VINCI

Société anonyme au capital de 1 456 035 992,50 €
Siège social : 1973, boulevard de la Défense, 92000 Nanterre
552 037 806 RCS Nanterre

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 6 FÉVRIER 2025 RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Lors de sa réunion du 6 février 2025, le Conseil d'Administration de la Société a pris les décisions suivantes en matière de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

POLITIQUES DE REMUNERATION

Ces politiques présentées dans le tableau ci-après seront soumises pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires du 17 avril 2025.

Politique générale de rémunération des dirigeants mandataires sociaux						Politique applicable au président-directeur général jusqu'à la dissociation des fonctions	Politique applicable au directeur général à compter de la dissociation des fonctions	Politique applicable au président du Conseil à compter de la dissociation des fonctions		
Élément de rémunération	Forme de paiement	Montant maximum	Plafond	Conditions de performance	Indicateurs de performance	Montant en base annuelle	Montant en base annuelle	Montant en base annuelle		
Partie fixe court terme (§ 4.1.2.2)	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N en douze mensualités	Montant fixé par le Conseil	Sans objet	Non	Sans objet	1 300 000 €	1 300 000 €	900 000 €		
Partie variable court terme (PVCT) (§ 4.1.2.3)	Somme payée en numéraire au cours de l'année civile N+1 après approbation par l'assemblée générale des actionnaires	Montant compris entre 0 et le plafond de la partie variable court terme	Jusqu'à 160 % de la partie fixe, déterminé par le Conseil	Oui		Plafond de la PVCT : 160 % de la rémunération fixe, soit 2 080 000 € en base annuelle	Plafond de la PVCT : 150 % de la rémunération fixe, soit 1 950 000 € en base annuelle	Sans objet		
					Résultat net part du Groupe par action (RNPA)	60 %	60 %	Sans objet		
					Résultat opérationnel courant (ROC)					
					Ebitda ajusté de la variation du besoin en fonds de roulement (BFR) et des provisions courantes					
					Indicateurs de performance managériale				15 %	15 %
					Indicateurs de performance ESG				25 %	25 %
Total part variable court terme	100 %	100 %								

Partie variable long terme (§ 4.1.2.4)	Remise d'actions ou d'unités VINCI à l'issue d'une période de trois ans sous condition de présence	Nombre d'actions ou d'unités fixé par le Conseil d'administration	100 % du plafond de la rémunération court terme (fixe et variable)	Oui	Sans objet	Plafond : nombre d'actions représentant à l'attribution une valeur au plus égale à 100 % du montant plafonné de la rémunération court terme	Sans objet
					Critère financier	50 %	Sans objet
					Critère boursier	12,5 %	
					Critère endettement	12,5 %	
					Critères ESG	25 %	
Total part variable long terme	100 %						

Partie fixe court terme

Président-directeur général

La partie fixe court terme de la rémunération du président-directeur général a été fixée par le Conseil lors de sa réunion du 3 février 2022 à 1 300 000 euros par an pour toute la durée de son mandat de président-directeur général à compter de la date de l'assemblée générale ordinaire du 12 avril 2022. Elle est payée en numéraire en 12 mensualités et le sera prorata temporis pour l'exercice 2025.

Directeur général

La partie fixe court terme de la rémunération du futur directeur général à compter de sa nomination est fixée à la somme 1 300 000 euros par an pour toute la durée du mandat de l'intéressé. Elle sera payée en numéraire en 12 mensualités et le sera prorata temporis pour l'exercice 2025.

Président du Conseil

La partie fixe court terme de la rémunération du président du Conseil dissocié à compter de la dissociation des fonctions est fixée à la somme de 900 000 euros par an pour toute la durée du mandat de l'intéressé à compter de sa nomination en cette qualité. Elle sera payée en numéraire en 12 mensualités et le sera prorata temporis pour l'exercice 2025.

