

ASSEMBLEE GENERALE DU 13 AVRIL 2023

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 13 avril 2023.

Le Conseil réuni le 13 avril 2023 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 (courrier électronique du 24 mars 2023) :

« 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 quatrième 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, 2021 et 2022 sont disponibles sur notre site et l'analyse de celles de 2023 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 faites à des documents disponibles sur les sites Internet des sociétés pourront être exploitées par les analystes lorsqu'elles s'avèreront incontournables pour la bonne compréhension de la réponse formulée et lorsqu'elles seront parfaitement localisables.

Cette année, nous ajoutons à cette lettre votre évaluation de 2022 ainsi que certains éléments de contexte afin d'encourager de meilleures transparence et précision dans vos réponses.

La note globale moyenne de Vinci est de 1,4/3 pour l'année 2022. Pour deux questions, vous n'obtenez aucun point. Nous vous invitons donc à attribuer une importance accrue à nos questions et particulièrement à celles où votre notation est la plus faible, voici le détail :

Questions	Thèmes	Note / 3
Q1	Environnement	1
Q2	Biodiversité	1

Q3	Economie circulaire	2
Q4	Rémunération	2
Q5	Télétravail	1
Q6	Salaire décent	2
Q7	Epargne salariale	2
Q8	Fiscalité	0
Q9	Lobbying	0
Q10	Intégration des partenaires sociaux	3

Les questions que nous vous adressons cette année sont les suivantes :

Environnement

1.a) En 2022, vous nous avez partagé vos objectifs sur un horizon moyen terme (à 2030) alignés avec un objectif well-below 2°C : nous considérons cette date comme un point d'étape. Avez-vous ou réfléchissez-vous à vos objectifs à horizon 2050 alignés avec un scénario 1,5°C sur l'ensemble de vos scopes ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

Réponse

VINCI se projette dans l'objectif de neutralité carbone globale et s'est en effet engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030 (de -40% pour les scopes 1&2 et de - 20% pour le scope 3, par rapport à 2018 et 2019 respectivement). Ces 2 objectifs ont été certifiés par la Science Based-Target Initiative début 2022 et correspondent à une trajectoire well-below 2°C.

Notre 1^{er} objectif ayant été lancé fin 2019, nous sommes dans le temps de la mise en œuvre des plans d'action. Les engagements chiffrés sont en effet un cap commun minimum à l'ensemble des entités du Groupe. Nous considérons qu'il est prématuré de revoir dès maintenant cet objectif, ce qui n'exclut évidemment pas d'atteindre nos objectifs plus rapidement.

Il s'agit d'objectifs de réduction des émissions uniquement, et n'intègrent par conséquent pas de crédit carbone. De même, les émissions négatives liées à certaines de nos activités (telles que le développement de concessions d'énergie renouvelable substituant une partie d'énergies fossiles pour les réseaux électriques) ne sont pas à intégrées à ce calcul et viendront donc en complément de nos efforts de réduction.

b) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (% des émissions réduites grâce à l'action) ?

Réponse

Dans le plan transition environnementale qui a été soumis au vote des actionnaires de VINCI en 2021, les principales actions de réduction des émissions directes sont exposées. Lors d'un exercice interne préalable à la fixation de nos objectifs, le potentiel de réduction des émissions directes et indirectes a été calculé et c'est bien la somme de ces actions qui constitue à la fois le potentiel et les objectifs de réduction du Groupe.

c) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

Réponse

VINCI ne souhaite pas communiquer sur les montants d'investissement nécessaire au déploiement des plans d'actions. Le chiffrage a toutefois été réalisé en interne conjointement à l'estimation du potentiel de réduction de chaque action.

