

ASSEMBLEE GENERALE DU 8 AVRIL 2021

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES POSEES PAR LES ACTIONNAIRES

Plusieurs questions écrites posées par les actionnaires préalablement à l'assemblée générale mixte du 8 avril 2021 ont été reçues par la société..

Le Conseil d'administration fournit ci-après les réponses à ces questions, lesquelles font l'objet d'une publication sur le site internet de la Société préalablement à la tenue de l'assemblée.

1 - Questions écrites de Monsieur Gérard Burnouf, actionnaire détenant 300 actions de la Société (courrier électronique du 25 mars 2021) :

« 1) Force m'est de réitérer mes questions posées lors de l'AGM du 18/06/2020, la réponse du conseil d'administration m'ayant alors paru insuffisante (cf. courriels ci-dessous):

Je souhaiterais donc avoir des précisions actualisées sur les conséquences pour la société VINCI de l'annulation du projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes: coût des investissements qui auraient pu être réalisés avant la décision d'annulation, modalités et chiffrage des dédommagements envisagés, état des négociations éventuellement en cours avec les acteurs concernés, forme et modalités de la contestation annoncée de l'arrêté du 24 octobre 2019 prononçant la résiliation du contrat de concession..... »

Réponse

1) Le Conseil rappelle que l'Etat a décidé le 17 janvier 2018, d'abandonner la réalisation du projet d'aéroport sur le site de Notre-Dame-des-Landes et qu'il a notifié au concessionnaire, la société Aéroports du Grand Ouest, son intention de résilier de façon anticipée le contrat pour la concession des aéroports de Notre-Dame-des-Landes, Nantes-Atlantique et Saint-Nazaire-Montoir. Par la suite, il a, par arrêté du 24 octobre 2019, prononcé la résiliation pour motif d'intérêt général du contrat de concession avec effet différé à la date du choix d'un nouveau concessionnaire, estimée par l'Etat au 15 décembre 2021.

Le concessionnaire estime n'avoir failli à aucune de ses obligations contractuelles et être en droit d'être indemnisé conformément au contrat. Il a contesté la décision de résiliation afin de préserver ses droits. Le Groupe n'est pas en état de communiquer sur le déroulement de ce processus tant qu'il n'aura pas abouti.

VINCI Airports continue d'exploiter l'aéroport de Nantes-Atlantique avec diligence, pour répondre aux besoins de mobilité des habitants du Grand Ouest et pour accueillir les passagers dans les meilleures conditions.

2) Par ailleurs, pourquoi, le 15 décembre 2020, Xavier Huillard a-t-il remis à la disposition du Conseil d'administration du groupe ADP le mandat d'administrateur que VINCI détenait dans cette société et dont il était le représentant permanent, alors que cela a entraîné la perte d'influence notable que VINCI avait sur le Groupe ADP ? »

Réponse

VINCI a remis son mandat d'administrateur à la disposition du Conseil d'Administration de la société Aéroport de Paris prenant acte de ce que l'évolution des activités d'ADP et de VINCI dans le secteur aéroportuaire tant en France qu'à l'étranger risquaient de les placer de manière de plus en plus fréquente en situation de concurrence potentielle incompatible avec l'exercice par VINCI d'un mandat d'administrateur d'ADP.

2 - Questions écrites de Monsieur Jean-Pierre Riou, actionnaire détenant 650 actions de la Société (courrier électronique du 29 mars 2021) :

« Concernant le *Plan de transition environnementale* de Vinci, le thème *Agir pour le climat* estime les émissions directes de l'entreprise à 2,2 millions de tonnes équivalent CO2. Par ailleurs, sont estimées à environ 40 millions de tonnes, les émissions indirectes induite par l'ensemble de la chaîne de valeur des métiers de VINCI. Parmi ces productions indirectes, 42 % concernent le *trafic concessions*, soit 16,8 millions de tonnes équivalent CO2. Ce poste constitue donc la principale source d'émission de gaz à effet de serre de VINCI.

Vous proposez un plan d'action concernant les émissions directes et un autre concernant les émissions indirectes. Ce dernier ne contient cependant aucune action sur le poste *trafic concessions*.

Il est vraisemblable que des propositions sur ce sujet concerneraient la réduction du nombre de véhicules circulant sur les autoroutes et la réduction du nombre de vols sur les aéroports, ce qui serait contraire aux intérêts économiques de VINCI.

