

Communication sur le progrès 2011

Dans la continuité des valeurs défendues par VINCI et en conformité avec sa politique en faveur du développement durable, VINCI a adhéré en avril 2003 aux principes du Pacte Mondial (Global Compact). Au-delà du respect strict de la législation, VINCI s'est engagé, sur la base d'une démarche volontaire à respecter les 10 principes du Global Compact, initiative de l'ONU , et à communiquer chaque année les initiatives prises.

En 2011, VINCI souhaite renouveler via son Président directeur général Xavier Huillard et son Comité Exécutif son engagement aux principes du Pacte Mondial.

Nos engagements

Performance	Résultats 2010	Perspectives
Gouvernance		
S'assurer du respect de la charte Éthique et Comportements	<ul style="list-style-type: none"> Actualisation de la charte Éthique et Comportements Nomination d'un référent Éthique Diffusion de la charte à 4 779 responsables 	<ul style="list-style-type: none"> Généraliser la diffusion de la charte Veiller au respect de la charte
Introduire des critères extra-financiers dans les rémunérations variables	<ul style="list-style-type: none"> Conception de la méthodologie de prise en compte des critères extra-financiers dans les rémunérations variables Conception de l'auto-diagnostic de performance globale à destination des comités de direction de chaque entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les critères extra-financiers dans les rémunérations variables Déployer l'auto-diagnostic de développement durable
Promouvoir des relations équilibrées avec les fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Intégration de critères d'évaluation extra-financiers dans le référencement des entreprises de travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans la sélection des fournisseurs, en particulier des sous-traitants Associer les partenaires de la chaîne de valeur pour promouvoir une démarche d'achat responsable
Ressources humaines		
Favoriser la création d'emplois durables et développer la formation	<ul style="list-style-type: none"> 16 783 créations d'emplois durables dans le monde, dont près de 7 000 en France 88 % des effectifs en emplois durables (stables depuis 5 ans) 2,6 millions d'heures de formation Plus de 102 000 stagiaires 	<ul style="list-style-type: none"> Développer les profils internationaux dans les recrutements Favoriser la mobilité internationale Favoriser l'employabilité de tous les collaborateurs Intensifier la politique d'alternance
Veiller à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail des salariés et des intervenants sur les chantiers	<ul style="list-style-type: none"> Taux de fréquence VINCI : 10,98 Taux de gravité VINCI : 0,72 Taux de fréquence des inévitables en France : 2,973 58 % des entreprises sans accidents du travail Citation du groupe Santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> Reinforcer les pratiques managériales et les comportements individuels pour viser l'objectif du « zéro accident » Harmoniser l'ergonomie des postes de travail et l'organisation des tâches Favoriser l'échange de bonnes pratiques
Garantir l'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Près de 8 800 heures de formation à la diversité 15 % de femmes managers 3 390 travailleuses en situation de handicap 4,2 millions d'euros de chiffre d'affaires confié à des entreprises employant du personnel en situation de handicap 29 suivis d'audit réalisés dans huit pays européens 22 % des salariés ont plus de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un réseau mondial d'animateurs diversité Généraliser les formations diversité auprès des opérationnels Lancer le programme « 20 % de femmes managers en 2014 » Élargir les champs d'intervention
Partager les fruits de la croissance	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 55 % des salariés dans le monde sont actionnaires 9 % du capital est détenu par les salariés Lancement du Perco (plan d'épargne retraite collectif) 	<ul style="list-style-type: none"> Associer les salariés aux résultats de l'entreprise plus largement dans le monde Développer l'actionnariat salarié hors de France
Promouvoir le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> 997 accords collectifs conclus 7 860 représentants du personnel dans le monde 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les enjeux sociétaux et environnementaux dans les relations sociales Ajuster les structures de représentation du personnel dans le Groupe
Contribuer au développement durable des territoires		
Développer les solidarités	<ul style="list-style-type: none"> Montant des contributions au titre du mécénat : plus de 7 millions d'euros Lancement du projet « un arbre, un salarié » : plantations dans cinq forêts au Pérou, en Indonésie, en Thaïlande et au Maroc 	<ul style="list-style-type: none"> Apporter des solutions aux salariés en difficulté Promouvoir la solidarité autour du projet « un arbre, un salarié »
Favoriser l'engagement citoyen des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> 117 projets aidés par la Fondation VINCI 167 salariés parrains Citation de Cité solidaire Citation de deux fondations en Allemagne et en République tchèque 	<ul style="list-style-type: none"> Développer l'essaimage international pour favoriser l'ancrage territorial de la Fondation Développer le programme Cité solidaire
Environnement		
Limitier l'impact de nos activités sur l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> Taux de couverture du reporting environnemental (hors Ceglec et Facoe) : 92 % du chiffre d'affaires Lancement des tableaux de bord trimesiels sur Ringway, ASR, VINCI plc, VINCI Energies France, Soletanche Bachy Lancement des investissements du Paquet vert autoroutier 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les nouveaux entrants (Ceglec, Facoe, etc.) dans le périmètre du reporting environnemental Généraliser les tableaux de bord environnementaux Poursuivre les investissements au titre du Paquet vert autoroutier Développer très en amont des grands projets les relations avec les associations environnementales
Lutter contre les changements climatiques	<ul style="list-style-type: none"> 4^e édition du bilan CO₂ VINCI : 2,15 millions de tonnes équivalent CO₂ émises (scopes 1 et 2) 7,04 millions de tonnes de produits recyclés Déploiement de CO₂ NCERNED : outil global d'éco-comparaison pour les ensembles complexes 	<ul style="list-style-type: none"> Développer les analyses environnementales multicritères : CO₂, énergie, eau, déchets, etc. Quantifier les émissions en scopes 3 et 3+
Développer la valeur ajoutée environnementale de nos offres	<ul style="list-style-type: none"> 10 % du chiffre d'affaires directement concerné par la préservation de la biodiversité 	<ul style="list-style-type: none"> Intensifier les travaux sur les offres vertes Poursuivre les développements sur la mobilité électrique et la maîtrise de l'énergie
R&D, innovation		
Renforcer l'exigence technologique	<ul style="list-style-type: none"> 57 programmes de recherche en cours 40 millions d'euros de budget R&D 239 chercheurs (équivalent temps plein) 1 500 brevets actifs 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les programmes de recherche transversaux sur les bâtiments économes et les infrastructures de demain Initier des travaux sur les comportements des usagers dans les ouvrages RBC, Repor[®]
Développer la R&D sur l'écoconception et la ville durable	<ul style="list-style-type: none"> 13 programmes de recherche en cours au sein de la chaire d'écoconception VINCI-ParisTech Plus d'une quinzaine de contributions au titre de la chaire d'écoconception 	<ul style="list-style-type: none"> Développer les complémentarités entre les travaux de la chaire d'écoconception, la Fabrique de la Cité et le club pivot Ville et Territoires
Promouvoir les innovations des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> 60 projets issus du Prix de l'Innovation VINCI 2009 en cours de valorisation et de diffusion Préparation du Prix de l'Innovation VINCI 2011 	<ul style="list-style-type: none"> Renouveler l'édition 2011 du Prix de l'Innovation VINCI en intégrant les nouvelles sociétés du Groupe Renforcer la valorisation technologique des innovations et leur diffusion

* RBC : bâtiment basse consommation ; Repor : bâtiment à énergie positive

Depuis 2007, les 10 principes du Global Compact sont mentionnés en toutes lettres dans l'ensemble des contrats-cadres du Groupe. Une clause spécifique engage le fournisseur signataire à alerter VINCI en cas de non-respect par l'une de ses filiales de l'un des 10 principes (aucune alerte en 2010) et à faire part à VINCI des bonnes pratiques qu'il a mises en œuvre pour assurer leur promotion. Jusqu'à présent, aucun fournisseur n'a refusé de signer cette clause. Graduellement, les directions Achats des pôles de métiers et des filiales intègrent cette clause dans leurs contrats respectifs.

