

ASSEMBLEE GENERALE DU 12 AVRIL 2022

REPONSE AUX QUESTIONS ECRITES POSEES PAR LES ACTIONNAIRES

Le Conseil d'Administration a reçu plusieurs questions écrites posées par les actionnaires préalablement à l'assemblée générale mixte du 12 avril 2022.

Le Conseil 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 du Forum pour l'Investissement Responsable, actionnaire détenant 1 action de la Société (courriers électroniques des 21 et 30 mars 2022) :

« 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 troisième 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). Les rapports sur les réponses de 2020 et 2021 sont disponibles sur notre site et l'analyse de celles de 2022 va donner lieu à une nouvelle étude publique qui mettra en avant les progrès réalisés.

Le FIR s'attend à ce que les réponses apportées par les entreprises soient personnalisées et adaptées aux questions posées. Exceptionnellement, les références transmises par les sociétés à des documents disponibles sur leurs sites Internet pourront être exploitées par les analystes lorsqu'elles s'avéreront incontournables pour la bonne compréhension de la réponse formulée et lorsqu'elles seront parfaitement localisables. Les questions que nous vous adressons cette année sont les suivantes :

Environnement

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5°C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?

Réponse

VINCI s'inscrit dans une trajectoire de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre compatible avec l'Accord de Paris, dont l'objectif est de contenir le réchauffement climatique bien en dessous de + 2 °C d'ici à la fin du siècle. Le Groupe vise ainsi une réduction de ses émissions directes (scopes 1 et 2) de 40 % à l'horizon 2030 (sur son périmètre historique, par rapport à 2018). Renforçant son ambition environnementale, VINCI s'est fixé en 2021 un objectif de réduction de ses émissions indirectes (scope 3 amont et aval) de 20 % d'ici 2030 par rapport à 2019.

Cet engagement a été validé par la Science Based Targets initiative (SBTi) et se traduit par un alignement de la trajectoire du Groupe sur un niveau d'ambition « well below 2 °C », tout en garantissant son cadre méthodologique.

Cet objectif a été décliné et adapté dans les politiques environnementales de chaque pôle de VINCI, selon leurs enjeux propres.

2. **Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

Réponse

Les projets construits ou gérés par VINCI ont tous des incidences directes ou indirectes sur les milieux naturels et leur préservation fait partie intégrante des processus de conception, réalisation et d'exploitation du Groupe. VINCI compte plusieurs entreprises spécialisées en génie écologique (Cognac TP, Sethy, Equo Vivo et VINCI Construction Maritime et Fluvial) ou encore en biodiversité urbaine (Urbalia) et s'emploie à poursuivre leur développement et à innover. Accompagné d'une expertise externe, locale, le Groupe fait monter en compétences ses équipes, afin qu'elles puissent proposer des solutions pertinentes et efficaces à tous les stades des projets.

VINCI a renouvelé en 2020 ses engagements dans la démarche volontaire act4nature international, lancée par l'association française des Entreprises pour l'environnement (EpE) et de nombreux autres partenaires. Le Groupe fait ainsi partie des 57 entreprises engagées dans cette démarche visant à intégrer la question de la biodiversité dans toutes les activités, et à tous les niveaux de l'entreprise.

VINCI s'engage à l'horizon 2030 à :

- prévenir les nuisances et incidents en systématisant un plan de management environnemental dans toutes les activités ;
- optimiser les consommations d'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique ;
- tendre vers le « zéro perte nette » de biodiversité.

En 2021, l'ensemble des pôles de VINCI a défini des feuilles de route intégrant les enjeux de milieux naturels, tenant compte de leurs spécificités. VINCI Immobilier s'est notamment engagé à mettre en œuvre le « zéro artificialisation nette » dès 2030, devançant de vingt ans l'objectif de la loi climat et résilience en France.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc...) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Réponse

Les modifications de l'équilibre climatique naturel s'accompagnent d'une raréfaction de certaines matières premières (minéraux, métaux rares, énergies fossiles) et de l'extension des zones de stress hydrique. Pour certaines activités de VINCI dépendant de la disponibilité de ces ressources, leur diminution a une influence directe sur les capacités d'approvisionnement nécessaires à l'exécution des projets et des concessions.

