

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2016



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 approuvent 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'eco-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 fermons 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 des 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 2016

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 23 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. – Poursuite du déploiement de la Charte relations sous-traitants 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. |
| 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 humains fondamentaux. – Élaboration d'un guide des droits humains 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"> – 1 005 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 humains 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 humains 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 154 animateurs diversité du Groupe. – Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe. – 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. – 37 336 heures de formation à l'environnement. – Participation volontaire à la notation relative à la transparence et à la performance de sa stratégie « eau » par le CDP Water avec un résultat, en 2016, d'un niveau de management B- au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur. – Poursuite d'une notation élevée au CDP Carbone avec la note de B. – 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. |
| 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. – Cinquième 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 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>. – Déploiement d'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. En 2016, VINCI poursuit le déploiement avec la mise en ligne d'une plateforme d'autoévaluation pour faciliter la prise en main de l'outil.

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. VINCI s'est adossé aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour définir sa stratégie. Dans ce cadre, VINCI a réalisé une analyse des risques « droits humains » liés à ses activités. Les enjeux les plus saillants identifiés concernent les pratiques de recrutement et la migration de main-d'œuvre, les conditions de travail, les conditions d'hébergement, les pratiques des sous-traitants en matière de droits humains ainsi que les relations avec les communautés locales.

À ce titre, un comité de pilotage ad hoc se réunit mensuellement depuis la fin de l'année 2015. Composé des directeurs des ressources humaines de pôles et de divisions, il a établi un document de référence, le Guide VINCI relatif aux droits humains, qui rappelle en détail les enjeux et les implications de chacun de ces thèmes pour les entreprises du Groupe. Ce travail transversal et collaboratif a permis de définir un socle commun de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter à chaque phase du cycle de vie des projets (de la réponse aux appels d'offres jusqu'à la mise en service et à l'exploitation). Ces règles propres que VINCI s'est fixées constituent un référentiel en matière de gestion des risques et des impacts sur les droits humains. Les lignes directrices du Groupe s'appuient sur les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Pour diffuser ces lignes directrices auprès des collaborateurs amenés à intervenir sur ces sujets dans leurs projets, une boîte à outils est en cours de développement. Celle-ci comprend des clauses contractuelles types sur les droits humains et un outil d'identification des risques en matière de droits humains.

Les droits humains sont aussi abordés dans la nouvelle version d'Advance, outil d'auto-évaluation développement durable de VINCI utilisé par les comités de direction des entreprises.

Parallèlement, VINCI a engagé un dialogue actif avec une vingtaine de représentants clés de la société civile, qui se traduit par des échanges réguliers.

VINCI est implanté au Qatar par le biais de sa joint-venture QDVC. Cette société agit depuis de nombreuses années pour améliorer les conditions de vie et de travail de ses salariés, et combat toutes formes d'atteinte aux droits humains. QDVC s'assure par des procédures strictes que ses salariés bénéficient de la liberté de mouvement : ils possèdent tous un permis de résidence qatari, document essentiel pour se déplacer dans le pays. Tous les employés ont accès à un coffret sécurisé dans lequel ils peuvent garder les documents personnels en leur possession – passeports, contrats de travail. Quand les salariés de QDVC souhaitent quitter leur emploi, QDVC leur délivre une autorisation qui leur permet de changer d'employeur (Non Objection Certificate – NOC). Un Exit Permit est de la même façon délivré aux travailleurs souhaitant quitter le pays, quelle qu'en soit la raison (congrés, urgence). Pour lutter contre la mise en servitude, QDVC a mis en place des processus robustes de contrôle des agences de recrutement dans les pays d'origine (Bangladesh, Inde, Népal...), avec des règles précises sur les montants pris en charge par QDVC (billets d'avion, visas, visites médicales...), étant entendu que les travailleurs migrants ne doivent supporter aucun frais. Par ailleurs, QDVC porte une attention particulière aux conditions de vie et d'hébergement de ses travailleurs migrants. Aujourd'hui, les sites d'hébergement, possédés et gérés par QDVC, sont alignés sur les standards de la Qatar Foundation.

Les actions de QDVC en faveur de l'amélioration des conditions de travail se poursuivent avec notamment la mise en place, en mars 2016, d'un mécanisme de remontée des plaintes (pour les plaintes dites collectives ou individuelles), qui garantit strictement la confidentialité de ses employés. En novembre 2016, QDVC a également organisé une élection de représentants du personnel (une première dans le pays), à l'issue de laquelle 27 employés ont été choisis par leurs pairs afin de les représenter au comité de représentants des travailleurs de l'entreprise. Pendant un mois, 75 candidats ont fait campagne. Le taux de participation s'est élevé à 72 %, soit 2 894 votants pour un effectif total de 4 016 salariés.

Par ailleurs, depuis 2015, VINCI et QDVC ont initié un dialogue constructif avec les représentants de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Une mission est organisée annuellement sur les chantiers de QDVC. Sont également associés à cette visite les deux administrateurs salariés et le secrétaire général du comité de Groupe européen de VINCI. Le dialogue avec l'IBB s'est poursuivi en 2016 avec l'ouverture d'une négociation portant sur la signature d'un accord tripartite entre VINCI, QDVC et l'IBB. Cet accord a pour vocation de fixer un plan d'action progressif et des objectifs précis en matière d'amélioration des conditions de travail.

Courant 2015, pour s'assurer que les mesures mises en place par QDVC étaient effectives, VINCI avait décidé de diligenter une étude d'impact sur les droits de

l'homme chez QDVC (Human Rights Impact Assessment). La méthodologie utilisée reposait sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits humains et aux entreprises. Un comité d'experts internationaux indépendants, émanant d'institutions de référence sur le sujet (l'Organisation internationale du travail, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, le Danish Institute for Human Rights, la Qatar Foundation et la Commission consultative sur les droits de l'homme en France), a été associé à cette démarche sur l'aspect méthodologique et le suivi des recommandations. Pour réaliser cette étude, VINCI a mandaté un tiers indépendant : Business for Social Responsibility (BSR), une organisation à but non lucratif au réseau mondial.