En 2010, VINCI a réaffirmé sa volonté de mesurer et de prendre en compte les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la chaîne de valeur.

Cette politique se traduit notamment par l'intégration croissante de critères de développement durable dans le choix des fournisseurs et des produits, ainsi que dans la rédaction des cahiers des charges et contrats-cadres à l'échelle du Groupe et des métiers. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental du produit ou du service ainsi que les conditions sociales de leur production.

En 2010, une plate-forme en ligne a été développée au niveau central pour :

- évaluer les risques liés au marché du travail temporaire en France,
- échanger et apprécier le niveau d'engagement social et sociétal des fournisseurs.

Elle a permis d'évaluer les entreprises de travail temporaire selon cinq critères :

1. santé et sécurité au travail,
2. promotion de la diversité et lutte contre les discriminations,
3. formation et développement des compétences,
4. lutte contre le travail illégal et
5. lutte contre la fraude et la corruption.

La démarche d'amélioration continue consiste à associer les fournisseurs aux valeurs et engagements du Groupe et à les aider à progresser sous la forme d'un plan de progrès.

VINCI a également lancé en 2010 l'élaboration d'un outil d'autodiagnostic développement durable. Il décline en principes opérationnels les engagements de la charte éthique et des textes de références internationaux qui sont opposables au Groupe sur l'ensemble de ses activités et ses territoires d'implantation (Global compact, OIT, principes directeurs de l'OCDE, ISO 26000). Il a pour vocation de fixer le cadre de référence et d'aider les entreprises du Groupe à évaluer leurs propres performances ainsi que d'intégrer les objectifs développement durable (CSR) dans leur stratégie globale :

- déclinaison de la politique CSR du Groupe dans leur business,
- identification de leurs enjeux et de leurs risques CSR,
- révision de leurs processus,
- plan d'action d'amélioration et indicateurs de pilotage.

Les premiers tests de l'autodiagnostic ont été réalisés en 2010 et se poursuivent en 2011.

En étendant cette démarche à l'ensemble de ses activités, le Groupe vise à limiter ses risques CSR et à créer de la valeur et d'en faire un élément stratégique de sa performance globale.

Droits de l'homme :

1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence

En 2010, en complément des directives du Directeurs Général, VINCI s'est doté d'une charte éthique et bons comportements. Cette charte s'articule autour de trois axes : nos convictions, nos engagements et nos règles. Cette charte qui est à destination des managers du Groupe traite des comportements en terme environnementaux sociaux et économiques. Elle a été diffusée à 4 779 responsables.

En 2008, année qui célèbre les 60 ans de la déclaration universelle des droits de l'homme, M. Xavier Huillard, Président directeur général de VINCI, a renouvelé formellement son engagement à respecter les droits de l'homme auprès des Nations-Unies en signant la déclaration publiée le 10 décembre 2008 par l'ONU dans le Financial Times.

2. S'assurer que ses sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Les sociétés de VINCI sont, par tradition et par culture, particulièrement respectueuses des droits de l'homme et suivent en cela les grands principes de la charte des Nations unies. La signature volontaire du Global Compact en est une illustration manifeste, notamment pour les interventions dans des pays où le risque de non-respect est important.

VINCI met par ailleurs l'accent sur :

- le droit à la santé en poursuivant une politique active de prévention du sida dans les pays d'Afrique où le Groupe est présent,
- le soutien d'initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) à différents projets sociaux, sanitaires et éducatifs.

Le thème 15 de l'autodiagnostic traite des Droits Humains fondamentaux, il garanti notamment que chaque entreprise du Groupe :

- s'interdise le recours direct ou indirect au travail des enfants et au travail forcé,
- garantisse les droits fondamentaux des travailleurs migrants,
- prévienne les violations ou les actes de complicité dans les violations des droits fondamentaux de populations affectées par des chantiers.

Normes du travail

La politique de gestion des ressources humaines VINCI vise à agir en employeur responsable, en créant des emplois durables, en organisant le partage des fruits de la croissance, en favorisant un dialogue social de qualité, en préservant la santé et la sécurité de chaque collaborateur, en prévenant les discriminations, en anticipant les besoins d'évolution des compétences. La politique d'innovation sociale et sociétale a vocation à contribuer au développement des territoires et à favoriser l'engagement citoyen des collaborateurs.

Plusieurs dispositifs ont été mis en oeuvre pour accentuer l'ancrage des valeurs du Groupe, qui donnent la priorité à l'homme dans l'entreprise, en particulier la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), mise en oeuvre il y a maintenant trois ans, et qui se poursuit. VINCI entend ainsi promouvoir les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le cycle de gestion des ressources humaines de VINCI est réalisé notamment au travers d'évaluations de la performance et du potentiel sur la base de critères partagés, de revues annuelles des talents dans chaque entité, ainsi que de revues des ressources par fonction et en transversal. VINCI encourage également les synergies, notamment au travers des mobilités.

3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.

Le dialogue social de VINCI repose sur plusieurs principes fondateurs : l'attachement à la reconnaissance du fait syndical au sein du Groupe et au droit des salariés d'adhérer à une organisation syndicale ; la recherche d'un équilibre permanent entre l'engagement syndical et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle ; la volonté de faciliter la communication et la tenue de réunions pour les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel ; la volonté de développer l'information et la formation des représentants du personnel et des représentants syndicaux en les associant à la mise en oeuvre des grandes actions menées par le Groupe (santé, sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle, politique handicap, etc.) ; la volonté de développer la concertation et la négociation collective partout dans le monde. Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe.

En 2010, 7 860 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 177 en France), soit 24 % de plus qu'en 2009. Dans les pays où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les sociétés de VINCI s'efforcent de construire des dispositifs permettant aux salariés de s'exprimer. Par exemple, QDVC, implanté au Qatar, a mis en place un forum expérimental permettant aux ouvriers de s'exprimer au travers de représentants identifiés.

Localement, les instances représentatives du personnel contribuent, notamment avec les instances en charge d'hygiène, de santé-sécurité et des conditions de travail, à la qualité du dialogue social.

