

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2018



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'y a 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 (en page 5 de la présente COP).

Depuis 2012, le Manifeste VINCI synthétise 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 depuis 2011 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 2018. 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.

## LE PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de VINCI repose sur les engagements relatifs au développement durable publiés dans le Manifeste, la Charte éthique et comportements et, plus généralement, sur les politiques du Groupe, propres à prévenir les risques sur les personnes et promouvoir la mise en place de démarches de vigilance adaptées à chacun des trois domaines couverts par la loi. Il vise à répondre aux exigences de la loi française n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre en matière d'identification des risques et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement, résultant de leurs activités, de celles de leurs filiales ou de celles des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elles entretiennent une relation commerciale établie.

La politique santé-sécurité, réaffirmée par la déclaration commune sur les actions incontournables en matière de santé-sécurité, est animée par la coordination santé-sécurité sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. La politique de prévention des risques droits humains est diffusée à travers le *Guide des droits humains* de VINCI et pilotée au niveau de la direction des Ressources humaines et du Développement durable du Groupe par son directeur, membre du comité Exécutif de VINCI. Enfin, la politique environnementale est portée à travers le Manifeste et animée au niveau du Groupe par la délégation, le comité développement durable et un ensemble de groupes de travail thématiques (biodiversité, économie circulaire, etc.) sous l'autorité du comité Exécutif de VINCI. En complément, une direction Éthique et Vigilance, rattachée à la direction Générale du Groupe, a été créée le 1er janvier 2018 et un comité Éthique et Vigilance a été constitué en mars 2018. Ce comité, composé de sept personnes, dont cinq sont membres du comité Exécutif, s'assure du déploiement et de l'évolution des dispositifs de conformité couverts par la *Charte éthique et comportements*, notamment en matière de lutte contre la corruption et de prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités

du Groupe. Il rend compte annuellement de son activité au comité de la Stratégie et Responsabilité sociale et environnementale du Conseil d'administration et s'est réuni huit fois en 2018.

Le plan de vigilance de VINCI, qui couvre l'ensemble des entités contrôlées par VINCI, s'appuie aussi sur les politiques transverses du Groupe en matière de développement durable et d'éthique, en particulier sur le dispositif d'alerte éthique se rapportant à l'intégralité des enjeux de vigilance.



Ensemble,  
pour  
concevoir et  
construire!



Ensemble,  
dans le respect  
des principes  
éthiques!



Ensemble,  
pour la  
croissance  
verte !



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



Ensemble,  
pour des  
parcours  
professionnels  
durables !





## LA MISE EN ŒUVRE DU GLOBAL COMPACT EN 2018 POUR VINCI

Engagements/Principes	Initiatives 2018
<b>Droits de l'Homme</b>	
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"> <li>- Poursuite du groupe de travail « droits humains », qui réunit des directeurs des ressources humaines d'entreprises actives dans des territoires potentiellement sensibles.</li> <li>- Publication, traduction en 21 langues et large diffusion du <i>Guide des droits humains</i> de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du <i>Guide</i> sur le site Internet du Groupe.</li> <li>- Poursuite du déploiement de la <i>Charte relations sous-traitants</i> du Groupe, conçue pour tous les pays et métiers du Groupe.</li> </ul>
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"> <li>- Publication, traduction en 21 langues et large diffusion du <i>Guide des droits humains</i> de VINCI au sein du Groupe, permettant l'appropriation des bonnes pratiques en la matière. Mise à disposition du <i>Guide</i> sur le site Internet du Groupe.</li> <li>- Poursuite de l'intégration du chapitre « Normes de travail et droits humains » dans les nouveaux contrats-cadres du Groupe avec ses fournisseurs.</li> <li>- Mise en place d'outils d'évaluation des risques et de la performance en matière de droits humains pour les entreprises du Groupe. Elaboration d'un module de e-learning de sensibilisation et d'information sur les problématiques droits humains.</li> </ul>
<b>Normes du travail</b>	
3. Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 190 accords collectifs signés.</li> <li>- Organisation de dispositifs de dialogue social dans les pays d'implantation de VINCI où les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées.</li> </ul>
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explication des risques via le <i>Guide des droits humains</i> de VINCI, avec définitions et études de cas.</li> <li>- Intégration, dans les contrats-cadres avec les fournisseurs, de clauses explicites visant à prohiber le travail forcé ou obligatoire.</li> </ul>
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explication des risques via le <i>Guide des droits humains</i> de VINCI, avec définitions et études de cas.</li> <li>- Intégration dans les contrats-cadres avec les fournisseurs de clauses explicites visant à prohiber le travail des enfants.</li> </ul>
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déploiement du programme diversité grâce au réseau mondial de 288 animateurs diversité du Groupe.</li> <li>- Formations à la diversité intégrées dans le parcours de formation des managers opérationnels du Groupe.</li> <li>- Guide pédagogique diffusé auprès de 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.</li> </ul>
<b>Respect de l'environnement</b>	
7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Près de 37 000 heures de formation à l'environnement dans le Groupe.</li> <li>- 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 2018, d'un niveau de management C.</li> <li>- Obtention d'une notation élevée au CDP Carbone, avec la note A-.</li> <li>- 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.</li> </ul>
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite des travaux sur la préservation de l'environnement en partenariat avec les associations environnementales : mise en place de labels environnementaux sur les chantiers, formations, guides de bonnes pratiques.</li> </ul>
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de mesures pour limiter les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre.</li> <li>- Augmentation de la consommation d'électricité d'origine renouvelable.</li> <li>- Développement d'activités liées à la préservation de la biodiversité : offre de génie écologique, protection de la biodiversité en ville, lutte contre les espèces exotiques envahissantes.</li> <li>- 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 quatre conférences par an.</li> </ul>
<b>Lutte contre la corruption</b>	
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"> <li>- Poursuite du renforcement du contrôle interne, grâce à la mise en place d'une direction Éthique et Vigilance.</li> <li>- Poursuite de la diffusion de la <i>Charte éthique et comportements</i> auprès de l'ensemble des collaborateurs de VINCI. Traduction en 26 langues pour en faciliter la diffusion et la compréhension.</li> <li>- Diffusion du code de conduite anticorruption. Traduction en 26 langues pour en faciliter la diffusion.</li> <li>- Déploiement de module de e-learning dédié à la lutte contre la corruption dans les entités du Groupe.</li> <li>- Développement d'un dispositif d'alerte qui permet à tous les collaborateurs de signaler les manquements graves aux règles et engagements du Groupe, notamment ceux relatifs à la lutte contre la corruption.</li> <li>- 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.</li> <li>- Déploiement d'Advance, outil d'auto-évaluation pour les comités de direction des entreprises, qui traite du respect des principes éthiques.</li> </ul>