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.

Là où elles sont présentes, les entreprises du Groupe soutiennent des actions de solidarité et de développement. Adaptées aux enjeux locaux, celles-ci diffèrent en fonction des territoires d'implantation et de leur réalité socio-économique. Elles varient aussi selon la nature des projets menés par les filiales (grand chantier à durée limitée ou travaux récurrents), le caractère pérenne ou non de l'implantation, etc. Multiformes, ces initiatives ne peuvent être consolidées au niveau du Groupe.

Sur le continent africain, Issa soutient des projets favorisant l'initiative économique et l'accès aux services essentiels au travers de financements ou de mécénat de compétences. En 2016, la fondation, qui parraine des actions de solidarité lancées et gérées par les agences et les équipes de chantier, a soutenu 15 initiatives économiques et huit initiatives sociales pour un montant total de 411 658 euros. Au global, Issa a su mobiliser 170 parrains, collaborateurs de Sogea-Satom.

Activité d'Initiatives Sogea-Satom pour l'Afrique en 2016 et évolution

	Nombre de projets soutenus		Total	Nombre de pays concernés	Montant total (en milliers d'euros)
	Aide à l'accès aux services essentiels	Aide à l'initiative économique			
2016	8	15	23	8	411,6
2015	8	19	27	9	414,0
2014	9	19	28	9	441,0

Entre autres exemples, l'aide apportée par Issa en novembre 2016 s'est orientée vers la construction d'un hangar et l'acquisition de matériel pour la production et la commercialisation de produits agricoles et de savon sur la commune de Tori-Avamé (Bénin), l'achat de fournitures et de matériel pour promouvoir la production

écologique de produits agropastoraux à Guekoumede (Bénin), ou bien encore la construction d'un atelier destiné à la confection de tissu, de textile, d'accessoires et d'articles de décoration à Ouagadougou (Burkina Faso). Issa a par ailleurs financé la réhabilitation d'un bâtiment et l'achat de matériel, afin de contribuer à la promotion de la filière apicole et de renforcer les capacités de production des apiculteurs installés à Muyinga (Burundi). La fondation est également intervenue auprès d'une association de transformation et de commercialisation des produits agricoles locaux en renforçant ses capacités de production (Mali). Enfin, pour lutter contre la malnutrition et favoriser l'emploi local, la fondation a financé un projet de construction d'infrastructures et d'achat d'équipements permettant la production et la commercialisation de spiruline au Niger.

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, d'ONG 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 2016, les agences locales de Sogea-Satom, en relation avec la direction de la Sûreté de VINCI et les pouvoirs publics, ont poursuivi les actions et dispositifs mis en place pour contenir la propagation du virus Ebola en Afrique.

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 700 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 2 000 familles et soutient la vitalité de l'économie locale.

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.

En 2016, la politique d'achats responsables s'est poursuivie 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 obéit à des critères spécifiques pour chaque famille d'achats, en fonction des enjeux propres à chaque secteur d'activité.

La coordination Achats a ainsi mené en 2015 un nouvel appel d'offres pour le référencement des sociétés d'intérim en France. Un questionnaire personnalisé a été élaboré pour réaliser une évaluation des fournisseurs en tenant compte de leur performance sociale et sociétale, dans la continuité de l'appel d'offres de 2011. En raison de leurs piètres résultats, 40 fournisseurs ont été écartés. Les fournisseurs sélectionnés ont proposé un plan de progrès audité en cours de contrat dans une

logique de montée en compétences collective. En 2016, ce sont donc 90 sociétés d'intérim qui ont signé un contrat-cadre avec le Groupe. Cette démarche d'intégration de la politique d'achats responsables dans la sélection de nos fournisseurs se systématisait depuis plusieurs années au niveau de la coordination Achats du Groupe.

Bilan de la démarche achats responsables au sein de la coordination Achats du Groupe

	Total au 31/12/2016
Contrats intégrant la Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs ou les principes du Global Compact	96 %
Contrats intégrant un ou plusieurs articles sur les thématiques sociales, environnementales ou sociétales	79 %
Contrats ayant fait l'objet d'un questionnaire achats responsables lors de l'appel d'offres	67 %
Contrats intégrant un plan de progrès achats responsables	66 %
Nombre d'audits achats responsables réalisés en présentiel depuis cinq ans	546

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 en 2003 de VINCI 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 2016, après avoir diffusé les lignes prioritaires de la politique d'achats responsables de VINCI et sensibilisé les acheteurs aux achats responsables, ce comité a constitué un groupe de travail qui a pour objectif de créer un outil d'aide à la mise en œuvre à destination des opérationnels.

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 2016, 8 932 salariés dans le monde détiennent un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise (dont 7 599 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 d'une cinquantaine d'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.

Des relais propres à chaque métier sont par ailleurs en place dans certains pôles, qui se sont dotés d'instances complémentaires de dialogue afin de favoriser la continuité de leurs relations sociales.

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 au moins 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. À fin 2016, le comité était composé de 50 représentants

L'activité du Groupe s'exerçant à 84 % en Europe, le comité d'entreprise européen est le principal garant de l'expression de la liberté syndicale et d'association des salariés. À ce titre, afin de faciliter la communication entre les membres du comité d'entreprise européen et ainsi l'information des salariés des filiales européennes de VINCI quant aux travaux du comité, une plate-forme électronique d'échange a été mise en place au cours de l'année 2016 à l'usage desdits membres. Par ailleurs, le comité d'entreprise européen se voit proposer une formation juridique, économique et sociale de trois jours par an.

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 2016, 1 005 accords collectifs ont été conclus dont 18 % hors France.

Les principaux thèmes ont été :

- ✓ les rémunérations et périphérie avec 607 accords (60,4 % des accords) ;
- ✓ l'aménagement et l'organisation du temps de travail avec 99 accords (9,9 %) ;
- ✓ diversité et égalité des chances avec 52 accords (5,2 %) ;
- ✓ les droits syndicaux avec 58 accords (5,8%).

