

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2015



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

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 dix principes du Global Compact, initiative de l'ONU, et à en communiquer chaque année les initiatives prises. VINCI s'est également engagé auprès de l'association des Amis du Global Compact France à promouvoir cette initiative auprès du monde des affaires. Advance, questionnaire d'autodiagnostic développement durable, qui permet aux managers de passer en revue les thématiques sociales, environnementales et sociétales du Groupe et de prendre des décisions stratégiques sur leurs orientations, a été développé par VINCI, conformément aux principes du Global Compact et à d'autres référentiels internationaux (conventions fondamentales de l'OIT - Organisation internationale du travail, norme ISO 26000).

En 2014, VINCI souhaite renouveler via son Président directeur général Xavier Huillard et son Comité Exécutif son engagement au respect des 10 principes du Pacte Mondial au travers du document directeur, porteur des valeurs du Groupe : Le Manifeste.

Fin 2012, VINCI a réaffirmé sa volonté de mesurer et de prendre en compte les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux dans toute la chaîne de valeur en publiant le nouveau Manifeste de VINCI. Ce document synthétise les valeurs communes du Groupe et les principes d'action qui s'imposent à ses entreprises, et qui rassemblent tous ses collaborateurs. Plus international que le précédent, le nouveau Manifeste a été conçu pour que toutes les entreprises puissent se l'approprier, quelle que soit la diversité des cadres institutionnels et des cultures des pays dans lesquels elles interviennent. Plus universel aussi, il couvre les thèmes sociaux ainsi que tous les champs qui contribuent à la performance globale du Groupe, y compris la performance énergétique et environnementale, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'éthique et la transparence dans les pratiques. Le nouveau Manifeste affirme également l'importance que VINCI donne à l'écoute et au dialogue avec l'ensemble de ses partenaires publics et privés. Il souligne ainsi, en capitalisant sur le potentiel exceptionnel du modèle du Groupe et sur sa culture du « travailler ensemble », son ambition d'être le meilleur partenaire de ses clients et de leurs parties prenantes, au service de la réussite de leurs projets.

ensemble !

Acteur mondial des métiers des concessions et de la construction, VINCI conçoit, finance, construit et exploite des infrastructures et des équipements qui contribuent à l'amélioration de la vie quotidienne et à la mobilité de chacun. Parce que ses réalisations sont d'utilité publique, VINCI considère l'écoute et le dialogue avec ses partenaires publics et privés comme une condition nécessaire de son activité, et publie un nouveau Manifeste dont les engagements répondent à cet objectif.



Ensemble,
pour concevoir et
construire !

1

Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous voulons associer le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif, etc.

Nous nous engageons à favoriser l'écoute et la concertation dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



Ensemble,
dans le respect
des principes
éthiques !

2

L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde.

Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



Ensemble,
pour la
croissance
verte !

3

Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'éco-conception, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.

Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 30 % à l'horizon de 2020, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



Ensemble,
dans
l'engagement
citoyen !

4

Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous soutenons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de mécénat et de lutte contre l'exclusion.

Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.



Ensemble,
vers le
« zéro
accident » !

5

Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.

Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».



Ensemble,
pour la
diversité
et l'égalité
des chances !

6

Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.

Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



Ensemble,
pour des
parcours
professionnels
durables !

7

Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.

Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



Ensemble,
pour partager
les fruits
de notre
performance !

8

Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.

Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



« Je m'engage à mobiliser l'ensemble des managers de VINCI pour faire appliquer ces engagements et pour les placer au cœur du dialogue social, au plus près du terrain. Le Groupe fera vérifier le respect et l'impact de ce Manifeste par un organisme indépendant, et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence. »

Xavier Huillard, président-directeur général

Mise en œuvre du Global Compact

Engagements/Principes

Initiatives 2014

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) à 28 projets associatifs d'ordre économique, sanitaire et éducatif. - Actions de lutte contre le VIH sida, le paludisme, le choléra et Ebola. - Poursuite du groupe de travail « droits humains » qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. - Déploiement de la <i>Charte relations sous-traitants</i> du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe. - Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs. - Invitation d'une délégation de représentants syndicaux au Qatar pour découvrir la réalité de nos chantiers et les conditions de travail et de vie sur place.
2. S'assurer que les sociétés du Groupe ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle version de Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite des droits sociaux fondamentaux. - Élaboration d'un guide des droits sociaux fondamentaux à l'intention des opérationnels du Groupe.

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"> - 1 243 accords collectifs signés. - Renouvellement de l'accord en faveur de la promotion du dialogue social au sein du groupe VINCI. - Renouvellement de l'accord de comité d'entreprise européen VINCI.
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques <i>via</i> le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. - Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	<ul style="list-style-type: none"> - Explication des risques <i>via</i> le guide des droits sociaux fondamentaux, avec définitions et études de cas. - Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement du programme diversité <i>via</i> le réseau mondial de 100 animateurs diversité du Groupe. - Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe, 12 199 heures de formation en 2014. - Guide pédagogique diffusé à l'ensemble des animateurs diversité, pour leur permettre d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.