## Cross-reference table for Global Compact criterion

Criteria	References
<b>Implementing the Ten Principles into Strategies &amp; Operations</b>	
1. The COP describes mainstreaming into corporate functions and business units	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.20-29 of the 2018 Annual Report: Committing to a sustainable world</li> <li>– 2018 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> </ul>
2. The COP describes value chain implementation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.223: § 3.2 Subcontracting and suppliers</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
<b>Robust Human Rights Management Policies &amp; Procedures</b>	
3. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of human rights	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan &amp; VINCI's Guide on Human Rights</li> </ul>
4. The COP describes effective management systems to integrate the human rights principles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan &amp; VINCI's Guide on Human Rights</li> </ul>
5. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of human rights integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan &amp; VINCI's Guide on Human Rights</li> </ul>
<b>Robust Labour Management Policies &amp; Procedures</b>	
6. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of labour	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.189</li> <li>– p.190-202: § 1. Workforce-related information</li> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights &amp; VINCI's Guide on Human Rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
7. The COP describes effective management systems to integrate the labour principles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– .190-202: § 1. Workforce-related information</li> <li>– p.223: § 3.2 Subcontracting and suppliers</li> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
8. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of labour principles integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>– .190-202: § 1. Workforce-related information</li> <li>– p.223: § 3.2 Subcontracting and suppliers</li> <li>– p.226: § 3.5 Information relating to actions taken in favour of human rights</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
<b>Robust Environmental Management Policies &amp; Procedures</b>	
9. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.24-25 of the 2018 Annual Report: Acting for green growth</li> <li>– p.202-214: § 2. Environmental information</li> </ul>
10. The COP describes effective management systems to integrate the environmental principles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.200: § 1.7.2 Environmental training</li> <li>– p.202-214: § 2. Environmental information</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
11. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms for environmental stewardship	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.202-214: § 2. Environmental information</li> <li>– 2018 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>
<b>Robust Anti-Corruption Management Policies &amp; Procedures</b>	
12. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>– p.26-27 of the 2018 Annual Report: Engaging in an ethical and long-term relationship with regions and stakeholders</li> <li>– p.225-226: § 3.4 Information relating to ethical practices &amp; VINCI Code of Ethics and Conduct, and VINCI Anti-Corruption Code</li> </ul>

13. The COP describes effective management systems to integrate the anti-corruption principle	– p.225-226: § 3.4 Information relating to ethical practices & 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	– p.184: § 2.2.2 Organisational structures involved in risk management and internal control – p.225-226: § 3.4 Information relating to ethical practices & 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	– p.1-7 of the 2018 Annual Report: 2018 Highlights – p.20-29 of the 2018 Annual Report: Committing to a sustainable world – 2018 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information – p.365-367 of the 2018 Annual Report: Cross-reference table for workforce-related, environmental and social information
16. The COP describes strategic social investments and philanthropy	– p.214-223: § 3.1 Social commitments to promote sustainable development
17. The COP describes advocacy and public policy engagement	– p.8-9 of the 2018 Annual Report: Xavier Huillard Interview – p.20-29 of the 2018 Annual Report: Committing to a sustainable world
18. The COP describes partnerships and collective action	– p.220-223: § 3.1.4 Initiatives, partnerships and sponsorships to protect the environment and cultural heritage

#### Corporate Sustainability Governance and Leadership

19. The COP describes CEO commitment and leadership	– see VINCI Manifesto
20. The COP describes Board adoption and oversight	– p.184: § 2.2.2 Organizational structures involved in risk management and internal control
21. The COP describes stakeholder engagement	– p.219-220: § 3.1.3 Relations with civil society stakeholders and procedures for dialogue with them