Dans ce contexte, VINCI entend limiter l'empreinte de ses métiers en les inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. S'engager dans cette perspective revient à repenser les modes de consommation, de production et de gestion des ressources et déchets, en améliorant les processus de conception et de production, en réduisant l'extraction de matières premières vierges, en privilégiant les techniques et comportements efficaces, en favorisant le réemploi et le recyclage.

L'ambition environnementale de VINCI à horizon 2030 est d'accentuer ces actions constitutives d'une démarche circulaire, pour l'ensemble de ses activités, selon trois niveaux d'engagement :

- favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de ressources naturelles ;
(écoconception des projets, travaux sur les possibilités d'approvisionnement en matériaux issus du réemploi ou de la réutilisation, ou en matériaux recyclés, clauses environnementales des contrats de sous-traitants, évaluation des fournisseurs dans le cadre d'appels d'offres, etc.)
- améliorer le tri et la valorisation des déchets ;
- limiter l'extraction de matériaux vierges en développant une offre de matériaux recyclés

Synthèse des principaux engagements déclinés par pôle

	 Agir pour le Climat	 Optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire	 Préserver les milieux naturels
VINCI Autoroutes	<ul style="list-style-type: none"> ● 50 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● 90 % de recyclage des agrégats d'enrobés d'ici 2030, dont la moitié réutilisée sur les chantiers de VINCI Autoroutes. ● 100 % de déchets valorisés dès 2025. ● 10 % de réduction de déchets d'exploitation produits à l'horizon 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● 10 % de réduction de la consommation d'eau d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● Objectif « zéro phyto » (zéro produit phytosanitaire) en 2030. ● Plan de renaturation.
VINCI Concessions	<ul style="list-style-type: none"> ● 51 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● Objectif « zéro émission nette » en 2030 en France. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro déchet en décharge » d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diviser par deux la consommation d'eau par unité de trafic d'ici 2030. ● Objectif « zéro phyto » en 2025.
VINCI Energies	<ul style="list-style-type: none"> ● 40 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recyclage de 80 % des déchets inertes et traitement de 100 % des déchets dangereux d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro phyto » en 2030.
VINCI Construction	<ul style="list-style-type: none"> ● 40 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). ● 90 % de béton bas carbone utilisé à l'horizon 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Multiplier par deux à horizon 2030 la production de matériaux recyclés sur les carrières et plateformes, par rapport à 2019. ● 90 % de valorisation des déchets pour la Division des grands projets d'ici 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir un plan de maîtrise de l'empreinte écologique pour 100 % des projets de bâtiments en France. ● Déployer des solutions de réduction de l'usage de l'eau sur 100 % des chantiers de la Division des grands projets.
VINCI Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> ● 60 % de réduction des émissions de GES scopes 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Plus de 50 % du chiffre d'affaires réalisé dans des opérations de recyclage urbain avant 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif « zéro artificialisation nette » en France dès 2030 (hors Ubat).

Social

4. Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociales du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

Réponse

Le seul dirigeant mandataire social de VINCI S.A. est le P-DG. Sa rémunération variable annuelle court terme et sa rémunération long-terme (en actions VINCI assorties de conditions de performance) sont liées à des objectifs environnementaux et sociaux.

Le document d'enregistrement universel de VINCI fournit des explications détaillées sur les composants de cette rémunérations page 142.

