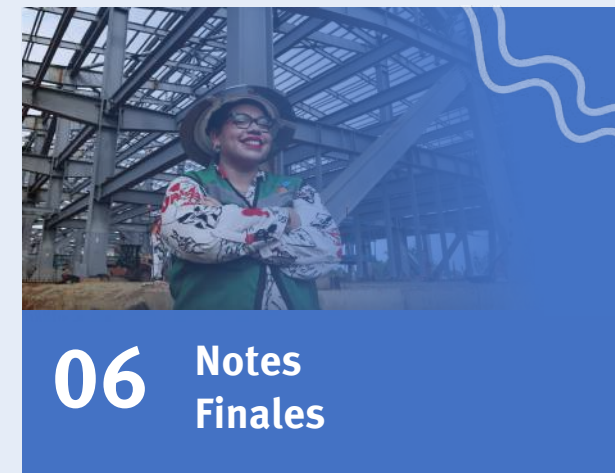


Plan D'Égalité des Genres 2027



Table des matières





Carlos Mota Santos

Président du Conseil D'administration
et Directeur Général

MESSAGE du Président

Du Conseil D'administration

L'héritage que nous célébrons à l'occasion du 80e anniversaire de Mota-Engil nous inspire à continuer de bâtir une organisation où toutes les personnes peuvent contribuer, grandir et diriger.

Cette année, nous avons également lancé un nouveau cycle stratégique Focus 2030, dans lequel nous renforcerons notre engagement à promouvoir une culture où le mérite, la compétence et le talent trouvent leur place pour s'épanouir.

Nous pensons que des équipes plus équilibrées et inclusives renforcent notre capacité à croître, innover et construire un Mota-Engil de plus en plus meilleur.

MOTAENGIL

Notre Engagement

1

Cadre

Le droit à l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et est fondamental pour le développement des sociétés et pour la pleine participation de toutes les personnes, quel que soit leur genre, à la vie sociale, professionnelle et politique des nations. Parallèlement, le droit à l'égalité des genres est inscrit dans la Constitution de la République portugaise, à savoir à l'article 9(h), constituant une obligation légale et non simplement une manière d'être dans la société.

À son tour, en 2012, la résolution du Conseil des ministres n° 19/2012 du 8 mars a renforcé ce droit, établissant l'obligation d'adopter un plan d'égalité dans toutes les entités du secteur économique de l'État, dans le but de promouvoir l'égalité de traitement et d'opportunités entre femmes et hommes, l'élimination de la discrimination et la réconciliation entre vie professionnelle, familiale et personnelle.

Par la suite, en élargissant son champ d'application, cette obligation est devenue, dans une seconde phase, pour couvrir les sociétés cotées en bourse, par la loi n° 62/2017 du 1er août, qui a approuvé le régime de représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les organes de direction et de supervision des entités publiques et des sociétés cotées en bourse, établissant l'obligation de préparer et de divulguer chaque année des plans d'égalité des genres.

Dans ce contexte, et dans son engagement à sa mise en œuvre, son suivi et sa mise à jour, le Groupe Mota-Engil a élaboré le **Plan d'égalité des Genres 2027**, applicable tant à ses employés qu'aux membres de ses organes de gouvernance, conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi n° 62/2017. Ce Plan a été élaboré conformément au Guide pour la préparation des Plans d'Égalité de la Commission pour l'Égalité dans le Travail et l'Emploi (CITE), élaboré en vertu de l'Ordonnance Normative n° 18/2019, du 21 juin.



Conscient de la diversité culturelle et de la réalité des différents contextes dans lesquels il opère, le Groupe Mota-Engil maintient un engagement solide en faveur du respect, de la protection et de la promotion des droits de l'homme, guidant ses actions selon les principes inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans la législation applicable.

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUIRONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Carla Duplan

Mota-Engil Brasil | Directeur de Production

Il y a **26 ans**, j'ai commencé ma carrière professionnelle en tant que technicien électromécanique, travaillant en mer dans l'industrie pétrolière et gazière. Tout au long de ma carrière, je suis également devenu technicien pétrolier et gazier, ingénieur mécanique, titulaire d'un MBA en gestion de projet et d'un diplôme exécutif de troisième cycle en pétrole et gaz. Avec plus de 20 ans d'expérience dans la gestion de contrats de maintenance, de construction et d'assemblage sur plateformes, j'ai progressivement assumé des postes de direction. Il y a environ trois ans, j'ai rejoint Mota-Engil en tant que surintendant de l'activité maintenance des quais pétrolières et gazières.

Le premier et principal défi fut la gestion d'un contrat avec une prévision opérationnelle de finir par une perte. Au cours de la première semaine, il était nécessaire de négocier avec le client une solution pour suspendre les amendes et créer les conditions nécessaires à la récupération des contrats.

Dans les mois suivants, nous avons réorganisé l'équipe, ajusté la structure commerciale et développé des solutions techniques et contractuelles pour relever les principaux défis existants.

La connaissance technique, la maîtrise des obligations contractuelles et la fermeté dans les négociations étaient fondamentales, permettant la reconnaissance des réclamations et la signature d'un amendement contractuel. La combinaison d'une équipe engagée, de solutions stratégiques et d'une négociation cohérente nous a permis d'inverser le cours du contrat, actuellement positif et avec des opportunités d'amélioration avec les revendications construites tout au long du contrat.