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 risque des activités, du risque produit (REACH) à la prévention des pollutions. - 39 255 heures de formation à l'environnement. - Participation volontaire à la première expérience de notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie «eau» par le CDP Water avec un résultat au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur. - Forte progression au CDP Carbone avec la note de 100 A-. - 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"> - Développement d'une stratégie nationale sur la biodiversité et mise en place d'un réseau de correspondants et d'un comité thématique. Poursuite des travaux sur la préservation de la biodiversité en partenariat avec les associations environnementales. Participation au conseil d'orientation stratégique de la Fondation pour la recherche sur la biodiversité.
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 « Éco-conception des ensembles bâtis et infrastructures » VINCI ParisTech : 15 sujets de recherche associant des référents VINCI et trois conférences par an. - Troisième université de la chaire « Éco-conception » avec la participation près de 300 décideurs internes et partenaires. - Intégration des énergies renouvelables et des systèmes plus efficaces en énergie dans les activités du Groupe et essor de la garantie de performance 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 <i>Charte éthique et comportements</i> auprès de l'ensemble du management. - Adhésion de plus de 95 % du management à la <i>Charte éthique et comportements</i>. - Intégration de critères sociétaux, dont la lutte contre la corruption, dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants ainsi que dans les relations commerciales avec les filiales VINCI au travers des contrats-cadres. - Le point 6 de notre <i>Charte relations sous-traitants</i> reprend le respect des valeurs de VINCI, du Manifeste et de sa <i>Charte éthique et comportements</i>. - Nouvelle version de Advance, outil d'autoévaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques.
--	---

L'OUTIL INTERNE : L'AUTODIAGNOSTIC ADVANCE

VINCI a finalisé en 2011 l'outil Advance, questionnaire autodiagnostic de développement durable, qui permet à chacune des entreprises du Groupe de s'évaluer sur la performance sociale, environnementale et sociétale. S'inspirant de la norme ISO 26000, ce questionnaire est une démarche et un outil d'aide aux dirigeants opérationnels et leur comité de direction pour se poser collectivement des questions concrètes sur chacun de ces thèmes, 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 dans leur stratégie globale:

- ✓ déclinaison de la politique du Groupe dans leur business,
- ✓ identification de leurs enjeux et de leurs risques,
- ✓ 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 et à créer de la valeur et d'en faire un élément stratégique de sa performance globale.

En 2014, Advance était déployé sur plus de 30 % du périmètre mondial du Groupe. Des animateurs sont formés pour accompagner les entreprises dans cette démarche et assurer le suivi des actions.

Fin 2014, la délégation du développement durable de VINCI lance une nouvelle version de l'outil Advance en cohérence avec les thèmes du Manifeste.

DROITS DE L'HOMME

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

Signataire du Global Compact dès 2003, VINCI s'est engagé à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence et à veiller à ce que les sociétés du Groupe ne se rendent pas complices de violation de ces droits. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs. VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

En 2014, VINCI a déployé le guide des droits sociaux fondamentaux conçu pour le Groupe. Ce guide formule des recommandations pour intégrer les droits sociaux fondamentaux dans les activités du Groupe en France et à l'international, quel que soit le métier exercé.

VINCI dispose depuis 2013 de son propre comité Droits humains, qui réunit notamment des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles. En 2014, la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation développement durable de VINCI, traite des droits sociaux fondamentaux qui sont systématiquement passés en revue par les comités de direction des entreprises. En 2014, suite à la publication de plusieurs articles de presse sur les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants au Qatar, VINCI a initié plusieurs missions associant notamment une délégation de représentants syndicaux composée d'une représentante de l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), deux administrateurs salariés, le secrétaire général du comité de Groupe européen de VINCI et de représentants du monde associatif. L'objectif de ces missions était de leur faire découvrir la réalité des chantiers du Groupe et les conditions de travail et de vie sur place.

Dans le cadre du dispositif Manifeste et vous, en lien avec le Manifeste de VINCI, une conférence sur les droits sociaux fondamentaux a réuni plus d'une cinquantaine de

directeurs du Groupe autour de représentants du monde associatif et du monde des affaires avancées sur ces questions.

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.

Sur le continent africain, Issa (Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique) soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels par un financement et un mécénat de compétences.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2014 et évolution

	Nombre de projets soutenus		Total	Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers euros)
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique			
2014	9	19	28	9	440,5
2013	11	17	28	9	441,3
2014/2013 Évolution	(9%)	12%	0%	0%	(0%)

L'engagement de Sogea-Satom (VINCI Construction) dans la lutte contre le VIH sida, le paludisme et le choléra s'illustre dans toutes les agences de l'entreprise en Afrique subsaharienne par l'organisation de réunions d'information et de sensibilisation des collaborateurs, voire des populations riveraines. Ces réunions, qui se tiennent régulièrement sur les chantiers, sont animées par l'encadrement de chantier avec les préventeurs de l'entreprise et l'aide éventuelle d'associations locales ou de médecins. Elles prennent la forme de « quarts d'heure santé », sur le modèle des « quarts d'heure sécurité », parfois de séquences plus approfondies. En 2014, suite à la propagation du virus Ebola en Afrique, les agences locales de Sogea-Satom, en relation avec la direction de la sûreté de VINCI et les pouvoirs publics, ont mis en place et soutenu des actions et dispositifs pour prévenir tout risque de contamination par accident.

Au Cambodge, VINCI Airports est partenaire historique et actionnaire de la société Artisans d'Angkor, créée pour perpétuer et favoriser le développement de l'artisanat khmer tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux populations défavorisées de la région de Siem Reap. Les 1 200 artisans salariés bénéficient d'un revenu contractuel et d'une couverture sociale. La société Artisans d'Angkor, qui réalise 8 millions d'euros de chiffre d'affaires, fait vivre environ 6 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale au travers de 48 coopératives. En 2014, au sommet de l'Asean, les Artisans d'Angkor ont obtenu le premier prix RSE du gouvernement cambodgien.

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

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.

La politique générale de VINCI consiste à développer des relations équilibrées inscrites dans la durée avec ses partenaires et engage à coopérer avec les entreprises locales en favorisant leur intégration dans les projets et le transfert de savoir-faire nécessaire à la bonne exécution de leurs missions. Déployée en 2014, La Charte relations sous-traitants détaille le contenu de cet engagement : des conditions de sécurité des sous-traitants comparables à celles des équipes du Groupe, des relations commerciales loyales, l'organisation d'appels d'offres loyaux, la transparence dans les relations d'affaires, la coopération avec les entreprises locales, le respect des valeurs de VINCI. L'ancrage de ces principes dans la réalité des pratiques du Groupe a fait l'objet d'une évaluation sous forme d'une trentaine d'entretiens réalisés auprès d'acteurs en position de donneurs d'ordre dans tous les pôles de métiers, en France et à l'international.