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 conception et la mise en œuvre de la stratégie diversité s'appuient sur un réseau mondial comptant 154 animateurs à fin 2016. Ces animateurs sont formés et échangent régulièrement lors de journées « diversité » ou via leur réseau social collaboratif. Ils construisent des politiques et des actions déployables dans le Groupe. Ils ont été réunis deux fois au cours de l'année 2016 et les principaux thèmes traités ont été la diversité religieuse et la lutte contre les discriminations. VINCI Academy a poursuivi le déploiement de la formation « Manager la diversité au service de la performance », destinée aux managers du Groupe. En 2016, 75 managers du Groupe ont suivi cette formation.

En juillet 2016, une plate-forme digitale a été créée et testée auprès de plus de 350 managers du Groupe, dans un premier temps. Elle permet de tester la résistance du fonctionnement des entreprises aux risques de discrimination. Cet outil d'autodiagnostic comporte 150 questions, organisées en neuf modules (le recrutement, l'accueil et l'intégration, la gestion des emplois et des compétences, la formation, la rémunération, les départs et les sanctions, le dialogue social, la qualité de vie au travail et la politique diversité). Les questions sont classées en deux catégories : les éléments fondamentaux de la résistance aux risques de discrimination et les éléments de perfectionnement.

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 25 % de femmes managers en 2020. Elles représentaient, à fin 2016, 19 % de l'effectif total des managers dans le monde et 21 % de l'effectif en France (20 % en 2015). Depuis 2011, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 24 301 à 26 930, soit une augmentation de près de 11 %, alors que l'effectif total du Groupe est resté stable, passant de 183 320 à 183 487.

En France, le Groupe poursuit sa politique d'élargissement du périmètre des entreprises ayant obtenu le label Diversité attribué par Afnor Certification. Fin 2016, le Groupe compte dix entreprises labellisées, qui recouvrent ensemble 9,8 % de l'effectif France. Cinq autres entreprises sont engagées dans cette démarche de labellisation.

Répartition des effectifs féminins par pôle d'activité et évolution

	2016						2015	2016/2015
	Nombre de femmes managers	En % de l'effectif des managers	Nombre de femmes non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total des effectifs féminins	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	732	35 %	3 953	35 %	4 685	35 %	4 663	0 %
VINCI Autoroutes	319	35 %	2 373	42 %	2 692	41 %	2 779	(3 %)
VINCI Airports	273	37 %	1 417	27 %	1 690	28 %	1 604	5 %
Autres concessions	140	32 %	163	42 %	303	37 %	280	8 %
Contracting	5 691	17 %	16 135	12 %	21 826	13 %	21 880	(0 %)
VINCI Energies	1 997	16 %	6 350	12 %	8 347	13 %	8 395	(1 %)
Eurovia	691	15 %	3 450	10 %	4 141	11 %	4 124	0 %
VINCI Construction	3 003	19 %	6 335	12 %	9 338	14 %	9 361	(0 %)
VINCI Immobilier et holdings	198	37 %	221	67 %	419	48 %	363	15 %
Total	6 621	19 %	20 309	14 %	26 930	15 %	26 906	0 %

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).

L'association Trajeo'h, dont l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude et d'accompagner les entreprises du Groupe, en France, sur le sujet du handicap, a fortement développé son activité. 2016 a été marquée par une couverture complète du territoire français métropolitain. L'ensemble de ses structures a réalisé 433 prises en charge pour 463 signalements de salariés, soit une augmentation de 26 % par rapport à 2015.

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

	2016						2015	2016/2015
	Managers	En % de l'effectif des managers	Non-managers	En % de l'effectif des non-managers	Total	En % de l'effectif total	Total	Évolution
Concessions	29	1,4 %	414	3,7 %	443	3,3 %	435	1,8 %
VINCI Autoroutes	27	3,0 %	394	7,0 %	421	6,4 %	415	1,4 %
VINCI Airports	-	0,0 %	14	0,3 %	14	0,2 %	14	0,0 %
Autres concessions	2	0,5 %	6	1,6 %	8	1,0 %	6	33,3 %
Contracting	349	1,1 %	3 033	2,2 %	3 382	2,0 %	3 378	0,1 %
VINCI Energies	170	1,3 %	1 430	2,8 %	1 600	2,5 %	1 583	1,1 %
Eurovia	26	0,5 %	684	2,1 %	710	1,9 %	741	(4,2 %)
VINCI Construction	153	1,0 %	919	1,8 %	1 072	1,6 %	1 054	1,7 %
VINCI Immobilier et holdings	4	0,7 %	9	2,7 %	13	1,5 %	17	(23,5 %)
Total	382	1,1 %	3 456	2,3 %	3 838	2,1 %	3 830	0,2 %

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 2 à 3 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, qui couvre aujourd'hui 75 % du territoire métropolitain ainsi que l'île de La Réunion. ViE a également procédé à un recrutement local pour assurer la gestion des clauses sociales et la gestion territorialisée des emplois et des compétences pour la construction de la Nouvelle Route du Littoral, à La Réunion.

Afin d'aider les personnes en insertion à renforcer leurs compétences, ViE s'attache à allonger la durée de leur parcours au sein du Groupe. En 2016, 16 716 heures de formation effectives ont été délivrées, ainsi que 6 471 heures au titre du quart d'heure sécurité. 14 % des personnes employées en insertion se sont vu proposer une mission complémentaire à l'issue de leur premier chantier (12 % en 2015, 15 % en 2014 et 2013, 12 % en 2012). Sur l'exercice, 576 des 2 157 personnes en insertion (soit environ 27 %) ont été embauchées par le Groupe ou ses partenaires sous-traitants.

Activité de l'entreprise sociale ViE et évolution

	2016 ^(*)	2015	2014	2016/2015 Évolution
Nombre de personnes en insertion	2 157	2 105	1 737	2,5 %
Nombre d'heures réalisées	921 135	719 864	632 138	28,0 %
Nombre d'heures de formation	16 716	13 800	25 000	21,1 %

(*) Données collectées au 30 novembre 2016.

