

Communication sur le progrès 2012

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 2012, VINCI souhaite renouveler via son Président directeur général Xavier Huillard et son Comité Exécutif son engagement aux principes du Pacte Mondial.

Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes	Initiatives 2011
Droits de l'homme	
1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien par Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) de différents projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. - Poursuite des programmes de prévention du VIH-sida. - Réalisation d'un audit de responsabilité sociale externe complet effectué par un cabinet d'audit indépendant dans la filiale qatarie QDVC, ayant permis d'identifier les axes de progrès du Groupe en matière de promotion des droits humains à l'international. - Intégration d'un chapitre « Normes du travail et droits humains » dans les nouveaux « Engagements de performance globale des fournisseurs et sous-traitants de VINCI » communiqués aux fournisseurs du Groupe et annexés aux contrats-cadres de VINCI.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.	<ul style="list-style-type: none"> - Premiers déploiements de l'autodiagnostic développement durable (Quadd) de VINCI, permettant aux filiales de cartographier leurs risques RSE, notamment en matière de droits humains.
Normes du travail	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	<ul style="list-style-type: none"> - Signature en janvier 2012 d'un nouvel accord avec les partenaires sociaux sur l'amélioration du dialogue social.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration de critères sociaux dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales de VINCI au travers des contrats-cadres. - Audit et suivi de ces critères sociaux. - Premiers déploiements de l'autodiagnostic développement durable (Quadd) de VINCI, permettant aux filiales de cartographier leurs risques en matière de responsabilité sociale et de droits humains (notamment le travail forcé, le travail des enfants, le travail illégal, le droit des peuples autochtones, les conditions de vie dans les bases vie).
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration dans les contrats-cadres de dispositifs visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement du réseau mondial d'animateurs et de formateurs « diversité » dans le Groupe (63 animateurs identifiés et formés en 2011). - Poursuite des audits et suivis d'audits pour la cinquième année consécutive, notamment à l'international. - Poursuite des formations « diversité » à l'attention des opérationnels.
Respect de l'environnement	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	<ul style="list-style-type: none"> - Systématisation de la prise en compte de critères environnementaux en amont des projets ainsi que dans les analyses de risques des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. - Renforcement des formations à la prévention des risques environnementaux. - Systématisation des approches projets par l'analyse de cycle de vie (ACV) lors des phases d'offre et de conception : analyse multicritère sur les différentes phases de vie du projet.
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du reporting environnemental avec l'intégration en 2011 des entités Faceo et Cegelec dans le périmètre du Groupe. - Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales.
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement des travaux de recherche et d'enseignement de la Chaire d'éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures VINCI ParisTech : 13 sujets de recherche associant des référents de VINCI et 5 conférences en 2011. - Réalisation de séminaires de la Fabrique de la Cité sur l'aménagement urbain et les nouvelles technologies « bas carbone » dans la ville. - Intégration des énergies renouvelables et de systèmes plus efficaces en énergie dans les activités du Groupe et dans les offres commerciales.
Lutte contre la corruption	
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du renforcement du contrôle interne. - Poursuite de la diffusion de la charte <i>Éthique et Comportements</i> auprès de l'ensemble du management. - Intégration de critères sociétaux dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales de VINCI au travers des contrats-cadres. - Premiers déploiements de l'autodiagnostic développement durable (Quadd) de VINCI, incitant les filiales à renforcer les règles opérationnelles dans tous les pays où elles interviennent.