La politique du Groupe se traduit également par l'intégration systématique 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. Ces critères prennent en considération l'impact environnemental des produits ou des services, les conditions sociales de leur production ainsi que les engagements sociétaux des fournisseurs. L'évaluation des fournisseurs est élaborée de façon spécifique pour chaque famille d'achat, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination Achats du Groupe a ainsi mené en 2014 un nouvel appel d'offres pour le référencement des fournisseurs de location de véhicules courte et moyenne durée dans cinq pays : l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Belgique, la France et la République tchèque. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs par pays en tenant compte de leur performance sociale, sociétale et environnementale. En fonction de leurs résultats, les fournisseurs, souvent de grands réseaux de location, ont proposé un plan de progrès audité au terme d'une période de

18 mois après le démarrage du contrat, dans une logique de montée en compétences collective.

Fin 2014, à échéance du contrat-cadre de référencement des entreprises de travail temporaire, le bilan extra-financier est particulièrement positif. Sur les 156 candidats, 34 ont été éliminés dès le premier tour et 75 ont fait l'objet de plans de progrès audités leur permettant ainsi de développer leur activité économique tout en progressant sur les champs sociaux et sociétaux (sécurité, formation, diversité, travail illégal, etc.).

Bilan de la démarche achats responsables avec les entreprises de travail temporaire

	Total (2011 - 2014)
Fournisseurs ayant répondu au questionnaire Achats Responsables	156
Fournisseurs sélectionnés au premier tour	122
Plans de progrès annexés aux contrats	75
Audits de suivi de plan de progrès réalisés (plusieurs audits possibles)	103

Lancée en 2012, la charte d'engagement de performance globale des fournisseurs précise les attentes de VINCI vis-à-vis de ses partenaires et réaffirme les engagements pris auprès des Nations Unies à travers l'adhésion au Global Compact. Depuis 2013, cette charte a été diffusée et fait dorénavant partie intégrante des contrats-cadres élaborés par le Groupe. Pour assurer la continuité de ces actions, la coordination Achats du Groupe a constitué le comité Achats responsables qui réunit une vingtaine de personnes représentant les directions des achats, des ressources humaines et du développement durable des principaux pôles du Groupe. En 2014, ce comité a défini les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI afin d'augmenter le niveau d'excellence collectif et de développer la concertation du Groupe avec ses parties prenantes.

En septembre 2012, VINCI a également signé la Charte Relations Fournisseur Responsables afin de contribuer à l'amélioration de la compréhension des enjeux du Pacte Mondial auprès de ses partenaires.

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.

Le thème 2.2 de l'autodiagnostic (outil Advance) traite notamment :

- ✓ Du respect des droits sociaux fondamentaux
- ✓ De la lutte contre le travail illégal

DROITS 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.

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. À ce titre, le dialogue social est confirmé comme un élément central de la réussite du Manifeste du Groupe et des engagements qui y sont pris.

Le dialogue social de VINCI est actif au plus près du terrain, en cohérence avec le fonctionnement décentralisé du Groupe. En 2014, 9 085 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 849 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.

Localement, les instances représentatives du personnel contribuent, notamment avec les instances en charge de l'hygiène, de la 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 de l'emploi et les prévisions sur ce point 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.

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. L'accord de renouvellement de ce dernier, signé en 2014 à l'unanimité avec les organisations syndicales, prévoit des représentants issus de 18 pays dans lesquels le Groupe est implanté: Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, 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 dans l'espace économique européen et en Suisse. Fin 2014, le comité était composé de 38 représentants.

L'activité du Groupe s'exerçant à 86 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés. Pour le reste, 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 au contexte local et aux exigences de VINCI en matière de respect des libertés syndicales.

Les accords collectifs négociés et signés au sein des sociétés 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 2014, 1 243 accords collectifs ont été conclus dont 16 % hors France.

Les principaux thèmes ont été :

- ✓ les rémunérations et périphérie avec 572 accords (46 % des accords) ;
- ✓ l'aménagement et l'organisation du temps de travail avec 134 accords (11 %) ;
- ✓ les droits syndicaux avec 127 accords (10 %) ;

4. Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

&

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.

Par ailleurs, VINCI a initié une cartographie des risques « droits humains » à destination des salariés et des sous-traitants intervenant sur ses chantiers. Les enjeux les plus importants du Groupe concernent la préservation de l'intégrité physique et mentale, le droit à un salaire et des conditions de travail décentes, la lutte contre les discriminations, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'interdiction du recours au travail des enfants, l'interdiction du recours au travail forcé et enfin le respect des droits fondamentaux des populations locales.

Pour ce faire, VINCI s'est engagé, notamment au travers de la signature du Global Compact depuis 2003 à soutenir et promouvoir le respect des droits humains dans sa sphère d'influence. Cet engagement se traduit par l'intégration d'exigences relatives au respect des droits humains dans les contrats-cadres conclus avec ses fournisseurs.

6. Eliminer la discrimination dans le travail et les professions

Depuis 2004, VINCI a engagé une politique diversité sur deux axes: la prévention de toute forme de discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière des collaborateurs d'une part, la promotion de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi des personnes en situation de handicap ou issues de l'immigration, et de gestion des âges d'autre part.

La mise en œuvre de la stratégie « diversité » s'appuie un réseau mondial comptant 100 animateurs à fin 2014. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement lors de journées diversité ou via leur réseau social collaboratif. Les principaux thèmes traités lors de ces journées en 2014 ont été le handicap et les discriminations. Un guide pédagogique, réalisé par VINCI et diffusé à l'ensemble des animateurs diversité, leur permet d'animer localement des séances de sensibilisation aux stéréotypes, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances. Les formations à la diversité intégrées aux parcours de formation des managers

opérationnels du Groupe se sont poursuivies, représentant un total de 12 199 heures en 2014.

