention et d'atténuation adéquates au regard de leurs activités, de leurs opérations et de leurs systèmes de gestion (politique, procédures, outils, etc.).

• **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, dans leurs propres opérations et dans leur gestion des sous-traitants et des agences de travail temporaire. À la suite d'une évaluation, 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 Droits humains. Le cas échéant, un suivi spécifique des risques majeurs est effectué au niveau du Groupe.

L'entreprise vérifie-t-elle que les travailleurs n'ont eu à payer aucuns frais de recrutement ? Que les heures de travail des travailleurs temporaires 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 3.2 : La cartographie des risques majeurs du Groupe, sous-paragraphe L'identification des principaux enjeux, page 305), les questions sont assorties de quatre niveaux de réponses, allant d'« aucune pratique » (niveau 1) à « meilleures pratiques » (niveau 4). Chaque option de réponse est adaptée à la question pour accompagner les opérationnels dans la compréhension et la connaissance des pratiques à mettre en place.

Lorsqu'elle est menée par le Groupe, l'évaluation se déroule sur plusieurs jours comprenant des sessions de travail collectif qui réunissent les membres du Comité de direction de l'entité ou du projet ainsi que des managers opérationnels. Ce sont ainsi l'ensemble des équipes managériales d'une entité ou d'un projet et ses fonctions support (ressources humaines, santé-sécurité, financières, juridiques, achats, etc.) qui sont mobilisées de façon transverse pendant plusieurs jours. Ces sessions sont complétées par des visites de sites, de logements le cas échéant, et par des entretiens avec des collaborateurs, des travailleurs temporaires et/ou ceux des sous-traitants, et des représentants de sous-traitants ou d'entreprises de travail temporaire.

À l'issue de l'exercice, l'entité dispose d'une évaluation de ses pratiques assortie de recommandations pour bâtir son plan d'action. En plus de l'acquisition de manière très opérationnelle des 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, 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. Un suivi est ensuite organisé, permettant de voir l'avancement de la filiale dans la mise en œuvre du plan d'action.

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 au plus de 293 000 collaborateurs participe de la volonté de diffuser largement le sujet et de permettre à chacun de s'approprier ces enjeux. Au-delà des évaluations conduites par les référents droits humains du Groupe, chaque filiale peut ainsi s'autoévaluer sur tout ou partie des enjeux.

Managing Human Rights constitue ainsi une brique essentielle de la démarche globale de VINCI. À fin 2025, 146 filiales et projets en exercice dans 50 pays ont été évalués via cette plateforme par des référents droits humains du Groupe (voir paragraphe 3.4 : Le suivi du déploiement et l'efficacité des mesures, page 314).

• **L'évaluation de la situation des sous-traitants et des prestataires sur site**

Dans les secteurs d'activité de VINCI, qu'il s'agisse des concessions, des services à 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.

De plus, depuis 2023, 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 associée à un guide d'utilisation. Il décrit les mesures recommandées pour prévenir et gérer le risque social des acteurs qui travaillent sur des sites contrôlés ou exploités par les entreprises du Groupe durant toutes les phases de la relation contractuelle (voir également paragraphe 3.3.3.2 : Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, page 311).

3.3.3 Les actions et mesures de prévention des risques : cadre général et actions de vigilance spécifiques^(*)

3.3.3.1 Les mesures de prévention et d'atténuation des risques

• **Actions de prévention, d'atténuation ou de remédiation selon les enjeux et thématiques identifiés**

Des actions propres à chaque thématique sont définies et adaptées en fonction des contextes. À titre d'illustration :

Enjeux identifiés	Facteurs de risque	Exemples de mesures de prévention et/ou d'atténuation (non exhaustif)
Pratiques de recrutement et migration de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mauvaises pratiques systémiques - Forte migration de main-d'œuvre - Cadre réglementaire limité 	<p>Au niveau du Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'une boîte à outils sur le recrutement responsable (« Fair Recruitment Toolkit ») - Création d'un module d'e-learning sur le recrutement responsable - Animation de sessions de formation interentreprises - Participation à des colloques, séminaires, et mise en place de partenariats, etc. - Adhésion au <i>Employer pays principle</i> - Appui à la rédaction de contrats types avec les agences de recrutement - Participation à la due diligence d'agences de recrutement, y compris via la mobilisation de tiers expert - Formations et accompagnement des équipes aux outils et aux méthodologies de recrutement responsable - Participation à des études des couloirs de migration et des coûts de recrutement - Conduite d'entretiens avec les travailleurs migrants, etc. <p>Au niveau des filiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de comités de travailleurs - Mise en place de mécanismes d'alerte locaux - Audits de sous-traitants - Utilisation des outils mis à disposition par le Groupe - Recrutement de spécialistes, etc. <p>Voir également paragraphe 3.3.3.2 : Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal, page 311.</p>
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre réglementaire limité 	<p>Au niveau du Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse des cadres réglementaires - Définition du socle VINCI de protection sociale - Étude sur le salaire vital - Conseils sur les mécanismes d'alerte locaux, etc. <p>Au niveau des filiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de complémentaires santé - Mise en place de comités de représentation des travailleurs dans des contextes sensibles - Définition de politiques de lutte contre les discriminations - Sécurisation de l'accès aux sites - Contrôle de l'âge des candidats - Mise en place de mécanismes d'alerte locaux - Due diligence des entreprises de sécurité privée, etc. <p>Voir également chapitre 2 : La vigilance en matière de santé et de sécurité des personnes, page 296.</p>
Conditions d'hébergement	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés liées aux territoires (isolement, conditions sanitaires générales, disponibilités de logements collectifs, etc.) 	<p>Au niveau du Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visite ponctuelle d'hébergements de collaborateurs ou de travailleurs de sous-traitants - Mise à disposition d'outils types (règlement intérieur, check-list de vérification, etc.) <p>Au niveau des filiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établissement de référentiels d'hébergement - Mise en place de check-lists des équipements - Définition et mises en place de grilles d'audits des logements - Organisation de visites managériales - Pré-identification de logements décents selon les sites d'opération - Visite technique préalable de vérification de la conformité des installations (hygiène, électricité, gaz, etc.)
Chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre réglementaire limité - Mauvaises pratiques des acteurs - Mise en œuvre de la réglementation limitée ou inadéquate 	<ul style="list-style-type: none"> - Des mesures similaires à celles décrites ci-dessus peuvent être prises car les mêmes thématiques sont examinées chez les sous-traitants, les prestataires sur site et les fournisseurs. - Voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269. - Par ailleurs, le Groupe a mis à disposition des méthodologies de revue critique des mesures et des dispositions existantes dans les filiales pour évaluer leur capacité de maîtrise des risques et les besoins d'évolution des pratiques. Une boîte à outils sur la sous-traitance responsable, sous forme d'un minisite, est prévue pour publication début 2026.
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre réglementaire insuffisant tant sur l'évaluation des impacts que sur la consultation des communautés affectées - Projet à fort impact - Positionnement en tant que concessionnaire ou entreprise générale 	<ul style="list-style-type: none"> - Voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.3.2.2 : Prévenir les impacts négatifs sur les communautés locales, page 279.