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Réponse

En matière d'impact sur la biodiversité, VINCI est impliqué depuis plus de 10 ans avec le monde académique (Museum national d'histoire naturelle, Agro ParisTech dans le cadre du lab recherche environnement...) sur ces questions d'évaluation. Depuis nos engagements act4nature international en 2018, nous avons accéléré les expérimentations sur ces aspects, sur le terrain. L'une d'entre elles menées en 2022 a porté sur une double évaluation pour un de nos pôles : d'une part l'impact de l'empreinte écologique à l'échelle entreprise, et d'autre part, l'évaluation projet à projet. Cette évaluation a pris près d'un an, les résultats sont en cours d'exploitation.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Réponse

Nous restons prudents sur un chiffrage de dépendance appliqué à l'échelle de VINCI, qui présenterait une vision sans doute trop « macro » pour servir de base aux décisions et actions complémentaires. Toutefois, lors de nos analyses de matérialité, qui sont

déclinées pour les principaux métiers du Groupe, les enjeux de biodiversité sont bien pris en compte.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...)? Merci de nous communiquer un montant.

Réponse

Nous n'avons pas de montants consolidés sur les actions spécifiquement liées à la biodiversité. Ces actions correspondent à la fois aux mesures de protection et compensation écologique de grands projets (tels que les 3 800 hectares de compensation gérés pour la ligne SEA – Sud Europe Atlantique, ou encore les 1 500 hectares pour le Contournement Ouest de Strasbourg). Mais également à de nombreuses expérimentations sur les terrains et partenariat avec plus de 50 universités ou associations locales.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Réponse

L'évaluation des risques environnementaux, à la fois liés aux conséquences du réchauffement climatique, de la raréfaction des ressources, ou encore des conséquences réglementaires, est bien intégrée à l'évaluation des risques globales pour VINCI. Dans le cadre de l'évaluation en double matérialité qui sera mise en œuvre dans le cadre de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), VINCI a publié dans son document d'enregistrement universel 2022 une évaluation de ces risques. Ces enjeux ne ressortent pas en priorité à court terme et sont à suivre sur les moyens-long terme pour anticiper les mesures nécessaires.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

Réponse

Ces éléments de hausse des prix des matières premières et de l'énergie font partie des préoccupations opérationnelles de l'année 2022 et les entités se sont attachées à activer ou mettre en œuvre des clauses de révision des prix pour limiter les impacts sur notre activité économique.

- c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Réponse

En complément des mesures de sobriété énergétique, que VINCI a annoncées le 22 septembre 2022 (-15% de consommations d'électricité et de gaz naturel sur les bâtiment et concessions en France), VINCI développe de nombreuses initiatives sur l'économie circulaire. Les activités routes ont développé une offre appelée Granulats+, et un objectif de production d'agrégats recyclés qui s'élève à 20 MT d'ici à 2030 (pour 14 MT réalisés en 2022). VINCI Autoroutes s'est engagé à valoriser 90% d'agrégats issus de la maintenance des autoroutes, dont au moins 45% réutilisés sur ses propres chantiers d'autoroutes.

En complément, les initiatives sur le réemploi s'accroissent, à la fois sur les chantiers de construction ou rénovation de bâtiments, mais aussi par la création de structures, telles que la Ressourcerie du BTP.

Social

4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?
- b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?
- c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

Réponse aux questions 4a, 4b et 4c

La politique de rémunération de notre dirigeant mandataire social intègre pleinement la dimension ESG, aussi bien dans la rémunération variable court-terme que dans la rémunération variable long-terme.

Les critères ESG représentent ainsi 25% de rémunération variable court-terme. De même les critères ESG représentent 25% de la rémunération variable long-terme.

Les critères ESG évalués dans la rémunération court et long-terme de notre dirigeant représentent les principaux enjeux que VINCI se doit d'adresser :

- Notre ambition environnementale
 - Pour laquelle nous évaluons de manière précise et quantitative la baisse de nos émissions de CO2 d'ici à 2030,
 - Et pour laquelle nous nous référons également à un objectif de notation externe (CDP Carbon).

- Nos enjeux sociaux et sécurité,
 - pour lesquels nous avons établi des critères, tous mesurés quantitativement, sur la féminisation, le partage de la valeur et le taux de fréquence des accidents de travail.

Chaque début d'année, le Conseil d'Administration constate le taux d'atteinte des critères pour l'année écoulée, et définit les critères à mesurer pour l'année qui suit, tout en revoyant le niveau d'exigence à la hausse lorsque cela s'avère pertinent et nécessaire.