En complément des instances représentatives du personnel relevant des entreprises, certaines instances spécifiques, en fonction des cas et des spécificités nationales, ont été créées. En France par exemple, le comité de Groupe est constitué de représentants issus de plus de 50 entités et se réunit au minimum deux fois par an. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi, ainsi que sur les actions de prévention concernant le Groupe et ses entreprises. Tenu informé des perspectives économiques de VINCI pour l'année à venir, il dispose des comptes et du bilan consolidé du Groupe ainsi que des rapports des commissaires aux comptes correspondants. Il est informé, avant toute décision, des projets d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières du Groupe – et de leurs éventuelles conséquences sur l'emploi. En 2010, la consultation des représentants du personnel de Cegelec, qui a été menée dans le cadre du processus d'acquisition par VINCI, a reçu un avis favorable.

Les échanges au sein de ces différentes instances locales ou nationales sont relayés, du niveau national à l'échelle européenne, par le comité d'entreprise européen. Ce dernier, renouvelé en 2010 dans le cadre d'un accord signé à l'unanimité avec les organisations syndicales, est constitué de représentants issus de 17 pays dans lesquels le Groupe est implanté : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. Il se réunit une fois par an. Ce comité est destiné à développer l'information et la consultation des représentants des salariés des filiales du Groupe implantées à l'intérieur de l'espace économique européen et de la Suisse.

Les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales. L'activité du Groupe s'exerçant à 88 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés.

Les accords collectifs négociés et signés au sein des entreprises qui composent le Groupe sont la traduction concrète d'une politique de ressources humaines décentralisée, prenant en compte la réalité du terrain et visant notamment à améliorer les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité ainsi que l'organisation du temps de travail. En 2010, 997 accords collectifs ont été conclus. Les principaux thèmes ont été :

- les rémunérations et périphérie avec 565 accords (57 % des accords) ;
- la diversité et l'égalité des chances avec 43 accords (4 %) ;
- la santé-sécurité avec 63 accords (6 %) ;
- l'aménagement et l'organisation du travail avec 92 accords (9 %).

En 2010 a commencé la négociation avec les partenaires sociaux sur un nouvel accord élargissant et réaffirmant le champ de concertation, intitulé Accord en faveur de la promotion du dialogue social au sein du groupe VINCI.

4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Toutes les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des normes du travail.

5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants

Toutes les sociétés du Groupe respectent les législations en vigueur dans les pays où elles interviennent. Les dirigeants opérationnels sont accompagnés par les responsables des ressources humaines, qui leur proposent les solutions les plus adaptées aux contextes locaux et aux exigences de VINCI en matière de respect des normes du travail.

6. Eliminer la discrimination dans le travail et les professions

Animée par le comité Égalité des chances, créé en 2004, la politique de diversité de VINCI consiste à lutter contre les discriminations et garantir l'égalité des chances. À l'issue d'un processus de consultation interne et d'un benchmark externe qui a permis de réaliser un bilan d'étape et d'identifier de nouvelles perspectives, VINCI a réaffirmé son engagement à prévenir toute forme de discrimination dans les recrutements, l'accès à la formation, les évolutions professionnelles, la rémunération et les conditions de

travail, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes handicapées, des personnes issues de l'immigration et des seniors.

En 2010, VINCI a poursuivi ses audits « diversité et égalité des chances » en élargissant le périmètre des filiales auditées hors Europe, notamment aux États-Unis. Le suivi d'audit effectué sur les 29 filiales européennes auditées en 2008 (implantées dans 8 pays) a révélé des évolutions positives dans les entreprises auditées sur les différentes thématiques abordées.

En deux ans, 81 % des sociétés auditées ont progressé sur la thématique mixité professionnelle. 77 % des sociétés ont progressé sur la prévention des discriminations et 69 % des sociétés sur l'emploi des seniors. Plus de la moitié ont également progressé sur les personnes handicapées et une entreprise sur deux pour les personnes issues de l'immigration. Ces évolutions se sont traduites, par exemple, par une augmentation de 25 % des effectifs féminins chez EMCC (VINCI Construction) ; l'insertion d'une clause « diversité » dans les contrats de travail de la société Hallé (VINCI Construction) ; la mise en place d'une cellule d'écoute contre les discriminations chez GTM (VINCI Construction) ; des actions de sensibilisation sur les chantiers sur la thématique handicap, chez Petit (VINCI Construction) ; une étude sur les risques d'accidents liés à l'âge chez Eurovia Espagne, etc.

Le *Guide pour l'action diversité* initié en 2009 a été publié en 2010 en versions française et anglaise et mis à disposition sur l'intranet du Groupe. Il permet aux managers opérationnels d'identifier les différentes étapes à suivre pour la mise en place d'un management réussi en termes de diversité. Ce guide est illustré de plus de 250 bonnes pratiques identifiées dans le Groupe, en Europe et aux États-Unis.

Les formations « diversité » intégrées dans les parcours de formation des managers opérationnels du Groupe se sont poursuivies. Précédemment dispensées aux managers des postes de direction jusqu'aux conducteurs de travaux, ces formations ont été étendues en 2010 aux chefs de chantier. En 2010, près de 8 800 heures de formation « diversité » ont été dispensées. VINCI s'est attaché à mesurer l'impact de ces formations, par le biais d'enquêtes menées auprès des managers, avant et après avoir suivi la formation. Le bilan 2010 fait ressortir par exemple qu'après avoir suivi la formation 88 % des managers prennent conscience d'avoir des préjugés contre 48 % avant, ou encore que 79 % d'entre eux considèrent qu'ils ont un rôle important à jouer dans la promotion de la diversité contre 56 % avant.

Un dispositif d'auto-évaluation « diversité » a également été mis en place. À l'attention des comités de Direction, des managers opérationnels et des comités Ressources humaines, il a vocation à permettre à chacun d'identifier les points à améliorer et de définir les plans d'actions à mettre en oeuvre pour progresser sur la thématique de la diversité.

Pour améliorer sa performance en matière de diversité, VINCI est membre actif de l'Association française des managers pour la diversité, de l'Observatoire de la responsabilité sociale d'entreprise et de l'Institut du mécénat de solidarité (IMS) et participe par exemple à l'étude « Diversité et performance économique ».

Part des femmes par pôle

	2010					2009 ^(*)	2010-2009 ^(*)
	Managers		Non-managers		Total	Part des femmes	Évolution
Concessions	483	28,0 %	4 836	34 %	5 319	33,1 %	34,0 % (2,6 %)
VINCI Autoroutes	288	29,4 %	3 257	43 %	3 545	41,7 %	42,3 % (1,4 %)
VINCI Concessions	195	27,0 %	1 579	23 %	1 774	23,4 %	23,1 % 1,3 %
Contracting	3 987	14,0 %	13 890	10 %	17 877	11,0 %	10,7 % 2,8 %
Pôle Energies	1 323	12,8 %	5 510	11 %	6 833	11,6 %	12,1 % (4,1 %)
Eurovia	560	12,5 %	3 317	9 %	3 877	9,8 %	9,5 % 3,2 %
VINCI Construction	2 104	15,4 %	5 063	10 %	7 167	11,1 %	10,7 % 3,7 %
Holdings et divers	117	33,3 %	165	58 %	282	46,6 %	48,3 % (1,4 %)
Total	4 587	15,0 %	18 891	13 %	23 478	13,1 %	0,0 %

(*) 2009 : données revisitées conformément au changement de méthode « IAS 31 » option pour la mise en équivalence des entités contrôlées conjointement » (voir note A.3.2 de l'Annexe aux comptes consolidés « page 187 »)