Pour réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre, il faut changer drastiquement de paradigme. VINCI est face à ce changement.

Comment comptez-vous donc réduire ce poste d'émissions indirectes de gaz à effet de serre *trafic concessions*, le plus important en terme de quantité pour VINCI et donc celui qui induit le plus d'impact environnemental ? »

Réponse

Le trafic circulant sur les concessions opérées par VINCI constitue en effet une part importante des émissions de gaz à effet de serre en scope 3. Les solutions de mobilité répondent à des besoins fondamentaux de lien entre les communautés et territoires. Ce lien sera d'autant plus indispensable dans une phase de reconstruction économique une fois la pandémie de la Covid 19 maîtrisée.

En tant qu'opérateurs d'infrastructures de transport, les entités du Groupe concernées ont analysé leurs leviers d'influence et mettent en place certaines actions pour contribuer à réduire les impacts notamment par la décarbonation des transports.

Ainsi, le Groupe travaille depuis plusieurs années avec la profession du transport aérien sur le standard ACA (Airport Carbon Accreditation) et nous nous sommes engagés à certifier l'ensemble des aéroports que nous exploitons selon cette accréditation. Dans le même esprit, VINCI Airport a introduit la notion de modulation tarifaire liée à des niveaux de performance environnementale sur plusieurs aéroports en France. Nos entités sont impliquées dans plusieurs projets de recherche, lié

au développement de carburants non carbonés, notamment les bio-carburants pour l'aviation, issus de ressources n'étant pas en concurrence avec d'autres usages ou encore l'hydrogène vert.

La démarche d'Autoroutes Bas Carbone de VINCI Autoroutes s'inscrit également dans ces réflexions autour de plusieurs volets : la lutte contre l'autosolisme, avec le développement de parking de co-voiturages et de voies dédiées, mais également l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques ou encore des démonstrateurs liés au développement de l'hydrogène vert. Cette ambition environnementale se décline aussi quand Eurovia lance un projet de route à recharge dynamique par induction des véhicules électriques en Allemagne.

3 - Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable, actionnaire détenant 1 action de la Société (courrier électronique du 31 mars 2021) :

« Le Forum pour l'Investissement Responsable (1), est une association multi-parties prenantes de promotion et de développement de l'Investissement Socialement Responsable (ISR). Dans le cadre de sa *Commission Dialogue et Engagement*, dont les membres gèrent plus de 4 500 milliards d'euros d'actifs, il mène un dialogue constructif avec les grandes entreprises françaises.

Pour la deuxième année, le FIR adresse à toutes les entreprises du CAC 40 des questions rédigées par des experts sectoriels et thématiques et liées aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Un premier rapport sur les réponses de 2020 va être publié très prochainement et l'analyse de celles de 2021 va donner lieu à une nouvelle étude publique qui mettra en avant les progrès réalisés. Les questions que nous vous adressons cette année sont les suivantes :

Environnement

1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

Réponse

Afin de fixer de l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de VINCI sur son périmètre d'activité direct, une estimation des investissements associés aux actions de réduction projetées a été réalisée, de même que l'évaluation du retour sur investissement. C'est sur cette base que le Comité Exécutif du Groupe a décidé de cet objectif de 40% de réduction d'ici à 2030 (par rapport à 2018), objectif en ligne avec les accords de Paris et par conséquent des moyens associés, dans une logique de performance globale.

Les montants de CAPEX associés à ces réductions s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an et portent principalement sur des actions de transformation énergétique (efficacité énergétique, recours à des énergies moins carbonées, capacités de production d'énergies renouvelables à des fins d'auto-consommations), mais également à des actions de renouvellement de parc matériel au profit de solutions décarbonées, de technologies d'optimisation des consommations d'eau ou de préservation de la biodiversité, ou encore des investissements dans des démonstrateurs, projets pilotes ou programmes de recherche et développement. Les CAPEX liés au développement de solutions environnementales ou offres pour les clients et liés à de la croissance inorganique sont à considérer en complément.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

Réponse

VINCI s'est engagé dans la démarche act4nature international, spécifiant ainsi une feuille de route pour intégrer les enjeux de biodiversité dans la gestion de ses activités. 5 axes sont ainsi mis en œuvre, portant sur les enjeux de pilotage et de gouvernance, d'amélioration des connaissances, de mise en place d'outils et démarches, de déploiement de plans d'actions spécifiques au terrain et enfin de recherche et développement.