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 – hors acquisitions au cours de l'exercice

<i>(en pourcentage du chiffre d'affaires)</i>	2016	2015	2014
Concessions	100	100	98
VINCI Autoroutes	100	100	100
VINCI Airports	100	100	100
Autres concessions	100	94	-
Contracting	-	-	-
VINCI Energies	99	99	100
Eurovia	99	99	96
VINCI Construction	90	97	97
VINCI Immobilier	100	100	100
Total	95	98	98

Le taux de couverture du reporting environnemental, à fin 2016, se maintient toujours au-dessus de 95 % du chiffre d'affaires du nouveau périmètre. Malgré

l'intégration des activités concessionnaires, cette diminution, suite à une hausse constante jusqu'en 2014, est due à la difficulté d'augmenter significativement le taux de couverture à l'international des activités de court terme, couplée à une progression du chiffre d'affaires au grand international. La fin de quelques grands chantiers à l'international ainsi que le lancement de nouveaux chantiers expliquent également la baisse du taux de couverture de VINCI Construction. Enfin, l'acquisition en 2015 de nouvelles sociétés à l'international (HEB Construction) nécessite la mise en cohérence des processus de reporting. L'effort se poursuit donc 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 des chantiers mais non encore consolidées en central.

VINCI fait vérifier ses informations sociales, environnementales et sociétales par ses commissaires aux comptes depuis 2002. En 2016, 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. L'organisme tiers indépendant mène des entretiens et réalise, en plus de la consolidation des données des pôles et différents métiers, des sondages sur l'application du référentiel. En 2016, les filiales suivantes ont été auditées : Eurovia, Sogea-Satom, VINCI Airports, VINCI Autoroutes (ASF, Cofiroute et Escota), VINCI Construction France, VINCI Construction UK, VINCI Energies Europe et VINCI Energies International & Systems. Les entreprises du contracting à l'international font l'objet d'un suivi particulier, notamment dans les pays suivants : Allemagne, Burkina Faso, Chili, Maroc, Portugal et Royaume-Uni. La présentation des données environnementales se base sur le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012, en application de l'article 225 de la loi dite Grenelle II du 12 juillet 2010, prenant en compte le décret n° 2016-1138 du 19 août 2016 sur les évolutions notamment issues de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (article 173) et à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

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 et considère la transparence vis-à-vis des parties prenantes comme un élément de performance. Les données présentées dans ce rapport sont consolidées selon la même méthode que les données financières de VINCI. Certaines entités comme QDVC, filiale à 49 % de VINCI Construction Grands Projets, restent consolidées selon la méthode de l'intégration proportionnelle.

Formations à l'environnement

Les sensibilisations et formations à l'environnement concernent l'ensemble des sociétés de VINCI et représentent en 2016 un total de 37 336 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. À l'international, ces formations se généralisent. En 2016, au Royaume-Uni, VINCI Plc a, par exemple, mis en place 164 sessions totalisant 984 heures de formation, du module sur les bonnes pratiques environnementales jusqu'aux sessions visant à développer la prise en compte de l'environnement (Site Environmental Awareness Training Scheme – SEATS). VINCI Construction Grands Projets a mis en place une formation dédiée à l'environnement sur une durée de deux jours, à destination des collaborateurs du Groupe intéressés.

Formations et sensibilisation à l'environnement et évolution

	Nombre d'heures de formation		Évolution
	2016	2015	2016/2015
Concessions	8 426	7 120	18 %
VINCI Autoroutes	7 534	6 838	10 %
VINCI Airports	807	110	634 %
Autres concessions	85	172	(51 %)
Contracting	28 910	34 277	(16 %)
VINCI Energies	5 231	5 439	(4 %)
Eurovia	7 167	9 693	(26 %)
VINCI Construction	16 512	19 145	(14 %)
VINCI Immobilier et holdings	-	-	0 %
Total	37 336	41 397	(10 %)

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 2016, trois incidents environnementaux (quatre en 2015) 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. Deux incidents ont concerné des fuites d'huile à l'international (en Jamaïque et sur un chantier à Zwickau, en Allemagne) et le troisième une pollution d'eau et des sols au Canada, dans la province du Québec. Ils ont tous été traités conformément à la réglementation en vigueur.

Certifications environnementales

VINCI incite ses sociétés à s'engager 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 2016, les activités d'exploitation restent à un haut niveau de certification. Chez VINCI Autoroutes, 100 % des autoroutes en exploitation sont certifiées ISO 14001 ; chez VINCI Airports, 12 aéroports, correspondant à 72 % du chiffre d'affaires, sont certifiés. Dans les activités de contracting, la part du chiffre d'affaires certifié est en constante progression, notamment chez VINCI Energies : 43 % (24 % en 2010) et VINCI Construction : 81 % (59 % en 2010).

Couverture des activités du Groupe par la certification environnementale ISO 14001

(en pourcentage)	2016	2015	2014	Périmètre/Référence
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	72	72	69	France et international
Autres concessions, part du chiffre d'affaires	18	7		France et international
VINCI Energies, part du chiffre d'affaires	43	40	34	France et international
Eurovia				France et international
Production des carrières en propre	60	63	63	en tonnes
Production des postes d'enrobage en propre	45	39	39	en tonnes
Production des usines de liants en propre	33	61	61	en tonnes
Part du chiffre d'affaires de l'activité travaux	25	32	32	France et international
VINCI Construction, part du chiffre d'affaires	81	75	64	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 cinquième fois au questionnaire du CDP Water Disclosure et fait ainsi partie des 607 entreprises mondiales en capacité de se livrer à cet exercice, soutenu par 643 investisseurs mondiaux. En 2016, le Groupe a obtenu la note « B- », soulignant le bon niveau de sa gestion de la ressource en eau par rapport aux autres entreprises du secteur. La stratégie « eau » du Groupe est déclinée à partir de sa politique environnementale : elle consiste à inclure la

consommation et la prévention des pollutions de l'eau dans les analyses de risque, à mesurer et réduire les consommations d'eau liées aux activités et produits, à protéger les milieux aquatiques et les écosystèmes associés. Un club pivot Activités hydrauliques international identifie les savoir-faire et construit de nouvelles offres spécifiques. Ces activités représentent environ 10 % du chiffre d'affaires de VINCI Construction. Dans ce domaine, les opportunités se développent fortement : la demande en eau douce devrait se traduire par de lourds investissements et les événements climatiques extrêmes (inondations, tsunami, etc.) sont susceptibles d'imposer à l'avenir des travaux importants.