Nos engagements

	Résultats 2011	Objectifs
Performance sociale		
Assurer la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt VINCI : 10,30. - Taux de gravité VINCI : 0,67. - Taux de fréquence des intérimaires en France : 28,42. - 60 % des entreprises de VINCI sans accident du travail avec arrêt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construire un tableau de bord des démarches proactives en matière de sécurité. - Renforcer les pratiques managériales et les comportements individuels pour viser l'objectif « zéro accident ». - Poursuivre les travaux de prévention des risques psychosociaux. - Diffuser au sein du Groupe les 610 innovations Sécurité du Prix de l'Innovation VINCI 2011.
Créer des emplois durables et favoriser le développement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - 183 320 collaborateurs de VINCI dans le monde. - 21 128 créations d'emplois durables dans le monde, dont 9 479 en France. - 88 % des effectifs en emplois durables (stable depuis cinq ans). - 2,8 millions d'heures de formation. - Près de 8 300 stagiaires. - 8 % des effectifs en alternance en France. 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les profils internationaux dans les recrutements. - Favoriser la mobilité géographique et professionnelle. - Intensifier la politique d'alternance pour atteindre 4 % des effectifs en France. - Favoriser l'employabilité de tous les collaborateurs. - Diffuser au sein du Groupe les innovations Management du Prix de l'Innovation VINCI 2011.
Promouvoir la diversité des profils et garantir l'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution du réseau mondial Diversité (65 animateurs). - Finalisation du suivi des 120 audits Diversité et restitution publique. - Près de 10 500 heures de formation à la diversité. - 5 010 femmes managers. - 3 690 salariés handicapés. - 6,1 millions d'euros de chiffre d'affaires confié à des entreprises employant du personnel en situation de handicap. - 23 % des salariés ont plus de 50 ans. - 8 % des nouveaux embauchés ont plus de 50 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Étendre le réseau Diversité afin de couvrir à terme 100 % du périmètre du Groupe. - Poursuivre la généralisation des formations à la diversité auprès des opérationnels. - Féminiser les effectifs, notamment l'encadrement, et tendre vers l'objectif des 20 % de femmes managers en 2015. - Ouvrir plus largement les postes d'encadrement aux personnes issues de l'immigration. - Élargir les champs d'intervention et participer aux débats publics.
Partager les fruits de la croissance	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de 55 % des salariés dans le monde sont actionnaires. - 9,8 % du capital détenu par les salariés. - 13 % des salariés ont adhéré au plan d'épargne retraite collectif (Perco). - 10 500 membres au nouveau Cercle des actionnaires salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'internationalisation de l'actionnariat salarié. - Mettre en place les outils d'analyse des systèmes de protection sociale dans tous les pays où le Groupe est implanté. - Valoriser la politique de rémunération globale pour attirer de nouveaux talents.
Favoriser le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - 7 779 représentants du personnel dans le monde. - 1 079 accords collectifs conclus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Associer les représentants du personnel aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux (formations questionnaire d'autodiagnostic développement durable). - Poursuivre les travaux du comité d'Entreprise européen sur la sécurité. - Favoriser partout dans le monde les formes d'expression des salariés.
Performance environnementale		
Intégrer la protection de l'environnement dans la création de valeur	<ul style="list-style-type: none"> - Anticipation des décrets d'application des lois Grenelle 2. - Taux de couverture du reporting environnemental : 94 % du chiffre d'affaires. - Niveau d'assurance modérée par le collège des commissaires aux comptes. - Cinquième participation au Carbon Disclosure Project (CDP) ; note obtenue : 75B/100. Position de leader depuis quatre ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construire les instruments de mesure des bénéfices environnementaux des offres. - Valoriser les 412 innovations environnementales du Prix de l'Innovation VINCI 2011. - Poursuivre l'identification des nouveaux marchés et la construction d'offres innovantes pour répondre aux défis urbains, énergétiques et climatiques. - Tester l'applicabilité du questionnaire CDP Water (impact des activités de VINCI sur l'eau). - Généraliser les tableaux de bord et les revues environnementales régulières. - Intensifier les contributions aux débats publics.
Réduire les impacts sur l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des investissements au titre du Paquet vert autoroutier. - 46 133 heures de formation à l'environnement. - 46 % du chiffre d'affaires certifié ISO 14001. - 100 % des nouveaux projets de VINCI Immobilier (logements et bureaux) en BBC (50 kWh/m²/an). - 7,7 millions de tonnes de produits recyclés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acheter les investissements au titre du Paquet vert autoroutier. - Encourager les entreprises à s'engager dans la certification environnementale de leurs activités. - Mesurer le rendement des « chantiers propres ».
Renforcer la stratégie énergie/climat	<ul style="list-style-type: none"> - Cinquième édition du bilan CO₂ VINCI : 2,3 millions de tonnes de CO₂ (scopes 1 et 2). - Diminution de 12,5 % des émissions (teq. CO₂/million d'euros de chiffre d'affaires) en deux ans. - Déploiement de CO₂NCERNED, outil global d'éco-comparaison pour les projets complexes. - Soutien à l'initiative du syndicat professionnel EGF-BTP « produire des logements 20 % moins chers ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les modules ferroviaires pour CO₂NCERNED et des solutions bas carbone. - Poursuivre la quantification des émissions de gaz à effet de serre en scopes 3 et 3+ (émissions des clients finaux). - Mesurer la performance des solutions énergie/climat. - Poursuivre les développements de solutions sur la mobilité décarbonée (voitures électriques, etc.).