Par ailleurs, plus de 4 000 managers au sein du Groupe sont éligibles à un plan de rémunération long-terme, comportant les mêmes objectifs E&S

Les critères de performance de la rémunération annuelle du dirigeant mandataire social, ainsi que ceux des plans de rémunération long-terme dédiés au dirigeant mandataire social et aux Managers du Groupe, sont élaborés par le comité des Rémunérations du Conseil d'Administration puis approuvés par ce dernier. Ces critères sont revus chaque année et ont pour objet fédérer les collaborateurs autour des priorités stratégiques du Groupe, aussi bien sur les aspects financiers que sur les composantes de la politique ESG.

5. **Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?**

Réponse

La crise sanitaire s'est révélée, sur certains aspects, comme un réel accélérateur de certaines mutations qui étaient en cours sur nos manières de travailler, sur la digitalisation de nos process (formations, réunions de travail...) comme sur le travail à distance. En effet, aujourd'hui, sur l'ensemble de nos zones géographiques, nous avons pu constater, et encourager, la mise en œuvre d'une hybridation de nos modes de travail avec un véritable essor du travail à distance dans la plupart des entités du Groupe dont la nature des activités le permettent.

A cet égard, compte tenu de diversité des métiers du Groupe qui s'exercent sur le terrain, une très grande majorité de nos collaborateurs doivent être présents sur les chantiers et dans les infrastructures que le Groupe a la charge d'exploiter et ne peuvent donc pas télétravailler. Ceci implique une grande vigilance dans l'organisation du travail dans le souci de préserver la cohérence du Groupe.

Partout, dans le Groupe, nous avons accompagné cette mutation avec un double objectif : celui d'ouvrir le télétravail lorsqu'il est possible, sans rigidifier le système et en respectant les spécificités de chaque entreprise. Pour ce faire, nous avons développé des actions de sensibilisation de l'ensemble de la chaîne managériale et des collaborateurs concernant la gestion du télétravail. À ce titre, tous les collaborateurs du Groupe ont accès, sur la plateforme UP, à des e-learning dédiés (comment travailler en télétravail, bien vivre le télétravail...).

Les RH ont aussi été mobilisés pour accompagner la mise en place d'une culture du télétravail et éviter les excès de cette pratique : nécessité de maintenir le sens du collectif, préservation du lien social, management en situation de télétravail...

La crise nous a aussi montré la résilience dont était capable l'organisation en adaptant, au plus proche du terrain, nos modes opératoires pour intégrer les contraintes nouvelles, tout en conservant un haut niveau de performance et de productivité. Elle a aussi permis de renforcer notre culture santé/sécurité, en rappelant l'importance de prendre soin de soi, mais aussi de toutes les personnes qui nous entourent au quotidien.

Ces adaptations de nos modes de travail n'ont été possibles qu'à la condition d'un dialogue social de qualité qui s'est maintenu tout au long de la crise. Aucune situation de blocage n'a été à déplorer dans le Groupe, ce qui nous a permis, dans toutes nos géographies, de maintenir ou reprendre vite nos activités.

Au fur et à mesure de la mise en œuvre des mesures sanitaires et des différents allers-retours quant aux restrictions appliquées sur le lieu de travail, nous avons systématiquement associé les représentants du personnel de chaque entreprise. Ces mesures ont été mises en œuvre au plus proche du terrain, en fonction des contingents propres à chaque géographie.

Au niveau du Groupe, un dialogue social constant a été appliqué avec le Comité de Groupe et le Comité d'Entreprise Européen sur les mesures mises en œuvre au plus fort de la crise mais aussi sur ses conséquences, tant sur le terrain économique que social. Les réunions (plénières, préparatoires, de Bureau et formation) prévues par nos accords ont toutes été maintenues en physique lorsque c'était possible ou en visioconférence (y compris en maintenant les dispositifs de traduction instantanée avec les représentants internationaux représentés dans ces instances).

Si la mise en œuvre du télétravail a naturellement été discuté dans les instances de Groupe, c'est au plus proche du terrain que les entreprises ont élaboré les négociations sur ses conditions de mise en œuvre. De nombreux accords télétravail ont été signés dans tous nos périmètres et couvrent aujourd'hui une large majorité de nos collaborateurs.