La ressource en eau est particulièrement suivie dans les sociétés du Groupe. De nombreuses actions spécifiques sont mises en place par les filiales afin d'en diminuer la consommation. Sur les autoroutes, 77 % du linéaire en service est, par exemple, équipé de systèmes de protection naturelle ou d'ouvrages adaptés à la vulnérabilité. La politique de protection de la ressource en eau a été renforcée par la mise en œuvre du Paquet vert autoroutier en 2010 et reste un fort enjeu en 2016, dans le cadre du plan de relance autoroutier. ASF s'est ainsi engagé dès 2016 à lancer les premiers travaux visant à préserver la faune et les ressources en eau. Des programmes de pistage des fuites sont menés sur le réseau autoroutier d'Escota, dans le sud de la France. De son côté, VINCI Construction met en œuvre une politique de recyclage des eaux usées en France. Une centaine de stations de lavage des bennes à béton en circuit fermé permettent aux chantiers de réaliser des économies de consommation très significatives. 100 % de leurs installations de centrales à béton comportent un bassin de décantation permettant le traitement des effluents et le recyclage de l'eau.

Consommation d'eau achetée (mètres cubes) et évolution

	2016	2015	Variation
Concessions	1 869 839	1 813 397	3,1 %
VINCI Autoroutes	841 552	791 110	6,4 %
VINCI Airports	978 668	976 551	0,2 %
Autres concessions	49 619	45 736	8,5 %
Contracting	7 682 786	6 321 956^(*)	21,5 %
VINCI Energies	321 236	296 764	8,2 %
Eurovia	3 244 483	1 330 994	143,8 %
VINCI Construction	4 117 067	4 694 198 ^(*)	(12,3 %)
VINCI Immobilier	1 782	5 663	(68,5 %)
Total	9 554 407	8 141 016^(*)	17,4 %

(*) Donnée 2015 révisée sur le périmètre de VINCI Construction UK.

Dans les métiers de contracting, la forte variation de la nature des projets d'une année sur l'autre explique l'importance des variations des consommations. La forte augmentation observée chez Eurovia tient quant à elle à l'actualisation des prix unitaires utilisés pour estimer la donnée. Cette hausse est également due à une utilisation accrue dans certaines carrières (Allemagne, République tchèque, régions

Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine, en France). Dans les concessions, la progression des consommations s'explique en partie par l'intégration dans le périmètre du reporting de concessions aéroportuaires notamment et par l'augmentation des besoins d'arrosage des stades dans le cadre de l'Euro 2016 de football. Pour VINCI Autoroutes, l'intégration par ASF des consommations d'eau d'irrigation achetée explique la légère hausse. Les activités de concession mettent en œuvre un certain nombre d'actions pour réduire leurs consommations d'eau. ANA (VINCI Airports) est, par exemple, le seul acteur aéroportuaire au monde à évaluer son empreinte eau sur ses dix plates-formes : pour chaque aéroport, un plan d'actions est ainsi élaboré pour maîtriser et réduire la consommation et la pollution sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

VINCI poursuit l'amélioration du suivi de ses consommations d'eau, en consolidant le suivi des eaux forées ou pompées directement dans le milieu naturel. Le programme de suivi des consommations d'eau forée de VINCI Autoroutes s'étend désormais à la majorité des concessions.

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.

Consommation d'eau forée (mètres cubes) et évolution

(en mètres cubes)	2016				2015			
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports ^(*)	Autres concessions ^(**)	Total concessions	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	Total concessions
Eau forée et prélevée directement dans les milieux naturels	369 922	53 856	4 441	428 219	373 188	56 323	2 700	432 211

(*) Par rapport à 2015, le périmètre intègre les aéroports du Cambodge.

(**) Parmi les concessions, seul le Stade du Mans dispose d'un forage d'eau.

La mesure des consommations d'eau achetée ou prélevée directement par forage ou pompage reste complexe. Cette mesure doit être couplée à une analyse qualitative, afin d'évaluer les impacts réels au regard de l'usage de l'eau et de la manière dont elle retourne dans le milieu naturel. Les activités de terrassement, par exemple, consomment de l'eau essentiellement pour limiter les émissions de poussières pendant les travaux, sous forme d'arrosage. En Afrique, l'eau est souvent pompée à l'aide de générateurs électriques installés à proximité des villages afin que les communautés puissent simplement y avoir accès. L'eau elle-même ne fait l'objet d'aucune transformation. Elle s'évapore ou retourne vers la nappe phréatique sans pollution. Pour les activités de fondations (tunnels, métros), l'eau présente dans le sous-sol est pompée, avant de retourner vers la nappe phréatique sans pollution. Ces quelques exemples prouvent la complexité de la

mesure, compte tenu de la diversité des activités. Ainsi, le résultat obtenu au questionnaire du CDP Water 2016 (niveau Management B-) est un signe de maturité des sociétés de VINCI.

Protection de la biodiversité

La coordination Biodiversité est composée d'une quarantaine d'experts écologues du Groupe et de responsables environnement des différents métiers. Elle assure, entre autres missions, la veille réglementaire, l'expertise scientifique, la revue des risques, la mise en valeur des initiatives et le partage des bonnes pratiques. À ce titre, elle invite les associations, les bureaux d'études, les représentants des pouvoirs publics et les entreprises à faire connaître leurs activités et les outils mis en œuvre. Ces échanges fructueux s'inscrivent dans la démarche « Ensemble ».

Quatre ans après la création de la coordination Biodiversité, de nombreuses actions ont été lancées dans chacun de ces domaines et la plupart sont maintenant en phase de déploiement dans les filiales de VINCI. Quatre groupes de travail thématiques, respectivement dédiés au dialogue avec les parties prenantes, à la stratégie de compensation, aux méthodes de suivi écologique et aux travaux sur la biodiversité dans le cadre d'activités internationales, ont été créés en 2016 afin de mutualiser outils et bonnes pratiques.