	Résultats 2011	Objectifs
Préserver la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> – Poursuite des travaux du Paquet vert autoroutier. – Adhésion à la Stratégie nationale de la biodiversité (SNB France). – Accueil de la journée technique « infrastructures et biodiversité » du Pacte mondial (Global Compact France). – Étude sur l'impact « biodiversité » à horizon 2020 avec une réflexion particulière sur la compensation. – Réalisation du programme « un arbre, un salarié » : 180 000 plantations réalisées dans des forêts au Pérou, en Indonésie, en Thaïlande et au Maroc. 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechercher systématiquement sur tous les projets les solutions pour limiter et réduire les impacts. – Poursuivre les travaux sur la compensation domestique. – Construire des partenariats scientifiques neutres et opposables et soutenir la recherche. – Poursuivre les plantations d'arbres et encourager les salariés et les entreprises à avoir le réflexe « planter un arbre ».
Performance sociétale		
Construire des relations durables avec les clients	<ul style="list-style-type: none"> – 72 % du chiffre d'affaires certifié ISO 9001. – Création de la Fondation VINCI Autoroutes pour une conduite responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> – Construire des relations durables par type de clientèle en proposant des offres spécifiques. – Mesurer la performance des offres différenciées. – Généraliser les systèmes de management de la qualité.
Établir des relations durables avec les sous-traitants et les fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> – Finalisation et mise en œuvre du contrat-cadre « entreprises de travail temporaire ». – Lancement du comité achats et développement durable en France. 	<ul style="list-style-type: none"> – Continuer à élever le niveau des standards sociaux, sociétaux et environnementaux des partenaires et sous-traitants. – Développer le comité achats et développement durable à l'international.
Garantir le respect de l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> – Déploiement de la charte <i>Éthique et Comportements</i>, large diffusion du nom du référent éthique et premières interventions. – Réponses aux questionnaires des agences de notation extra-financière sélectionnées. – Rencontres avec les investisseurs socialement responsables (ISR). 	<ul style="list-style-type: none"> – Poursuivre le déploiement mondial de la charte <i>Éthique et Comportements</i>. – Réaffirmer les convictions et engagements du Groupe à l'échelle internationale. – Intensifier les relations avec les investisseurs socialement responsables.
Contribuer au développement socio-économique des territoires	<ul style="list-style-type: none"> – Poursuite de la géolocalisation des activités et des emplois des sociétés du Groupe : 100 % de taux de couverture. – Lancement du programme GPEC territoires (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur des bassins de vie). – Lancement de l'initiative ViE, solution globale d'insertion, dans les régions Île-de-France, Nord – Pas-de-Calais et Picardie : 875 000 heures confiées depuis mai 2011 et 240 personnes en insertion suivies. 	<ul style="list-style-type: none"> – Déployer l'offre d'insertion ViE sur trois nouvelles régions. – Étendre l'offre globale aux travailleurs handicapés. – Identifier, en partenariat avec les structures d'insertion, de nouvelles niches d'activité.
Favoriser et accompagner l'engagement citoyen	<ul style="list-style-type: none"> – 137 projets aidés par les 4 fondations VINCI dans 7 pays. – 164 parrainages au titre du mécénat de compétences. – 12 projets soutenus en Afrique via le programme Issa. – Réalisation et suivi de 3 programmes Cité Solidaire. – Montant des contributions au titre du mécénat : plus de 7 millions d'euros. 	<ul style="list-style-type: none"> – Poursuivre l'internationalisation des dispositifs d'engagement citoyen (réseau de fondations). – Renforcer l'engagement citoyen des collaborateurs. – Orienter le programme Issa en Afrique vers des projets d'initiatives économiques.
Faire respecter les droits humains	<ul style="list-style-type: none"> – Identification des risques « droits humains » liés aux activités. – Revue des droits humains dans les comités de direction des entreprises au travers du questionnaire d'autodiagnostic développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> – Organiser le reporting des pratiques « droits humains ». – Développer la revue des droits humains à partir du questionnaire d'autodiagnostic développement durable.
R&D, innovation		
Renforcer l'exigence technologique	<ul style="list-style-type: none"> – 48 programmes de recherche en cours. – Plus de 47 millions de budget R&D. – 240 chercheurs (équivalent temps-plein). – 1 547 brevets actifs. – Présence dans 12 pôles de compétitivité. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intensifier les programmes de recherche transversaux sur l'efficacité énergétique du bâti, la mobilité et les infrastructures de demain. – Renforcer les travaux sur les comportements des clients et des utilisateurs des ouvrages.
Favoriser la recherche sur l'éco-conception et la ville durable	<ul style="list-style-type: none"> – 13 programmes de recherche en cours au sein de la Chaire d'éco-conception ParisTech. – Plus d'une quinzaine de publications de la Chaire. – Participation à la semaine européenne Athens, consacrée à l'éco-conception. 	<ul style="list-style-type: none"> – Développer les complémentarités entre les travaux de la Chaire d'éco-conception, de la Fabrique de la Cité et du club Ville et Territoires. – Construire et mettre en œuvre des modules de formation interne et externe sur les problématiques d'éco-conception urbaine.
Encourager et valoriser l'innovation participative	<ul style="list-style-type: none"> – 1 717 innovations proposées au Prix de l'Innovation VINCI 2011 par plus de 5 100 collaborateurs. – 116 projets primés à l'occasion du Prix 2011. – 60 innovations issues du Prix en cours de diffusion et de valorisation. 	<ul style="list-style-type: none"> – Lancer le club « valorisation » pour renforcer la diffusion au sein du Groupe des innovations issues du Prix de l'Innovation. – Préparer la dixième édition (2013) du Prix de l'Innovation VINCI.