Partie variable court terme

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de VINCI SA bénéficient d'une rémunération variable court terme dont le montant est fonction de performances constatées à la fin de l'exercice de référence. Le versement de cette partie de la rémunération est conditionné à un vote favorable (dit « ex post ») de l'assemblée générale des actionnaires.

Les critères de détermination de la partie variable court terme sont choisis pour refléter la performance globale du Groupe. A cet effet, ils relèvent de trois catégories, correspondant respectivement à des performances économiques et financières, des performances managériales et des performances associées à la responsabilité sociale et environnementale (RSE).

La raison du choix des indicateurs est explicitée ci-après dans le document d'enregistrement universel.

Type d'indicateurs de performance	Indicateur de performance	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
Indicateurs de performance économique et financière Plafond : 60 % du montant constituant le plafond de la partie variable court terme (PPVCT)	Résultat net par action (RNPA)	Ces trois indicateurs ont pour objet de refléter la qualité de la gestion économique et financière du Groupe sous différents angles complémentaires. Un bonus est associé à chaque indicateur de performance économique et financière. Le montant de chaque bonus se situe dans une fourchette allant de 0 % à 120 % d'un montant (« Montant de Référence ») égal à un tiers d'un montant représentant 60 % du PPVCT en fonction de la variation annuelle de l'indicateur correspondant. Chaque bonus est égal à 0 % du Montant de Référence si la variation de l'indicateur est inférieure ou égale à - 10 %, à 100 % du Montant de Référence si la variation de l'indicateur est supérieure ou égale à 5 %, et il peut atteindre 120 % du Montant de Référence si la variation de l'indicateur est supérieure ou égale à 20 %. Entre ces bornes, une grille fixe le montant du bonus. La somme des trois bonus est en tout état de cause plafonnée à un montant égal à 60 % du PPVCT.
	Résultat opérationnel courant (ROC)	
	Ebitda ajusté de la variation du besoin en fonds de roulement (BFR) et des provisions courantes	
Indicateurs de performance managériale Plafond : 15 % du montant constituant le PPVCT	Maintien ou progression de la part du chiffre d'affaires réalisé hors de France	Cet indicateur a pour objet d'inciter à un équilibre géographique des activités du Groupe.
Indicateurs de performance RSE Plafond : 25 % du montant constituant le PPVCT	Environnement 8 %	Le Groupe étant en mesure de jouer un rôle actif sur la réduction des émissions relevant des scopes 1 et 2 amont et aval, le Conseil veille à ce que la baisse des émissions soit cohérente avec la trajectoire que le Groupe s'est fixée.
	Suivi de la baisse des émissions de CO ₂ sur les scopes 1 et 2	En revanche, il ne peut qu'user de son influence envers ses diverses parties prenantes relevant du scope 3 (clients, partenaires, fournisseurs) pour les inciter à des investissements responsables ou à user des infrastructures dont il assure la gestion d'une manière respectueuse de l'environnement. Le Conseil a pour objectif de s'assurer que des efforts significatifs soient faits en ce sens dans les différents pôles du Groupe.
	Efforts managériaux pour réduire les émissions de CO ₂ indirectes exprimées en intensité sur le scope 3	
	Social et sécurité 11 %	Le Conseil a fixé comme priorité une amélioration continue de l'efficacité des politiques de santé et de sécurité au travail. Il attend une baisse des taux de fréquence et de gravité, ainsi que le déploiement continu des bonnes pratiques sur le terrain.
	Réduction du taux de fréquence des accidents du travail	La féminisation accrue des instances dirigeantes du Groupe est un objectif important mais exigeant, compte tenu des secteurs d'activité dans lesquels le Groupe opère. Le Conseil a fixé un objectif et un horizon de temps pour l'atteindre.
	Réduction du taux de gravité des accidents du travail	
	Qualité et déploiement des politiques de management de la sécurité	
Accroissement du taux de féminisation au sein des instances dirigeantes		
Gouvernance et conformité 6 %	Au travers de cet indicateur, le Conseil entend suivre la qualité de la mise en œuvre du processus de succession de la direction Générale à l'aune du fonctionnement des organes de gouvernance.	

