

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2017



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

We welcome feedback on its contents.

VINCI a adhéré depuis 2003 aux principes du Global Compact et renouvelle cette année encore son engagement. Cette adhésion s'inscrit dans sa politique en faveur du développement durable et dans son engagement de performance globale.

En effet, chez VINCI, nous sommes convaincus que notre performance sociale, sociétale et environnementale est un atout pour notre développement et qu'il n'est pas de réussite économique sans projet humain ambitieux. Cela est ancré dans notre culture. Cette conviction nourrit l'ambition collective, illustrée à travers notre document de référence qui porte les valeurs essentielles du Groupe : le Manifeste.

Le Manifeste VINCI synthétise depuis 2012 les valeurs communes du Groupe et ses principes d'action à travers huit engagements intangibles et universels. Il constitue un cadre commun que toutes les entités de VINCI doivent s'approprier en fonction de leurs métiers et de leurs marchés. Ces engagements sont portés au plus haut niveau par le Président Directeur Général Xavier Huillard et par le Comité Exécutif et en sont dépositaires l'ensemble des managers du Groupe.

Les engagements du Manifeste se déclinent également autour de plusieurs documents de référence pour le Groupe :

- Notre Charte « Ethique et comportements », révisée en 2017, accompagnée du Code de conduite anticorruption;
- La déclaration commune concernant les actions incontournables et fondamentales en matière de santé/sécurité au travail, signée par le Président Directeur Général et le Comité d'Entreprise Européen en juin 2017;
- Le « Guide VINCI des Droits humains », adopté en avril 2017 par le Comité exécutif du Groupe, et adossé sur la Charte internationale des droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'OIT ainsi que les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et ceux de l'OCDE.

S'inscrivant dans la continuité directe du Manifeste, ces documents possèdent la même dimension universelle au sein du Groupe, engageant les entreprises du Groupe dans une démarche de progrès.

L'OUTIL INTERNE : L'AUTODIAGNOSTIC ADVANCE

VINCI a développé l'outil Advance, questionnaire d'autodiagnostic en matière 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 constitue à la fois une démarche et un outil d'aide aux dirigeants opérationnels et à leur comité de direction pour se poser collectivement des questions concrètes sur chacun de ces thèmes, mesurer leur avancement ainsi que hiérarchiser leurs priorités, formalisées en plan d'actions, 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.

Le déploiement de cet outil a été poursuivi en 2017. Des animateurs sont formés pour accompagner les entreprises dans cette démarche et assurer le suivi des actions, et une plateforme d'autoévaluation a été mise en ligne pour faciliter la prise en main de l'outil.

ensemble !

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



Ensemble,
pour concevoir et
construire !

- 1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous voulons associer le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif, etc.
- Nous nous engageons à favoriser l'écoute et la concertation dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.**



Ensemble,
dans le respect
des principes
éthiques !

- 2 L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde.
- Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.**



Ensemble,
pour la
croissance
verte !

- 3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'éco-conception, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.
- Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 30 % à l'horizon de 2020, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.**



Ensemble,
dans
l'engagement
citoyen !

- 4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous soutenons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de mécénat et de lutte contre l'exclusion.
- Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.**



Ensemble,
vers le
« zéro
accident » !

- 5 Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.
- Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».**



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

- 6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
- Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.**



Ensemble,
pour des
parcours
professionnels
durables !

- 7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
- Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.**



Ensemble,
pour partager
les fruits
de notre
performance !