Concernant les actions vis-à-vis des acteurs de la chaîne de valeur, elles sont variables selon les contextes, les types de prestation et les risques identifiés. Elles peuvent prendre racine à différents niveaux de l'organisation : le Groupe, un pôle, une division, une filiale.

À titre d'illustration, s'agissant des entreprises de travail temporaire (ETT), qui constituent une importante famille d'achats en France, à laquelle le Groupe associe un risque social fort pour les travailleurs temporaires (qu'il s'agisse des risques sur le recrutement, sur l'adéquation des conditions de travail ou d'hébergement), 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 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

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

avec 24 d'entre elles. Ces plans de progrès font l'objet d'un suivi par la coordination Achats du Groupe (voir chapitre 2 : La vigilance en matière de santé-sécurité des personnes, page 296). Ces plans propres à chacune des entreprises s'ajoutent au cahier des charges qui contient les exigences de VINCI devant être respectées par tout acteur de cette famille d'achats avec lesquelles travaillent des entités du Groupe (reporting sécurité, qualité des EPI, formations obligatoires, déclaration des intérimaires, minimums salariaux, etc.).

Par ailleurs, durant la phase contractuelle, 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.

Concernant les autres fournisseurs, voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269.

Enfin, les entités du Groupe mettent en place des actions de remédiation en fonction des contextes. Ces actions découlent la plupart du temps des signalements émis via les mécanismes d'alerte. Elles concernent généralement des fournisseurs et consistent, par exemple, en la régularisation de contrat de travail, en des remboursements de retards de salaire ayant pu être constatés ou d'impayés de majoration d'heures supplémentaires.

• Les mesures découlant des évaluations

Dans le prolongement des évaluations droits humains menées par le Groupe, les pôles et/ou les divisions, le Groupe programme des points de suivi d'un certain nombre de plans d'action. Parmi les principaux axes d'amélioration identifiés revient la mise en place d'actions de formalisation de certaines pratiques, notamment s'agissant de la gestion des relations avec les communautés locales, de renforcement de la gestion du risque social dans la sous-traitance et de développement des mécanismes d'alerte.

Parmi les actions préconisées concernant le contrôle des sous-traitants sur le plan social, les filiales sont notamment amenées à intégrer des mesures telles que la revue des modèles de contrat pour inclure des clauses dédiées à la gestion du risque social plus précises que 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 pour 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. L'engagement renforcé des filiales avec leurs sous-traitants en matière de conditions de travail a ainsi conduit à des actions telles que la mise en place de mécanismes d'alerte, de comités de travailleurs, ou encore de complémentaires santé pour une meilleure prise en charge des soins de santé des travailleurs, notamment dans des contextes de faiblesse des systèmes publics. Au-delà d'actions de remédiation, cet engagement permet selon les cas de faire évoluer positivement les pratiques.

Les filiales évaluées ont également été amenées à développer ou à 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 sur 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. D'après les entretiens conduits lors des évaluations, les collaborateurs sur les chantiers ont souvent, pour premier réflexe, le recours à la ligne managériale en cas de difficultés ou de problèmes. Un travail important est souvent à conduire pour développer et diffuser un second niveau de mécanisme de plainte comme autre voie de recours possible si nécessaire.

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 logements par les managers des entreprises sont également mises en place.

La multiplication des évaluations favorise le partage de pratiques et d'expériences issues du terrain entre les filiales. Les recommandations découlant des évaluations sont adossées aux pratiques et aux contextes 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.

3.3.3.2 Des actions de vigilance spécifiques en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal^(*)

En parallèle à la démarche globale mise en place pour gérer dans leur ensemble les enjeux droits humains identifiés, VINCI a également établi des programmes ad hoc ou des actions sur des risques considérés comme majeurs, soit du fait de leur sévérité pour les tiers affectés, soit du fait de leur probabilité d'occurrence dans certaines régions du monde. Cette partie du plan de vigilance rend ainsi compte de deux de ces programmes.

• La prévention des risques de travail forcé

Le Groupe s'est engagé depuis longtemps à lutter contre le travail forcé et a souscrit au *Employer pays principle* promu par l'organisation IHRB^(**). En effet, compte tenu de la gravité de ce risque sur les personnes, 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 et ne soient employés par le Groupe.

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

(**) <https://www.ihrb.org/projects/employer-pays-principle>

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. Bien que VINCI favorise l'emploi local, ses entreprises peuvent être amenées dans certaines régions à recruter des travailleurs migrants pour leurs activités, principalement de 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'immigration, 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. Tout en renforçant ses politiques et pratiques internes, VINCI s'attache ainsi également à contribuer, à travers son expérience, à l'évolution des pratiques de l'écosystème en travaillant de concert avec de nombreuses parties prenantes pour lui permettre de mieux traiter ce risque systémique.

Pour développer son approche, VINCI s'est notamment appuyé sur l'ensemble des actions et mesures déployées chez Qatari Diar VINCI Construction (QDVC) depuis 2007, 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⁽¹⁾. Parmi les autres collaborations significatives, QDVC avait également participé à une étude sur le recrutement éthique menée par le 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 avait estimé que « la norme QDVC représente la pratique de recrutement la plus responsable qui existe actuellement dans l'industrie⁽²⁾ ». À fin 2025, QDVC a achevé l'ensemble des projets d'infrastructures pour lesquels elle avait été mandatée, et l'entreprise emploie actuellement moins de 80 salariés et 40 en sous-traitance, essentiellement sur des activités de finition, de maintenance et de levée de réserves. Les informations concernant les activités de QDVC, exceptionnelles par leur envergure, et les actions de prévention et d'atténuation des risques au Qatar sont disponibles sur le site Internet du Groupe⁽³⁾. Les éditions précédentes du plan de vigilance du Groupe rendent également compte des actions mises en œuvre au Qatar.

Conformément à son ambition d'établir des lignes directrices opérationnelles pour ses équipes, tout d'abord, le Groupe a plus largement décliné le sujet du risque de travail forcé dans une série de risques concrets : le risque de dettes et de frais de recrutement, le risque de substitution du contrat de travail et le risque de confiscation des papiers d'identité, du visa, du passeport. Pour chacun de ces risques, des lignes directrices ont été définies. 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.