PERFORMANCE GLOBALE

Le montant de la rémunération variable court terme est égal à la somme de différents bonus déterminés en application de ces règles.

Le Conseil fixera en début d'année N des objectifs en les affectant d'un coefficient de pondération reflétant ses priorités. Dans le cadre de cette politique générale, le Conseil se laisse la possibilité de faire évoluer ces indicateurs dans leur nature ou leurs modalités d'application dans le cas où les circonstances le justifieraient de son point de vue, sous réserve d'expliquer les raisons de ces modifications lors de l'assemblée générale appelée à voter sur les rémunérations des intéressés. Les décisions du Conseil sont prises au moment de l'arrête des comptes portant sur l'exercice N-1, après avoir pris connaissance des recommandations du comité des Rémunérations et avoir permis aux administrateurs de s'exprimer hors la présence de tout dirigeant mandataire social.

Les modalités d'application des indicateurs de performance économique pour 2025 sont fixées comme suit :

Indicateur	Président-directeur général		Directeur général	
	Évolution de l'indicateur	Montant indicatif ^(*) de chaque bonus par indicateur	Évolution de l'indicateur	Montant indicatif ^(*) de chaque bonus par indicateur
Indicateurs de performance économique et financière	Variation ≤ - 10 %	0 €	Variation ≤ - 10 %	0 €
	Variation ≥ 5 %	416 000 €	Variation ≥ 5 %	390 000 €
	Variation ≥ 20 %	499 200 €	Variation ≥ 20 %	468 000 €
	Plafond des trois bonus	1 248 000 €	Plafond des trois bonus	1 170 000 €

(*) Le montant du bonus est déterminé par une grille entre les bornes hautes et basses.

Indicateur	Cible de performance	Montant maximum du bonus exprimé en pourcentage du PPVCT
Chiffre d'affaires à l'international/Chiffre d'affaires total	Le Conseil attend une progression du chiffre d'affaires réalisé à l'international par rapport à son niveau de 2024, soit 57,8 %.	5 %
Performance managériale, dialogue avec les parties prenantes	Appréciation du Conseil.	10 %
Baisse des émissions de CO ₂ sur les scopes 1 et 2	Cohérence avec la trajectoire (voir paragraphe 2.2.3.3 : Trajectoire carbone scopes 1 et 2, page 217).	5 %
Initiatives managériales pour réduire les émissions de CO ₂ indirectes exprimées afin de rester dans le plan de réduction en intensité sur le scope 3	Le niveau de performance sera déterminé par le Conseil après revue des politiques mises en œuvre et des initiatives prises dans les pôles à l'égard des parties prenantes.	3 %
Réduction du taux de fréquence des accidents du travail	Le Conseil attend une réduction du taux de fréquence des accidents du travail, qui s'est établi à 5,80 fin 2024. Le bonus sera payé à 100 % si ce taux atteint 5,60 ou moins fin 2025.	2 %
Réduction du taux de gravité des accidents du travail	Le Conseil attend une réduction du taux de gravité des accidents du travail, qui s'est établi à 0,41 fin 2024. Le bonus sera payé à 100 % si ce taux atteint 0,40 ou moins fin 2025.	2 %
Qualité et déploiement des politiques de management de la sécurité	Le niveau de performance sera déterminé par le Conseil après revue des politiques mises en œuvre et des initiatives prises dans les pôles.	3 %
Accroissement du taux de féminisation au sein des instances dirigeantes	Le Conseil attend un accroissement du taux de féminisation des instances dirigeantes du Groupe, qui s'est établi à 20,5 % fin 2024. Le bonus sera payé à 100 % si ce taux atteint au moins 21,5 % fin 2025.	4 %
Gouvernance et conformité	Appréciation qualitative par le Conseil.	6 %

Dans le cadre de cette politique, le Conseil se réserve le droit de modifier ou d'adapter, en le justifiant, les conditions de performance ou leurs modalités d'application dans le cas où il estimerait que des circonstances particulières, internes ou externes au Groupe, le justifient.