Part des collaborateurs en situation de handicap par pôle

	2010					2009 ^(*)	2010-2009 ^(*)
	Managers		Non-managers		Total	Part des collaborateurs en situation de handicap	Évolution
Concessions	14	0,8 %	440	3,1 %	454	2,8 %	2,9 % (3,4 %)
VINCI Autoroutes	13	1,3 %	364	4,8 %	377	4,4 %	4,4 % 0 %
VINCI Concessions	1	0,1 %	76	1,1 %	77	1,0 %	1,1 % (9,1 %)
Contracting	246	0,9 %	2 679	2,0 %	2 925	1,8 %	1,7 % 5,9 %
Pôle Energies	88	0,9 %	1 261	2,6 %	1 349	2,3 %	2,1 % 9,5 %
Eurovia	24	0,5 %	642	1,8 %	666	1,7 %	1,9 % (10,5 %)
VINCI Construction	134	1 %	776	1,5 %	910	1,4 %	1,3 % 7,7 %
Holdings et divers	2	0,6 %	9	3,7 %	11	1,9 %	1,6 % 18,8 %
Total	262	0,9 %	3 128	2,1 %	3 390	1,9 %	1,8 % 5,6 %

(*) 2009 : données revisitées conformément au changement de méthode « IAS 31 » option pour la mise en équivalence des entités contrôlées conjointement » (voir note A.3.2 de l'Annexe aux comptes consolidés « page 187 »)

En 2010, l'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des collaborateurs en situation de handicap a progressé de 20 %, représentant un chiffre d'affaires de 4,2 millions d'euros.

Part des personnes âgées de plus de 50 ans par pôle

	2010					2009 ^(*)	2010-2009 ^(*)
	Managers		Non-managers		Total	Part des plus de 50 ans	Évolution
Concessions	359	21,4 %	3 373	23,5 %	3 732	23,2 %	22,7 % 2,2 %
VINCI Autoroutes	227	23,2 %	2 061	27,4 %	2 288	26,9 %	25,7 % 4,7 %
VINCI Concessions	132	18,3 %	1 312	19,1 %	1 444	19,1 %	18,7 % 2,1 %
Contracting	6 811	24,0 %	29 638	22,0 %	36 449	22,4 %	21,8 % 2,8 %
Pôle Energies	2 421	23,5 %	11 554	23,8 %	13 975	23,8 %	21,2 % 12,3 %
Eurovia	1 082	24,2 %	8 943	25,3 %	10 025	25,2 %	26,1 % (3,4 %)
VINCI Construction	3 398	24,2 %	9 141	18,0 %	12 449	19,3 %	19,4 % (0,5 %)
Holdings et divers	95	27,0 %	44	18,2 %	139	23,4 %	23,8 % (1,7 %)
Total	7 265	23,9 %	33 055	22,2 %	40 320	22,5 %	21,9 % 2,7 %

(*) 2009 : données revisitées conformément au changement de méthode « IAS 31 » option pour la mise en équivalence des entités contrôlées conjointement » (voir note A.3.2 de l'Annexe aux comptes consolidés « page 187 »)

Protection de l'environnement

La politique environnementale de VINCI vise à intégrer les aspects environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise et à toutes les étapes de son activité. Au-delà du respect de la réglementation et de l'anticipation de ses évolutions, les sociétés du Groupe considèrent l'environnement comme une réelle opportunité croissante de développer leurs activités. Les efforts de R&D portent de manière très importante sur la prise en compte de l'environnement dans le cadre de vie, les infrastructures et la mobilité.

La stratégie environnementale de VINCI se décline sur deux axes :

- préserver les ressources naturelles : connaître et maîtriser les impacts environnementaux, éviter les pollutions, préserver la biodiversité et la nature pour les générations futures. Les critères environnementaux sont inclus dans les analyses de risques en amont des projets ;
- lutter contre les changements climatiques en appliquant systématiquement une démarche d'éco-conception : mieux maîtriser les aspects environnementaux des produits et services en amont et aval de la chaîne de valeur grâce à l'analyse de cycle de vie, concevoir et proposer des offres vertes. Initiée historiquement dans le secteur du bâtiment, la démarche progresse dans les autres activités pour s'étendre au génie civil, aux transports, à la mobilité, aux éco-quartiers et éco-territoires.

En pratique, les sociétés du Groupe agissent en concertation, au plus près de leurs activités, avec les associations environnementales, afin de les associer le plus en amont des projets. Dans certains cas, celles-ci participent à la sensibilisation, à la formation des collaborateurs sur les chantiers et à l'accompagnement et au suivi environnemental des chantiers.

Le projet environnemental de VINCI a été marqué en 2010 par :

- l'intégration de nouvelles filiales, notamment Cegelec et Faceo ;
- la mise en place des premiers outils pour garantir la performance environnementale des projets. Ainsi, Oxygen, l'éco-engagement de VINCI Construction France, assure la mise en place d'actions responsables, conduites depuis l'esquisse du projet jusqu'à la maîtrise du bâtiment par ses occupants ;
- la montée en puissance des 13 projets de recherche de la chaire Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures, partenariat engagé entre VINCI et ParisTech sur cinq ans (www.chaire-eco-conception.com).

La mise en oeuvre de la politique environnementale repose sur des engagements de la direction du Groupe, sur la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et sur un dialogue permanent avec les parties prenantes. Concernant la maîtrise des risques environnementaux, les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants actifs qui opèrent dans les directions de l'environnement ou du développement durable ou dans les directions techniques et font vivre au quotidien la politique environnementale de VINCI au coeur de l'activité. Le comité Développement durable du Groupe anime ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle d'activité et coordonne l'action environnementale du Groupe.

Le reporting environnemental de VINCI couvre la grande majorité des sociétés du Groupe. Il utilise le logiciel commun au reporting financier et social et s'appuie sur un référentiel inspiré des lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative) et de l'article 116 de la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE), qui sont déclinées pour les activités des sociétés de VINCI. Il comprend une soixantaine d'indicateurs quantitatifs portant sur les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe : la consommation des ressources et des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et le recyclage, la certification, la formation, les incidents et les provisions pour risques environnementaux. Il est

établi à partir des guides méthodologiques réactualisés et des procédures accessibles sur l'intranet du Groupe.

En 2010, la vérification des données environnementales réalisée par le collège des commissaires aux comptes concerne : Eurovia, VINCI Autoroutes, VINCI Construction France (sites fixes), VINCI Energies, VINCI Park en France et VINCI plc, soit au moins une entité de chacun des pôles de VINCI. Davantage de sociétés ont été auditées cette année par rapport à 2009. La présentation des données environnementales se base sur l'article 116-b de la loi sur les nouvelles régulations économiques de 2001, tout en veillant à anticiper le projet de décret de la loi dite Grenelle de l'Environnement de 2010.