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment 20 % de femmes managers en 2015. Elles représentaient 18 % de l'effectif en 2014. Pour y parvenir, le plan d'actions 2012-2015 validé par le comité Exécutif porte principalement sur l'attractivité, le recrutement et l'évolution de carrière.

En France, deux nouvelles sociétés du Groupe se sont engagées un processus de labellisation et ont obtenu le Label diversité.

En cinq ans, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 23 478 à 26 400 soit une augmentation de 12 % alors que l'effectif total du Groupe est passé de 179 527 à 185 293 soit une augmentation de 3,2 %.

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2014				2013		2014/2013
	Nombre de femmes managers		Nombre de femmes non-managers		Total	Évolution	
Concessions	656	34%	4 038	37%	4 694	37%	5 944 (21%)
VINCI Autoroutes	309	33%	2 657	42%	2 966	41%	3 135 (5%)
VINCI Airports	230	36%	1 283	29%	1 513	30%	1 448 4%
Autres concessions	117	35%	98	50%	215	41%	1 361 (84%)
Contracting	5 415	16%	15 912	11%	21 327	12%	20 786 3%
VINCI Energies	1 812	15%	6 372	12%	8 184	13%	7 658 7%
Eurovia	650	14%	3 395	10%	4 045	10%	4 103 (1%)
VINCI Construction	2 953	18%	6 145	12%	9 098	13%	9 025 1%
VINCI Immobilier et holdings	182	38%	197	64%	379	48%	365 4%
Total	6 253	18%	20 147	13%	26 400	14%	27 095 (3%)

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap

La politique de prévention a vocation à tout mettre en œuvre pour limiter les accidents du travail et leurs conséquences en termes d'inaptitude. Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap se déclinent en trois axes: le reclassement des salariés en situation d'inaptitude, le recrutement de personnes handicapées et le recours aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements de services d'aide par le travail (Esat).

Créée en 2008 pour favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et accompagner les entreprises du Groupe sur le sujet du handicap, l'association Trajeo'h a fortement développé son activité. En 2014, suite à la décision du comité Exécutif, quatre nouvelles structures Trajeo'h ont vu le jour, assurant une

couverture complète du territoire français métropolitain. L'ensemble de ces structures a réalisé 308 prises en charge pour 365 signalements de salariés VINCI, soit une augmentation de 37 % par rapport à 2013.

Répartition des collaborateurs en situation de handicap par pôle d'activité et évolution

	2014						2013	2014/2013	
	Managers		Non-managers		Total		Total	Évolution	
Concessions	25	1,3%	406	3,7%	431	3,4%	517	2,8%	(16,6%)
VINCI Autoroutes	22	2,3%	381	6,1%	403	5,6%	408	5,3%	(1,2%)
VINCI Airports	1	0,2%	20	0,4%	21	0,4%	17	0,4%	23,5%
Autres concessions	2	0,6%	5	2,5%	7	1,3%	92	1,6%	(92,4%)
Contracting	321	1,0%	3 022	2,2%	3 343	1,9%	3 430	2,0%	(2,5%)
VINCI Energies	156	1,3%	1 432	2,8%	1 588	2,5%	1 648	2,6%	(3,6%)
Eurovia	30	0,6%	668	1,9%	698	1,7%	694	1,7%	0,6%
VINCI Construction	135	0,8%	922	1,8%	1 057	1,6%	1 088	1,6%	(2,8%)
VINCI Immobilier et holdings	2	0,4%	11	3,6%	13	1,7%	14	1,8%	(7,1%)
Total	348	1,0%	3 439	2,3%	3 787	2,0%	3 961	2,1%	(4,4%)

L'entreprise sociale ViE

En France, les activités réalisées dans le cadre des marchés publics sont soumises à des clauses sociales imposant le recrutement de personnes éloignées de l'emploi. 70 % de ces clauses sont concentrées dans le BTP, représentant 3 à 4 millions d'heures de travail par an pour les sociétés de VINCI. Pour aider ses entreprises à faire face à cette obligation, VINCI a créé en 2011 ViE, une entreprise spécialisée dans le domaine de l'insertion.

ViE est intervenue en 2014 sur le volet social de plus de 120 chantiers, représentant au total près de 632 000 heures de travail, et a accompagné directement 1 737 personnes. À la suite de parcours d'insertion, 450 personnes (26%) ont été embauchées dans les entreprises du Groupe ou par ses partenaires sous-traitants.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2014 ^(*)	2013	2012	Evolution 2014/2013
Nombre de personnes en insertion	1 737	1 522	710	14,1%
Nombre d'heures réalisées	632 138	557 644	383 000	13,4%
Nombre d'heures de formation	25 000	23 000	28 000	8,7%

(*) Données fournies au 30 novembre 2014

ENVIRONNEMENT

7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux

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 ;
- ✓ 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.

La mise en œuvre de la politique environnementale « Ensemble pour la croissance verte ! » repose sur les engagements du comité Exécutif du Groupe, la responsabilisation de chaque acteur opérationnel dans les entreprises et un dialogue très ouvert avec les pouvoirs publics nationaux, européens et internationaux et les associations de protection de l'environnement. Les directions opérationnelles s'appuient sur un réseau de plus de 500 correspondants qui ont pour rôle de maîtriser les risques environnementaux. Elles animent et font vivre au quotidien la politique

environnementale de VINCI au cœur de leurs activités. Le comité Développement durable du Groupe anime ce réseau, organise des groupes de travail techniques associant des experts de chaque pôle et coordonne l'action environnementale du Groupe, comme la coordination Biodiversité, le groupe Économie circulaire ou encore le groupe Performance énergétique. Advance, la démarche d'autodiagnostic de développement durable, référentiel commun à l'ensemble des sociétés du Groupe, permet à chaque comité de direction des filiales, en reprenant le concept de l'ISO 26 000, de faire le point et de valider son plan d'actions environnementales.