Président-directeur général

La partie variable court terme de la rémunération du président-directeur général au titre de l'exercice 2025 sera calculée conformément aux règles ci-dessus, la performance étant appréciée sur l'ensemble de l'année 2025. Le montant du bonus alloué au président-directeur général au titre de l'exercice 2025 résultant de ce calcul sera établi au prorata entre le 1^{er} janvier et la date de fin de son mandat de directeur général.

Directeur général

La partie variable court terme de la rémunération du futur directeur général au titre de l'exercice 2025 sera calculée conformément aux règles ci-dessus, la performance étant appréciée sur l'ensemble de l'année 2025. Le montant du bonus alloué au futur directeur général au titre de l'exercice 2025 résultant de ce calcul sera établi au prorata à partir de la date de sa nomination.

Président du Conseil dissocié

Le Président du Conseil dissocié ne percevra pas de rémunération variable court terme.

Partie variable long terme

Président-directeur général

Compte tenu de la cessation de ses fonctions de directeur général en 2025, M. Xavier Huillard ne bénéficiera pas d'une rémunération variable long terme en 2025.

S'agissant des plans d'attribution d'actions mis en place au bénéfice du président-directeur général antérieurement au 31 décembre 2024 et dont la période d'acquisition n'est pas encore achevée, la mise en œuvre du plan de succession se traduisant par la fin du mandat de directeur général de M. Huillard aura pour conséquence un maintien de ses droits, mais seulement au prorata de la période allant de la date d'attribution initiale du plan concerné jusqu'à la date à laquelle son mandat de directeur général aura pris fin.

Directeur général

La composante long terme de la rémunération du directeur général prendra la forme d'une attribution d'actions de performance dites « non qualifiées » (c'est-à-dire ne relevant pas du régime des actions gratuites prévu par l'article L 225-197-1 du Code de Commerce) dont la valeur IFRS au moment de sa mise en place n'excèdera pas 100 % du plafond de la rémunération annuelle totale (fixe + variable) soit une somme de 3 250 000 €.

Le nombre d'actions faisant l'objet d'une allocation initiale sera déterminé par le Conseil lorsqu'il prendra sa décision à savoir lors de la réunion suivant l'Assemblée Générale.

L'allocation sera subordonnée aux conditions de performance évoquées ci-après.

La condition de présence sera adaptée comme suit :

Evènement	Conséquence sur les droits
Démission du mandat de Directeur Général avant son échéance	Perte de la totalité des droits non acquis de manière définitive
Fin du mandat de directeur général pour cause d'expiration ou de démission liée à la mise en œuvre d'un plan de succession, de limite d'âge, de départ à la retraite ou à la demande du Conseil	Maintien partiel des droits au prorata de la période allant de la date d'attribution initiale à la date de fin de mandat
Décès, invalidité	Maintien des droits. Application des dispositions particulières des plans en cas de décès ou d'invalidité
Révocation du mandat de directeur général	Maintien partiel des droits au prorata de la période allant de la date d'attribution initiale à la date de fin de mandat

La condition de présence applicable au directeur général au titre des plans dont il a été attributaire en qualité de salarié antérieurement à sa nomination en qualité de directeur général s'appréciera, tant que son contrat de travail demeurera en vigueur ou suspendu, au regard des dispositions applicables aux bénéficiaires salariés allocataires des plans d'actions de performance mis en place par VINCI SA.

Autres éléments de la politique de rémunération

Absence d'indemnités de non-concurrence ou de départ

La politique de rémunération ainsi définie étant complète il est précisé en tant que de besoin qu'il n'est pas prévu le versement d'indemnités de non-concurrence ou de départ au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux, exécutifs ou non, susceptibles d'être dues en raison de la rupture ou du non-renouvellement de leur mandats sociaux.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 22-10-8 du Code de Commerce, aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions ou postérieurement à l'exercice de celles-ci, ne peut être pris par la société s'il n'est pas prévu par la politique approuvée par l'assemblée générale des actionnaires dans le cadre d'un vote spécifique.

