

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2019



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 2019. 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 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 direction environnement, le comité environnement 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 cinq fois en 2019.

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 !

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



Ensemble, pour concevoir et construire !

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



Ensemble, dans le respect des principes éthiques !

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



Ensemble, pour la croissance verte !

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



Ensemble, dans l'engagement citoyen !

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



Ensemble, vers le « zéro accident » !

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



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

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



Ensemble, pour des parcours professionnels durables !

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



Ensemble, pour partager les fruits de notre performance !

**8** Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.  
**Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.**



Cronopress - Les membres du comité d'entreprise VINCI ont autorisé la publication de ces photos par VINCI.



*« 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

## LA MISE EN ŒUVRE DU GLOBAL COMPACT EN 2019 POUR VINCI

Engagements/ Principals	Among the 2019 initiatives and actions
<b>Human Rights</b>	<i>See pages 216-219; 237-252 VINCI Annual report 2019</i>
1. To support and respect the protection of internationally proclaimed human rights within the Group's sphere of influence.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongoing work of the human rights steering committee, which brings together the human resources directors of all business lines and divisions.</li> <li>- Ongoing dissemination and awareness raising within the Group of VINCI's Guide on Human Rights, translated into 22 languages.</li> <li>- Ongoing dissemination of the Group's Subcontractor Relations Guidelines.</li> <li>- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries covering the management of subcontractors and manpower agencies.</li> <li>- Social risk prevention initiatives and launch of social audits in subcontracting in France.</li> <li>- Ongoing integration of the "Labour standards and human rights" chapter in the Group's new framework contracts with its suppliers</li> <li>- Active contribution to Building responsibly which brings together engineering and construction firms in order to develop common approaches and standards, share best practices, tools and experiences, and engage stakeholders and all actors in the value chain to find concrete and collective solutions to the challenges faced by the sector.</li> </ul>
2. To ensure that Group companies are not complicit in human rights abuses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongoing work of the human rights steering committee, which brings together the human resources directors of all business lines and divisions.</li> <li>- Ongoing dissemination and awareness raising within the Group of VINCI's Guide on Human Rights to teach best practices in this area.</li> <li>- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries. More than 12,500 employees in the Group were covered by human rights assessments conducted in 2018 and 2019 (11% of the Group's workforce outside of France and 23% of its workforce in non-OECD member countries).</li> <li>- Dissemination of an internal human rights e-learning to raise awareness and provide information on Human Rights issues.</li> <li>- Production of country-level human rights risk mapping.</li> </ul>
<b>Labour standards</b>	<i>See pages 203-206; 218-219; 237-252 VINCI Annual report 2019</i>
3. To uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 540 collective agreements signed in 2019.</li> <li>- Continue dissemination and raising awareness of VINCI's Guide on Human Rights and its annex which includes specific explanations and guidelines as to workers' representation.</li> <li>- Measures to promote labour-management relations in countries where VINCI operates that have not ratified the International Labour Organisation's conventions on trade union rights, including an ongoing framework agreement on workers' rights between VINCI, QDVC and BWI in Qatar.</li> <li>- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries</li> </ul>
4. To uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continue dissemination and raising awareness of VINCI's Guide on Human Rights and its annex which includes specific explanations and guidelines as to forced and compulsory labour prevention measures with regards to recruitment practices related risks (Recruitment fees and debts, Contract substitution, workers' personal travel or identity documents or any other personal items).</li> <li>- Active participation to collaborative Initiatives to promote ethical recruitment with a wide range of stakeholders (such as Leadership group for Responsible recruitment, Building responsibly) and ongoing pilot project with the ILO Project office in Qatar aiming at developing a migration corridor between Qatar and Bangladesh with no recruitment fees for workers.</li> <li>- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries</li> <li>- Inclusion of specific clauses to prohibit forced and compulsory labour in framework contracts with suppliers.</li> </ul>

5. To uphold the effective abolition of child labour.

- Continue dissemination and raising awareness of VINCI's Guide on Human Rights and its annex which includes specific explanations and guidelines as to child labour prevention measures.
- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries
- Inclusion of specific clauses to prohibit child labour in framework contracts with suppliers.

6. To uphold the elimination of job and occupational discrimination

- Continue dissemination and raising awareness of VINCI's Guide on Human Rights and its annex which includes specific explanations and guidelines as to fighting all forms of discrimination.
- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries
- Diversity programme rolled out via the Group's worldwide network of 300 diversity coordinators.
- Diversity courses included in the training of the Group's operational managers.
- Guidebook produced by VINCI distributed to all diversity coordinators to prepare them to lead local meetings to heighten awareness of stereotypes, fight against discrimination and promote equal opportunities for all.

### Environmental protection

*See pages 222-225; 229-230; 232-237; 255-256 VINCI Annual report 2019*

7. To support a precautionary approach to environmental challenges.

- Measures to systematically take environmental criteria into consideration at the earliest stages of projects and when assessing business activity risk, product risk and pollution prevention.
- Nearly 42,055 hours of environmental training across the Group in 2019.
- Participation in the rating of the transparency and performance of corporate water strategy by CDP Water - Disclosure, resulting in a management score of B-.
- Continued high ranking in the CDP Climate Change Program with a score of A-.
- Systematic application of life cycle analysis during tender and design phases: multi-criteria analysis of each phase of the project life cycle.