La vision VINCI de l'éco-conception

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.

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.

Reporting environnemental

Le reporting environnemental de VINCI traite les thématiques listées dans l'article 225 de la loi Grenelle II. 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), qui sont déclinées pour les activités des sociétés de VINCI. Il couvre la quasi-totalité des sociétés du Groupe et 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.

Taux de couverture du reporting environnemental

<i>(en pourcentage du chiffre d'affaires)</i>	2014	2013	2012
Concessions	98	93	94
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	30	32
Contracting	-	-	-
VINCI Energies	100	99	99
Eurovia	96	96	100
VINCI Construction	97	94	88
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	98	96	95

Le taux de couverture du reporting environnemental progresse encore et représente, à fin 2014, 98 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. L'augmentation par rapport à 2013 est notamment due à l'intégration de la totalité des activités de VINCI Airports et à l'augmentation des activités couvertes chez VINCI Construction, en particulier à l'international. L'effort est mis sur le suivi des activités de court terme au grand international pour atteindre un taux de couverture de 100 %, ces données étant suivies au niveau du chantier mais non encore consolidées en central.

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis plus de dix ans. En 2014, le Groupe a désigné l'un de ses commissaires aux comptes comme organisme tiers indépendant pour attester la présence et la sincérité des informations RSE publiées dans ce rapport, en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale. Le commissaire aux comptes a mené des entretiens et réalisé des sondages sur l'application du référentiel auprès des filiales suivantes : Entrepouse, Eurovia, VINCI Autoroutes (ASF et Cofiroute), VINCI Construction France, Sogea-Satom et VINCI Construction UK. Les entreprises du contracting à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment le Congo, les Etats-Unis, le Royaume-Uni et la Pologne. La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II du 12 juillet 2010.

Après avoir été l'un des premiers groupes de France en faveur d'une vérification volontaire de ses données, VINCI poursuit sa démarche de progrès vers la transparence vis-à-vis des parties prenantes afin d'en faire un élément de performance. Les données présentées dans ce rapport sont consolidées selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités, notamment de VINCI Construction Grands Projets, comme QDVC, restent consolidées selon la méthode d'intégration

proportionnelle.

Formations à l'environnement

Les sensibilisations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI. Les heures de formation à l'environnement représentent 39 255 heures. Les formations à l'environnement s'intègrent de plus en plus dans les cursus existants (travaux, études, exploitation, etc.). Sur les chantiers, les salariés, les intérimaires et les sous-traitants font l'objet d'une sensibilisation forte via les quarts d'heure environnement hebdomadaires. En France, ces quarts d'heure sont déployés dans tous les métiers de la branche contracting. A l'international, ces formations se généralisent. En 2014, VINCI Construction Terrassement a, par exemple, réalisé 198 sensibilisations sous forme de cercles environnement sur les déchets, l'assainissement, les espèces invasives, etc. Les équipes d'études sont également formées à l'éco-conception des ouvrages.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2014	2013	2014/2013
Concessions	9 583	8 567	12%
VINCI Autoroutes	8 654	8 400	3%
VINCI Airports	858	167	414%
Autres Concessions	71	-	100%
Contracting	29 621	34 553	(14%)
VINCI Energies	4 425	3 346	32%
Eurovia	14 246	17 509	(19%)
VINCI Construction	10 950	13 698	(20%)
VINCI Immobilier et holdings	51	176	(71%)
Total	39 255	43 296	(9%)

Prévention des incidents environnementaux

Chaque entité du Groupe met en place et actualise ses propres plans de prévention des incidents environnementaux selon les risques à prévenir. Les projets les plus significatifs donnent lieu à une analyse préalable des risques environnementaux, qui se traduit par la définition de moyens techniques et organisationnels pour prévenir ces risques éventuels. Des documents spécifiques et équipements permettent de se préparer mais aussi de remédier aux situations d'urgence. Chez VINCI Construction France, par exemple, les bureaux d'études mais aussi les directeurs de travaux et les compagnons sont formés sur la prévention des risques environnementaux en fonction des spécificités de leurs métiers. Cette formation porte tant sur la réglementation que sur le partage des bonnes pratiques.

En 2014, six incidents environnementaux (cinq en 2013) concernant VINCI ou ses sous-traitants 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 incidents ont concerné des pollutions d'eau en France, deux ont concerné une pollution des sols et de l'air au Canada. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

Certifications environnementales

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 2014, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification. Chez VINCI Autoroutes, 100% des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 dans le cadre de la démarche d'éco-autoroute et chez VINCI Airports, 12 aéroports, correspondant à 69% du chiffre d'affaires, sont certifiés. En cinq ans, dans les activités de contracting la progression est également significative, notamment chez VINCI Energies : 34 % (24 % en 2010) et VINCI Construction : 64 % (59 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	ISO 14001			Périmètre/Référence
	2014	2013	2012	
VINCI Autoroutes				France
Autoroutes en exploitation	100	100	100	en nombre de kilomètres
Autoroutes en construction	100	100	100	en nombre de kilomètres
VINCI Airports, part du chiffre d'affaires	69	-	-	France et international
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	34	29	25	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	63	59	58	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	39	47	24	en tonnes
Production des usines de liants en propre	61	73	83	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	32	29	28	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	64	62	59	France et international

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

Protection de la ressource en eau

VINCI a répondu pour la troisième fois au questionnaire du CDP Water Disclosure et fait ainsi partie des 174 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice soutenu par 573 investisseurs mondiaux. En 2014, le Groupe a participé volontairement à la première expérience de notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP et arrive au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur. La stratégie « eau » du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : inclure la consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risque, mesurer et réduire les consommations d'eau liées

à nos activités et nos produits, protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés.

De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin de diminuer la consommation d'eau. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en place en 2010 du Paquet vert autoroutier. VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France.