Sort du Contrat de travail du directeur général

Le Conseil a décidé que le contrat de travail du directeur général serait suspendu à la date de sa nomination.

Il est précisé que dans le cas où un dirigeant mandataire social serait titulaire d'un contrat de travail suspendu à l'occasion de sa nomination en qualité de dirigeant mandataire social, ce contrat se poursuivrait postérieurement à l'expiration du mandat social dans les mêmes conditions qu'avant sa suspension, étant précisé qu'aucun contrat de travail conclu par la Société ou l'une de ses filiales avec des personnes appelées à être investies d'un mandat de dirigeant mandataire social de la Société ne prévoit d'indemnité de non concurrence ou de rupture ou de départ ou de mise à la retraite autre que l'application des dispositions prévues par la Convention Collective à laquelle ce contrat se rattache.

Prévoyance / Santé / Retraite

Les dirigeants mandataires sociaux de la Société, exécutifs et non exécutifs, bénéficient des mêmes régimes de prévoyance, frais de santé et dispositifs en matière de retraite que ceux mis en place par VINCI pour ses cadres dirigeants.

En matière de retraite cela concerne :

- un régime de retraite à cotisations définies (dénommé « Reverso »)
- un régime de retraite collectif sur-complémentaire de type « article 39 » institué au bénéfice des cadres dirigeants de VINCI et de sa filiale VINCI Management ayant une ancienneté au moins égale à 10 ans dans le Groupe et liquidant leurs droits à la retraite chez VINCI ou dans une filiale. Ce régime ouvre droit à une pension plafonnée à huit fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Situation de M. Xavier Huillard

M. Xavier Huillard étant bénéficiaire de droits au titre du régime de retraite collectif sur-complémentaire à prestations définies mis en place par VINCI, il pourra prétendre, lors de la liquidation de ses droits à la retraite dans le régime général, à une pension de retraite supplémentaire dont le montant sera plafonné à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 376 800 € euros pour 2025).

Situation particulière du directeur général

Si le directeur général est bénéficiaire de droits au titre du régime de retraite collectif sur-complémentaire à prestations définies mentionné au paragraphe (ii) ci-dessus, sa nomination en qualité de directeur général de VINCI SA a pour effet de figer ses droits au titre de ce régime sur la base de sa dernière rémunération à la date de suspension de son contrat de travail.

Afin de pallier les conséquences de cette situation, à savoir que les droits de l'intéressé au titre du régime décrit au paragraphe (ii) ci-dessus vont diminuer chaque année en raison de l'accroissement annuel du plafond de la sécurité sociale auquel il est fait référence pour son calcul, il est prévu de mettre en place au bénéfice du directeur général un dispositif de retraite à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative de type article 82, permettant d'assurer à l'intéressé un supplément de pension de retraite. Le dispositif consistera en un versement annuel en numéraire assimilé à du salaire. Le montant verse par la

Société sera répartie entre un versement à l'organisme assureur et un versement à l'intéressé destiné à couvrir les charges sociales et la fiscalité dues sur les versements.

Le montant annuel du versement sera fixé par le Conseil au moment de la détermination de la partie variable de la rémunération de l'intéressé. Il s'exprimera par un pourcentage de 12 % de la rémunération court terme brute versée.

Avantage en nature

Le Président-directeur général, le Président dissocier et le directeur général bénéficieront d'un véhicule de fonction.