Par exemple, en 2022, les grilles d'attribution des critères environnementaux (CDP) et féminisation ont été revues à la hausse aussi bien pour la rémunération variable court-terme que pour le plan de rémunération long-terme.

Par ailleurs, près de 4 500 managers du Groupe bénéficient chaque année d'un plan de rémunération à long-terme comportant pour 25% des objectifs ESG, alignés avec les objectifs ESG de notre dirigeant mandataire social et évalués de la même manière. Cela permet d'associer pleinement les managers aux objectifs environnementaux, sociaux et sécurité de VINCI.

Enfin, chaque organisation, selon le mode de fonctionnement décentralisé du Groupe, peut être amenée à intégrer des critères ESG conformes à ses enjeux opérationnels et locaux, que ce soit dans la rémunération court-terme de ses collaborateurs ou encore dans les accords d'intéressement.

A titre d'illustration, il existe en France plus de 600 accords d'intéressement au sein des sociétés du Groupe.

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?
- b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

Réponse aux questions 5a, 5b et 5c

La politique de VINCI en matière de rachat d'actions est directement liée à la mise en œuvre des plans d'intéressement de nos collaborateurs à la performance du Groupe.

Il y a près de 30 ans, VINCI a créé un Plan d'Épargne d'Entreprise comportant un Fonds Commun de Placement entièrement investi en actions VINCI, qui permet à chaque collaborateur français de devenir actionnaire de VINCI à des conditions privilégiées (décote par rapport au cours de bourse, abondement versé par l'entreprise).

Par la suite, ce dispositif a été étendu à la plupart des pays dans lesquels VINCI est présent au travers d'un Plan d'Épargne dénommé CASTOR INTERNATIONAL. Ainsi, environ 90% des collaborateurs du Groupe dans le monde se voient proposer chaque année la possibilité de participer au programme d'actionnariat.

Aujourd'hui, au travers des différents fonds communs de placement d'entreprise de la gamme CASTOR, environ 170 000 collaborateurs et anciens collaborateurs du Groupe sont actionnaires de VINCI, dont environ 35 000 à l'international. Ils détiennent collectivement près de 10% du capital de VINCI.

Les souscriptions des collaborateurs donnent lieu à la création d'actions nouvelles, ce qui génère une dilution du résultat par action.

C'est pourquoi, de longue date et de manière constante, VINCI intervient sur le marché du titre pour éliminer cette dilution, en acquérant au fil de l'eau autant d'actions qu'il en crée dans le cadre du dispositif CASTOR, afin de maintenir le nombre net d'actions à un niveau sensiblement constant.

Pendant la crise de la Covid en 2020 et 2021, dans un contexte de faible visibilité, VINCI a temporairement suspendu ses rachats d'actions propres afin de préserver sa liquidité.

Suite à la levée des restrictions et à la reprise des trafics qui en est résulté, VINCI a repris progressivement ses rachats d'actions à partir du dernier trimestre 2021. Ils se sont poursuivis en 2022, à la fois pour compenser la dilution générée durant l'année en cours et pour rattraper en grande partie le retard cumulé des années précédentes.

Ces rachats ont été entièrement affectés en 2022 à des fins d'annulation.

6. a) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...)?

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.

- b) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Réponse

Afin d'assurer de la fiabilité et légitimité de ces seuils, le Groupe s'appuie sur la **methodologie « Fair Wage Network »**, qui collecte et analyse sur une base standard les informations **existantes dans les différents pays**. Les seuils minimums sont donc fixés à partir de cette base de données.

Les nouvelles recherches disponibles sont intégrées de façon systématique.

Cette démarche engagée depuis 4 ans permet d'apporter toujours plus de précision aux analyses. **Les données sont mises à jour annuellement et intègrent l'évolution du coût de la vie**. Des **études spécifiques** sont menées dans certains pays et régions du monde.

Par ailleurs, l'une des filiales du Groupe, 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 en lien avec l'OCDE.

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.