8. To undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.

- Ongoing measures to protect the environment, in partnership with environmental non-profit organisations: introduction of environmental labels at worksites, training courses, best practice handbooks.

9. To encourage the development and dissemination of environmentally friendly technologies.

- Implementation of measures to limit energy consumption and greenhouse gas emissions. Development of electricity consumption from renewable energy sources.
- Development of biodiversity conservation initiatives: ecological engineering services, protection of urban biodiversity, combating invasive non-native species.
- Support given to the research and teaching efforts of the VINCI-ParisTech lab recherche environnement: partnership extended for the period 2019-2023, with a budget of €5 million.

### Anti-corruption

*See pages 219-221 VINCI Annual report 2019*

10. To work towards combating all forms of corruption, including extortion and bribery.

- Further reinforcement of internal controls through the creation of an Ethics and Vigilance Department.
- Continue dissemination and raising awareness actions related to the Code of Ethics and Conduct and to the anti-corruption code of conduct (translated into 30 languages) among all VINCI employees.
- Rollout of an anti-corruption and conflict of interests e-learning modules.
- Launch of a revised whistleblowing procedure allowing any employee to report serious violations of the Group's rules and commitments.
- Inclusion of social responsibility criteria including anti-corruption in the supplier and subcontractor selection process, as well as in framework contracts with VINCI subsidiaries.

## 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.22-30 of the 2019 Annual Report: Aiming for all-round performance</li> <li>- p. 191-237: 2019 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> <li>- p.373-374 of the 2019 Annual Report: Cross-reference table for workforce-related, social and environmental information</li> </ul>
2. The COP describes value chain implementation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p.216-218: § 2.2 Relations with suppliers and subcontractors</li> <li>- p. 237-258: 2019 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. 203-204: § 1.4 Relations between management and labour</li> <li>- p. 204-206: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports</li> <li>- 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. 203-204: § 1.4 Relations between management and labour</li> <li>- p. 204-206: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports</li> <li>- 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. 203-204: § 1.4 Relations between management and labour</li> <li>- p. 204-206: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports</li> <li>- 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.191-209: § 1. Workforce-related performance</li> <li>- p.216-218: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting</li> <li>- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> <li>- VINCI's Guide on Human Rights</li> </ul>
7. The COP describes effective management systems to integrate the labour principles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p.191-209: § 1. Workforce-related performance</li> <li>- p.216-218: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting</li> <li>- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>



8. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of labour principles integration

- VINCI's Guide on Human Rights
- 193-209: § 1. Workforce-related performance
- p.216-218: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting
- p.218-219: § 2.3 Respect of human rights
- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan
- VINCI's Guide on Human Rights

---

### Robust Environmental Management Policies & Procedures

9. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of environmental stewardship

- p.24-25 of the 2019 Annual Report: Recasting the Group's environmental ambition
- p.222: § 3.1 A new environmental ambition

10. The COP describes effective management systems to integrate the environmental principles

- p.222-224: § 3.1.1 Embedding environmental responsibility in day-to-day operations
- p. 237-252: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan

11. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms for environmental stewardship

- p.222-237: § 3. Environmental performance
- p. 237-252: 2019 VINCI 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

- p.30 of the 2019 Annual Report: Respecting ethical principals
- p.219-221: § 2.4 Business ethics
- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports
- VINCI Code of Ethics and Conduct, and VINCI Anti-Corruption Code

13. The COP describes effective management systems to integrate the anti-corruption principle

- p.219-221: § 2.4 Business ethics
- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports
- 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.219-221: § 2.4 Business ethics
- p.257-258: § The Group's system for whistleblowing, alerts and the processing of reports
- 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.1-9 of the 2019 Annual Report: 2019 Highlights
- p.22-30 of the 2019 Annual Report: Aiming for all-round performance.
- p. 191-237: 2019 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information
- p. 237-258: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan
- p.373-374 of the 2019 Annual Report: Cross-reference table for workforce-related, social and environmental information

16. The COP describes strategic social investments and philanthropy

- p.209-216: § 2.1 The Group's socio-economic contribution to local communities and regions

17. The COP describes advocacy and public policy engagement

- p.10-11 of the 2019 Annual Report: Xavier Huillard Interview
- p.22-30 of the 2019 Annual Report: Aiming for all-round performance.

18. The COP describes partnerships and collective action

- p. 191-237: 2019 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information
- p. 237-258: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan

---

**Corporate Sustainability Governance and Leadership**

19. The COP describes CEO commitment and leadership

- VINCI Manifesto
- VINCI Code of Ethics and Conduct
- p.10-11 of the 2019 Annual Report: Xavier Huillard Interview

20. The COP describes Board adoption and oversight

- p. 238-239 § 4.2 Duty of vigilance governance
- p.186-190: § 2.2 Risk management principles and participants

21. The COP describes stakeholder engagement

- p. 191-237: 2019 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information
  - p. 237-258: 2019 VINCI Duty of Vigilance Plan
  - p.214-216: § 2.1.3 Relations with civil society stakeholders and procedures for dialogue with them (including customers, users and local residents)
-