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 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 2011, VINCI a réaffirmé sa volonté de mesurer et de prendre en compte les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans la chaîne de valeur. Les thématiques traitées en 2011 ont concerné en particulier la préservation de la biodiversité, les achats durables et la mise en place d'un réseau Diversité à l'échelle mondiale.

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. La rédaction d'une Charte de performance globale des Fournisseurs pour améliorer la compréhension des enjeux du Pacte Mondial pour VINCI.

En 2011, une plate-forme en ligne a été utilisée 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 :

- ✓ santé et sécurité au travail,
- ✓ promotion de la diversité et lutte contre les discriminations,
- ✓ formation et développement des compétences,
- ✓ lutte contre le travail illégal et
- ✓ 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.

C'est dans cet esprit que VINCI a finalisé en 2011, après une phase d'expérimentation l'outil questionnaire autodiagnostic de développement durable, qui permet à chacune des entreprises du Groupe de s'évaluer sur 15 thèmes liés à la performance sociale, environnementale et sociétale. S'inspirant de la norme ISO 26000, ce questionnaire à la fois démarche et outil aide les dirigeants opérationnels et leur comité de direction à se poser collectivement des questions concrètes sur chacun de ces thèmes, à mesurer leur avancement et hiérarchiser leurs priorités en fonction des enjeux de leur activité.

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 de 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.

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 2011, VINCI a diffusé sa charte éthique et de 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 2011, VINCI a activement contribué au développement d'initiatives avec Sogea Sathom en Afrique.

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 VIH sida dans les pays d'Afrique où le Groupe est présent,

le soutien d'initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique (Issa) à différents projets d'ordre économiques sociaux, sanitaires et éducatifs.

réalisation d'un audit de responsabilité sociale externe complet effectué par un cabinet d'audit indépendant dans la filiale qatarie QDVC ayant permis d'identifier les axes de progrès du Groupe en matière de promotion des droits humains à l'international.

Le thème 15 de l'autodiagnostic traite des Droits Humains fondamentaux, il garantit 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 2011, 7 779 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 124 en France). 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 2012 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 a été finalisé.

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 89 % 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 2011, 1079 accords collectifs ont été conclus. Les principaux thèmes ont été :

- ✓ les rémunérations et périphérie avec 595 accords (55 % des accords) ;
- ✓ la diversité et l'égalité des chances avec 100 accords (9 %) ;
- ✓ la santé-sécurité avec 81 accords (7.5 %) ;
- ✓ l'aménagement et l'organisation du travail avec 95 accords (9 %).

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 2011, VINCI a poursuivi ses audits « diversité et égalité des chances » en élargissant le périmètre à 120 filiales auditées hors Europe, notamment aux États-Unis et Canada.

En trois 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.

La création d'un réseau mondial d'animateurs et formateurs a été lancé durant l'année 2011 comprenant plus de 70 personnes au sein du groupe VINCI.

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 2011, près de 10 800 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 dernier bilan 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 œuvre 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 ».

Répartition de l'effectif par catégorie, par sexe, par métier au 31 décembre 2011

Effectif	2011							2010		2011/2010
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	Holdings et divers	Total	%	Total	
Managers	1 015	804	10 435	4 455	14 581	416	31 706	17 %	30 429	4 %
Hommes	698	573	8 988	3 885	12 266	286	26 696	84 %	25 842	3 %
Femmes	317	231	1 447	570	2 315	130	5 010	16 %	4 587	9 %
Non-managers	7 270	6 603	49 600	35 482	52 372	287	151 614	83 %	149 098	2 %
Hommes	4 136	5 023	43 998	32 120	46 953	93	132 323	87 %	130 207	2 %
Femmes	3 134	1 580	5 602	3 362	5 419	194	19 291	13 %	18 891	2 %
Total	8 285	7 407	60 035	39 937	66 953	703	183 320	100 %	179 527	2 %
Hommes	4 834	5 596	52 986	36 005	59 219	379	159 019	87 %	156 049	2 %
Femmes	3 451	1 811	7 049	3 932	7 734	324	24 301	13 %	23 478	4 %

Répartition de l'effectif par âge au 31 décembre 2011

Effectif	2011								2010	2011/2010
	VINCI Autoroutes	VINCI Concessions	VINCI Energies	Eurovia	VINCI Construction	Holdings et divers	Total	%	Total	Évolution
Moins de 25 ans	385	815	6 239	4 013	7 151	53	18 656	10 %	18 397	1 %
De 26 ans à 35 ans	1 029	2 217	15 134	9 456	20 796	192	48 824	27 %	47 335	3 %
De 36 ans à 50 ans	4 432	2 926	24 207	16 327	26 041	304	74 237	40 %	73 475	1 %
Plus de 50 ans	2 439	1 449	14 455	10 141	12 965	154	41 603	23 %	40 320	3 %
Total	8 285	7 407	60 035	39 937	66 953	703	183 320	100 %	179 527	2 %

Répartition des effectifs féminins par pôle et part des femmes dans les effectifs totaux des pôles