Taux de couverture du reporting environnemental

(en pourcentage)	Pourcentage du chiffre d'affaires 2010 couvert par le reporting	Pourcentage du chiffre d'affaires mondial 2009	Pourcentage du chiffre d'affaires mondial 2008
Concessions	93	93	93
Contracting			
VINCI Energies	100	100	100
Eurovia	97	95	90
VINCI Construction	85	85	76
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	92	91	85

Le périmètre retenu exclut les entités ayant rejoint le périmètre financier de VINCI en 2010, notamment Faceo et Cegelec, qui seront inclus en 2011 conformément à la procédure de mise à jour du périmètre. Le périmètre de reporting environnemental 2010 a légèrement progressé et couvre ainsi 92 % du chiffre d'affaires du périmètre retenu, grâce notamment à l'intégration des filiales internationales d'Eurovia et d'ETF-Eurovia Travaux Ferroviaires. Les activités internationales sont inégalement couvertes parmi les différentes sociétés de VINCI Construction et de VINCI Concessions.

Les sensibilisations à l'environnement sont présentes sur tous les projets VINCI. 36 % de l'effectif de VINCI Construction en France a été formé ou sensibilisé à l'environnement dans l'année. À l'international, plus de la moitié (56 %) des chantiers de VINCI Construction Grands Projets effectuent une sensibilisation approfondie à l'environnement lors de l'accueil des salariés.

En 2010, les formations à l'environnement ont mis l'accent sur le respect et l'évolution de la réglementation environnementale, la montée en puissance des problématiques biodiversité et agroforesterie. Les collaborateurs de VINCI sont régulièrement sensibilisés en interne sur les impacts de leurs métiers sur l'environnement ainsi que sur les moyens de les réduire (quart d'heure environnement sur les chantiers, informations sur le changement climatique, etc.).

Formations et sensibilisations à l'environnement

	Nombre d'heures de formation		Sensibilisations en interne
	2010	2009 ^(*)	
Concessions	5 662	3 318	Mise en place du « paquet vert autoroutier ». Déploiement de la démarche ISO 14001 sur les autoroutes en exploitation.
VINCI Autoroutes	5 048	2 907	
VINCI Concessions	614	411	
Contracting	29 344	36 181	
Pôle Energies	5 318	4 189	La formation interne « efficacité énergétique », déclinée en modules « découverte » et « perfectionnement », a accueilli plus de 160 stagiaires en 2010.
Eurovia	17 374	19 452	Formation « réglementation et environnement », à tous les niveaux de l'entreprise.
VINCI Construction	6 652	12 540	Renforcement des quarts d'heure environnement en parallèle des quarts d'heure sécurité sur chantier. Focus sur l'eau et les déchets.
Holdings et divers	4	0	Chez VINCI Immobilier : formation bâtiment basse consommation (BBC), référentiels éco-quartier, sensibilisation aux sujets CO ₂ et biodiversité.
Total	35 010	39 499	

(*) 2009 : données revalorisées conformément au changement de méthode « IAS 31 » afin de permettre la mise en équivalence des entités contrôlées conjointement (voir note A.1.2 de l'Annexe aux comptes consolidés, page 187).

7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux

VINCI cherche à systématiser la démarche d'écoconception afin de limiter les impacts de ses activités sur l'environnement tout en conservant ses qualités et ses performances globales. Le partenariat engagé entre VINCI et ParisTech dans le cadre de la chaire écoconception des ensembles bâtis et des infrastructures a vocation à produire les outils et référentiels indispensables à la démarche d'éco-conception. Treize projets de recherche ont déjà été engagés dans le cadre de ce partenariat. Leurs premiers résultats ont été présentés lors de trois conférences scientifiques en 2010

La protection de la ressource en eau

Bien que les chantiers mettent en place de nombreux systèmes pour recycler l'eau, l'impact des activités de VINCI sur l'eau ne se situe pas tant dans l'épuisement de la ressource en eau que dans la maîtrise des eaux de rejet, en France comme à l'international. Les chantiers du contracting mettent en place un suivi des eaux de process pour ne pas laisser d'empreinte dans le bassin versant.

L'enjeu de la protection de la ressource en eau est particulièrement important sur les autoroutes où 68 % du linéaire en service est équipé de dispositifs de protection. L'effort de modernisation des équipements pour les sections les plus anciennes a été amplifié par la signature du Paquet vert autoroutier, l'aménagement ou le réaménagement d'ouvrages hydrauliques et de dispositifs de traitements des eaux de rejet pluviales s'applique à plus de 200 sites.

Concernant la consommation d'eau, des programmes de pistage des fuites et de réduction des consommations sont mis en place sur le réseau autoroutier, notamment dans les régions sèches comme le sud de la France, où le programme d'Escota a permis de réduire de 40 % l'eau consommée en cinq ans.

Consommation d'eau (mètres cubes d'eau achetée)		2010	2009	Périmètre
Concessions		1 054 778	1 088 264	ASF, Cofiroute, Escota, Consortium Stade de France, VINCI Park France
VINCI Autoroutes		936 576	939 281	ASF, Cofiroute, Escota
VINCI Concessions		118 202	148 983	Consortium Stade de France, VINCI Park France
VINCI Park		91 407	104 775	France
Autres concessions		26 795	44 298	
Contracting		4 417 200	4 623 654	
VINCI Energies		169 263	168 065	Toutes les entreprises de VINCI Energies en France et à l'international
Eurovia		54 677	Non disponible	Eurovia International
VINCI Construction		4 183 262	4 455 589	86 % de l'activité de VINCI Construction, incluant totalement ou partiellement VINCI Construction France, VINCI Construction Grands Projets, Entrepose Contracting, Solénarche Bachy, CFE, Freyssinet, VINCI plc
Dont VINCI Construction France sites fixes		105 071	173 311	
Dont VINCI plc		102 903	147 062	
Holdings et divers		2 000	1 460	VINCI Immobilier
Total		5 473 978	5 713 378	

Indicateurs examinés (voir pages 158-159)

En absolu, les consommations d'eau ont diminué de plus de 4 %. En relatif, compte tenu de la croissance des activités, cette diminution est bien supérieure, proche dans certains cas des 10 %, résultat d'une politique volontariste.

La protection de la biodiversité

La politique et la stratégie de VINCI en matière de biodiversité sont portées par un groupe de travail dédié qui assure la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques et la mise en valeur des

initiatives. En 2010, les échanges de ce groupe de travail avec les spécialistes renommés (AgroParisTech, Inra, Muséum national d'histoire naturelle, etc.) se sont poursuivis à l'occasion de recherches portant sur les terrains d'expérimentation de VINCI et la participation aux débats pour l'évolution de la réglementation sur la biodiversité. VINCI participe à plusieurs instances de concertation telles que l'Association française des entreprises pour l'environnement ou la Fondation pour la recherche sur la biodiversité.

Pour le monde scientifique, la durée des activités de VINCI et la dimension des exploitations placent VINCI en position très favorable pour observer les évolutions de la nature, sa préservation, sa régénération. Ce positionnement confère aux entreprises du Groupe la responsabilité d'agir en amont (études d'impacts, démarches de prévention) afin de limiter les risques de fragilisation des milieux pendant l'exploitation. Sur l'ensemble de ses projets (contracting et concessions, tant en France qu'en Europe ou à l'international), des études d'impact sont menées aux différents stades du projet : détermination de l'état d'un milieu à l'instant T0 (avant le projet), projection des impacts possibles (simulation, comparaison par analogie des effets du projet), suivi de l'état d'un milieu à l'instant T1 (après la construction du projet). Avec l'aide d'experts internes et externes, VINCI oeuvre de manière permanente pour limiter et atténuer l'impact des activités sur la biodiversité. En dernière mesure, quand des mesures préventives ne peuvent vraiment pas être mises en place, des mécanismes de compensation sont envisagés.