- 8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionariat 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

Cross-reference table for Global Compact criterion

Criteria	References
Implementing the Ten Principles into Strategies & Operations	
1. The COP describes mainstreaming into corporate functions and business units	<ul style="list-style-type: none"> – p.35-43 : Committing to a sustainable world – p.179-216: E. Workforce-related, environmental and social information
2. The COP describes value chain implementation	<ul style="list-style-type: none"> – p.211: § 3.3 Relations with suppliers and subcontractors – p.215: § 4. Duty of vigilance plan
Robust Human Rights Management Policies & Procedures	
3. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of human rights	<ul style="list-style-type: none"> – p.213: § 3.5 Human rights – p.215: § 4 Duty of vigilance plan + see VINCI's Guide on Human Rights
4. The COP describes effective management systems to integrate the human rights principles	<ul style="list-style-type: none"> – p.213: § 3.5 Human rights – p.215: § 4. Duty of vigilance plan + see VINCI's Guide on Human Rights
5. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of human rights integration	<ul style="list-style-type: none"> – p.213: § 3.5 Human rights – p.215: § 4. Duty of vigilance plan + see VINCI's Guide on Human Rights
Robust Labour Management Policies & Procedures	
6. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of labour	<ul style="list-style-type: none"> – p.179 – p.180-191: § 1. Workforce-related information – p.213: § 3.5 Human rights + see VINCI's Guide on Human Rights – p.215: § 4. Duty of vigilance plan
7. The COP describes effective management systems to integrate the labour principles	<ul style="list-style-type: none"> – p.180-191: § 1. Workforce-related information – p.211: § 3.3 Relations with suppliers and subcontractors – p.213: § 3.5 Human rights – p.215: § 4. Duty of vigilance plan
8. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of labour principles integration	<ul style="list-style-type: none"> – p.180-191: § 1. Workforce-related information – p.211: § 3.3 Relations with suppliers and subcontractors – p.213: § 3.5 Human rights – p.215: § 4. Duty of vigilance plan
Robust Environmental Management Policies & Procedures	
9. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> – p.38-39: Acting for green growth – p.192-202: § 2. Environmental information
10. The COP describes effective management systems to integrate the environmental principles	<ul style="list-style-type: none"> – p.190: § 1.7.2 Environmental training – p.192-202: § 2. Environmental information – p.215: § 4. Duty of vigilance plan
11. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms for environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> – p.192-202: § 2. Environmental information – p.215: § 4. Duty of vigilance plan

Robust Anti-Corruption Management Policies & Procedures

12. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> – p.40: Engaging in an ethical and long-term relationship with regions and our stakeholders – p.212-213: § 3.4 Fair business practices + see VINCI Code of Ethics and Conduct and VINCI Anti-Corruption Code
13. The COP describes effective management systems to integrate the anti-corruption principle	<ul style="list-style-type: none"> – p.212-213: § 3.4 Fair business practices + see VINCI Code of Ethics and Conduct and VINCI Anti-Corruption Code
14. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms for the integration of anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> – p.174: § 2.2.2 Organisational structures involved in risk management and internal control – p.212-213: § 3.4 Fair business practices + see VINCI Code of Ethics and Conduct and VINCI Anti-Corruption Code

Taking Action in Support of Broader UN Goals and Issues

15. The COP describes core business contributions to UN goals and issues	<ul style="list-style-type: none"> – p.1-23: 2017 Highlights – p.34-43: Committing to a sustainable world – p.179-216: E. Workforce-related, environmental and social information – p.331: Cross-reference table for workforce-related, environmental and social information
16. The COP describes strategic social investments and philanthropy	<ul style="list-style-type: none"> – p.203-211: § 3.1 Regional, economic and social impacts of VINCI's activities; § 3.2 Relations with civil society stakeholders, non-profit organisations, local residents, users and consumers
17. The COP describes advocacy and public policy engagement	<ul style="list-style-type: none"> – p.22-23: Xavier Huillard Interview – p.34-43: Committing to a sustainable world
18. The COP describes partnerships and collective action	<ul style="list-style-type: none"> – p.179-216: E. Workforce-related, environmental and social information

Corporate Sustainability Governance and Leadership

19. The COP describes CEO commitment and leadership	<ul style="list-style-type: none"> – see VINCI Manifesto
20. The COP describes Board adoption and oversight	<ul style="list-style-type: none"> – p.174: § 2.2.2 Organisational structures involved in risk management and internal control
21. The COP describes stakeholder engagement	<ul style="list-style-type: none"> – p.179-216: E. Workforce-related, environmental and social information