- c) **Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?**

Réponse

Dans le cadre du plan de vigilance du Groupe, VINCI analyse le respect des normes sociales des pays d'implantation. Le versement d'un salaire décent fait partie des risques analysés.

VINCI complète sa démarche en développant des cartographies spécifiques de risques par pays. Ces analyses s'appuient sur des rapports produits par les administrations publiques, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, le monde académique, les syndicats, les médias, etc., et comprennent également des éléments sur les cadres juridiques et institutionnels.

Un état plus précis des risques inhérents à chaque pays et au secteur d'activité est ainsi dressé. Il constitue un élément fondamental dans le cadre de l'évaluation de la situation des filiales du Groupe.

Parallèlement, des cartographies précises des risques sociaux des achats du Groupe par métiers sont réalisées. Le paiement d'un salaire décent fait également partie des risques identifiés.

7. a) **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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.**

Réponse

Notre dispositif d'épargne salariale comprend deux plans d'épargne :

- 1) Le Plan d'Épargne Groupe VINCI : à horizon 5 ans, comprenant 5 fonds en plus du fonds d'actionnariat salarié. Il est à noter que le fonds d'actionnariat salarié collecte, à lui seul, 96 % des investissements des salariés.

Sur les 5 autres fonds, 3 sont labellisés :

- Amundi Label Obligataire ESR (Labellisé CIES) :
 - 0,37 % des encours du PEG
 - 13,40 % des encours hors actionnariat salarié
 - 7,24 % des effectifs France ont versé en 2022
 - Amundi Label Harmonie Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
 - 0,09 % des encours du PEG
 - 3,31 % des encours hors actionnariat salarié
 - 1,86 % des effectifs France ont versé en 2022
 - Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
 - 0,71 % des encours du PEG
 - 26,11 % des encours hors actionnariat salarié
 - 7,59 % des effectifs France ont versé en 2022
- 2) Le PERCOL-Groupe ARCHIMÈDE : à horizon retraite, comportant 2 types de gestion (libre et pilotée) et 7 FCPE, dont un fonds labellisé :
 - Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES)
 - 7 % des encours du PERCOL-G
 - 6 % des effectifs France en ont bénéficié

Par ailleurs, dans le cadre de sa démarche environnementale, le Groupe est en cours de négociation avec les organisations syndicales pour la mise en place d'un fonds « vert » (article 9 selon réglementation SFDR) sur le PERCOL-G ARCHIMEDE. Ce fonds aura la labellisation GreenFin. Pour lequel nous espérons une mise en place avant la fin de l'année 2023.

- b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?**

Réponse

Les deux fonds non labellisés du PEG sont des fonds dédiés au Groupe (un fonds monétaire et un fonds actions internationales).

Ces fonds bénéficient donc d'une gouvernance interne avec chacun un conseil de surveillance dédié avec des représentants des salariés.

Pour le PERCOL-G, un des fonds dédiés (le fonds en actions internationales) est également présent.

Pour le reste, ce sont des fonds historiques. Ces fonds pourront faire l'objet d'une modification, mais ceci se fera de manière progressive et toujours en partenariat avec les organisations syndicales.

Il est à noter que la prochaine intégration du fonds « vert » prévoit une modification de notre offre, avec deux fonds non labellisés qui seraient supprimés et dont les avoirs seraient transférés au profit du fonds Amundi Label Equilibre et Solidaire (Solidaire et labellisé CIES) et du nouveau fonds « vert » labellisé GreenFin.

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Réponse

Le Groupe propose, dans 46 pays, un plan d'actionnariat salarié à l'international, offrant des conditions avantageuses à plus de 120 000 collaborateurs hors de France en 2023.

Pour le reste, chaque entité locale, selon son contexte et la législation en vigueur dans le pays, peut proposer des dispositifs d'épargne complémentaires.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Réponse

Les salariés sont pleinement intégrés aux réflexions concernant les dispositifs d'épargne salariale. A titre d'illustration, il existe 4 conseils de surveillance pour des fonds dédiés, dont 2 hors actionnariat salarié.