Plusieurs sociétés du Groupe, dont les activités s'inscrivent dans un cycle de temps long et impactent directement les milieux naturels, ont intégré une démarche biodiversité spécifique depuis de nombreuses années. Il s'agit en particulier des activités concession-construction d'infrastructures de transport (autoroutes, aéroports), de terrassement et de carrières.

Les dispositions permettant d'éviter, de réduire et de compenser en dernier lieu les impacts de l'activité sur les milieux naturels sont définies 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.

Avec le souci d'agir toujours au plus près du terrain, une attention particulière a été portée en 2016 au déploiement de modules de formation et de sensibilisation spécifiques aux enjeux de la biodiversité. Chez VINCI Concessions, la formation Biodiversité et parties prenantes a concerné 21 personnes en 2016. Chez Eurovia, des modules spécifiques biodiversité ont été intégrés dans les formations des jeunes ingénieurs impliqués dans la gestion des carrières ou dans le domaine technique, ainsi que dans les formations concernant la réglementation environnementale destinées aux opérationnels. Des quarts d'heure biodiversité

ont été institués sur certains chantiers pour s'assurer que le personnel comprend et prend en compte correctement les moyens de signalisation de la biodiversité. Dans le cadre de son label Attitude environnement, VINCI Construction France poursuit le déploiement de ses modules de formation sur la prise en compte de la biodiversité dans les projets, notamment en milieux urbains. Un guide technique sur les toitures végétalisées est également mis à disposition. VINCI Construction Grands Projets a dédié une partie importante à la protection de la biodiversité au sein de sa nouvelle formation environnement.

Pour les sociétés concessionnaires d'infrastructures linéaires, l'enjeu biodiversité réside principalement dans la fragmentation des habitats naturels. Les efforts visent, autant que possible, à rendre les infrastructures « transparentes », à assurer la réversibilité des obstacles et à restaurer des continuités écologiques (création d'ouvrages de génie écologique, reprofilage de mares, aménagement d'ouvrages hydrauliques, restauration et mise en valeur de sites d'intérêt écologique, réaménagement des talus, fauchage raisonné, etc.). VINCI Autoroutes a également mis à la disposition de ses clients des espaces de sensibilisation à l'occasion de ses Étapes estivales, signalé et valorisé, à l'aide de panneaux, les aires où ne sont pas employés de produits phytosanitaires et publié un guide sur la gestion des espèces protégées le long de son réseau.

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

	2016	2015	2014
Passages petite et grande faune (en nombre)	806	783	771
Sections clôturées (en km)	8 543	8 497	8 466

Pour Eurovia, l'enjeu biodiversité réside notamment dans le réaménagement des sites des carrières en cours et à l'issue de la phase d'exploitation. Un partenariat avec le service du patrimoine naturel du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) a été mis en place depuis 2012 sur le sujet. Renouvelé en janvier 2016, il s'illustre par l'élaboration d'une méthodologie d'analyse des zonages naturels et d'étude des enjeux faune-flore de chaque site. Cette démarche consiste à cartographier les sites d'Eurovia en fonction de leur contexte environnemental et des espèces qu'ils accueillent, et à déterminer les mesures nécessaires pour préserver et favoriser l'accueil de nouvelles espèces faunistiques et floristiques. En 2016, 42 % des carrières d'Eurovia étaient situées à proximité (dans un rayon de 2 km) d'espaces naturels ou de zones de protection (ZNIEFF, Natura 2000, parc national, parc régional, parc naturel marin, réserves naturelles régionales et nationales, etc.).

Le MNHN a par ailleurs développé avec Eurovia un indicateur de qualité écologique (IQE) spécifique aux activités de carrière et facilitant l'évaluation de l'efficacité des

actions et méthodes de gestion de la biodiversité. De 2013 à 2015, l'IQE a été testé sur 12 carrières. En 2016, cet indicateur a été étendu à huit sites supplémentaires en France. Ce déploiement est favorisé par la formation à l'IQE dispensée par le MNHN aux partenaires locaux.

Indicateurs biodiversité propres aux carrières d'Eurovia

	2016	2015	2014
Carrières ayant créé une CLCS ^(*)	19 %	52 %	47 %
Carrières ayant engagé des partenariats avec des naturalistes locaux	25 %	30 %	26 %
Carrières engagées dans le référentiel de progrès environnemental de la Charte environnement de l'Unicem ^(**)	72 %	79 %	75 %
Nombre de données faune-flore transmises par les carrières d'Eurovia au sein de l'INPN ^(***)	9 800	11 162	9 200

(*) 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 2016, plus de 96 % des chantiers de VINCI Construction Terrassement ont utilisé la signalétique biodiversité. Plusieurs succès commerciaux et opérationnels ont par ailleurs mis en valeur le savoir-faire et l'offre de génie écologique de l'entreprise : 25 appels d'offres ont été remportés en 2016 (sept en 2015). L'adhésion à la démarche via des partenariats locaux et associatifs a permis la mise en œuvre de méthodes d'exploitation adaptées. Des modules de formation aux métiers du génie écologique ont été développés au sein de l'entreprise avec des organismes de formation et des bureaux d'études spécialisés : 54 heures de formation ont été dispensées sur l'environnement au sein des parcours de formation, qui totalisent 600 heures de formation au sein de VINCI Construction Terrassement.

Sur le chantier de la LGV SEA Tours-Bordeaux, le concessionnaire LISEA a élaboré un référentiel et une méthodologie de contrôle des ouvrages de transparence écologique et a commencé à l'appliquer dès 2014 (dix points de contrôle par ouvrage de transparence écologique). En parallèle, un protocole de suivi de la fonctionnalité de l'ouvrage a été conçu en partenariat avec les associations environnementales, validé par la suite avec les partenaires de l'État.

La nouvelle politique environnement de VINCI Airports comprend un axe sur la préservation de la biodiversité qui vise à faire un inventaire écologique de tous les sites des aéroports du Groupe, afin d'adapter les plans d'actions au contexte local. Les inventaires débiteront en 2017.