Consommation d'eau achetée (mètres cubes) et évolution

	2014	2013	Variation
Concessions	1 772 048^(*)	1 111 170^(**)	59,5%
VINCI Autoroutes	877 655	979 179	(10,4%)
VINCI Airports	894 393	40 100	2130,4%
Contracting	4 936 001	4 103 779	20,3%
VINCI Energies	329 456	300 431	9,7%
Eurovia	1 254 129	877 251	43,0%
VINCI Construction	3 352 416	2 926 097	14,6%
VINCI Immobilier	5 608	1 638	242,4%
Total	6 713 657	5 216 587	28,7%

(*) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.

(**) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

Les outils d'analyse de cycle de vie utilisés par VINCI permettent d'évaluer finement l'empreinte eau d'un quartier. Dans ces opérations, l'accent est mis en particulier sur la perméabilité des sols, la rétention des eaux pluviales et le traitement des eaux usées. Enfin, certaines filiales développent des offres spécifiques permettant de préserver les ressources d'eau douce.

Protection de la biodiversité

La coordination Biodiversité, créée en 2012 et composée d'une trentaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers, assure entre autres la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. Elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et des entreprises à témoigner de leurs approches et outils. Ces échanges fructueux s'inscrivent dans la démarche « Ensemble ».

L'engagement volontaire de VINCI en faveur de la biodiversité a été officiellement reconnu fin 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, dans le cadre de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB). Cette reconnaissance SNB constitue un gage de qualité et de cohérence du programme d'action biodiversité pour une période de trois ans. Le programme porte sur des actions transversales qui ont pour but de :

- ✓ mutualiser et améliorer les connaissances en termes de biodiversité ;

- ✓ partager les bonnes pratiques ;
- ✓ former et sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs sur ces sujets ;
- ✓ développer de nouvelles solutions afin de mieux intégrer les enjeux biodiversité au cœur de nos activités.

En 2014, un bilan mi-parcours rendant compte de l'état d'avancement du programme a été réalisé. Deux ans après son lancement, l'ensemble des actions ont été mises en place, et la plupart sont maintenant en phase de déploiement à travers les filiales du Groupe. Afin d'assurer la réalisation de l'ensemble des actions d'ici à la fin 2015 et renforcer l'engagement de VINCI en faveur de la biodiversité, trois groupes de travail thématiques ont été créés : espèces invasives, indicateurs biodiversité et valorisation du patrimoine vert.

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'opèrent sur des cycles longs et impactent directement les milieux naturels, ont intégré depuis de nombreuses années la question de la biodiversité. Il s'agit, entre autres, des activités de concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes, aéroports), de terrassement et de carrières.

Les mesures d'évitement et de réduction des impacts sur les milieux naturels ainsi que les mesures de compensation des effets résiduels sont réfléchies et mises en œuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés. Au cours des dernières années, VINCI a d'ailleurs participé à l'élaboration de la doctrine nationale et des lignes directrices nationales sur la séquence éviter, réduire et compenser (ERC) les impacts sur les milieux naturels.

Dans une démarche d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée, en 2014, au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité.

Achevé en 2013, le Paquet vert autoroutier a permis la réalisation de divers aménagements :

- ✓ création d'écoponts pour grande faune, de passages sous l'autoroute pour petite faune, d'échappatoires pour sangliers et de rampes à cervidés ;
- ✓ mise en œuvre de plans de gestion de la biodiversité sur des sites d'intérêt écologique à proximité de l'autoroute ;
- ✓ création de vergers et d'oliveraies conservatoires et solidaires, etc.

En 2014, ont commencé les étapes de suivi pour les 123 actions intégrées au volet biodiversité du Paquet vert autoroutier.

Passages faune et sections clôturées sur les réseaux des sociétés de VINCI Autoroutes

	2014	2013	2012
Passages petite et grande faune (en nombre)	771	746	686
Sections clôturées (en km) ^(*)	8 466	8 453	8 284

(*) Données 2012 corrigées pour prendre en compte la méthodologie de calcul de l'Association des sociétés françaises d'autoroutes.

Pour Eurovia, l'enjeu de la biodiversité porte essentiellement sur le réaménagement des sites tout au long du cycle de vie de ses carrières. Le partenariat avec le Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) a permis l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche permet de cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et ce dans le but de déterminer les actions nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2014	2013	2012
Carrières ayant créé une CLCS ^(*)	47%	50%	24%
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	26%	24%	25%
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte Environnement de l'Unicem ^(**)	75%	74%	72%
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN ^(***)	9200	-	-

(*) CLCS : Commission Locale de Concertation et de Suivi

(**) UNICEM : Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction

(***) INPN : Inventaire National du Patrimoine Naturel

En 2014, dans les activités de VINCI Construction Terrassement, plus de 87 % des chantiers ont utilisé la signalétique biodiversité et l'activité de génie écologique a été couronnée de succès commerciaux et opérationnels. L'adhésion à la démarche via des partenariats locaux et associatifs a permis la mise en œuvre de méthodes d'exploitations standardisées. Des modules de formation aux métiers du génie écologique sont en cours de développement avec des organismes de formation et de recherche.

Sur le chantier de la Nouvelle Route du Littoral à la Réunion (France), VINCI Construction Grands Projets a conçu six appuis spécifiques équipés de modules de reconstitution des habitats marins. Ces modules feront l'objet d'une phase de test avant leur mise en œuvre définitive.

Les travaux de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures » ont notamment abouti à la création de deux outils pour évaluer la biodiversité en milieu urbain : Biodivstrict et NewDistrict.

Gestion et traçabilité des déchets

La politique générale s'inscrit dans la logique de l'économie circulaire et tient en trois points : 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 et services proposés. 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 filiales du Groupe mettent en place, sur leurs chantiers, des plans de gestion des déchets en conformité avec les schémas de gestion locaux des déchets. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation).

