

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2020



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 ;
- Les « Lignes Directrices Environnementales », détaillant l'engagement N°3 du Manifeste de VINCI « Ensemble pour la Croissance Verte ».

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 2020. 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, dans la continuité de l'engagement environnement du Manifeste, début 2020, VINCI a renouvelé son ambition environnementale à l'horizon 2030, portée par la Direction de l'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 quatre fois en 2020.

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.



1

**Ensemble,  
pour concevoir et  
construire !**



2

**Ensemble,  
dans le respect  
des principes  
éthiques !**



3

**Ensemble,  
pour la  
croissance  
verte !**



4

**Ensemble,  
dans  
l'engagement  
citoyen !**



5

**Ensemble,  
vers le  
« zéro  
accident » !**



6

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



7

**Ensemble,  
pour des  
parcours  
professionnels  
durables !**



8

**Ensemble,  
pour partager  
les fruits  
de notre  
performance !**



Crédits photos : Isac Beretta, Zeta Photo, Thibaut Deparis, Aude Hervé, VINCI, Agence VINCI Presse et Média DR



*« 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

**VINCI**

## LA MISE EN ŒUVRE DU GLOBAL COMPACT EN 2020 POUR VINCI

Engagements/ Principals	Among the 2020 initiatives and actions
<b>Human Rights</b>	<i>See pages 210-215; 253-261 VINCI Annual report 2020</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 17,000 employees in the Group were covered by human rights assessments conducted since 2018 (14% of the Group's workforce outside of France and 34% 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 198-203; 213; 253-261 VINCI Annual report 2020</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>- 1 264 collective agreements signed in 2020.</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</li> </ul>

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.

- Ongoing human rights performance assessments of subsidiaries
- Inclusion of specific clauses to prohibit forced and compulsory labour in framework contracts with suppliers.

**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 400 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 216-221; 222-224; 230-243; 261-268 VINCI Annual report 2020*

**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 52,891 hours of environmental training across the Group in 2020.
- 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 environment: partnership extended for the period 2019-2023, with a budget of €5 million.

---

**Anti-corruption**

*See pages 214-216 VINCI Annual report 2020*

**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.24-33 of the 2020 Annual Report: Supporting all-around performance</li> <li>- p. 184-243: 2020 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> <li>- p.382-385 of the 2020 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.210-213: § 2.2 Relations with suppliers and subcontractors</li> <li>- p. 244-269: 2020 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. 198-200: § 1.4 Social dialogue</li> <li>- p. 200-203: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p.213: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 244-261: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.269: § 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. 198-200: § 1.4 Social dialogue</li> <li>- p. 200-203: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p.213: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 244-261: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.269: § 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. 198-200: § 1.4 Social dialogue</li> <li>- p. 200-203: § 1.5 Inclusion and diversity</li> <li>- p. 213: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 244-261: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan (Health &amp; Safety; Human rights)</li> <li>- p.269: § 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.187-203: § 1. Workforce-related performance</li> <li>- p.210-213: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting</li> <li>- p.213: § 2.3 Respect of human rights</li> <li>- p. 244-269: 2020 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
- p.187-203: § 1. Workforce-related performance
  - p.210-213: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting
  - p.213: § 2.3 Respect of human rights
  - p. 244-269: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan
  - VINCI's Guide on Human Rights
8. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms of labour principles integration
- p.187-203: § 1. Workforce-related performance
  - p.210-213: § 2.2 Relations with suppliers and subcontracting
  - p.213: § 2.3 Respect of human rights
  - p. 244-269: 2020 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.26-28 of the 2020 Annual Report: Implementing the Group's environmental ambition
  - p.216: § 3.1 A new environmental ambition
10. The COP describes effective management systems to integrate the environmental principles
- p.217-218: § 3.1.1 Embedding environmental responsibility in day-to-day operations
  - p. 261-268: 2020 VINCI Duty of Vigilance with regard to the environment
11. The COP describes effective monitoring and evaluation mechanisms for environmental stewardship
- p.216-243: § 3. Environmental performance
  - p. 261-268: 2020 VINCI Duty of Vigilance with regard to the environment

#### **Robust Anti-Corruption Management Policies & Procedures**

12. The COP describes robust commitments, strategies or policies in the area of anti-corruption
- p.33 of the 2020 Annual Report: Respecting ethical principals
  - p.214-216: § 2.4 Business ethics
  - p.269: § 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.214-216: § 2.4 Business ethics
  - p.269: § 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.214-216: § 2.4 Business ethics
  - p.269: § 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 2020 Annual Report: 2020 Highlights

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p.24-33 of the 2020 Annual Report: Supporting all-round performance.</li> <li>- p. 184-243: 2020 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> <li>- p. 244-269: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> <li>- p.382-385 of the 2020 Annual Report: Cross-reference table for workforce-related, social and environmental information</li> </ul>
16. The COP describes strategic social investments and philanthropy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p.203-210: § 2.1 The Group's socio-economic contribution to local communities and regions</li> </ul>
17. The COP describes advocacy and public policy engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p.10-11 of the 2020 Annual Report: Xavier Huillard Interview</li> <li>- p.24-33 of the 2020 Annual Report: Supporting all-round performance.</li> </ul>
18. The COP describes partnerships and collective action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p. 184-243: 2020 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> <li>- p. 244-269: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> </ul>

---

### **Corporate Sustainability Governance and Leadership**

19. The COP describes CEO commitment and leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VINCI Manifesto</li> <li>- VINCI Code of Ethics and Conduct</li> <li>- p.10-11 of the 2020 Annual Report: Xavier Huillard Interview</li> </ul>
20. The COP describes Board adoption and oversight	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p. 245-246 § 4.2 Duty of vigilance governance</li> <li>- p.178-183: § 2.2 Risk management principles and participants</li> </ul>
21. The COP describes stakeholder engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- p. 184-243: 2020 VINCI Sustainable Report: E. Workforce-related, environmental and social information</li> <li>- p. 244-269: 2020 VINCI Duty of Vigilance Plan</li> <li>- p.208-210: § 2.1.3 Relations with external stakeholders and procedures for dialogue with them (including customers, users and local residents)</li> </ul>

---