	2011						2010	2011-2010
	Managers		Non-managers		Total	Part des femmes		Évolution
Concessions	548	30 %	4 714	34 %	5 262	33 %	5 319	(1 %)
VINCI Autoroutes	317	31 %	3 134	43 %	3 451	42 %	3 545	(3 %)
VINCI Concessions	231	29 %	1 580	23 %	1 811	23 %	1 774	2 %
Contracting	4 332	15 %	14 383	10 %	18 715	11 %	17 877	5 %
VINCI Energies	1 447	14 %	5 602	11 %	7 049	12 %	6 833	3 %
Eurovia	570	13 %	3 362	9 %	3 932	10 %	3 877	1 %
VINCI Construction	2 315	16 %	5 419	10 %	7 734	11 %	7 167	8 %
Holdings et divers	130	31 %	194	68 %	324	48 %	282	15 %
Total	5 010	16 %	19 291	13 %	24 301	13 %	23 478	4 %

L'activité confiée aux entreprises employant majoritairement des collaborateurs en situation de handicap a augmenté en deux ans de 72% représentant en 2011 un chiffre d'affaires de 6,1 millions d'euros.

Part des collaborateurs en situation de handicap par pôle

	2011						2010	2011-2010
	Managers		Non-managers		Total			Évolution
Concessions	19	1,0 %	465	3,3 %	484	3,1 %	2,8 %	6,6 %
VINCI Autoroutes	13	1,3 %	371	5,1 %	384	4,6 %	4,4 %	1,8 %
VINCI Concessions	6	0,1 %	94	1,4 %	100	1,4 %	1,0 %	29,9 %
Contracting	252	0,9 %	2 936	2,1 %	3 188	1,9 %	1,8 %	9 %
VINCI Energies	95	0,9 %	1 357	2,7 %	1 452	2,4 %	2,3 %	7,6 %
Eurovia	28	0,1 %	727	2 %	755	1,9 %	1,7 %	13,4 %
VINCI Construction	129	0,1 %	852	1,6 %	981	1,5 %	1,4 %	7,8 %
Holdings et divers	1	0,2 %	17	5,9 %	18	1,6 %	1,9 %	63,6 %
Total	272	0,9 %	3 418	2,3 %	3 690	2,0 %	1,9 %	8,9 %

Programme ViE

Dans un contexte socio-économique difficile, les sociétés VINCI, en France ont souhaité renforcer leurs efforts sur le tryptique « insertion handicap emploi », en combinant leur réponse à la demande croissante des pouvoirs publics et des opérateurs au travers de clauses sociales d'insertion. Avec un enjeu de quatre millions d'heures (soit 2200 ETP), les sociétés VINCI ont conçu une offre à forte valeur ajoutée socio-économique. La structure ViE, créée en avril 2011 apporte dans le cadre d'une offre commerciale, des solutions innovantes et efficaces aux entreprises du Groupe, désireuses de répondre au mieux aux exigences sociales qui s'imposent sur leurs marchés. Sur huit mois d'activité, avec un partenariat sur plus de 50 structures, 400 personnes en insertion ont été accompagnées dans le cadre des marchés obtenus.

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 en quatre axes :

- ✓ intégrer de manière croissante et systématique la prise en compte de l'environnement dans la stratégie économique des entreprises. Les critères environnementaux sont inclus dans les analyses de risques le plus en amont des projets afin de concevoir et proposer des offres « vertes » ;
- ✓ limiter les impacts des activités sur l'environnement: connaître et maîtriser les impacts environnementaux, éviter les pollutions ;
- ✓ lutter contre les changements climatiques en appliquant 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.
- ✓ préserver la biodiversité et la nature pour les générations futures : la démarche générale est d'éviter, réduire et compenser.

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 2011 par :

le déploiement d'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 ; CO2NCERNED permet de proposer pour des projets d'infrastructures complexes, une approche et des calculs de variantes environnementales pour limiter les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du cycle de vie de l'ouvrage ;

après 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), les premiers modules de formation et d'enseignement ont été conçus autour de l'éco-conception urbaine.

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 2011, VINCI a particulièrement suivi les évolutions réglementaires pour les prendre en compte dès la publication des décrets d'application. Le périmètre du reporting environnemental s'est élargi et couvre 94% du chiffre d'affaires. L'augmentation par rapport à 2010 correspond à une hausse de 5,7 milliards d'euros du niveau d'activité (+18%), notamment due à l'intégration des données de Cegelec, de Faceo et du projet de ligne à grande vitesse SEA Tours-Bordeaux.

En 2011, le rapport des commissaires aux comptes exprime une assurance modérée sur certains indicateurs environnementaux du groupe VINCI. Les commissaires aux comptes ont mené des entretiens et réalisé des sondages sur l'application du référentiel auprès des filiales suivantes :

CFE (Belgique), Eurovia, VINCI Autoroutes, VINCI Construction France, VINCI Energie France et VINCI plc au Royaume-Uni ; soit au moins une entité pour chacun des pôles de VINCI.