Par ailleurs, s'agissant des Conseils de Surveillance des fonds d'actionnariat, les représentants sont élus par les salariés porteurs de parts.

S'agissant de l'épargne retraite, une commission de suivi du PERCOL-G ARCHIMEDE se tient tous les ans avec les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord. C'est par exemple dans le cadre de cette démarche collaborative que le projet de mise en place d'un fonds « vert » labellisé GreenFin est en cours de réalisation.

Gouvernance

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207.

Ainsi :

- a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Réponse aux questions 8a, 8b et 8c

VINCI a annoncé dans son Document d'Enregistrement Universel pour l'exercice 2022 la publication d'un rapport de transparence fiscale.

Ce rapport, en adéquation avec les principes de l'initiative de la B Team, fera l'objet d'une validation par le Conseil d'Administration au cours du 1er semestre 2023, puis il sera publié sur le site internet de VINCI.

Outre la contribution fiscale et sociale du Groupe détaillée par pays, ce rapport comprendra une présentation de la politique fiscale de VINCI, incluant les engagements du Groupe en matière de responsabilité fiscale, notamment la prohibition stricte des pratiques fiscales dommageables.

Le reporting fiscal pays par pays de VINCI est communiqué à l'Administration fiscale française chaque année depuis 2018.

Il sera rendu public conformément aux règles et selon le planning fixés par la directive de l'Union Européenne applicable

9. a) Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?
- b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?
- c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Réponse aux questions 9a, 9b et 9c

En matière de droits humains, les enjeux auxquels VINCI et ses entités peuvent être confrontés sont souvent complexes et concernent un grand nombre d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur. C'est pour cette raison que, de manière complémentaire aux actions réalisées en interne, VINCI a décidé de rejoindre plusieurs groupes et initiatives externes pour travailler collectivement avec un ensemble de parties prenantes sur des outils, méthodologies et actions en faveur du respect des droits humains et pouvoir ainsi mieux faire face aux enjeux.

Principales initiatives collaboratives auxquelles participe VINCI :

- **Building Responsibly** (<http://www.building-responsibly.org>), dont VINCI est l'un des membres fondateurs et était coprésident pour la période 2021-2022. Cette initiative vise à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches, des standards et des outils communs, partager leurs bonnes pratiques et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. Cette initiative a pour but d'embarquer l'écosystème de la construction pour promouvoir les droits des travailleurs. À moyen terme, il s'agit de faire de ces principes des standards reconnus par l'ensemble des acteurs de la chaîne.
- **Leadership Group for Responsible Recruitment** (<http://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>), dont VINCI a rejoint le steering committee en juin 2017. Cette initiative collaborative regroupe à la fois de grandes entreprises et des organisations spécialisées, avec pour objectifs de promouvoir des pratiques de recrutement responsables et de lutter contre le travail forcé.
- **Entreprises pour les droits de l'homme (EDH)** (<http://www.e-dh.org>), dont VINCI est membre du bureau. Cette association regroupe de grandes entreprises françaises. Il s'agit d'un lieu

d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises entre praticiens, pour une meilleure intégration des droits de l'homme et du devoir de vigilance dans les politiques et pratiques des entreprises.

- **Global Compact** (Pacte mondial des Nations unies) (<https://www.unglobalcompact.org>), dont VINCI est signataire depuis 2003. Le Groupe participe, dans ce cadre, au Club des droits humains du Global Compact France.
- **Business for Inclusive Growth** (B4IG <https://www.b4ig.org/>), dont VINCI est membre depuis 2020. Sous l'égide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), cette initiative rassemble des multinationales en faveur d'une croissance inclusive, via notamment la promotion des droits de l'homme, la création de lieux de travail plus inclusifs, le salaire vital et la mesure d'impact.

La Direction des Ressources Humaines VINCI s'est par ailleurs engagée, auprès de la Fédération Nationale des Travaux Publics, pour engager des travaux relatifs à la féminisation de nos métiers.