Dans le cadre du Paquet vert autoroutier, le nombre de passages pour animaux sauvages chez VINCI Autoroutes a augmenté de 23 %, passant de 529 en 2009 à 652 en 2010. Le nombre de kilomètres de clôtures pour la protection de la faune a été porté à 8 654, soit 241 km de plus qu'en 2009. Dans le cadre de l'année de la Biodiversité (2010) et en préparation de l'année de la Forêt (2011), VINCI a initié le programme « Un arbre, un salarié », par la plantation de cinq forêts (190 000 arbres) au Pérou, en Indonésie, en Thaïlande et au Maroc. En association avec Pur Projet, ce programme expérimental a vocation à favoriser la biodiversité, la reforestation et l'agroforesterie pour les communautés locales.

La gestion et la traçabilité des déchets

La politique générale tient en trois points précis : limiter la production de déchets à la source, trier les déchets et en assurer la traçabilité ultime, enfin les valoriser pour en faire des ressources. Cette politique s'intègre dans la stratégie d'éco-conception des produits. La problématique des déchets touche particulièrement les entités de la branche contracting pour leurs propres activités (déchets de chantier principalement), et les concessions pour la gestion des déchets des clients (parkings, autoroutes, etc.).

Les entreprises du contracting mettent en place sur leurs chantiers des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux des déchets. Au Royaume-Uni, les sociétés de VINCI se sont associées à l'engagement national visant à réduire de moitié les déchets envoyés en décharge entre 2005 et 2012. En 2010, VINCI plc a produit 313 659 m3 de déchets, dont plus de 59% ont été recyclés (57 % en 2009).

Le recyclage, priorité d'Eurovia depuis une vingtaine d'années, et le développement de produits et procédés innovants utilisant moins de ressources naturelles et d'énergies, connaissent un véritable essor. Eurovia dispose de 130 installations permettant de recycler la plupart des déchets issus de chantiers de construction. En 2010, la part des matériaux valorisés ou recyclés représente 13 % de la production totale de matériaux (à comparer à 5 % pour la production nationale), positionnant Eurovia comme le leader européen dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia

	2010		2010		2009	
	Monde	Variation 2009-2010	France	Variation 2009-2010	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	8,3	1 %	6,4	19 %	8,7	5,4
Production de matériaux recyclés (en tonnes)	7 042 851	(5 %)	5 954 529	7 %	7 430 978	5 558 704
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	12,4	(5 %)	13,6	5 %	12,9	13,0
Pourcentage de la production de recyclage de débris de chantier par rapport à la production totale de granulats	9,0	7 %	9,2	18 %	8,7	7,8

■ Indicateurs examinés (voir pages 158-159)

La collecte sélective de déchets sur les aires d'autoroutes équipées pour le tri a progressé en 2010, passant de 14 % à 21 % dans le cadre du Paquet vert autoroutier. VINCI Autoroutes incite également ses clients à adopter les bons gestes en faveur du tri des déchets par des campagnes de sensibilisation régulières. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et valorisation. Les déchets dangereux tels que les huiles de vidange sont systématiquement tracés.

Répartition des déchets sur les réseaux de VINCI Autoroutes

(en tonnes)	2010	2009
Déchets de type ordures ménagères	7 664	7 843
Emballages triés sur les aires et valorisés	59	49
Verge triée sur les aires et valorisée	19	11
Déchets non dangereux collectés et triés, ordures ménagères incluses (clients + exploitation)	10 377	10 693
Déchets dangereux collectés et triés (clients + exploitation)	1 934	156
Donn. huiles usagées	35,4	35,3
Aires équipées pour le tri	21 %	14 %

■ Indicateurs examinés (voir pages 158-159)

La modernisation des systèmes d'interopérabilité des péages du télépéage (Openly) s'est traduite par la production exceptionnelle de déchets électriques et électroniques (D3E).

8. Entreprendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande

Quantification des émissions de gaz à effet de serre

VINCI a adopté dès 2007 une méthodologie commune de quantification des émissions de gaz à effet de serre de ses activités. La quantification s'appuie sur les données issues du reporting environnemental et reprend les périmètres ISO scopes 1 et 2 de la norme internationale ISO 14064. Le scope 1 intègre les émissions résultant de l'utilisation des combustibles fossiles sur les sites fixes, les chantiers et par la flotte de véhicules, ainsi que les émissions non énergétiques (principalement décarbonatation du calcaire dans l'usine de chaux d'Eurovia). Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, principalement électricité, sur les sites fixes et les chantiers. 2,15 millions de tonnes ont été émises en 2010.

Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 + 2)

	Tonnes équ. CO ₂	Tonnes équ. CO ₂	Variation
	2010	2009	
Concessions	56 915	56 218	1,2 %
VINCI Autoroutes	42 755	42 722	0,1 %
VINCI Concessions	14 160	13 496	4,9 %
Contracting	2 089 956	2 098 212	(0,4 %)
VINCI Energies	111 066	112 512	(1,3 %)
Eurovia	1 064 603	1 068 804	(0,4 %)
VINCI Construction	914 287	916 896	(0,3 %)
Holdings et divers	153	130	18 %
Total	2 147 024	2 154 560	(0,3 %)

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI.

Les efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre se sont traduits par un maintien autour des 2,15 millions de tonnes de CO₂ entre 2010 et 2009, malgré l'augmentation des activités du Groupe.

VINCI poursuit la réalisation d'études et la mise au point d'outils spécifiques pour mieux quantifier et maîtriser l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre liées à son activité (ISO scopes 1 + 2 + 3). En 2010, un séminaire technique interne a rassemblé plus de 70 personnes pour échanger sur les initiatives majeures et les outils. Sur les chantiers de VINCI Construction Grands Projets, la « CO2 attitude » a permis d'identifier et de mettre en place de nombreuses actions de réduction des émissions scope 3, permettant d'atteindre l'objectif 2010 de 7 % de réduction globale des émissions. VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux pour définir les standards de quantification scope 3 des données des entreprises du secteur.

Les leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre résident pour la plus grande part dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux, qui représente plus de 50 % des émissions sur le cycle de vie d'une ligne ferroviaire, 90 % pour un bâtiment et plus de 95 % pour une autoroute. La méthodologie CO2NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO2 des projets, prend en compte la phase d'utilisation afin de comparer, dès le stade de la conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions lors de l'utilisation. Dans cette approche, la relation avec le client final est primordiale : VINCI Autoroutes incite ainsi les conducteurs à « rouler plus cool » et calcule leur gain CO2 avec l'éco-comparateur sur son site Internet. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen ; VINCI Facilities (pôle Energies) met en place pour ses clients des solutions innovantes pour réduire drastiquement les émissions des bâtiments qu'il gère.

Partenariat VINCI – Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme

Depuis 7 ans, ASF est partenaire « Biodiversité » de la Fondation Nicolas Hulot (FNH) au travers d'une convention de mécénat. Celle-ci a été renouvelée et étendue à l'ensemble des sociétés de VINCI Autoroutes pour la période 2010-2012.