6. **De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant.**

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

VINCI reconnaît pleinement le droit pour ses collaborateurs de travailler dans un environnement à la fois épanouissant et stimulant, au sein duquel ils reçoivent une rémunération juste et proportionnelle au travail fourni.

VINCI s'engage à ce que tous ses collaborateurs perçoivent un salaire vital pour leur travail. Pour ce faire, une étude globale des seuils est engagée annuellement, dans l'ensemble des pays dans lesquels le Groupe opère, afin de garantir un niveau de vie décent à chaque collaborateur et à sa famille. Les éléments pris en compte dans la définition de ce niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé et d'autres éléments essentiels. Afin d'assurer de la fiabilité et légitimité de ces seuils, le Groupe s'appuie sur la méthodologie « Fair Wage Network », qui collecte et analyse sur une base standard les informations existantes dans les différents pays. Les nouvelles recherches disponibles sont intégrées de façon systématique. Cette démarche engagée depuis 3 ans va permettre au fil des années d'apporter toujours plus de précision et de force à notre engagement. Des études spécifiques sont menées dans certains pays et régions du monde.

Par ailleurs, l'une de nos filiales, VINCI Facilities UK, travaille sur le salaire vital et collabore avec la UK Living Wage Foundation en tant que "Recognised Living wage Service Provider". VINCI fait partie de la coalition d'entreprises « Business for Inclusive Growth » (B4IG) qui travaille notamment sur le salaire vital et accompagne les entreprises sur ce sujet.

Dans un premier temps, l'analyse se concentre sur les salariés de VINCI, mais nous souhaitons à terme l'étendre sur les salariés de nos fournisseurs.

N.B : La plateforme « Fair Wage Network » fournit un cadre et une méthodologie pour évaluer et développer des politiques salariales. Elle comprend une base de données des salaires minimums gouvernementaux, différents indicateurs des niveaux de salaire vital et propose un salaire vital moyen. Le salaire vital est un salaire qui permet à un employé de subvenir à ses besoins fondamentaux (nourriture, logement, vêtements, transports, éducation, santé, loisirs) et à ceux de sa famille.

7. **Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?**

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

Réponse

A ce jour, en France, nos deux plans d'épargne salariale (Plan d'Epargne Groupe et Plan d'Epargne Retraite Collectif) regroupent 11 FCPE, dont le fonds d'actionnariat salarié, qui représente à lui seul 93% de l'ensemble des encours (au 31/12/21).

Sur les 10 autres FCPE :

- 3 FCPE sont labellisés CIES, dont 2 également labellisés Finansol ;
- 1 FCPE est labellisé ISR ;

- 2 FCPE ont des sous-jacents qui sont labellisés ISR (à proportion respectivement de 20 et 25 %)
- 4 FCPE non labellisés.

Nous avons à cœur de proposer une diversité d'options qui répondent aux attentes de nos collaborateurs. Nous sommes en constante réflexion sur l'évolution et l'optimisation des gestions financières proposées dans les différents produits destinés aux salariés du Groupe. Ces discussions impliquent de nombreux acteurs (conseils de surveillances, prestataires, partenaires sociaux, direction) avec lesquels nous cherchons des solutions pérennes et abordons les possibilités d'innovation en termes de finance solidaire et socialement responsable.

A titre d'illustration, le Groupe a, en 2021, élargi la gamme de FCPE proposée aux salariés avec, notamment, l'ajout de 2 FCPE labellisés CIES.

Hors de France, l'offre du Groupe est axée sur le déploiement d'un dispositif annuel d'actionnariat salarié, fédérant en 2021, 41 pays autour de ce programme commun.