PARTIE VARIABLE DE LA REMUNERATION DE M. HUILLARD AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Les indicateurs économiques retenus pour la détermination de la partie économique de la partie variable court-terme de la rémunération de M. Huillard ont évolué comme suit entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024 :

	2023	2024	Variation	Bonus en résultant selon la grille
Résultat net dilué par action	8,18 €	8,93 €	+ 9,2 %	403 287 €
Résultat Opérationnel Courant	8 175 M€	9 135 M€	+ 11,7 %	423 224 €
Cash-flow opérationnel	7 414 M€ (*)	9 147 M€	+ 23,4 %	471 648 €
TOTAL				1 298 159 €
Montant à retrancher du fait du plafonnement				- 50 159 €
TOTAL				1 248 000 €

(*) Il s'agit de la moyenne des cash-flows opérationnels 2022/2023 ainsi que décidé par le Conseil d'Administration en 2024.

Il est précisé que les cash-flows opérationnels 2023 et 2024 sont retraités des investissements en énergies renouvelables (pour 636 M€) et que les trois indicateurs sont retraités de l'impact de la taxe sur les infrastructures de transport longue distance (284 M€ pour le RNPA et le ROC et 249 M€ pour le Cash-flow opérationnel).

Ces éléments, qui traduisent une excellente performance économique et financière du Groupe, ont conduit le Conseil à fixer cette partie de la rémunération à 1 248 000 €, c'est-à-dire au plafond prévu pour cette partie de rémunération.

En ce qui concerne les éléments de la partie managériale et de la partie ESG, après concertation entre le comité des Rémunérations et le comité des Nominations et de la Gouvernance, le Conseil les a déterminés comme suit :

Partie Managériale

Les critères et objectifs retenus pour la partie managériale sont les suivants :

Partie Managériale	Poids	Objectif pour 2024	Réalisé
Evolution des activités du Groupe exercées hors de France	5 %	Hausse par rapport au niveau de 57 % atteint en 2023	Le chiffre d'affaires international a progressé de 5,6 % en 2024 Il représente 57,8 % du chiffre d'affaires du Groupe
Performance managériale et dialogue avec les parties prenantes	10 %	A l'appréciation du Conseil	

Le Conseil a décidé de retenir :

- Une performance de 100 % sur le critère de l'évolution des activités à l'international. En effet, la progression du chiffre d'affaires international et la part qu'il représente par rapport au chiffre d'affaires consolidé est très satisfaisante et reflète bien la stratégie du Groupe.
- une performance de 100 % sur l'indicateur de performance managériale compte tenu de l'excellent travail accompli dans le processus de transition managériale et dans la gestion du Groupe comme en attestent les résultats de 2024.

Partie ESG

Le Conseil a pris les décisions suivantes sur proposition du comité des Rémunérations :

Performance ESG	Poids	Réalisé en 2024 et proposition du comité
Environnement (9 %)		
Suivi des efforts de baisse des émissions de CO ₂ sur le scope 3 en intensité	3 %	Taux de réalisation : 100 % en raison des efforts accomplis
Suivi de la baisse des émissions de CO ₂	6 %	Baisse de 5 points de la trajectoire qui est inférieure à la courbe théorique Taux de réalisation : 100 %
Social & Sécurité (11 %)		
Taux de salariés éligibles à Castor International	3 %	83 % de salariés éligibles Taux de réalisation : 100 %
Sécurité Baisse du TF par rapport à 2023 Base 2023 : 5,66	4 %	TF 2024 = 5,80 Taux de réalisation : 0 %
Accroissement du taux de féminisation des instances dirigeantes (Base 2023 : 19,5 %)	4 %	Taux de 20,5 % au 31/12/2024 Taux de réalisation : 100 %
Gouvernance et Conformité		
Travail avec le CA et le CNG sur le plan de succession	5 %	Taux de réalisation 100 %
TOTAL	25 %	

En synthèse, le Conseil a décidé de retenir les performances suivantes :