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. VINCI réalise chaque année un suivi de la gestion des déchets (quantité et suivi des filières de valorisation).

Depuis qu'a été mis en œuvre le Paquet vert autoroutier, la totalité des aires de repos du réseau VINCI Autoroutes est équipée pour le tri sélectif des déchets. En cohérence avec la politique d'éco-conception du Groupe, l'accent est 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. 66,5 % des déchets de VINCI Autoroutes ont fait l'objet d'une valorisation en 2016 (contre 56 % en 2015). En 2016, VINCI Construction UK présente toujours un haut niveau de valorisation de ses déchets, soit 98 % (97 % en 2015, 88 % en 2014). En France, la démarche Revalo, initiée par GTM Bâtiment (VINCI Construction France) et soutenue par l'Ademe et le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, s'adresse désormais à l'ensemble des filiales de VINCI Construction France. Sur les 40 chantiers d'expérimentation de la démarche depuis son lancement (25 chantiers jusqu'en 2015), deux fois plus de déchets sont triés, avec une réduction en parallèle de 42 % de l'utilisation de camions par rapport à un chantier classique (37 % en 2015). Chez GTM Bâtiment, le taux de valorisation matière atteint 75,7 % (72 % en 2015), dépassant l'exigence de la réglementation française et européenne, fixée à 70 %. En 2016, le déploiement de la plate-forme Optidéchets s'est poursuivi, avec 149 chantiers concernés. Cet outil permet, d'une part, de mieux piloter la gestion et la prévention des déchets via des indicateurs clés (taux de tri, coût, volume moyen densité...) à l'échelle de l'entreprise, d'autre part, de mettre à disposition de chaque chantier un registre réglementaire et un rapport à destination du client.

Répartition des déchets dangereux et non dangereux en 2016

(en tonnes)	2016					2015				
	VINCI Autoroutes	VINCI Airports ^(*)	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction ^(**)	VINCI Autoroutes	VINCI Airports	Autres concessions	VINCI Energies	VINCI Construction ^(**)
Déchets non dangereux (clients + exploitation)	17 412	12 722	1 830	357 146	316 385	20 133	8 011	536	368 684	368 594
Déchets dangereux (clients + exploitation)	1 225	469	197	2 242	457	2 293	458	122	1 752	4 316

(*) Le périmètre n'inclut pas les aéroports du Cambodge.

(**) 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'énergie 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'agrégats d'enrobés recyclés dans sa production totale d'enrobés. Ce pourcentage a atteint 13,5 % en 2016 en France, positionnant Eurovia comme leader de son secteur.

Recyclage et valorisation chez Eurovia en 2016 et évolution

	2016				2015	
	Monde	2016/2015 Évolution	France	2016/2015 Évolution	Monde	France
Pourcentage de réintroduction d'agrégats d'enrobés dans les enrobés	15,9	109 %	13,5	(5 %)	7,6	14,2
Production de matériaux recyclés (en millions de tonnes)	6,4	5 %	5,2	5 %	6,1	5,0
Pourcentage de la production de matériaux recyclés par rapport à la production totale de granulats	4,4	(38 %)	9,2	8 %	7,1	8,5

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 réglementations carbone en cours sur les activités de VINCI est principalement indirect. VINCI compte huit installations soumises au Plan national d'allocation des quotas (PNAQ III) du mécanisme européen d'échange de quotas (voir page 130) 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 concession 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. Le scope 2 intègre les émissions résultant de l'achat d'énergie, électricité pour l'essentiel, sur les sites fixes et les chantiers. Environ 2,6 millions de tonnes équivalent CO₂ ont été émises en 2016, selon la nouvelle méthodologie et

l'actualisation des facteurs d'émission (2,2 millions de tonnes équivalent CO2 selon les facteurs d'émission utilisés jusqu'en 2015). 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'actions pour les réduire – bilan qui a été renouvelé en 2015 et qui devra l'être dorénavant tous les quatre ans. Les émissions du Groupe sont calculées en utilisant les facteurs d'émission issus de la base carbone® de l'Ademe.

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

	Tonnes éq. CO ₂ – valeur réelle (émissions actualisées avec les nouveaux facteurs d'émission)	Tonnes éq. CO ₂ – suivi de l'objectif de réduction (utilisation des facteurs d'émission de l'engagement)	Tonnes éq. CO ₂	2016/2015 Évolution
	2016	2016	2015	
Concessions	135 705	117 998	115 591	2,1 %
VINCI Autoroutes	40 319	32 884	34 394	(4,4 %)
VINCI Airports	91 865	81 853	77 456	5,7 %
Autres concessions	3 521	3 261	3 741	(12,8 %)
Contracting	2 419 402	2 114 315	2 166 359	(2,4 %)
VINCI Energies	252 087	215 007	218 063	(1,4 %)
Eurovia	1 209 554	1 057 672	1 065 489	(0,7 %)
VINCI Construction	957 761	841 636	882 806	(4,7 %)
VINCI Immobilier et holdings	888	730	711	2,7 %
Total	2 555 995 <input checked="" type="checkbox"/>	2 233 043 <input checked="" type="checkbox"/>	2 282 661 <input checked="" type="checkbox"/>	(2,2 %)
Intensité carbone (teq. CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires)	-	58,7	59,3	(1,1 %)

Données extrapolées pour couvrir 100 % du chiffre d'affaires de VINCI – hors acquisition durant cet exercice.
☒ Donnée ayant fait l'objet d'une vérification avec un niveau d'assurance raisonnable.

Les émissions directes (scopes 1 et 2) du Groupe sont en légère diminution par rapport à 2015, selon la méthodologie utilisant des facteurs d'émission identiques d'une année sur l'autre pour suivre l'objectif de réduction. La baisse moins prononcée que les années précédentes s'explique par l'élargissement à de nouvelles sources d'énergie et la fiabilisation de leur suivi, signe d'une amélioration constante du reporting pour suivre les postes d'émission significatifs du Groupe. L'intensité carbone en teq. CO2 par million d'euros de chiffre d'affaires est en légère diminution, à 58,7 teq. CO2. Depuis 2009 (71 teq. CO2), l'intensité carbone a diminué de 17,5 %. Les nombreuses actions de maîtrise et de réduction des émissions mises en place au cours des dernières années ont permis cette réduction.