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 décret d'application de l'article 225 de la loi dite Grenelle de l'Environnement du 12 juillet 2010.

Taux de couverture du reporting environnemental

(en pourcentage)	Pourcentage du chiffre d'affaires 2011 couvert par le reporting	Pourcentage du chiffre d'affaires mondial 2010	Pourcentage du chiffre d'affaires mondial 2009
Concessions	93	93	93
Contracting			
VINCI Energies	99	100	100
Eurovia	100	97	95
VINCI Construction	88	85	85
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	94	92	91

Après avoir été l'un des premiers groupe de France en faveur d'un audit volontaire de ses données, VINCI poursuit sa démarche de progrès vers la transparence vis-vis des parties prenantes afin d'en faire un élément de performance.

Les sensibilisations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI. Entre 2010 et 2011, VINCI a souhaité renforcer cette sensibilisation et cela se traduit par une croissance de 32 % du nombre d'heures conventionnées dans la majorité des filiales, particulièrement chez VINCI Concessions et Autoroutes, qui ont plus que doublé leur nombre d'heures de formation à l'environnement.

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 2011, les formations à l'environnement ont mis l'accent sur le respect de la biodiversité et l'agroforesterie. A ce titre, ASF met en place des formations de sensibilisation à l'environnement, avec un module sur la biodiversité. Pour répondre aux attentes du marché dans le secteur du bâtiment, de nouvelles formations ont été organisées. Elles portent notamment sur les labels énergétiques (RT 2012), les certifications environnementales (Breeam, Leed) et l'éco-conception.

Formations et sensibilisation à l'environnement

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2011	2010	2011/2010
Concessions	12 537	5 662	121 %
VINCI Autoroutes	11 289	5 048	124 %
VINCI Concessions	1 248	614	103 %
Contracting	33 589	29 344	14 %
VINCI Energies	6 522	5 318	23 %
Eurovia	17 741	17 374	2 %
VINCI Construction	9 326	6 652	40 %
Holdings et divers	7	4	75 %
Total	46 133	35 010	32 %

7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux

VINCI cherche à systématiser la démarche d'éco-conception 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 éco-conception 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.

VINCI incite les sociétés du Groupe à s'inscrire dans une démarche de certification environnementale de type ISO 14001 afin de valider et d'améliorer le bon fonctionnement de leur système de management environnemental. En 2011, les sociétés du contracting ont poursuivi le processus engagé dont l'évolution doit être analysée sur plusieurs années.

Evaluation et certification environnementale

(en pourcentage)	ISO 14001			Périmètre/Référence
	2011	2010	2009	
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	☑ 64	26	4	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	☑ 100	100	77	en nombre de kilomètres
VINCI Energies	☑ 22	☑ 24	☑ 21	France et International
Eurovia				France et International
Production des carrières en propre	☑ 65	☑ 62,5	☑ 54	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	☑ 30	39	37	en tonnes
Production des usines de liants en propre	☑ 65	75	68	en tonnes
Chiffre d'affaires de l'activité travaux	☑ 35	37	37	
VINCI Construction	☑ 60	59	57	

La protection de la ressource en eau

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. Sur les autoroutes, 69% du linéaire en service est équipé de dispositifs de protection, qui a été renforcé par la mise en place en 2010 du Paquet vert autoroutier. Aujourd'hui 239 études de projets sont en voie d'achèvement, 120 bassins versants sont déjà protégés et les travaux ont débuté sur cinq secteurs en zones noires très vulnérables.

De nombreuses actions spécifiques sont également mises en place par les filiales afin de diminuer la consommation d'eau. Des programmes de pistage des fuites sont implantés sur le réseau autoroutier d'Escota et dans le sud de la France. Celui-ci a permis de réduire de 40 % l'eau consommée en 5 ans. VINCI construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une trentaine de stations de lavage ont déjà été installées sur les chantiers, permettant des économies de consommation très significatives.

En 2011, VINCI a fiabilisé les informations relatives à sa consommation d'eau, notamment chez Eurovia, ce qui entraîne une augmentation significative de la quantité d'eau consommée reportée. Cet indicateur fait également l'objet d'un travail de vérification des commissaires aux comptes. L'augmentation des consommations d'eau chez VINCI Construction (+17% par rapport à 2010) s'explique principalement par l'augmentation de l'activité en France et un meilleur suivi des consommations chez Sogea-Satom.