	Plafond	2 023	2 024	2024/2023	Taux de réalisation
Performance économique	1 248 000	1 248 000	1 248 000	100,00%	100,00%
Performance managériale					
CA International	104 000	104 000	104 000	100,00%	100,00%
Managérial	208 000	208 000	208 000	100,00%	100,00%
TOTAL Performance managériale	312 000	312 000	312 000	100,00%	100,00%
Performance ESG					
Environnement					
Scopes 1&2	62 400	46 800	62 400	133,33 %	100,00 %
Scope 3	124 800	62 400	124 800	200,00 %	100,00 %
TOTAL Environnement	187 200	109 200	187 200	171,43 %	100,00 %
Social sécurité					
Castor	62 400	62 400	62 400	100,00 %	100,00 %
Taux de fréquence	83 200	79 206	-	0,00 %	0,00 %
Féminisation	83 200	83 200	83 200	100,00 %	100,00 %
TOTAL Santé sécurité	228 800	224 806	145 600	64,77 %	63,64 %
Gouvernance	104 000	104 000	104 000	100,00 %	100,00 %
TOTAL ESG	520 000	438 006	436 800	99,72 %	84,00 %
Performance managériale et ESG	832 000	750 006	748 800	99,84 %	90,00 %
VARIABLE TOTAL	2 080 000	1 998 006	1 996 800	99,94 %	96,00 %

Ce taux d'atteinte conduit à fixer à **1 996 800 €** la rémunération variable court terme de M. Huillard au titre de l'exercice 2024.

Le montant des jetons de présence perçus par M. Huillard au titre de ses mandats au sein des sociétés du Groupe exercés en 2024 devront être déduits de cette somme.

ATTRIBUTIONS DEFINITIVES AU TITRE DU PLAN D' ACTIONS DE PERFORMANCE MIS EN PLACE LE 12 AVRIL 2022

Les indicateurs de performance afférents à ce plan ont évolué comme suit :

	Poids	Taux d'atteinte	Performance
Critère financier ROCE/WACC 1,25 pour 100 %	50,0 %	Ratio avec Aéroports : 1,82 Ratio sans aéroports 2,23 Taux d'atteinte : 100 %	50 %
Critère boursier TSR VINCI/ Panel	12,5 %	TSR VINCI : + 20 % TSR Panel : + 34,2 %	0 %

		Taux d'atteinte : 0%	
Critère endettement FFO / Dette Nette 20 % pour 100 %	12,5 %	Ratio = 44,2 % Taux d'atteinte : 100 %	12,5 %
Critère environnement Notes CDP	15,0 %	A, A- et B Taux d'atteinte : 100 %	15 %
Critère sécurité Taux de Fréquence 5,30 pour 100 %	5,0 %	A fin 2024, TF = 5,68 Taux d'atteinte : 55 %	2,75 %
Critère féminisation Taux de Féminisation des Nouveaux Managers 29,33 % pour 100 %	5,0 %	A fin 2024, TFNM = 28,25 % Taux d'atteinte : 73 %	3,65 %
	100,0 %		83,90 %

Le Conseil a décidé de fixer à **83,90 %** le taux de performance applicable aux plans d'incitation à long terme mis en place le 12 avril 2022.

ATTRIBUTION DEFINITIVE AU TITRE DU PLAN D'INCITATION A LONG TERME MIS EN PLACE LE 12 AVRIL 2022 EN FAVEUR DE M. XAVIER HUILLARD

Le taux d'atteinte de 83,90 % étant également applicable au plan d'incitation à long terme mis en place au bénéfice de M. Huillard, l'allocation de 35 000 actions qui lui a été accordée le 12 avril 2022 donnera lieu à une attribution de 29 365 actions le 12 avril 2025 sous réserve de la condition de présence.

CONDITIONS DE PERFORMANCE APPLICABLES AUX PLANS D' ACTIONS DE PERFORMANCE ET AUX PLANS D'INCITATION A LONG TERME A METTRE EN PLACE A COMPTER DE 2025

Le Conseil a décidé de fixer comme suit les conditions de performance applicables aux plans d'actions de performance et aux plans d'incitation à long terme qui seront mis en place à partir de 2025.