Au niveau des projets, cela consiste à appliquer la démarche « Eviter, Réduire, Compenser », mais aussi à travailler avec les parties prenantes pertinentes pour mettre en place les bonnes mesures. Ainsi, plusieurs partenariats scientifiques sont en cours pour structurer ces démarches (par exemple avec le Museum National d'Histoire Naturelle pour Eurovia ; avec la LPO pour VINCI Autoroutes ; ou encore plus de 50 partenariats avec des associations locales proches de nos sites d'exploitation).

Les indicateurs mis en œuvre sont à la fois des indicateurs de mesure du déploiement en interne, tels que le nombre de sites engagés dans une démarche biodiversité, mais également de performance tels que les consommations de produits phytosanitaires ou encore le nombre de projets labélisés selon des critères de biodiversité.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

Réponse

Cet enjeu lié aux ressources naturelles est l'axe prioritaire n°2 de notre ambition environnementale, intitulé « Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire ». Une analyse des enjeux environnementaux prioritaires est menée pour les principales filières d'approvisionnement. La sécurisation de ces filières fait partie intégrante des enjeux traités dans nos démarches d'achats responsable. Cela passe par une cartographie des enjeux, afin de déterminer les familles d'achats prioritaires, puis un travail sur des axes de progrès déclinés filière par filière et, impliquant, le cas échéant, des échanges avec les principaux fournisseurs.

En complément, sur la production d'agrégats, l'une des activités du Groupe, les entités du pôle VINCI Construction développent des solutions d'agrégats recyclés, avec un objectif de doubler la quantité de matériaux recyclés produits en 2030 par rapport à 2020. Cette démarche se décline également au niveau des sites de production de matériaux recyclés, au travers de la démarche Granulats+.

Social

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Réponse

VINCI est un groupe très décentralisé et les achats sont réalisés localement au plus proches des besoins dans nos filiales (qui peuvent être également des TPE-PME).

Nous avons eu très peu de demandes de la part de nos fournisseurs en dehors de quelques demandes d'amélioration des délais de paiement. Lorsque c'est réalisable, nous y répondons positivement.

De façon générale, nous constatons que nos fournisseurs ont bien résisté au choc de la pandémie en 2020.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié(e)s, d'inversion du choix des salarié(e)s, de part des salarié(e)s en télétravail, etc.

Réponse

Il convient avant tout de préciser qu'une très grande majorité des collaborateurs du Groupe ont des métiers non-télétravaillables (chantiers, exploitation des concessions d'infrastructures, maintenance des installations tertiaires et industrielles, ...).

Le télétravail a été largement développé dans nos entreprises selon les consignes des autorités publiques et sanitaires comme un moyen de freiner la propagation du virus grâce à une limitation des interactions sociales.

Il avait déjà été introduit, avant la crise, dans beaucoup d'entités du Groupe via des accords collectifs d'entreprise ou des chartes propres au télétravail, définissant les conditions matérielles et humaines du télétravail (choix des collaborateurs, formalisation, période d'adaptation, réversibilité, nombre de jours...).

Le Groupe ne rencontre pas de difficulté liée à l'équipement des collaborateurs globalement dotés en outils informatiques pour télétravailler lorsque leurs missions le permettent.

Les risques psycho-sociaux liés au télétravail sont intégrés dans nos documents d'évaluation unique des risques avec plan d'actions associés, notamment sur les risques liés à l'isolement.

Les salariés ont l'autorisation de revenir sur site, selon les consignes gouvernementales, dans la limite d'une journée par semaine (sauf lorsque les spécificités de l'activité exigent une présence plus soutenue) pour conserver le lien social.

Des retours sur site dans des proportions plus significatives ont eu lieu lorsque la situation sanitaire le permettait.

Une cellule d'écoute a été déployée dans nombre de nos entités pour accompagner les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés d'ordre personnel et professionnel, en lien avec le télétravail.

Des actions de sensibilisation ou de formation des managers sur la manière d'accompagner les collaborateurs en télétravail, de maintenir les contacts et de manager les équipes lorsqu'est combiné le travail en présentiel et à distance ont été organisées.

Des formations sont à la disposition des salariés pour utiliser les technologies permettant le travail à distance.