En parallèle, le Groupe travaille en continu au développement de formations, destinées aux équipes opérationnelles, consacrées à la détection et à la prévention des risques de travail forcé, notamment à travers des études de cas pratiques. En 2024 et 2025, l'équipe de la direction de la Responsabilité sociétale de VINCI a ainsi animé ou coanimé plusieurs ateliers de renforcement des capacités dans le Golfe et en Asie du Sud-Est. Ces ateliers et formations visent à renforcer les capacités des équipes à 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. Ces ateliers ont compté sur la participation de parties prenantes locales pour être au plus proche des réalités de l'écosystème (entreprises, organisations internationales, ONG).

Parmi les outils diffusés, et objet de ces formations, figure le « Fair Recruitment Toolkit for Employers & Service Providers », boîte à outils opérationnelle en faveur du recrutement responsable des travailleurs migrants à l'attention des employeurs et des prestataires de services. Ce travail, auquel VINCI a très largement contribué, 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⁽⁴⁾. Elle est 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 contributrices. Elle fournit des outils opérationnels à travers des actions clés, tout au long du parcours de recrutement, 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.

À la suite de la publication de cette boîte à outils et au lancement des ateliers de renforcement des capacités à partir de 2024, en 2025, VINCI et le WBCSD ont travaillé au développement d'un module d'e-learning. Ce module permet à un public plus large d'accéder à une formation facilitant la prise en main et l'utilisation de la boîte à outils.

De même, en 2025, VINCI a conduit des missions de revue des processus de recrutement, notamment chez certains sous-traitants dans deux de ses filiales dans le Golfe et en Asie du Sud-Est. À l'occasion de ces missions, des entretiens ont été réalisés avec plus d'une centaine de travailleurs directs et de travailleurs de sous-traitants de différentes nationalités. Des entretiens et des vérifications ont également été faits auprès d'une dizaine de représentants de sous-traitants ou d'agences de recrutement. Ces missions ont notamment pris la forme de formation-action pour l'encadrement de ces filiales et feront l'objet d'un suivi.

En parallèle, VINCI travaille avec d'autres entreprises du secteur de la construction, principalement dans le cadre de Building Responsibility. 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 les pratiques de recrutement de QDVC au Qatar⁽⁵⁾. 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. 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 processus pour respecter les principes du recrutement responsable ont également témoigné. L'objectif

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

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

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

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

(5) <https://static1.squarespace.com/static/5aa2d2d82971141f9a61ea5/t/5f2a6353be7dca54d78b8845/1596613468702/Building+Responsibly+-+Case+on+Study+Principle+3+%28VINCI%29.pdf>

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, sous l'égide du secrétariat de l'initiative assuré par BSR, les membres ont travaillé en 2025 à une note de concept en vue de définir un projet pilote collectif. Ce travail est en cours.

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 sur le sujet des entreprises et des droits humains, VINCI a travaillé, il y a plusieurs années, 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, aux États-Unis et dans le Golfe 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 aussi dans le cadre de formations organisées par l'OIT.

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

Les enjeux ne se situent pas uniquement au grand 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 d'ampleur, étant donné le volume d'affaires du Groupe dans ce pays, 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 depuis 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 2025, près de 250 personnes ont été formées, parmi les directeurs et responsables achats, ressources humaines, affaires sociales, juridiques, santé-sécurité, contrôle interne 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. Elle est également promue dans le cadre de la démarche achats responsables (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269).

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. En 2025, une rencontre entre la direction des Affaires sociales et la direction de la Responsabilité sociétale de VINCI et des représentants de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) a eu lieu, dans la continuité d'échanges précédents sur ces initiatives du Groupe en la matière. À la suite de cette rencontre, une visite du chantier de la ligne 15 du métro du Grand Paris a été organisée en septembre 2025 en présence de représentants de la FETBB ainsi que de représentants du comité d'entreprise européen (CEE) de VINCI. Cette visite portait notamment sur la présentation par l'équipe du chantier des mesures de prévention des risques mises en place et de leur suivi. À noter que précédemment, VINCI avait déjà contribué, à travers une étude de cas, à un guide de la FETBB visant le renforcement des capacités des travailleurs au sein des comités d'entreprise européens en matière de suivi et application des règles relatives au droit du travail dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de la construction^(*).

3.3.3.3 Des actions de prévention sur des risques propres à certains métiers

Certaines divisions mettent en œuvre, à leur niveau, des programmes sur des risques qui ne figurent pas dans la cartographie des risques à l'échelle du Groupe mais qui peuvent se manifester sur leur périmètre.

Ainsi, le réseau de VINCI Airports contribue à la lutte contre le trafic d'êtres humains. La traite des êtres humains est une violation grave des droits humains qui affectent des milliers de personnes chaque année dans le monde, toutes géographies confondues, et, le transport aérien est un mode de transport pouvant être utilisé par les trafiquants. Aussi, alors même que les plateformes aéroportuaires n'ont pas de responsabilité dans ce type de trafic, elles peuvent apporter leur concours dans cette lutte, notamment :

- en formant le personnel à détecter les situations de traite et à alerter les autorités compétentes ;
- en diffusant des informations destinées aux victimes pour leur permettre de se signaler sans crainte et/ou d'être identifiées et prises en charge.

Plusieurs aéroports du réseau de VINCI Airports ont pris l'initiative de s'engager avec les autorités publiques et d'autres acteurs de l'écosystème aéroportuaire, aux côtés d'organisations internationales et/ou d'organisations de la société civile amenant leurs expertises, pour contribuer, à leur niveau, à la lutte contre la traite des êtres humains et à la protection des victimes. Étant donné la complexité du sujet, son caractère criminel ou encore sa dimension transnationale, de telles actions requièrent qu'un grand nombre de parties prenantes travaillent de concert et de manière coordonnée (personnels des acteurs privés aéroportuaires, forces de sécurité, instances judiciaires, associations d'aide aux victimes, etc.). En effet, l'un des principaux freins à une lutte efficace est souvent qu'outre l'absence de connaissance du sujet et la non-organisation des synergies nécessaires, aucun des acteurs ne dispose d'une procédure à suivre en cas de détection d'un cas potentiel. Ces initiatives et programmes font l'objet d'échanges au sein du réseau, échanges animés par la direction du Développement durable de VINCI Concessions, à la fois pour échanger sur les pratiques mais également pour promouvoir leur développement.