Ce partenariat permet aux sociétés de VINCI Autoroutes de mener des actions de sensibilisation à la biodiversité, auprès des millions de clients qui fréquentent leurs réseaux, en bénéficiant de la caution et de l'expertise de la FNH. Les sociétés de VINCI Autoroutes s'appuieront également sur la Fondation pour valoriser leurs actions en faveur de la préservation de la biodiversité et de la constitution des « trames verte et bleue ».

La vision VINCI de l'éco-conception

La conviction de VINCI est qu'il est possible de concilier économie et développement durable grâce au recours systématique à l'éco-conception. VINCI travaille avec l'ensemble des acteurs de ses secteurs d'activités pour concevoir des ouvrages à tous les stades de leur cycle de vie : conception, réalisation, exploitation, maintenance, réhabilitation, déconstruction, démolition. Cette approche de long terme concerne en particulier les projets que VINCI réalise dans le cadre de concessions ou de partenariats publics-privés (PPP) sur des durées de plusieurs décennies. Les sociétés de VINCI revendiquent une approche des ouvrages par leur cycle de vie et par le développement d'outils d'éco-comparaison opposables permettant de mesurer les performances environnementales réelles.

VINCI a intensifié le processus de re-engineering environnemental de ses solutions constructives et de ses pratiques professionnelles, dans la perspective du renforcement des régulations publiques en Europe (lois Grenelle de l'Environnement en France, Carbon Reduction Commitment au Royaume-Uni). Le Groupe s'est fixé pour priorité de développer l'écoconception, en intégrant l'analyse du cycle de vie (ACV) des bâtiments et ouvrages. Cette démarche implique de responsabiliser les acteurs de la chaîne de valeur, en développant à la fois les échanges en amont de la filière de construction (fabricants de matériaux, architectes, urbanistes, cabinets d'ingénierie) et la prise en compte de l'utilisateur final lors de la conception des ouvrages.

VINCI élabore aussi des outils d'écomparaison qui permettent d'optimiser la performance énergétique des bâtiments et de limiter l'empreinte environnementale des ouvrages. Dans le prolongement des instruments déjà développés par les filières métiers, le Groupe s'est doté d'un outil global qui peut s'appliquer à des projets complexes et permettre de proposer des variantes environnementales tant pour le cadre bâti que pour les infrastructures de transport.

L'éco-engagement VINCI : Oxygen

Investi dans une démarche d'écoconception pour un développement durable, VINCI Construction France réalise des ouvrages respectueux de l'environnement. Cet engagement se concrétise en lançant une nouvelle offre d'écoconception appliquée aux bâtiments de logements et tertiaires : OXYGEN, l'éco-engagement de VINCI Construction France. OXYGEN, l'éco-engagement de VINCI Construction France est original et unique par la garantie de performances qu'il propose aux donneurs d'ordre. Grâce au partenariat de l'ensemble des parties prenantes, OXYGEN, l'éco-engagement de VINCI Construction France, vous assure la mise en place d'actions responsables, conduites depuis l'esquisse du projet jusqu'à la maîtrise du bâtiment par ses occupant.

Fortement articulée autour de la recherche d'une performance environnementale, l'offre se décline en 3 classes, suivant le niveau de consommation énergétique du bâtiment ainsi qu'en fonction de sa performance CO₂ de construction et d'utilisation. De plus, chaque classe s'accompagne d'un bouquet d'engagements et de services :

	Thèmes	Volets	Classe de l'offre		
			Bronze	Argent	Or
1 Éco-projet	ENGAGEMENT PROJET ÉCO-PERFORMANT	Performance énergétique	B	P	TP
		Performance CO ₂	P	P	TP
		Empreinte environnementale	✓	✓	✓
2 Éco-production	ENGAGEMENT CHANTIER RESPONSABLE	Intégration à l'économie locale	✓	✓	✓
		Chantier respectueux	✓	✓	✓
		Entreprises responsables	✓	✓	✓
		Bilan CO ₂	✓	✓	✓
3 Éco-utilisation	ENGAGEMENT ACCOMPAGNEMENT DE L'UTILISATEUR	Information des occupants	✓	✓✓	✓✓✓
		Outil de pilotage	✓	✓✓	✓✓✓
		Carnet de santé	✓	✓	✓
Garantie de performances	ENGAGEMENT GARANTIE DE PERFORMANCES	Réception performancielle	✓	✓	✓
		Garantie	✓	✓✓	✓✓✓

Au cours de la première année d'occupation et de fonctionnement du bâtiment, les performances du bâtiment sont mesurées in-situ et sont comparées aux performances évaluées au préalable. Cette étape de mesures performancielle permet ainsi de valider et garantir que, après élimination des écarts dus aux paramètres extérieurs, le projet réagit conformément à ce qui avait été annoncé, une originalité dans le domaine de la construction.

Parce qu'un engagement ne vaut que par la valeur qu'on lui donne, VINCI Construction France met en place un système de pénalité garantie par une caution bancaire en cas de non respect des objectifs fixés.

Son montant sera déterminé à la signature du marché d'un commun accord entre VINCI et son client.

La prévention des incidents environnementaux

La mise en place et l'actualisation des plans de prévention des incidents environnementaux est sous la responsabilité de chaque entité du Groupe en fonction des risques à prévenir. Chaque projet donne lieu à une analyse préalable de risques environnementaux, qui se traduit par la définition des moyens techniques et organisationnels pour prévenir les éventuels risques d'incidents environnementaux. Des documents et équipements permettent de se préparer et de remédier aux situations d'urgence.

Au travers des clubs et comités transverses au Groupe, les responsables environnement échangent sur leurs pratiques et effectuent les retours d'expérience indispensables pour minimiser les risques résiduels. En 2010, six incidents environnementaux associant VINCI ou ses sous-traitants, concentrés sur la France et sur le contracting, ont été identifiés et considérés comme majeurs, c'est-à-dire ayant entraîné une pollution nécessitant l'intervention d'un expert externe et dont les conséquences s'étendent au-delà de l'emprise de l'entité. Quatre ont concerné des pollutions d'eau et deux des pollutions d'air. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur. À cela s'ajoutent deux déversements de produits dangereux sur le réseau autoroutier en France, dus à des accidents de la route.

9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La Chaire "Eco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures"

VINCI met l'éco-conception au cœur de sa stratégie R&D. En association avec trois écoles du réseau ParisTech – Mines ParisTech, École des ponts et chaussées, Agro ParisTech – VINCI a signé, le 4 novembre 2008, la première chaire sur l'éco-conception des ensembles bâtis et infrastructures, pour une durée de cinq ans. Cette collaboration a pour vocation de faire avancer la science notamment en créant des outils de mesure opposables (labels, outils d'éco-évaluation...) et en les mettant à la disposition des acteurs de la ville (concepteurs, constructeurs et utilisateurs). En s'intégrant au cursus des élèves ingénieurs, et candidats au master et doctorants des trois écoles, elle contribuera à la formation de nombreux étudiants et au développement d'un noyau de chercheurs spécialistes, aussi bien du côté du réseau ParisTech que de VINCI. Les sujets de recherche de la Chaire se concentrent autour de trois grands axes : l'évaluation de la qualité environnementale des bâtiments et des quartiers (les éco-quartiers, la réhabilitation), la gestion des transports et l'évaluation de leurs impacts environnementaux (les analyses de cycles de vie des infrastructures, la biodiversité) et la régulation des usages des ensembles bâtis et des transports.