Face aux difficultés de recrutement, et compte tenu des enjeux liés à la féminisation des managers, un mandat a été accordé à notre demande, par le Bureau de la Fédération, pour initier un plan d'actions complet en la matière, sur la base de groupes de travail auxquels plusieurs salariés du Groupe ont pu participer.

Ce travail a permis de publier des actions, qui restent à finaliser, en matière d'attractivité de nos métiers, de campagnes de communication, de valorisation des rôles modèles féminins, de féminisation des cursus scientifiques et techniques. Cela a mené à plusieurs mesures concrètes en cours de déploiement : réseaux professionnels de femmes dirigeantes dans le BTP, dispositifs de mentoring, renforcement des liens avec les associations et écoles, campagnes avec Pôle Emploi et l'Education Nationale, développement d'un projet crèches BTP, travail sur les dispositions conventionnelles en matière de parentalité.

Pour s'assurer de l'alignement avec nos objectifs ESG, VINCI est présent :

- dans les différentes commissions (notamment sociale) de l'AFEP et des fédérations professionnelles (FNTP, FFB et EGF-BTP),
- dans les groupes de travail que ces institutions initient,
- dans les organes de Direction de ces instances (notamment les Bureaux pour s'assurer des mandats qui conditionnent le cadre du travail opéré).

Sont ainsi intégrés les experts du Groupe sur les différentes thématiques abordées ainsi que les dirigeants opérationnels au sein des Bureaux.

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Réponse aux questions 10a et 10b

Outre le travail réalisé au sein des comités sociaux et économiques au sein de chaque entité de VINCI, les instances centrales que sont le Comité de Groupe et le Comité d'entreprise européen de VINCI sont étroitement associées aux enjeux environnementaux.

Ainsi, Isabelle SPIEGEL (Directrice de l'environnement) intervient chaque année pour présenter la politique environnementale du Groupe et les résultats de l'ambition portée.

À titre d'illustration, en 2022, celle-ci est ainsi intervenue :

- auprès du Comité de Groupe France, lors de la réunion de décembre, avec un axe spécifique sur l'action du Groupe en matière de sobriété énergétique.

- auprès du Comité d'Entreprise Européen (l'instance internationale de représentation du personnel la plus large) lors d'une réunion d'octobre pour présenter les avancées du Groupe en la matière.

À cette occasion, celle-ci est amenée à répondre à toutes les questions des représentants du personnel du Groupe.

En sus, en 2022, le Comité de Groupe France s'est vu présenter la stratégie Hydrogène Vert du groupe VINCI.

Ce point de l'environnement est également systématiquement abordé par Xavier HUIILLARD à l'occasion de la consultation annuelle du Comité d'Entreprise Européen sur le bilan de l'exercice clos et les perspectives de l'année en cours.

Par ailleurs, la politique environnementale du groupe VINCI a été établie étroitement avec les représentants du personnel du Groupe. En effet, en 2020, un document co-construit entre la Direction et le Comité d'entreprise européen VINCI intitulé "Lignes directrices environnementales" est venu poser les bases communes à tout le Groupe concernant la politique VINCI en la matière.

Enfin, fin 2022 et courant 2023, un accord relatif au dialogue social au niveau du Groupe est en cours de renégociation avec les représentants syndicaux au niveau du Groupe. La dernière version comporte un chapitre complet sur le volet environnemental afin que celui-ci soit intégré dans le dialogue social de terrain, dans toutes les entités du Groupe VINCI en France. Il sera proposé à la signature en avril prochain.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?

Réponse à la question 10c

Au niveau central, les représentants du personnel bénéficient de moyens renforcés.

Pour le Comité de Groupe : ceux-ci bénéficient d'une formation annuelle de 2 jours par an (intégrant l'ensemble des titulaires et suppléants de l'instance) sur des sujets qu'ils sont libres de choisir. Ils peuvent donc identifier des sujets environnementaux sur lesquels ils sont formés par les experts de l'instance.

De surcroît, toutes les thématiques abordées en séance plénière sont précédées d'une réunion préparatoire à laquelle ces experts participent. Ils peuvent donc accompagner les élus pour mieux appréhender les sujets abordés en instance.