À titre d'exemple, Aerodom, filiale de VINCI Airports exploitant six aéroports de République dominicaine, s'est particulièrement engagé depuis 2021. Un accord a été signé entre Aerodom, International Justice Mission (IJM) et l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime – à travers son initiative Track4TIP –, ainsi qu'avec différentes autorités, notamment le Corps spécial de la sécurité aéroportuaire et de l'aviation civile (CESAC), la police nationale, la police touristique, la Direction générale des migrations (DGM) et l'Institut dominicain de l'aviation civile (IDAC). Cet accord visait à renforcer les capacités des personnels à la détection des signes de traite des personnes dans les terminaux aéroportuaires et à établir les protocoles nécessaires à la détection, au signalement et à la présentation à la justice de cas suspectés de traite des êtres humains. Si les personnels des plateformes sont clés pour faciliter la détection des cas et alerter, les seules institutions habilitées à enquêter et à intervenir sont les forces de police et les autorités judiciaires.

Fruit de cette collaboration, un Guide pratique pour la détection et l'identification des victimes potentielles de la traite des êtres humains^(**) a été produit et publié en 2023. Ce guide opérationnel s'adresse principalement aux personnels des institutions et des agences gouvernementales (notamment aux forces de police présentes dans les aéroports) et aux personnels intervenant dans les aéroports. Il fournit une synthèse des concepts fondamentaux, des informations pratiques sur les processus de détection et d'identification, de même que leurs indicateurs respectifs. Ce guide complète d'autres actions telles que la formation du personnel aéroportuaire ou la diffusion des numéros d'appel et des moyens nationaux d'aide aux victimes, démontrant ainsi la volonté de soutenir les efforts dans une approche multipartite. Depuis sa signature, ce partenariat a permis la formation d'environ 200 agents publics et personnels au sol (y compris des compagnies aériennes – notamment les agents s'occupant de l'embarquement –, des commerces, des compagnies de taxis, des prestataires de ménage ou d'agences de sécurité privée intervenant sur les aéroports, aux côtés des personnels d'Aerodom).

3.4 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 de la démarche

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 dix indicateurs internationaux reconnus (voir paragraphe 3.2 : La cartographie des risques majeurs du Groupe, sous-paragraphe Une analyse et une priorisation des enjeux au niveau des pays et des contextes d'opération, page 306) ;
- du niveau de présence des entreprises de VINCI dans un pays donné (effectifs et chiffre d'affaires).

Ainsi, les pays où l'implantation du Groupe est importante et/ou ceux où les droits humains sont réputés menacés sont priorisés dans la conduite des évaluations du Groupe, des pôles et des 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 potentiels futurs pays d'opération peuvent également être privilégiés, notamment dans le cadre de réponses à des appels d'offres.

(*) <https://www.efbww.eu/publications/reports-and-studies/monitoring-and-enforcement-of-labour-and-social-considerations-i/1409-a>.

(**) https://www.unodc.org/ropan/es/Noticias/2024_noviembre_RD_Trata.html.

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 50 pays (44 à fin 2024).
- 146 filiales et projets actifs ont été évalués, soit 14 % des filiales internationales du Groupe (138 à fin 2024, soit 15 %).
- En 2025, 28 filiales et projets ont été couverts par des évaluations. Pour 14 d'entre eux, il s'agissait d'audits de suivi (60 filiales en 2024, dont 17 audits de suivi).
- Ces évaluations couvrent un effectif total de plus de 45 000 collaborateurs de VINCI, soit près de 24 % des effectifs du Groupe hors de France (38 000 collaborateurs, soit 22 % des effectifs hors de France en 2024).
- Si des évaluations sont conduites dans toutes les régions du monde, Europe y compris, ces dernières couvrent à ce jour 67 % des effectifs présents dans des pays non-membres de l'OCDE, 73 % des collaborateurs en Afrique, 59 % des collaborateurs de la zone Amérique latine et Caraïbes et 64 % des collaborateurs de la zone Asie et Moyen-Orient.

() 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 retirés de ce bilan. Les évaluations reportées sont uniquement celles conduites par la direction de la Responsabilité sociétale ainsi que par des évaluateurs référents spécialement formés au sein des pôles et divisions.*

Dans certains cas, des audits ou des mécanismes de contrôle externes peuvent être mis en place par le Groupe face à des risques majeurs. Cela a été par exemple le cas au Qatar^(*) ou encore au Cambodge.

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.

• La présentation de l'état d'avancement auprès des instances dirigeantes

La feuille de route est suivie par le Comité de pilotage Droits humains et fait 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. Chez VINCI Construction, deux présentations sur le bilan des évaluations droits humains ont également été faites en 2025 auprès du Comité de direction de Freyssinet.

• Un suivi de plus en plus 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 fonction du type d'activités et du pays d'opération de la filiale. En 2025, la direction de l'Audit interne a intégré à l'agenda de quatre de ses audits un point sur la prévention des risques droits humains, en présence de la direction de la Responsabilité sociétale. Par ailleurs, certaines évaluations droits humains menées par la direction de la Responsabilité sociétale peuvent compter sur la participation d'un représentant de la direction de l'Audit interne. En 2025, la direction de la Responsabilité sociétale a également développé ses actions avec le contrôle interne des pôles et divisions du Groupe. À la suite de la participation à la Journée du contrôle interne, durant laquelle un bilan des évaluations droits humains a été présenté, une session de formation des auditeurs internes a été organisée (voir paragraphe 3.3.1 : Les actions et mesures transverses, sous-paragraphe Le développement d'une culture de la prévention par la formation et la sensibilisation, page 307).

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 huit ans un volet dédié à la prévention des risques en matière de droits humains. En 2025, les questions portaient notamment sur la diffusion 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.

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 194). 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 des responsables environnement des pôles, et le réseau environnement, qui comprend plus de 800 correspondants.

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

Le 6 novembre 2020, Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI, et Roberto Migliardi, secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont signé les *Lignes directrices environnementales* de VINCI (<https://www.vinci.com/publi/manifeste/dir-env-2020-11-fr.pdf>). Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les entreprises du Groupe, et l'ensemble des filiales ont la responsabilité de garantir que des actions adaptées sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

La démarche de vigilance en matière environnementale est structurée par la direction de l'Environnement du Groupe, qui s'appuie sur les ambitions environnementales communes aux pôles et aux entités de VINCI 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 contrôle interne, page 196).