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

). À ce titre, VINCI a initié fin 2016 une étude visant à développer une méthodologie pour évaluer le scope 3 de sa filière bâtiments, en France et à l'international, dont les résultats seront connus en 2017. L'enjeu est, à terme, de développer de

nouvelles méthodologies d'évaluation du scope 3, couvrant la diversité des activités du Groupe. L'objectif, pour VINCI, est de pouvoir répondre aux nouvelles dispositions de l'article 173 de la loi française relative à la transition énergétique pour la croissance verte, mais avant tout de s'assurer d'une meilleure connaissance de son impact carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur, afin de pouvoir contribuer aux objectifs de l'Accord de Paris signé en 2015.

Les leviers de réduction des émissions de gaz à effet de serre résident essentiellement dans l'utilisation des ouvrages par les clients et les utilisateurs finaux, soit 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 réduction des émissions de CO₂ des ouvrages de VINCI s'intègre dans une démarche d'éco-conception. Cette démarche prend en compte les phases de construction, d'utilisation et de fin de vie afin de comparer, dès le stade conception, les variantes techniques permettant de réduire les émissions. Elle s'appuie 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 génère pas d'autres impacts pendant la durée de vie des ouvrages. Ces outils, développés notamment dans le cadre de la chaire « Éco-conception des ensembles bâtis et des infrastructures », sont utilisés dans de nombreuses filiales. La méthodologie CO₂NCERNED, développée par VINCI pour réaliser les bilans CO₂ des projets, est ainsi déployée dans tous les pôles : pour étudier des variantes constructives chez VINCI Construction, l'efficacité des solutions de VINCI Energies, des tracés autoroutiers dans la branche concessions et optimiser l'empreinte carbone des infrastructures ferroviaires.

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®. En 2016, VINCI Construction France et les activités de facility management de VINCI Energies ont poursuivi leur travail commun pour développer l'offre Oxygen® de garantie de performance énergétique en phase d'usage réel.

La Fondation d'entreprise LISEA Carbone finance des actions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au sein des territoires traversés par la LGV SEA Tours-Bordeaux. Les projets concernent trois axes : performance énergétique des bâtiments, éco-mobilité et agriculture. En 2016, les travaux de rénovation

énergétique des bâtiments soutenus par la fondation 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 d'environ 50 millions d'euros en 2016 et plus de 230 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 2016 dans environ 50 programmes de recherche et 12 pôles de compétitivité. Des inventions nouvelles ont été brevetées, portant à 3 308 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 2016, le partenariat scientifique s'est poursuivi avec la production d'outils et de référentiels sur l'efficacité énergétique des bâtiments, la mobilité durable et l'agriculture urbaine. Les conférences de la chaire ont abordé les thèmes du véhicule autonome, de l'économie circulaire et de la garantie de performance énergétique. La cinquième université de la chaire, qui a réuni 250 personnes, a traité en particulier des solutions techniques concrètes en matière d'écoconception. Les ateliers de la

communauté Ecowork, créée dans le cadre de ce partenariat, ont réuni une centaine de participants autour des différentes thématiques de la ville durable.

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 2016, ses travaux ont porté, notamment, sur les nouveaux scénarios de la logistique urbaine et sur l'optimisation des villes grâce aux données. La Fabrique de la Cité a organisé son séminaire international annuel à Boston, avec la participation d'experts et d'élus aux profils variés, sur le thème des nouvelles tendances et innovations urbaines.

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 comportements de VINCI formalise les règles de conduite qui s'imposent à l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du Groupe. La charte évoque notamment le sujet de la lutte contre la corruption. L'effort de diffusion et d'explication aux managers s'est poursuivi sur l'exercice 2016, 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 la direction de l'Audit interne de s'assurer de son bon déploiement. Un compte rendu régulier est effectué, permettant ainsi une plus grande réactivité dans la mise en place d'éventuelles actions correctrices. Accessible sur le site Internet du Groupe (www.vinci.com) comme sur l'intranet, la charte est envoyée nominativement aux salariés ayant le pouvoir d'engager le Groupe soit, pour l'année 2016, 6 877 personnes (+5,8 % par rapport à fin 2015).

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 2016, permettant chaque fois un traitement approprié 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 principaux responsables juridiques de chaque pôle du Groupe ainsi que le référent éthique, assure une veille sur les législations relatives à l'éthique, un échange sur les bonnes pratiques et sur les outils de formation en particulier. Ce club œuvre ainsi dans le domaine de la prévention de la corruption.

Les sociétés de VINCI sont dotées de « correspondants, responsables ou référents » éthique ou conformité dédiés. Des formations régulières dans les différents pôles d'activité de VINCI éclairent et approfondissent les sujets éthiques qui relèvent des principes et valeurs du Groupe.

À titre d'illustration, Eurovia dispense ainsi, depuis 2003, des formations à son personnel (chefs d'agence, directeurs régionaux, juristes, membres de la direction Générale et responsables de certaines fonctions support) sur les pratiques anticoncurrentielles. En 2013, Eurovia a remis cette formation à jour et l'a dispensée à nouveau auprès du même type de population. Les sessions ont été animées par le directeur juridique d'Eurovia et une avocate experte dans l'application des règles de concurrence. Depuis 2013, parmi la population opérationnelle d'Eurovia, 372 personnes ont bénéficié de cette formation sous sa nouvelle forme. D'autres formations ont été organisées localement, pays par pays, sur ces dernières années, axées principalement sur les sujets de collusion et de corruption. Toutes ces actions de formation sont relatées dans un rapport éthique annuel établi par chaque pays et consolidé au niveau de la holding Eurovia. Pour renforcer l'ensemble de cette démarche et lui donner une dimension globale et de long terme, Eurovia a inscrit les engagements en faveur de l'éthique et de la conformité dans son projet d'entreprise 2015-2020.

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

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