Consommation d'eau (mètres cubes achetés)

	2011	2010	Périmètre
VINCI Autoroutes	925 250	☑ 936 576	ASF, Cofiroute, Escota
VINCI Concessions	103 093	118 202	Consortium Stade de France, VINCI Park France
VINCI Energies	358 040	☑ 169 261	Toutes les entreprises de VINCI Energies en France et à l'international
Eurovia	2 146 399	64 677	Eurovia France et International (périmètre en forte augmentation par rapport à 2010)
Holdings et divers	2 343	2 000	VINCI Immobilier
Sous-total (hors VINCI Construction)	☑ 3 535 125	1 290 716	
VINCI Construction	4 892 119	4 183 262	87 % de l'activité de VINCI Construction, incluant totalement ou partiellement VINCI Construction France, VINCI Construction Grands Projets, Sogea-Satom, Entrepouse Contracting, Soletanche Bachy, CFE, Freyssinet, VINCI plc
Total Groupe	8 427 244	5 473 978	

La protection de la biodiversité

La politique et la stratégie de VINCI en matière de biodiversité sont portées par un groupe de travail dédié, composé d'une quinzaine d'experts. Ce groupe assure la veille réglementaire, la revue des risques et la valorisation des initiatives. En matière d'expertise scientifique, VINCI s'appuie sur la Chaire d'éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures qui étudie l'intégration de la biodiversité, notamment en milieu urbain. VINCI participe également à plusieurs instances de concertation, telles que l'Association française des entreprises pour l'environnement et la Fondation pour la recherche sur la biodiversité et a ainsi réorienté les lignes directrices et les programmes.

En 2011, le Groupe a accueilli la Journée Technique « Infrastructures et Biodiversité » en partenariat avec le Pacte Mondial (Global Compact) des Nations Unies. Cet événement a été l'occasion de présentations conjointes avec les associations environnementales, d'un échange sur les bonnes pratiques et d'un retour d'expérience.

La durée des activités de VINCI – notamment des concessions – confère aux entreprises du Groupe la responsabilité, dès les phases amont de limiter les risques pour les milieux en phase d'exploitation. VINCI s'inscrit dans la stratégie « éviter, réduire, compenser », qui a été mise en place dans le cadre du projet LGV SEA Tours-Bordeaux. 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.

La biodiversité est l'un des thèmes majeurs du Paquet vert autoroutier déployé par VINCI Autoroute depuis 2010. En 2011, de nombreuses réalisations ont vu le jour. Chez Cofiroute, des plans de gestion écologique spécifiques ont été mis en œuvre pour préserver ou améliorer la biodiversité sur 5 sites d'intérêt écologique. Les suivis écologiques ont mis en évidence certaines espèces remarquables comme la *Drosera Intermedia* (plante carnivore sur l'étang de Sologne(A71)).

Plusieurs expérimentations écologiques ont été menées sur des tronçons pilotes de 10 Km pour favoriser la biodiversité ordinaire sur les talus autoroutiers. ASF a construit des « éco-ponts », permettant une continuité écologique de part et d'autre de l'autoroute, tels que celui du Grand Bœuf sur l'A7(Drôme) et celui de la Forêt de la Lande (Charente-Maritime). Escota a planté plus de 200 oliviers sur l'A57 dans le cadre de plantations d'oliveraies conservatoires et solidaires. Des dispositifs de sécurisation pour la faune sauvage sont également déployés. Ils permettent aux animaux sauvages égarés de s'échapper des voies et diminuent par la même occasion le nombre d'accidents dus aux collisions.

L'accent est également mis sur la sensibilisation des usagers des réseaux de VINCI Autoroutes via l'aménagement d'aires à vocation pédagogique, comme celle de Saint-Nicolas-de-Bourgueil sur l'A85 (Indre-et-Loire). Cette aire bénéficie d'un environnement riche en matière de biodiversité, favorise la découverte et la sensibilisation des clients sur ce thème. Des aménagements, un observatoire pour les oiseaux et des installations spécifiques pour les insectes permettent de présenter la richesse de la faune sur ce site.

Dépenses engagées pour l'environnement en 2011 par les sociétés de VINCI Autoroutes

(en millions d'euros)	2011	2010
Dépenses annuelles d'investissement en environnement	260	83
Dépenses annuelles d'entretien du patrimoine vert	32	30
Montants de primes d'assurance couvrant les risques environnementaux	0,32	0,34

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 Halving Waste to Landfill visant à réduire de moitié les déchets envoyés en décharge entre 2005 et 2012. En 2011, VINCI plc a produit 435 372 m³ de déchets, dont plus de 80% ont été recyclés (une amélioration significative par rapport au 59 % de 2010). Les entreprises de VINCI Energies effectuent également un suivi approfondi de leurs déchets, notamment le papier (1057t). En 2011, elles ont produit, hors VINCI Facilities, 188 284t de déchets non dangereux et 686t de dangereux.