S'agissant du **Comité d'entreprise européen**, l'instance bénéficie d'une formation annuelle de 3 jours par an (intégrant l'ensemble des titulaires et suppléants de l'instance) sur des sujets qu'ils sont libres de choisir. À cette occasion, ils peuvent identifier les sujets environnementaux sur lesquels ils souhaitent être accompagnés par des experts.

Par ailleurs, l'accord sur le renouvellement du Comité d'entreprise européen (signé en septembre 2022 pour une durée de 4 ans) a confirmé pour la mandature les moyens suivants

- :
- une journée d'intégration des membres, à l'occasion de laquelle la politique environnementale a fait l'objet d'une présentation,
 - le maintien d'une Commission RSE dédiée, qui se réunit au minimum 2 fois par an et qui permet à un cercle restreint de 5 membres de plusieurs pays d'aborder différents sujets et de les approfondir avec le soutien des experts du Groupe. À ce titre, la Direction de l'environnement est régulièrement sollicitée pour aborder ces thèmes. Cette commission est notamment chargée du suivi des engagements adoptés dans le cadre des lignes directrices environnementales,
 - la création de groupes de travail dédiés RSE dont l'environnement qui permettent de co-construire des textes et engagements sur des thèmes spécifiques de la politique du Groupe,
 - la réunion hybride annuelle, qui réunit l'ensemble des titulaires et suppléants de l'instance, en présence de représentants de la Direction.

À cette occasion, la Directrice de l'environnement est conviée pour échanger sur la politique environnementale, actualiser les indicateurs de suivi et répondre aux questions des membres sur sa mise en œuvre dans nos différentes entités.

Le projet d'accord de dialogue social évoqué plus tôt souhaite aller plus loin sur l'intégration des CSE dans la politique environnementale des entreprises. C'est pourquoi il prévoit notamment, lorsque des responsables environnement existent dans les entités, que ceux-ci participent a minima à l'une des réunions annuelles du CSE.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Réponse

La mise en œuvre de la Loi Climat et Résilience a d'ores et déjà permis, dans les entreprises:

- d'enrichir les BDES de données environnementales. Étant précisé que nombre d'entre elles sont consolidées au niveau du Pôle ou de la division et doivent être appréhendées sous cet angle pour être pertinentes et donner un sens à la politique environnementale mise en œuvre,
- de renforcer les consultations sur les orientations stratégiques de ce volet environnemental,
- de prendre en compte les enjeux environnementaux en cas de consultations ponctuelles (réorganisation, déménagement...).

Par ailleurs, au-delà de la simple application de la Loi Climat, des réflexions sont en cours pour renforcer l'intégration de critères environnementaux dans les accords d'intéressement dans les entreprises.

Enfin, pour renforcer l'importance de ce sujet dans le dialogue social de proximité, le projet d'accord de groupe relatif au dialogue social (qui a vocation à être appliqué dans l'ensemble des entités françaises du Groupe) a été particulièrement renforcé sur ce point (notamment sur la présence de responsables environnement lors de certaines réunions de CSE).

2- Question écrite de Monsieur Gérard Burnouf, actionnaire détenant 305 actions de la Société (courrier électronique du 29 mars 2023) :

Monsieur Burnouf souhaite une information actualisée sur les conséquences pour la société VINCI de l'annulation du projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes.

Réponse

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.

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- Questions écrites de Madame Yutong Li, actionnaire détenant 1 action de la Société (courrier électronique du 6 avril 2023) :

Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'aimerais savoir pourquoi vous avez choisi de distribuer les bénéfices sous les deux formes plutôt que de distribuer seulement les dividendes, c'est-à-dire pourquoi vous avez choisi de racheter des actions ? En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ?

Réponse

Les rachats d'actions effectués par VINCI ont pour objet de compenser la dilution résultant pour les actionnaires de l'émission d'actions nouvelles dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés. L'objectif est de maintenir le nombre d'actions en circulation à un niveau sensiblement constant. De ce fait, les actions rachetées ont été entièrement affectées en 2022 à des fins d'annulation.