4.1 La cartographie des risques majeurs du Groupe

Conformément à la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), VINCI a mis à jour en 2025 la cartographie de ses risques environnementaux à partir des impacts matériels négatifs identifiés lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024. La sévérité potentielle de ces impacts a ainsi été évaluée à partir de leur gravité, de leur étendue et de leur caractère irrémédiable. Les modalités de cette analyse sont détaillées dans le rapport de durabilité, au paragraphe 1.1.2 : Analyse de double matérialité, page 187.

Les risques bruts environnementaux prioritaires du groupe VINCI au titre du devoir de vigilance sont présentés ci-dessous :

- risque d'impact négatif lié à la contribution au changement climatique ;
- risque d'impact négatif lié à la production de déchets des activités du Groupe (dégradation des espaces naturels et des habitats, pollutions des sols, des eaux et de l'air) ;
- risque d'impact négatif lié à un épuisement des ressources naturelles du fait de l'utilisation de matériaux de construction d'origine minérale, forestière, etc. ;
- risque d'impact négatif lié à la dégradation des milieux naturels liée aux consommations et aux prélèvements d'eau des activités d'exploitation sur les sites fixes du Groupe et en amont de sa chaîne de valeur ;
- risque d'impact négatif sur les écosystèmes, la faune et la flore lié à des activités d'exploitation du Groupe localisées à proximité ou au sein de zones sensibles protégées, sites Unesco, zones clés pour la biodiversité, zones à enjeux ;
- risque d'impact négatif lié à l'artificialisation des sols générée par les nouvelles activités de terrassement, de construction et d'extraction des matières premières du Groupe.

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. Afin d'améliorer le fonctionnement de leur système de management environnemental, VINCI incite ses filiales à s'engager dans une démarche de certification, telle que la norme ISO 14001. 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 69 % du chiffre d'affaires de VINCI en 2025 (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3.2 : Gestion des risques et du contrôle interne ESG, page 196).

• 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 de ces 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 196). Dans le cadre de l'organisation décentralisée de VINCI, la direction de l'Environnement veille à l'application des règles et des 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 183). L'identification des risques environnementaux se généralise également à l'échelle des entreprises du Groupe.

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). Par ailleurs, quatre audits internes (dont l'un en accompagnement de l'équipe d'audit interne VINCI) ont été menés en 2025 par la direction de l'Environnement, afin d'évaluer le déploiement de l'ambition environnementale du Groupe (voir section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.3.2 : Gestion des risques et du contrôle interne ESG, page 196).

En complément, des dispositifs d'analyse et de contrôle variés sont déployés au niveau des filiales et des projets :

Pôles	Dispositifs d'analyse et de contrôle
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de 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 Airports, VINCI Highways et Autres 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. • Suivi trimestriel de la performance environnementale de chaque actif via des indicateurs de performance clés couvrant les thématiques liées à l'énergie, à l'eau, aux déchets et à la biodiversité. • Audits internes environnementaux pour la totalité des aéroports (> 100 000 passagers) de VINCI Airports. • Dans le cadre de la certification ISO 14001, qui est l'un des objectifs de la politique environnementale de VINCI Airports, VINCI Highways et autres concessions, ses filiales doivent procéder à une évaluation des impacts et des 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 ces risques sont correctement gérés par l'asset manager. • Pour les aéroports, des audits externes sont réalisés dans le cadre des accréditations ACA (Airport Carbon Accreditation).
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention en 2025, par VINCI Energies, de la certification Platinum pour la France, de la certification Or pour la division VINCI Energies Europe East et les Pays-Bas, et de la certification Argent pour plusieurs entités belges et suédoises sur la notation EcoVadis. Cette certification évalue la qualité du système de gestion de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. • Obtention en 2025 du « CO₂ Performance Ladder » niveau 5 pour les Pays-Bas et niveau 3 pour quelques sociétés belges. • L'exercice d'autoévaluation Integrity Next a été renouvelé au niveau de VINCI Energies Allemagne. • Obtention en 2025 du label Engagé RSE de l'Afnor, niveau confirmé, pour le pôle VINCI Energies Nucléaire. Ce label évalue la maturité des démarches RSE sur la base de référentiels internationaux tels que l'ISO 26000. • 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, centralisées 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 régulations 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 des sous-traitants. • Obtention de la certification ISO 14001 attestant des méthodes d'évaluation environnementale des filiales et des sous-traitants. • Mise en place d'un système de reporting interne structuré permettant la traçabilité des données environnementales dans toutes les filiales, facilitant la prise de décision et la transparence. • Vérification par des contrôles opérationnels au niveau des sites des protocoles de mobilité internes qui obligent les sous-traitants à adopter des pratiques de covoiturage et de transport à faibles émissions, dans la division Imesapi.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention en 2025 par les divisions Bâtiment France et Génie civil France de la certification Argent, et par la division Route France de la certification Or sur la notation EcoVadis. La division Réseaux France procédera à une évaluation en fin d'année 2025. • 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 (43 audits en France en 2025 pour les entités de la division Route France). • Réalisation de 29 audits internes de conformité en 2025, permettant d'évaluer la performance des chantiers (VINCI Construction – délégation Terrassement, Travaux maritimes et fluviaux) et de 19 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 2025 (Chammes Enrobés et Nantes Enrobés). • Audit interne des chantiers candidats aux labels internes tels qu'Attitude Environnement (division Bâtiment France) ou label Excellence Environnement (divisions Route France et Réseaux France) : 332 chantiers labellisés en 2025 qui représentent un chiffre d'affaires total de plus de 2 milliards d'euros.
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 2025, 63 % des opérations de VINCI Immobilier sont certifiées NF Habitat ou NF habitat HQE.

4.2.2 L'évaluation de la situation des fournisseurs

Comme indiqué dans le rapport de durabilité, au sein du paragraphe 3.2.2.1, au sous-paragraphe Évaluation ESG des fournisseurs, page 271, un dispositif d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants, portant sur plusieurs risques environnementaux (principalement changement climatique, épuisement des ressources, perte de biodiversité et pollution), a été défini et diffusé par le Comité 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 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 de ces innovations bénéficieront à l'ensemble du secteur. De plus, des plafonds d'émission de CO₂ par tonne d'enrobé sont introduits dans les marchés de chaussées des directions de maîtrise d'ouvrage de Cofiroute, d'ASF Est et d'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 contrat.