Les travaux de la Chaire visent à répondre à des questions variées telles que « quelle forme urbaine pour attirer et retenir la biodiversité ? », « comment optimiser le programme de rénovation de parcs de bâtiments ? » ou « comment passer de l'analyse de cycle de vie du bâtiment à celui d'un quartier ? ».

La Fabrique de la Cité

La Fabrique de la Cité née d'une volonté du groupe VINCI d'enrichir sa réflexion des analyses et propositions d'experts et de responsables, publics ou privés, engagés dans les politiques de la ville. Les 180 000 salariés et les 2 200 entreprises qui constituent le Groupe VINCI à travers une centaine de pays participent chaque jour à la construction, à l'aménagement et à la gestion de nos villes. Du tracé des routes à la concession des ouvrages, de la construction des quartiers à leur éclairage, le caractère transversal de notre action sur la ville rend évident un besoin de réflexion en amont sur les problématiques urbaines. Bien sûr, VINCI mène un travail de recherche-développement et d'innovation. Bien sûr VINCI a des idées et réfléchit sur l'évolution des formes urbaines. La Fabrique a vocation à aller au-delà de nos seules expertises pour être un carrefour des cultures et des pratiques, pour produire une réflexion concrète et imaginer dès aujourd'hui la ville de demain.

Au service de la ville, ses différentes entités conçoivent au quotidien des solutions innovantes en matière de développement et de mobilité. Elles inventent notamment des constructions à haute qualité environnementale, des infrastructures de transport respectueuses du cadre de vie et des solutions complémentaires à l'usage de la voiture en ville. Pour autant, l'approche d'entrepreneur innovant ne saurait suffire pour répondre aux interrogations suscitées par l'avenir de la cité. La confrontation des idées et des expériences est indispensable. La Fabrique de la Cité a pour ambition d'alimenter les réflexions sur l'innovation urbaine en confrontant les idées d'experts et d'entrepreneurs. Plus largement, son action vise à valoriser les initiatives pionnières en suscitant l'échange entre ceux qui réfléchissent à l'avenir de la ville.

La Fabrique de la Cité a choisi d'orienter ses travaux autour de deux axes de recherche : la mobilité durable et l'éco-urbanisme.

La Fabrique de la Cité organise chaque année un séminaire thématique qui rassemble une soixantaine de personnes (universitaires, élus, fonctionnaires, chefs d'entreprises, représentants de la société civile, cadres du groupe VINCI...) pour débattre et échanger sur un sujet déterminé. Ce séminaire a dimension internationale, est organisé dans une capitale européenne. La Fabrique de la Cité a organisé son troisième séminaire en 2010, à Hambourg, sur le thème « La ville est vivante » : En complément de ce rendez-vous annuel, la Fabrique de la Cité organise des matinées sous forme de petits-déjeuners ou d'entretiens autour de grands témoins. Ces rencontres ont lieu à Paris ou dans les grandes capitales régionales. Le contenu de chaque séminaire et matinée est publié sous forme d'actes et de synthèse. Finalement, le site internet de la Fabrique de la Cité (www.fabriquedelacite.com) est conçu comme un centre de d'informations. Il rassemble en ligne des contributions (articles, travaux de recherche...) des membres de la Fabrique et centralise les travaux réalisés par les équipes de VINCI afin d'alimenter les débats.

Lutte anti-corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

En 2010, en complément des directives du Directeurs Général, VINCI s'est doté d'une charte éthique et bons comportements qui s'articule autour de trois parties : nos convictions, nos engagements et nos règles. Cette charte est à destination des managers du Groupe et traite des comportements en terme environnementaux sociaux et économiques. Il est également inclus dans cette charte éthique et bons comportements les règles de conduite concernant la lutte contre la corruption.

Chaque entité du groupe VINCI a la responsabilité de mettre en œuvre les présentes règles d'éthique de la Charte, en fonction des contraintes et spécificités de son activité ou de son implantation géographique. Le respect et l'application de ces règles s'imposent à tous les collaborateurs, selon leurs fonctions et responsabilités. Chacun doit être vigilant en ce qui le concerne mais aussi dans son entourage, au sein de son équipe ou à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

Si un collaborateur estime qu'une disposition légale ou réglementaire, ou que les présentes règles de la Charte ne sont pas respectées ou sont sur le point de ne pas l'être, il doit en informer dans les meilleurs délais son supérieur hiérarchique. En cas de doute, les services juridiques ou des ressources humaines, ainsi qu'éventuellement des conseils externes, sont consultés. Le collaborateur peut également utiliser le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe dans le respect de la loi et des règles applicables au pays dans lequel il réside ou exerce ses activités et ce, dans les domaines de la corruption et des irrégularités en matière comptable ou financière, conformément à l'autorisation unique délivrée par la CNIL par délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005. La procédure d'alerte est destinée au seul cas où le collaborateur considère qu'une information vers son supérieur hiérarchique peut présenter des difficultés ou ne paraît pas donner lieu au suivi approprié. Dans ce cas, le collaborateur peut saisir le référent éthique, qui traitera le sujet en s'appuyant sur les compétences du Groupe. Tout sera mis en œuvre pour respecter le désir de confidentialité émis par les collaborateurs. VINCI s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de changement de statut, harcèlement ou autre forme de discrimination du fait de la saisine du référent éthique ou de la fourniture d'informations de bonne foi.

Il est rappelé que les présentes règles, qui ont été examinées et approuvées par le comité Exécutif de VINCI, sont impératives, et que nul au sein du Groupe ne peut s'en affranchir, quel que soit son niveau hiérarchique. Tout éventuel non-respect de ces règles par un collaborateur constituerait une faute et pourrait faire l'objet de la part de son employeur au sein du Groupe de sanctions et poursuites appropriées, conformément au droit applicable au collaborateur concerné. De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, inclure le licenciement pour faute et des demandes de dommages et intérêts à l'initiative de VINCI, même si le non-respect des règles était détecté par le Groupe lui-même dans le cadre d'un contrôle interne. En cas de question ou de difficulté concernant les présentes règles et leur mise en œuvre au sein du Groupe, il convient de contacter à titre confidentiel le référent éthique.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue qui consista à associer les fournisseurs aux valeurs et engagements du Groupe, les entreprises de travail temporaire ont été évaluées et sélectionnées selon 5 critères, dont la lutte contre la fraude et la corruption.

Le thème 12 de l'autodiagnostic des entreprises VINCI porte sur les comportements éthiques et permet de s'assurer du respect de l'éthique dans les activités commerciales des entreprises du Groupe. Il garanti notamment que chaque entreprise du Groupe :

- prévienne les comportements susceptibles d'être qualifiés de corruption, active ou passive,
- s'assure du respect de la Charte « Ethique et Comportements »
- prévienne les conflits d'intérêts.