Participation aux frais : compte tenu de la forte décentralisation du groupe, nous adapterons les réponses en tenant compte du dialogue social et des spécificités d'activité. Nous sommes vigilants sur l'évolution de la réglementation sur ce sujet qui sera abordé dans les négociations à venir sur les accords télétravail / qualité de vie au travail dans les différentes entités du Groupe.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié(e)s, mais aussi les salarié(e)s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Réponse

L'ensemble du système de rémunération (salaire de base, primes, intéressement, protection sociale...) que nous proposons vise à promouvoir les meilleurs standards sectoriels possibles et à offrir à nos salarié.es une rémunération à même de couvrir leurs besoins et ceux de leur famille. Dans le cadre de notre politique achats responsables, nous incitons nos fournisseurs à en faire de même. Par ailleurs, les salaires et les augmentations sont négociés dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié(e)s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?
- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
- Quelle est la part des salarié.es concernés ?

Réponse

Dans le cadre du partage des fruits de la performance qui est l'un des huit engagements du Manifeste, le Groupe a, depuis de nombreuses années, œuvré pour la mise en place d'accords d'intéressement au sein de l'ensemble de ses filiales en France. Ainsi, 600 accords sont actuellement en vigueur. Des critères sociaux sont pris en compte, notamment sur des objectifs de formation, de réalisation d'entretiens professionnels, de sécurité ainsi que des critères environnementaux notamment le tri sélectif, la recyclabilité...

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Réponse

Près de 95% des flux et des encours d'épargne salariale sont concentrés sur le fonds d'actionnariat salarié Groupe.

S'agissant des autres supports existants, le Groupe a aménagé la gamme des supports disponibles en introduisant un second fonds solidaire et en portant de 1 à 3 le nombre de fonds bénéficiant d'un label :

- Amundi Label Obligataire ESR (Labellisé CIES),
- Amundi label Harmonie Solidaire (Solidaire et ESR),
- Amundi Label Equilibre et Solidaire ESR Fonds Solidaire (Solidaire et Labellisé CIES).

Gouvernance

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le [standard GRI 207](#) ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Réponse

La démarche de reporting social, sociétal et environnemental de VINCI est dérivée de la Global Reporting Initiative (GRI) dans la manière de structurer l'inventaire, l'analyse, la priorisation des risques et l'évaluation des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. Dans ce cadre, les mesures mises en place par le Groupe en matière de démarche fiscale sont détaillées au chapitre 2.4.3 du rapport de gestion inclus dans le Document d'Enregistrement Universel.

Le Groupe se conforme aux règles applicables en matière de transparence fiscale, avec notamment depuis 2019 la transmission annuelle du Country-by-Country Report à l'administration fiscale française qui le communique sur demande aux autres pays sur la base d'accords bilatéraux.

Par ailleurs, en avril 2019, VINCI a répondu positivement à la proposition de l'Administration fiscale française d'entrer dans le protocole de « relation de confiance » qui permet un dialogue continu avec celle-ci sur un engagement réciproque de transparence et de bonne foi.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Réponse

Les ratios d'équité publiés sont calculés sur le périmètre de VINCI S.A.

11. Au regard de la mise en oeuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :
- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.

Réponse

Des objectifs de mixité femmes hommes sont régulièrement revus au regard des progressions constatées. En 10 ans, la part des femmes occupant des fonctions managériales est passée de 15,1 à 21,1%. Depuis 2 ans, le conseil d'administration compte autant de femmes que d'hommes. Deux des 4 comités de gouvernance du Groupe sont présidés par des femmes. En 2020, 3 femmes ont été nommées au comité d'orientation et de coordination du Groupe.

Nous avons fixé des objectifs ambitieux à horizon 2023 : 28% des personnes accédant à des fonctions managériales par recrutement ou promotion seront des femmes. Nous porterons la part des femmes occupant des postes de comité de direction à 17% contre 14 % en 2020.

Par ailleurs l'index de l'égalité femmes hommes est un levier de progrès important. 472 entreprises du Groupe sont éligibles à cet index en 2020. La note moyenne obtenue est de 79/100. Les plans d'action sont déployés par les entreprises en vue d'améliorer leur note. Parmi les entreprises qui en 2020 calculaient l'index pour la deuxième fois, des progrès sont constatés.

- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

Réponse

Les progrès et les objectifs sont suivis dans l'ensemble des pays et territoires dans lesquels les entreprises de VINCI sont présentes. La déclinaison de la méthodologie de l'index égalité femmes hommes à l'international se poursuit. En 2020, le mode de calcul a été mis à disposition des entreprises d'au moins 50 salariés hors de France.

- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

Réponse

Dans le cadre de l'engagement numéro Six du Manifeste, chaque manager du Groupe quelle que soit sa localisation s'empare du sujet de la mixité femmes hommes. D'année en année, la part des femmes exerçant des fonctions managériales augmente pays par pays. Le déploiement de l'index de l'égalité femmes hommes hors de France est un outil objectif mis à disposition par le Groupe pour mesurer les progrès accomplis.

Par ailleurs, au travers de notre partenariat global avec l'association « Elles Bougent », plus de 649 collaboratrices et collaborateurs de VINCI ayant la qualité de marraine ou de relais dans 22 pays ont participé en 2020 à des événements avec des lycéennes pour les sensibiliser à nos métiers. A l'occasion de la « Girls On the Move Week 2020 », les entreprises de VINCI ont pris part à des événements organisés par « Elles Bougent » en Belgique, au Maroc, au Brésil, au Pérou, au Sénégal et au Royaume-Uni. Ce sont au total 3000 jeunes femmes qui ont pu échanger en 2020 avec des marraines et des relais VINCI.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

Réponse

Le Groupe ne pratique pas de lobbying. Il est membre de plusieurs associations (AFEP, MEDEF, etc...) qui agissent auprès des pouvoirs publics dans l'intérêt collectif de leurs adhérents.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ? »

Réponse

Le Comité de Groupe et le Comité d'entreprise européen ont été formés et impliqués dans l'élaboration du plan de vigilance et des politiques de mise en œuvre (sous-traitance responsable, achats responsables, socle de protection sociale universelle).

4 - Questions écrites de Madame Cécile Lamon, actionnaire détenant 5 236 actions de la Société (courrier électronique du 6 avril 2021)

« La partie variable court-terme de la rémunération des dirigeants prévoit plusieurs indicateurs dont celui du "progrès en matière de féminisation des instances dirigeantes"

Pouvez-vous préciser :

- ce qui est considéré comme une instance dirigeante ?
- quel objectif chiffré est visé ?
- quel plan d'action est prévu ?

Par ailleurs, cet indicateur partage avec l'employabilité des personnes handicapées 1 item sur les 3 du critère S de l'ESG, lui-même pondéré à 25% pour la rémunération court terme du PDG. On peut donc estimer à $1/2 * 1/3 * 1/3 * 25\% = 1,4\%$ la pondération de cet objectif de féminisation des dirigeants du groupe. Ce taux vous paraît-il suffisamment incitatif pour espérer une transformation managériale significative ? »

Réponse

Ces comités de direction composés du Comex VINCI, des Codirs des membres du Comex, des Codirs des N-1 opérationnels du Comex ainsi que des personnes en charge des initiatives transverses du Groupe comprenaient au 31/12/2020, 535 postes dont 75 occupés par des femmes.

L'objectif est de porter à 17% la part des femmes sur ce périmètre à horizon 3 ans.

Il s'agit là de la finalité de la démarche qui implique toute une série d'action sur la féminisation de l'ensemble des strates managériales du groupe (Connect her, Elles bougent, People review dédiées etc.)

Ce sont des objectifs significatifs d'une pratique managériale inclusive des femmes et des hommes. Ces objectifs s'inscrivent dans la poursuite des efforts engagés depuis plusieurs années ; efforts qui ont permis de faire progresser la part des femmes au sein de la population managériale en général de 15,1% à 21,1%. L'ambition est donc depuis 2018 de créer les conditions d'un accès plus large de ces femmes exerçant des fonctions managériales à des postes de comités de direction.

La multiplication des indicateurs ESG et leur pondération consécutive permettent l'appréhension des nombreux éléments composant la performance globale à laquelle nous sommes profondément attachés. Il s'agit de faire évoluer nos pratiques managériales durablement autour des multiples éléments interconnectés qui forment la performance globale c'est-à-dire la performance économique, sociale, sociétale et environnementale.

Nos progrès ces dernières années sur ces différentes thématiques nous confortent dans l'idée que cette approche est adaptée au groupe, à ses métiers et à son organisation. Nos résultats sont réguliers et pérennes et permettent une transformation réelle et profonde.