Au sein de la division Bâtiment France (VINCI Construction), 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 des filiales, par exemple :

Pôles	Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des fournisseurs en phase d'appel d'offres sur la base de critères RSE.
VINCI Airports, VINCI Highways et Autres concessions	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les filiales, développement d'un outil d'aide à l'évaluation des fournisseurs les plus à risque, lors des renouvellements de contrat, en phase d'appel d'offres.
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. • Mise en place d'évaluations des fournisseurs de VINCI Energies : via la plateforme Actradis en France, à l'aide d'e-attestations pour un périmètre du pôle VINCI Energies Canada, GlobalSuite Solutions pour le pôle VINCI Energies Espagne, IntegrityNext Platform pour les activités Industrie et Infrastructures de VINCI Energies Allemagne. • Dans les divisions Europe, un entretien annuel a été mis en place avec les fournisseurs dits « durables ». • Inclusion de clauses environnementales dans les conditions générales d'achat 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 Infras & ICT), les contrats-cadres français et 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, etc.) 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, réemploi d'EPI, travail sur le dernier kilomètre en véhicule électrique, groupe de travail entre Würth, Siemens, Zumtobel et VINCI Energies Europe East). • Mise en place de filières en propre (RESO Services, Circable) en lien avec notre assureur SMABTP pour développer le réemploi dans nos activités et définir des standards appelés « techniques courantes ». • Au sein des divisions VINCI Energies France Building Solutions & Industrie et VINCI Energies France Infras & ICT : les données carbone élaborées par les fournisseurs nationaux (fiches PEP, ACV, etc.) 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 VINCI Energies Italie (VINCI Energies Europe East). • Au sein du pôle VINCI Energies Switzerland-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 VINCI Energies Switzerland-Building Solutions (Etavis) a, quant à lui, mis en place des conditions environnementales et sociétales annuelles à atteindre pour ses fournisseurs.
Cobra IS	<ul style="list-style-type: none"> • Audits fournisseurs intégrant des données relatives au développement durable. • Les fournisseurs et les sous-traitants sont évalués dans le cadre de la certification ISO 14001. • Mise en place de questionnaires ESG pour les fournisseurs. • Les fournisseurs sous contrat avec la division Semi sont tenus de s'engager à respecter la politique environnementale de la division. • La division Syneox a mis en place un ensemble de critères environnementaux auxquels les fournisseurs doivent se conformer : proximité des chantiers, utilisation de plastique et gestion des déchets. • La division Sice en Australie dispose d'une politique d'achats responsables qui définit une liste de critères pour la sélection des fournisseurs. En Espagne, sa politique d'achats et de sous-traitance inclut des normes environnementales. En outre, la division a mis en place des procédures internes visant à réduire son impact environnemental en matière de transport de marchandises. • La division Masa a mis en place des procédures internes visant à améliorer la performance énergétique de sa flotte, notamment la maintenance préventive et la formation des conducteurs, qui sont étendues aux partenaires logistiques opérant sur des itinéraires partagés. • La division Semi a établi des critères internes pour l'achat d'électricité, donnant la priorité aux fournisseurs offrant des garanties d'origine renouvelable, et procède à des examens annuels pour s'assurer du respect des normes d'approvisionnement environnementales. • L'unité commerciale Cobra Electricity Perú surveille les performances des fournisseurs grâce à son initiative d'économie circulaire, qui comprend la récupération et la transformation de matériaux de construction en produits écologiques certifiés, en collaboration avec des partenaires stratégiques.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> • En 2025, tous les fournisseurs ayant participé à un appel d'offres coordonné par la direction des Achats de VINCI Construction des divisions Route France et Réseaux France de VINCI Construction ont répondu à un questionnaire extra-financier dans l'objectif d'évaluer leurs performances éthique, sociale et environnementale. Trois appels d'offres nationaux ont eu lieu en 2025 : 64 fournisseurs ont ainsi été évalués, 42 ont été soumis à un plan de progrès extra-financier et 9 fournisseurs ont été éliminés en raison d'une performance extra-financière insuffisante. • Évaluation des fournisseurs, des sous-traitants et des partenaires à la suite de leur prestation via un outil interne dédié comprenant un critère environnemental (ZTMF et Dodin Campenon Bernard) : en 2025, 188 évaluations environnementales ont été effectuées par la délégation Terrassement, Travaux maritimes et fluviaux. • Les divisions de 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. • Audit des sous-traitants : chaque sous-traitant doit fournir son analyse de risques environnementaux et son plan de respect de l'environnement. • Évaluation des sous-traitants, des fournisseurs et des partenaires à la suite de leur prestation par l'encadrement travaux via un outil interne dédié (Dodin Campenon Bernard et la délégation Terrassement, Travaux maritimes et fluviaux).
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 : Performance environnementale, page 199) 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.

Le suivi des plans d'action dans le cadre de la mise en œuvre de l'ambition environnementale du Groupe est porté par le Comité Exécutif du Groupe, dont la directrice environnement du Groupe fait partie depuis avril 2022. Le Comité Exécutif consacre au moins une fois par an une réunion au déploiement de l'ambition environnementale du Groupe.

La direction de l'Environnement de VINCI SA pilote un Comité Environnement dans lequel siège le directeur Environnement de chacun des pôles et dont un des rôles est de suivre le déploiement des plans d'action au sein des différents pôles du Groupe. En parallèle, différents groupes de travail, associant des experts opérationnels de chaque pôle, sont constitués : la coordination Biodiversité, la coordination Économie circulaire, ou encore les groupes thématiques liés à la mise en œuvre des plans d'action de lutte contre le changement climatique. Plus de détails sont présentés en section E : Rapport de durabilité, paragraphe 1.2.1 : Gouvernance ESG, page 194.

À partir des orientations de la direction Générale du Groupe, la direction de l'Audit anime le déploiement et la mise en œuvre d'un dispositif structuré permettant l'identification, l'analyse et le traitement des principaux risques, dont les risques environnementaux. Des informations plus détaillées sur le rôle du Groupe dans la gestion des risques sont présentées en section E : Rapport de durabilité, au paragraphe 2.2.2 : Stratégie climat (politique, objectifs et plan d'action), page 210.

• 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 196) 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, les usines 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, abattage des poussières, confinement des installations, mesures de poussières via des systèmes spécifiques, réduction des traversées dans les cours d'eau, évaluation de la qualité des eaux rejetées, mise en œuvre systématique de filtres en sortie des cheminées d'usines, installations de systèmes de collecte et d'extraction de poussières, analyses des polluants atmosphériques en sortie d'installation industrielle, campagnes de mesure du bruit et mise en place de mesures adaptées.

Au sein de VINCI Airports, VINCI Highways et autres 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 situation 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 section E : Rapport de durabilité, paragraphe 2.1.2.2 : Formation et sensibilisation, page 207). Les salariés comme les sous-traitants sont notamment sensibilisés lors de quarts d'heure environnement sur les chantiers.