Gouvernance

- 8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?**

Réponse

Le Groupe détaille chaque année les mesures mises en place en matière de démarche fiscale, en page 202 du document d'enregistrement universel. Ces mesures s'inscrivent dans les engagements de Performance Sociétale du Groupe tels que décrits dans le rapport de gestion, qui est approuvé par le Conseil d'administration.

Le Groupe prépare chaque année un rapport qui détaille les impôts payés par pays et qui est soumis à l'administration fiscale française.

Il convient également de rappeler que le Groupe s'est volontairement engagé, dès avril 2019, dans le partenariat fiscal en France (« Relation de confiance »).

Enfin, la déclaration de performance extra-financière reprend toute une série d'engagements en matière de transparence fiscale et notamment une obligation générale de moyen pour la régularité de l'ensemble des déclarations fiscales du groupe sur ses géographies d'implantation.

9. Publiez-vous une charte de lobbying¹ responsable ?

Etes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?

Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

Réponse

VINCI ne pratique pas le lobbying de manière directe. VINCI S.A. et certaines de ses filiales sont membres d'associations professionnelles dont l'activité consiste à défendre certains intérêts ou positions sectorielles. Ces affiliations sont communiquées à la Haute Autorité Pour la Transparence de la Vie Publique et consultables sur son site internet.

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – au niveau local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Réponse

Le Groupe VINCI collabore et implique l'instance représentative la plus globale, à savoir le comité d'entreprise européen (CEE) qui est le relais de la politique de dialogue social déployée dans toutes les filiales européennes du Groupe, soit 70% des effectifs du Groupe.

Tous les documents propres à la démarche de vigilance du Groupe ont été présentés et discutés avec le CEE. Le Guide des droits humains a été validé par le comité Exécutif du Groupe après échanges avec le comité d'entreprise européen qui en a approuvé la démarche.

¹ « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

En 2021, VINCI a partagé son programme sur la gestion du risque social dans la sous-traitance dans le cadre de l'élaboration d'une boîte à outils à destination des CEE, commandée par la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB). Cette boîte à outils vise à renforcer les moyens d'action des représentants des comités d'entreprise européens pour assurer un suivi de l'application des règles en matière de travail et de protection sociale dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de la construction.

Enfin, au-delà des échanges réguliers sur le plan et sur les mesures déployées, les partenaires sociaux sont également associés à la mise en œuvre d'actions impulsées par le Groupe. Ainsi, en 2021, comme cela avait déjà été le cas en 2019, le secrétaire du CEE ainsi qu'un représentant syndical de chaque organisation syndicale représentative du Groupe (CGT, CFDT, CFE-CGC et FO) ont été invités à participer aux côtés des représentants de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), à l'audit conjoint portant sur les opérations, chantiers et logements des travailleurs de QDVC au Qatar, dans le cadre de l'accord cadre tripartite signé en novembre 2017. Cette visite a de nouveau donné lieu à la publication d'un rapport auquel ont contribué les représentants syndicaux de VINCI.

2 - Questions écrites de Monsieur Eric Pasquero, actionnaire détenant 2 actions de la Société (courrier électronique du 5 avril 2022) :

- 1. Notre filiale cotée en Bourse, SMTPC, a procédé le 21 mars 2022 à un nouvel arrêté de ses comptes 2021, après les avoir arrêtés une première fois le 25 février 2022, en modifiant à cette occasion le résultat d'exploitation, le résultat net, les capitaux propres et son endettement. SMTPC explique cette situation rarissime pour une société cotée par l'oubli en 2020 du principe comptable de base de rattachement des charges aux produits de l'exercice, ce qui est pour le moins stupéfiant dans un groupe comme le nôtre. Comment une telle bévue a-t-elle pu être réalisée dans une de nos filiales cotées alors que VINCI SA, VINCI Concessions et une autre filiale du groupe VINCI sont administrateurs et représentés au conseil d'administration de SMTPC par 3 membres éminents membres de la Direction générale de VINCI ? Cette erreur n'affecte-t-elle pas la véracité des comptes du groupe VINCI que vous nous demandez d'approuver ?**

Réponse

SMTPC a ajusté ses comptes pour des raisons purement techniques détaillées dans son communiqué du 21 mars 2022, sans conséquence sur la certification sans réserve de ses comptes annuels. Cet ajustement n'affecte pas non plus la régularité et la sincérité des comptes de VINCI SA.