Depuis le Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau de VINCI Autoroutes sont équipées pour le tri sélectif des déchets. En cohérence avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est maintenant mis sur la sensibilisation et l'accompagnement des usagers de VINCI Autoroutes, afin qu'ils adoptent les bons gestes en faveur du tri des déchets. Les déchets sont triés et dirigés vers les filières externes de traitement et de valorisation. 67 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2014 (contre 56 % en 2013 et 52 % en 2012). En 2014, VINCI Construction UK présente toujours un haut niveau de valorisation, à 88 % de ses déchets (89 % en 2013).

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2014

(en tonnes)	2014			2013		
	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction ^(*)	VINCI Autoroutes	VINCI Energies	VINCI Construction ^(*)
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	13 139	370 485	838 035	12 340	314 994	406 636
Déchets dangereux (clients + exploitation)	1 827	1 910	23 813	1 501	1 353	2 165

(*) Le périmètre se limite à VINCI Construction UK

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. La société s'est fixé comme objectif de dépasser les 20 % d'agréats d'enrobés recyclés utilisés dans la production totale d'enrobés. Ce pourcentage est en progression en par rapport à 2013 à 17 %, positionnant Eurovia comme le leader dans ce domaine.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2014 et évolution

	2014			2013	
	Monde	2014/2013 Évolution	France	2014/2013 Évolution	Monde France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	16,6	46%	16,9	15%	11,4 14,7
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	6,7	(6%)	5,6	(5%)	7,1 5,9
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	7,5	(6%)	9,0	(10%)	8,0 10,0

Quantification des émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2007, VINCI a initié une démarche proactive de réduction et de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et veille à anticiper, à suivre et à respecter la législation dans les pays les plus avancés sur ce sujet. L'impact des régulations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte sept installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas et doit répondre au Carbon Reduction Commitment (CRC) au Royaume-Uni. VINCI Autoroutes a poursuivi ses travaux sur la sensibilité de ses activités au CO₂ et soutient les activités du Shift Project. Ces nouvelles réglementations créent des opportunités pour VINCI, dont les sociétés proposent désormais des solutions « climat » permettant à leurs clients de réduire leurs propres émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, VINCI s'est engagé pour la croissance verte, en fixant un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 30 % d'ici à 2020. Cet engagement concerne les émissions de CO₂ scopes 1 + 2 du Groupe à activité constante et prend pour référence l'année 2009 (première année au taux de couverture supérieur à 90 %). Les efforts portent également sur la réduction des émissions des clients dans les activités de concessions qui comptabilisent leurs émissions scope 3.

La quantification des émissions de gaz à effet de serre des activités de VINCI 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. Près de 2,4 millions de tonnes équivalent CO₂ ont été émises en 2014. 32 filiales françaises de VINCI sont concernées et appliquent l'article 75 de la loi Grenelle II, visant la réalisation d'un bilan de gaz à effet de serre et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émissions issus de la base carbone de l'Ademe.

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

	Tonnes éq. CO ₂	Tonnes éq. CO ₂	2014/2013 Évolution
	2014	2013	
Concessions	110 547^(*)	55 641^(**)	98,7%
VINCI Autoroutes	34 831	37 945	(8,2%)
VINCI Airports	75 716	3 953	1815,2%
Contracting	2 280 570	2 432 854	(6,3%)
VINCI Energies	203 223	207 830	(2,2%)
Eurovia	1 081 778	1 100 711	(1,7%)
VINCI Construction	995 569	1 124 313	(11,5%)
VINCI Immobilier et holdings	651	656	(0,8%)
Total	2 391 768	2 489 151	(3,9%)
Intensité carbone (teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires)	61	61	(0,5%)

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

(*) Le périmètre a évolué en 2014 avec la cession de VINCI Park et l'intégration en année pleine des aéroports du Portugal ANA.

(**) Le total 2013 des concessions intègre VINCI Park mais leurs données ne sont pas détaillées.

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe sont en diminution par rapport à 2013. L'intensité carbone en teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires est en légère diminution, à 61 teq. CO₂. Depuis 2009 (71 teq. CO₂), l'intensité carbone a diminué de 14,4 %.

Pour atteindre l'objectif de diminution de 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, les entreprises du Groupe mettent en place des politiques ambitieuses de réduction. Eurovia s'est fixé pour objectif une réduction de 4 % par an de ses émissions de CO₂ dans le cadre de sa politique 2012-2015. A ce titre, elle fait partie des 33 entreprises sélectionnées par l'Association bilan carbone pour travailler sur la problématique du système de management des émissions de gaz à effet de serre.

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).

VINCI est actif dans les groupes de travail nationaux et internationaux (Association bilan carbone, Encord) 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. Disponible sur son site Internet, l'éco-comparateur de VINCI Autoroutes calcule le gain CO₂ des conducteurs. VINCI Construction, pour sa part, accompagne les occupants des bâtiments à travers l'éco-engagement Oxygen.

Soletanche Freyssinet est leader d'un groupe de travail européen pour le compte de l'European Federation of Foundation Contractors et du Deep Foundation Institute, et a mis au point un outil de calcul carbone commun aux métiers de fondation. Ce

calculateur a été téléchargé plus de 400 fois depuis 2013.

VINCI a initié un nouveau mode de compensation carbone pour les projets d'infrastructures : la compensation locale à travers la Fondation d'entreprise LISEA Carbone. Cette fondation finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, éco-mobilité et agriculture. En 2014, les travaux de rénovation énergétique des bâtiments soutenus permettront une économie annuelle de 3 400 MWh soit 733 tonnes de CO₂.