• 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, etc.). – 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. – Utilisation d'outils de cartographie des risques climatiques. – Travaux d'adaptation des infrastructures : digues, ponts, etc. – Projets de compensation carbone. 	<ul style="list-style-type: none"> – Pourcentage de véhicules électriques et hybrides. – Consommations énergétiques par source (biocarburants, électricité renouvelable, etc.). – 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. – Déploiement de l'éclairage LED. – 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). – Pourcentage d'actifs à haut risque ayant défini un plan d'adaptation à 2026
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"> – 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 (pourcentage de chiffre d'affaires certifié ISO 14001 et ISO 45001). – Nombre d'heures de formation suivies dédiées à l'environnement. – Suivi du nombre d'accidents environnementaux.
Eau (voir E.2.5)	<ul style="list-style-type: none"> – Optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones en stress hydrique. 	<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).
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 »). 	<ul style="list-style-type: none"> – Actions d'amélioration de la connaissance (sensibilisation en interne, partenariats, travaux de recherche, etc.). – 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 chiffre d'affaires associé au 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 à faune et sections clôturées en kilomètres (VINCI Autoroutes). – Nombre de données faune-flore transmises par les carrières de VINCI Construction
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 d'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. – 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 section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2.2 : Gestion des impacts, risques et opportunités, page 269). Cette démarche est décrite ci-après dans le paragraphe 5 : La vigilance dans les achats, page 323. 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 est disponible pour tous les collaborateurs depuis fin octobre 2021. Au 31 décembre 2025, plus de 8 000 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 dans le rapport de durabilité, paragraphe 3.2.2.1 : Les enjeux droits humains et santé-sécurité dans les achats et la sous-traitance, page 269.

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 présentement déployée à travers le Groupe. Comme détaillé au sein du rapport de durabilité au paragraphe 3.2.2.1 : Les enjeux droits humains et santé-sécurité dans les achats et la sous-traitance, page 269, cet exercice de cartographie a permis d'identifier les principaux risques sociaux et environnementaux de plus d'une centaine de familles d'achats stratégiques. 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 de 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 environnemental 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 2025 sur plusieurs familles d'achats prioritaires, en collaboration avec VINCI Energies en France, les divisions Bâtiment France, Génie civil France, Routes France et Réseaux France de VINCI Construction. 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.

Les entreprises de VINCI dialoguent avec leurs parties prenantes et renforcent la concertation avec les riverains grâce à des échanges réguliers et à des canaux diversifiés. Des informations plus détaillées sur les modalités de concertation sont disponibles dans la section E : Rapport de durabilité, paragraphe 2.4.2.2 : Actions de prévention des nuisances et incidents environnementaux, page 234.

4.4.2 Incidents environnementaux survenus au cours de l'année 2025 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, etc.) 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 2025, 15 incidents environnementaux concernant une filiale de VINCI ou ses sous-traitants ont été identifiés. Ces incidents comprennent principalement 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, ainsi que des cas de destruction d'habitat d'espèce protégée ou de dégradation de zones humides à l'extérieur des emprises prévues par les autorisations. À titre d'exemple, lors du nettoyage d'une centrale d'enrobage, des produits débitumant utilisés en quantité importante ont débordé d'un séparateur d'hydrocarbures, créant un déversement dans un fossé puis dans un cours d'eau. La pollution a été rapidement maîtrisée et le site dépollué. Des travaux ont également été menés sur le site (aire de lavage et aire de distribution des carburants) afin d'éviter ce type d'incidents.

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 (TCFD ; voir tableau de correspondance, page 453), de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD ; voir tableau de correspondance, page 454), du Sustainability Accounting Standards Board (SASB ; voir tableau de correspondance, page 455). 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.

Par ailleurs, une enquête annuelle d'autoévaluation du contrôle interne est organisée par la direction de l'Audit sur les thèmes suivants : l'environnement de contrôle interne, l'information financière et comptable, l'environnement, les droits humains, la conformité et la sécurité informatique (voir section D : Facteurs de risques et procédures de gestion, paragraphe 2.4 : Contrôle interne, page 182). Le questionnaire 2025 inclut des questions spécifiques dédiées à la mise en œuvre de la CSRD.

4.6 Compte rendu de mise en œuvre effective 2025

Le suivi de la performance environnementale est détaillé dans le rapport de durabilité du Groupe au chapitre 2 : Performance environnementale, page 199. Ne sont rappelés ici que certains indicateurs illustrant le suivi de la démarche de vigilance :

Indicateurs	Cible à l'horizon 2030	Risques	Résultat 2025	Résultat 2024
Trajectoire de réduction des émissions de GES sur les scopes 1 et 2	- 40 %	Climat (ensemble des risques identifiés)	20 % restant à réduire	25 % restant à réduire
Production de granulats recyclés sur les carrières et les plateformes de VINCI Construction en millions de tonnes	20	Économie circulaire (épuisement des ressources naturelles)	16	16
Delta d'artificialisation nette chez VINCI Immobilier	« zéro artificialisation nette »	Biodiversité (artificialisation des sols)	+ 16 %	+ 15 %
Pourcentage d'entreprises de VINCI ayant mis en place une analyse de risques environnementaux sur plus de 70 % de leur chiffre d'affaires (sur la base d'une enquête d'autoévaluation organisée par la direction de l'Audit)		Environnement (transverse)	85 %	78 %
Pourcentage de chiffre d'affaires certifié ISO 14001		Environnement (transverse)	69 %	67 %
Nombre d'heures de formation dédiées à l'environnement		Environnement (transverse)	111 770	111 525

Sur le périmètre des fournisseurs et sous-traitants, le suivi de la démarche de vigilance est décrit ci-après dans le paragraphe 5 : La vigilance dans les achats.

5. La vigilance dans les achats

• Cartographie des risques environnementaux et sociaux par catégorie d'achats

Afin de déployer une démarche d'achats responsables pertinente, les enjeux environnementaux et sociaux (E&S) les plus saillants sont identifiés et analysés au niveau de chaque catégorie d'achats principale lors de la réalisation de la cartographie des risques. Pour en faire un véritable outil d'aide à la décision, permettant le déploiement d'actions concrètes et pertinentes, cet exercice est réalisé au niveau le plus approprié de chaque métier, en fonction de l'organisation achats et de la gouvernance en place.