Nature du critère	Détail du critère	Spécificité du plan destiné aux dirigeants mandataires sociaux	Pondération dans l'allocation
Critère économique	Création de valeur La création de valeur s'apprécie par l'observation du ratio ROCE/WACC lequel s'entend du rapport constaté au 31 décembre de l'année précédant la date d'attribution définitive des actions entre, d'une part, le taux de rendement des capitaux employés (ROCE) calculé sur la moyenne des trois dernières années et, d'autre part, le coût moyen pondéré du capital (WACC) également calculé sur la moyenne des trois dernières années. Le taux d'attribution lié à ce critère économique est fonction de ce rapport, celui-ci étant de 100 % si le rapport est supérieur ou égal à 1,25 et de 0 % s'il est inférieur à 1 avec interpolation linéaire entre ces deux bornes.		50 %
Critères financiers	Maîtrise de l'endettement Ce critère a pour objet d'évaluer la capacité du Groupe à générer des flux de trésorerie en adéquation avec son niveau d'endettement, laquelle est mesurée par le ratio Funds From Operations (FFO)/dette nette. Ce ratio est déterminé selon la méthodologie de l'agence de notation Standard & Poor's et correspond à la moyenne des ratios des trois années du plan. Le taux d'attribution lié à ce critère est de 100 % si le ratio FFO/dette nette est supérieur ou égal à 20 %, et de 0 % s'il est inférieur ou égal à 15 %, avec interpolation linéaire entre ces bornes.		12,5 %
	Performance boursière Comparaison du Total Shareholder Return (TSR) de l'action VINCI par rapport à celui d'un panel industriel composé de sociétés cotées représentatives de la variété des métiers de VINCI. Ce critère a pour objet de mesurer, sur une période de trois ans, la performance de l'action VINCI par rapport à un indice sectoriel composite, composé de sociétés cotées qui représentent la variété des métiers de VINCI, calculé par un tiers. Cette performance s'entend de l'écart, positif ou négatif, constaté au 31 décembre de l'année précédant la date d'attribution définitive, entre le rendement total de l'action VINCI, y compris les dividendes, sur la période allant du 1 ^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les actions font l'objet d'une allocation initiale au 31 décembre de l'année N+2 et le rendement total de l'indice sectoriel composite, y compris les dividendes, calculé sur la même période. Le taux d'attribution lié à ce critère boursier est fonction de cet écart, celui-ci étant de 100 % si l'écart est supérieur ou égal à 5 %, de 50 % s'il est égal à 0 % et de 0 % s'il est inférieur ou égal à - 5 %, avec interpolation linéaire entre ces bornes.	Le taux d'attribution lié à ce critère boursier est fonction de cet écart, celui-ci étant de 100 % si l'écart est supérieur ou égal à 5 %, et de 0 % s'il est inférieur ou égal à 0 % avec interpolation linéaire entre ces bornes.	12,5 %
Critères ESG	Environnement Objectif de réduction de l'intensité carbone (paragraphe 5.3.2 du rapport de durabilité, page 274) selon une trajectoire en cohérence avec les objectifs de décarbonation du Groupe.		15 %
	Sécurité Suivi de la performance du Groupe en matière de sécurité au travers de l'évolution du taux d'accidents avec arrêt de plus de 24 heures pour un million d'heures travaillées du personnel salarié du groupe VINCI dans le monde. Une moyenne annuelle du taux de fréquence sur trois ans est calculée et le taux d'attribution est égal à 100 % si la moyenne annuelle du taux de fréquence est inférieure ou égale au niveau déterminé par le Conseil au moment de la mise en place du plan et de 0 % si elle est supérieure au niveau fixé par le Conseil.		5 %
	Féminisation des emplois managériaux Mesure du pourcentage de femmes occupant des fonctions de manager au sein du Groupe, comparée à la situation existante au moment de la mise en place du plan. Ce critère permet d'évaluer la progression de la part des femmes ayant des fonctions de manager au sein du Groupe. Le taux d'attribution lié à ce critère est fonction de l'évolution du pourcentage de femmes managers au sein du Groupe observé au 31 décembre N+2 comparé au niveau au 31 décembre de l'année précédant l'attribution initiale du plan.		5 %