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

La politique de R&D répond aux grands enjeux qui sont au cœur des métiers du Groupe : expansion urbaine, performance énergétique, durabilité des infrastructures, éco-conception, mobilité. Elle est animée par un comité international qui réunit les directeurs scientifiques et techniques des différents pôles autour de trois missions : élaborer des produits, procédés et solutions constructives performantes tant sur le plan technico-économique qu'environnemental ; faciliter les échanges entre pôles et développer les travaux collaboratifs ; consolider la culture d'innovation participative auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Avec un budget de 48 millions d'euros en 2014 et 236 chercheurs (en équivalent temps plein) dans ses équipes, VINCI se situe dans le peloton de tête des entreprises de son secteur en matière de recherche & développement. Le Groupe est intervenu en 2014 dans environ 50 programmes de recherche et 13 pôles de compétitivité. Des inventions nouvelles ont été brevetées, portant à 1 938 le patrimoine de brevets actifs dans le monde.

La Chaire « Eco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures »

Le partenariat entre VINCI et trois écoles de ParisTech (MINES ParisTech, l'École des ponts ParisTech, AgroParisTech), qui a donné naissance en 2008 à la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », a été renouvelé en 2013 pour une durée de cinq ans. Afin de développer l'éco-conception de ses projets, VINCI a doté la chaire d'un budget de 4 millions d'euros sur cette période, en progression de 33 % par rapport au partenariat initial. Inscrite dans la durée, cette collaboration a pour vocation de créer des outils de mesure et de simulation qui intègrent toutes les dimensions de l'éco-conception et deviennent de vrais instruments d'aide à la décision pour les acteurs de la ville. En 2014, la troisième université de la chaire a réuni près de 200 personnes à Paris (www.chaire-eco-conception.org).

La Chaire d'éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures a poursuivi ses travaux sur trois axes de recherches prioritaires :

- ✓ Evaluer la qualité environnementale des bâtiments et des quartiers (les éco-quartiers, la réhabilitation)
- ✓ Analyser le cycle de vie des infrastructures de transport et leurs impacts
- ✓ Agencer les bâtiments et les transports et réguler leur usage pour une protection optimisée de l'environnement

La Fabrique de la Cité

La Fabrique de la Cité, instance de réflexion et d'échanges créée à l'initiative de VINCI, a poursuivi ses travaux de prospective urbaine sous la forme de rencontres thématiques, d'études menées en partenariat avec des universités françaises et internationales et de publications (www.lafabriquedelacite.com).

Les villes dans lesquelles nous vivrons demain seront radicalement différentes de celles que nous connaissons aujourd'hui. Sous l'effet de mouvements de fond extrêmement puissants - les évolutions démographiques, le changement climatique, la raréfaction des ressources naturelles, la transformation des modes de vie et des pratiques sociales - les villes vont devoir s'adapter et se réinventer. Pour relever ce défi, la mobilisation de tous les acteurs - élus, citoyens, décideurs publics et privés, architectes, urbanistes, chercheurs et experts - sera nécessaire. C'est précisément pour réunir ces différentes parties prenantes et décroisonner les débats que La Fabrique de la Cité a été créée.

La Fabrique de la Cité constitue ainsi un forum où se confrontent les points de vue, les expériences et les visions. L'ambition de ce « think tank » est d'alimenter les réflexions sur l'innovation urbaine. Pour y parvenir, La Fabrique de la Cité privilégie une approche interdisciplinaire, en réunissant autour de projets de recherche ou à l'occasion de séminaires, des penseurs et des acteurs urbains du monde entier. Elle va au-delà des seules expertises techniques afin de produire une réflexion concrète.

En 2014, les travaux de La Fabrique de la Cité ont porté principalement sur la mobilité dans les périphéries des villes, l'utilisation des données dans l'élaboration de nouveaux services urbains et les leviers d'optimisation de la ville.

Lutte anti-corruption

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

L'éthique est la base de la relation de confiance avec nos clients. Il est donc essentiel que nos collaborateurs partagent et appliquent partout les règles qui garantissent le respect de cette éthique. De plus, notre position d'acteur majeur dans nos métiers nous impose d'élever sans cesse le niveau d'exigence et de transparence éthique, au-delà même des critères des législations en vigueur.

La Charte éthique et de comportements de VINCI formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi sur l'exercice 2014, ceux-ci relayant cette démarche dans leurs organisations respectives. Un suivi actif de cette diffusion est en place et un outil intranet permet à la direction Générale ainsi qu'à l'Audit interne de s'assurer de son bon déploiement. Un compte rendu régulier au comité Exécutif est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité dans la mise en place d'éventuelles actions correctrices. Des formations régulières éclairent et approfondissent les sujets éthiques qui relèvent des principes et valeurs du Groupe. En 2014, une formation transverse des directeurs de la communication et des ressources humaines a été organisée pour renforcer la sensibilisation et diffuser la culture de conformité dans le respect du principe de subsidiarité. Accessible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com) comme sur l'intranet, la charte est envoyée nominativement à l'ensemble des salariés ayant le pouvoir d'engager le Groupe soit, à fin 2014, 7 287 personnes (6 909 en 2013), 95,4 % en ont accusé réception. L'objectif est d'atteindre les 100 %.

La charte donne la possibilité à chacun des salariés de saisir le référent éthique dans le cadre de certaines règles, en particulier le respect de la confidentialité, de l'intégrité et du statut du collaborateur, et la non-discrimination à son égard. Plusieurs saisines du référent éthique ont été effectuées au cours de l'exercice 2014, permettant chaque fois un traitement exhaustif dans le respect de ces principes, avec l'appui de ressources internes ou externes aussi souvent que nécessaire.

Le club Éthique et conformité, qui réunit les directeurs juridiques du Groupe ainsi que le référent éthique, assure une veille, un échange sur les bonnes pratiques et sur les outils de formation en particulier. Ce club complète le dispositif général et garantit le respect des standards des pays et des clients les plus exigeants. Les sociétés de

VINCI qui exercent dans des secteurs appliquant des procédures spécifiques en matière d'éthique sont dotées de « responsables conformité » (compliance officers) dédiés.

Le thème 2.1 de l'autodiagnostic (outil Advance) traite notamment :

- ✓ Du respect des principes éthiques et de l'éthique des affaires