À date, plus de 100 catégories d'achats ont été cartographiées à travers le Groupe, couvrant les principales familles d'achats des trois métiers de VINCI (construction, concessions, services à l'énergie) et représentant tout type d'achats : fournitures (matériaux de construction, équipements d'éclairage, câbles, engins de chantier, équipements en lien avec le transport d'énergie, etc.), sous-traitance (gros œuvre, clos et couvert, corps d'états techniques, etc.), prestations de service (collecte et traitement des déchets, nettoyage, gardiennage, etc.) et entreprises de travail temporaire. Chacune de ces catégories est passée au crible de 18 enjeux E&S, couvrant :

- les impacts négatifs sur les droits humains : travail illégal, travail forcé, travail des enfants et non-respect des droits des travailleurs mineurs, rémunération et temps de travail inappropriés, dialogue social et discrimination, santé et sécurité au travail, conditions d'hébergement dégradées, atteinte aux droits des communautés locales ;
- les impacts négatifs sur l'environnement : contribution au changement climatique, destruction des espaces naturels et érosion des sols, atteinte et destruction des espèces (perte de biodiversité), déforestation, consommations d'eau et stress hydrique, épuisement des ressources naturelles (hors eau), risques liés à la production, au traitement et à l'élimination des déchets, pollution des eaux et des sols, pollution de l'air, autres pollutions locales (sonore, lumineuse, visuelle, etc.).

Grâce à l'outil de cartographie des risques E&S des achats, une dizaine de pôles ou divisions, en France et à l'international, a réalisé cet exercice, permettant d'agrèger une cartographie Groupe et de donner une vision d'ensemble des catégories d'achats prioritaires. Parmi elles, les plus à risque concernent notamment le travail temporaire, les prestations de transport avec chauffeur, la sous-traitance, l'acier, le béton, les agrégats, les sables et les argiles. Chacune de ces catégories prioritaires est couverte par des dispositifs de gestion des risques spécifiques aux enjeux saillants identifiés. La profondeur et la nature des plans d'action sont ainsi définies et adaptées en fonction du niveau de risque établi lors de l'exercice de cartographie.

Cet exercice continue de se déployer à travers le Groupe en France et à l'international à tous les niveaux de l'organisation. Pour une vue plus complète de la démarche relative aux achats responsables, voir en section E : Rapport de durabilité, le paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269.

• Dispositifs de gestion des risques

Afin de traiter les risques identifiés lors de l'exercice de cartographie, plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre par le Groupe et les pôles :

- un questionnaire d'évaluation ESG des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services a été mis à jour en 2025 et est en cours de déploiement dans l'ensemble des métiers ;
- un Comité Achats responsables rassemblant les directions chargées des sujets ESG et Achats du Groupe ainsi que les directions Achats des pôles se réunit chaque trimestre pour piloter la démarche ;
- une dizaine d'indicateurs ont été définis afin de suivre le déploiement des dispositifs de gestion des risques mis en place et leur efficacité. Un protocole de reporting Groupe détaillé a notamment été défini avec l'ensemble des métiers ;
- une procédure spécifique aux contrats-cadres Groupe rend obligatoire l'évaluation ESG des fournisseurs, l'intégration de clauses ESG et la diffusion du dispositif d'alerte dans les contrats.

Ces dispositifs sont détaillés en section E : Rapport de durabilité, paragraphe 3.2 : Droits humains et santé-sécurité dans les chaînes de valeur du Groupe (ESRS S2), page 269. Aussi, d'autres actions, spécifiques aux thématiques environnementales, santé-sécurité ou droits humains, et en lien avec les achats responsables sont présentées dans les sections correspondantes du plan de vigilance.

6. Le dispositif 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 section E : Rapport de durabilité, paragraphe 4.2.3 : Identification des risques et détection des risques, page 284).

• Une plateforme accessible à l'ensemble des parties prenantes

Le Groupe est doté d'une plateforme d'alerte, appelée « VINCI Integrity », disponible en plusieurs langues, qui permet à toute personne physique concernée, notamment aux collaborateurs du Groupe, aux travailleurs de la chaîne de valeur et à toute personne physique impactée par les projets du Groupe, de signaler toute conduite ou situation qui semble contraire à la *Charte éthique et comportements*, au *Code de conduite anticorruption* et aux règles applicables en matière de droits humains et de libertés fondamentales, de santé-sécurité des personnes, d'environnement, et, plus généralement, tout crime, tout délit, toute violation d'une loi nationale ou internationale ainsi que toute menace et tout 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 sécurisée de signalement VINCI Integrity.

• Protection des lanceurs d'alertes

Le Groupe s'est engagé à ce qu'aucun lanceur d'alerte ou facilitateur ne puisse être l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou tentatives de recourir à de telles mesures, et à assurer aux personnes concernées les mesures de protection prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 et par la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Cette protection garantie aux auteurs de signalements est rappelée dans la FAQ de la plateforme VINCI Integrity.

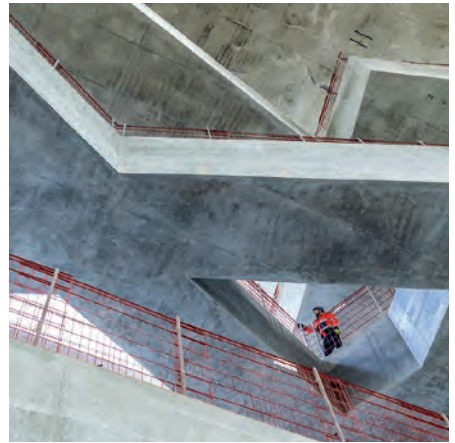


Le document d'enregistrement universel a été déposé le 27 février 2026 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

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 : Agence Pomme Verte ; Bastien André ; David Aubert ; Petter Berg ; Yann Bouvier ; Jérôme Cabanel ; caesapicsproduction.com ; Carta Reichen et Robert Associés ; Yves Chanoit ; Radek Cihelka ; Augusto Da Silva/Graphix Images ; Laurent Desmoulin ; Diallo Dia ; Cyrille Dupont/The Pulses ; SO Dupontrenoux ; Caroline Gasch ; Julien Gazeau ; Groupe Franc Architectures ; Ph. Guignard/air-images.net ; Axel Heise ; IDIX ; Tomasz Kochanowski ; Jeffrey Milstein ; Jean-Philippe Moulet ; NATO ; Richard Nourry ; Mooi Paars ; Guillaume Perret ; Pexel - iam hogir ; Hervé Piraud ; Will Recarey ; Daniel Reiche ; Baranyi Róbert ; Michael Rosetta ; Stéphane Sby Balmy ; Jackie Shumaker ; Raphaël Soret ; Alex Tarin ; Alexis Toureau ; Francis Vigouroux ; Photothèques VINCI et filiales — **Conception et réalisation** : **WAT** - agencewat.com — 2510_06502 — **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



VINCI



@VINCI



VINCI.Group