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 2011, la quantité de matériaux valorisés ou recyclés représente 7,7 millions de tonnes, (en augmentation de 9,5% par rapport à 2010) positionnant Eurovia comme le leader européen dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia

	2011		2011		2010	2010
	Monde	Variation 2011-2010	France	Variation 2011-2010	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	12,3	+ 48 %	10,4	+ 62 %	8,3	6,4
Production de matériaux recyclés (en milliers de tonnes)	7 713	+ 9 %	6 336	+ 6 %	7 043	5 955
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	9,6	(23 %)	14,9	+ 10 %	12,4	13,6

Dans le cadre du Paquet vert autoroutier, le nombre d'aires de repos équipées pour le tri sélectif a encore progressé, pour atteindre 39% en 2011 (contre 21 % en 2010 et 14% en 2009). VINCI. Des campagnes de sensibilisation régulières incitent les usagers de VINCI Autoroutes à adopter les bons gestes en faveur du tri des déchets. Ceux-ci 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 collectés et triés sur les réseaux de VINCI Autoroutes

(en tonnes)	2011	2010
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	12 745	10 377
- dont déchets de type ordure ménagères	7 885	7 664
- dont emballages triés sur les aires et valorisés	90	59
- dont verre trié sur les aires et valorisé	26	19
Déchets dangereux (clients + exploitation)	572	1 934
- dont huiles usagées	49,9	35,4
Aires équipées pour le tri	39 %	21 %

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. 2,3 millions de tonnes ont été émises en 2011.

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

	Tonnes équ. CO ₂	Tonnes équ. CO ₂	Variation
	2011	2010	2011-2010
Cessions :	53 988	56 915	(5,1 %)
VINCI Autoroutes	40 457	42 755	(5,4 %)
VINCI Cessions	13 531	14 160	(4,4 %)
Contracting	2 247 801	2 089 956	7,6 %
VINCI Energies	182 257	111 066	64,1 %
Eurovia	1 027 006	1 064 603	(3,5 %)
VINCI Construction	1 038 539	914 287	13,6 %
Holdings et divers	670	153	338 %
Total	2 302 459	2 147 024	7,2 %
Total par million d'euros de chiffre d'affaire	63	70	(10 %)

En 2011, pour la première fois, les émissions de CO₂, scope 1 et 2 font l'objet d'une vérification d'un niveau d'assurance modérée par les commissaires aux comptes pour l'ensemble du Groupe. Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe bien qu'en augmentation apparente de 7,2%, progressent moins rapidement que le chiffre d'affaires couvert par le reporting environnement (+18% entre 2010 et 2011). Les émissions directes (Scope 1 et 2) du Groupe par million d'euros de chiffres d'affaires sont en diminution constante sur les trois derniers exercices reportés : 72teq. CO₂ en 2009, 70 teq. CO₂ en 2010 et 63 teq. CO₂ en 2011, soit une diminution de 12.5% sur deux ans.

Afin de développer des offres à faible contenu CO₂, VINCI poursuit la mise au point d'outils spécifiques et la réalisation d'études 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 mars 2011, un séminaire technique interne annuel a rassemblé plus de 80 personnes pour échanger sur les initiatives majeures et les outils.

L'accent a été mis sur les outils d'analyse de cycle de vie (ACV) qui, en plus des émissions de CO₂, mesurent des indicateurs supplémentaires (consommation d'eau, épuisement, des ressources naturelles, impacts sur la santé humaine, etc), permettant de s'assurer que l'économie de CO₂ ne se substitue pas à d'autres impacts, pendant la durée de vie des ouvrages.

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 en 2011 de 20 000 teq. de réduction globale des émissions.

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.

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. 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. Action de la Fondation VINCI Autoroute pour une conduite plus responsable avec des campagnes de sensibilisation à Pacques et Toussaint. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen (27 projets à l'étude en 2011) ; 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 ».

Création de jardins solidaires d'autoroute. La Fondation VINCI soutient le développement des territoires en contexte rural grâce à la création de jardins maraichers biologiques en partenariat avec le réseau Cocagne : des personnes en situation d'exclusion retrouvent le chemin de l'emploi grâce à ces chantiers d'insertion situés à proximité des aires de service (en 2011 trois jardins ont été ouverts).

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'éco-conception, 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'éco-comparaison 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'éco-conception pour un développement durable, VINCI Construction France réalise des ouvrages respectueux de l'environnement. Cet engagement se concrétise en lançant une nouvelle offre d'éco-conception 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 occupants. « Une première avancée vers la maîtrise des dépenses de charges » Nicolat de Saint-Maurice, Investisseur Groupe Société de la Tour Eiffel

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.

Au total une trentaine de projets ont été étudiés par la cellule dédiée de la Direction des ressources techniques et du développement durable (DRD) de VINCI Construction France, dont plusieurs concernant des sièges de filiales à Strasbourg, Lille et Chevilly-Larue. Apportant une méthodologie nouvelle, Oxygen introduit en effet une rupture radicale avec les usages du secteur, de type label ou certification.

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 2011, huit 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. Cinq 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 et un sur la voie publique.

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, représentant 600 000 euros de recherche pour 2011. 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 quatrième séminaire en mai 2011, à **Barcelone, sur le thème « Quelle place dans les espaces publics dans la ville de demain ? »** : 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 Directeur 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, actifs ou passifs,
- ✓ s'assure du respect de la Charte « Ethique et Comportements »
- ✓ prévienne les conflits d'intérêts.