- 2. Un actionnaire minoritaire de SMTPC, Pascal Quiry, par ailleurs professeur de finance à HEC et co-auteur du Vernimmen, bien connu des financiers, conteste depuis des semaines le prix de l'OPA que notre société veut lancer avec Eiffage**

sur SMTPC. Il prétend que SMTPC sous-facturerait ses prestations d'exploitation à Prado Sud, filiale à 58 % de VINCI, qui possède le tunnel du même nom à Marseille. Il avance que notre filiale à 33 %, SMTPC, ne serait rémunérée qu'à 5 % du chiffre d'affaires, contre 10 à 22 % pour des situations similaires dans nos concessions d'autoroutes grecques. Cette situation, effectivement interpellante si elle était avérée, expose-t-elle notre groupe à un risque fiscal ? En effet, SMTPC étant imposée à taux plein alors que Prado Sud a de nombreux reports fiscaux déficitaires du fait de ses pertes accumulées, cette sous-facturation minimiserait artificiellement les impôts de notre groupe.

Réponse

La facturation des prestations d'exploitation rendues à une société concessionnaire n'est pas, en règle générale, déterminée en fonction du chiffre d'affaires de celle-ci (la prestation fournie par SMTPC à TPS ne faisant pas exception). Elle dépend du coût des prestations rendues, lequel est fonction des domaines qu'elles recouvrent et des caractéristiques de l'infrastructure à laquelle elles s'appliquent.

Par ailleurs, le chiffre d'affaires d'une société concessionnaire dépend des règles tarifaire et du niveau de trafic, variables d'une concession à l'autre en fonction particulièrement de leur degré de maturité et des termes du contrat de concession.

Il en résulte que la comparaison des agrégats mentionnés n'est pas pertinente. Les taux mentionnés ci-dessus (entre 10 % et 22 % du chiffre d'affaires) soulignent bien l'absence d'homogénéité entre les différentes concessions.

3. Pourquoi, alors que SMTPC est une petite société, en partager le contrôle avec Eiffage ? VINCI ne pourrait-il pas en détenir 100 % du capital en rachetant Eiffage et les actionnaires minoritaires ? Quel est l'intérêt de partager le contrôle de SMTPC avec un de nos concurrents ?

Réponse

VINCI Concessions et Eiffage sont promoteurs du Tunnel du Prado Carénage et actionnaires de SMTPC depuis 1989. En décembre 2021, VINCI Concessions et Eiffage ont décidé de prendre le contrôle conjoint de SMTPC afin de déterminer ensemble les décisions la concernant.

4. Pourquoi, alors que notre groupe avait annoncé vouloir retirer SMTPC de la Bourse au printemps 2021, a-t-il changé d'avis en décembre dernier en se contentant d'une montée au capital hypothétique puisque le cours de SMTPC est au-dessus du prix de l'offre annoncée à 27 euros ?

Réponse

L'opposition formulée par certains actionnaires minoritaires de SMTPC entre l'annonce du projet d'offre et la conclusion des accords constitutifs d'une action de

concert, au sujet de la valeur de SMTPC a amené VINCI Concessions et Eiffage à ne pas poursuivre la voie du retrait obligatoire initialement envisagée. Il n'y aura donc aucune expropriation des actionnaires minoritaires de SMTPC ne souhaitant pas apporter leurs titres à l'offre. Par ailleurs, le prix de 27 euros par action offert dans le cadre de l'offre a été jugé équitable par l'expert indépendant désigné dans le cadre de l'offre conformément à la réglementation.