Dans un environnement encore majoritairement masculin, j'ai appris que **le leadership se construit sur la connaissance, la transparence et le positionnement**. Je suis mariée, mère de deux enfants, et je crois que nous n'avons pas besoin de choisir entre une carrière de leader et une vie personnelle complète. Aux femmes, je laisse un message : **dévouez-vous, étudiez, faites confiance à votre potentiel**, positionnez-vous et obtenez des résultats constants.

Notre Engagement

Engagé dans les Objectifs de développement durable (ODD) et inspiré par l'héritage de Manuel António da Mota, le Groupe Mota-Engil prépare une nouvelle étape dans sa trajectoire, concluant le plan stratégique du **Building 26** et projetant l'avenir à travers **FOCUS 2030**.

De cette manière, il renforce son engagement à construire un environnement de plus en plus inclusif et attractif pour son peuple, en promouvant la diversité, l'égalité des chances et le respect des différences comme piliers fondamentaux de sa culture et de sa croissance durable.

"Our legacy inspires and commits us to build a better world."



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Building '26

Le Plan stratégique Building '26 a placé à l'ordre du jour l'objectif de promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans les postes de direction, en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction.

En fait, durant cette période, il y a eu une évolution sans précédent du nombre de femmes occupant des postes de direction, dont le taux de croissance était environ cinq fois supérieur à celui des hommes.

Cette évolution démontre l'impact positif des mesures mises en œuvre.

Un autre objectif stratégique défini incluait l'investissement dans le personnel local dans les pays où le Groupe opère, avec une augmentation de 12 % sur la période du personnel local dans les fonctions de direction, représentant en 2025 71 % des employés occupant des postes de direction.

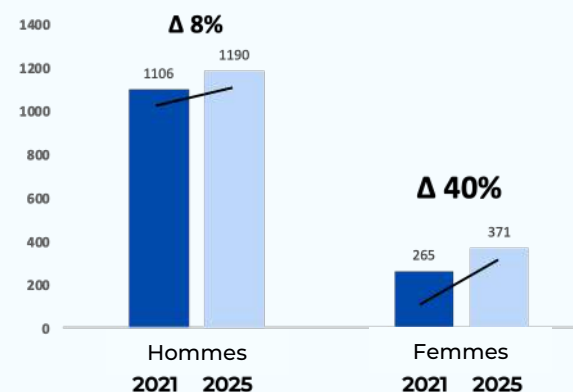
Cette évolution reflète l'engagement continu envers le développement des talents locaux et le renforcement des directions qui reflètent de plus en plus les contextes dans lesquels le Groupe opère.

Le **Plan stratégique FOCUS 2030 poursuivra cette voie**, renforçant la représentation des femmes et des cadres locaux dans les postes de direction.

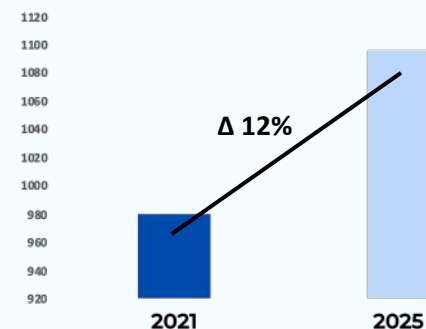


Cliquez ici pour voir le Building'26 complet

Évolution du nombre de femmes et d'hommes 2021-2025 :



Évolution du nombre de nationaux 2021-2025 :



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Cliquez ici pour voir le
FOCUS 2030 terminé

Plan Stratégique FOCUS 2030

Un résumé des priorités stratégiques de FOCUS 2030 est présenté ci-dessous.

2026-2030

Notre héritage est la base de FOCUS 2030

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Croissance

Consolider le leadership sur les marchés clés de l'E&C

- Participation sélective aux concours pour des projets attrayants
- Approfondir les partenariats locaux dans les marchés clés
- Maintenir une forte rentabilité et une excellence dans l'exécution

Diversification

Maximisez la valeur de nos activités synergiques

- Capturer la prochaine vague de croissance sur des plateformes synergiques
- Allocation du capital disciplinée alignée sur l'adéquation stratégique
- Saisir les opportunités de vente croisée et les gains d'efficacité grâce à l'intégration opérationnelle

Discipline Financier

Améliorer la conversion de trésorerie et renforcer le bilan

- Accent sur la génération de trésorerie et la résilience à la liquidité
- Renforcer l'équité grâce à une gestion de la dette rigoureuse et des partenariats stratégiques
- Rémunération attractive des actionnaires

Exploitez les principaux **facilitateurs** en **technologie, en ressources humaines, en innovation et en efficacité opérationnelle**

Avec la durabilité intégrée à toutes nos priorités stratégiques

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Brisa Cohen

Mota-Engil Angola | Directeur de la SHEQ et Directeur de la Planification et du Contrôle

Mon parcours a commencé en **2008**, grâce à un programme de stage pour de jeunes cadres angolais au Portugal. Durant cette période, j'ai travaillé dans les **secteurs commercial, production et planification**. Après un an de stage, j'ai rejoint Mota-Engil Angola en tant que technicien en planification. En 2014, j'ai été invité à diriger la zone de planification, assumant une responsabilité qui a marqué une nouvelle étape dans mon développement professionnel.

L'expérience la plus remarquable de ma carrière est survenue en 2020, lorsque j'ai également été mis au défi de prendre la direction du secteur SHEQ. Après plusieurs années consacrées à l'urbanisme, j'ai dû quitter ma zone de confort pour adopter un domaine aux défis et exigences totalement différents. Peu après, j'ai également pris le rôle de point focal conformité en Angola.

Le plus grand défi est de concilier trois domaines distincts, en veillant à l'atteinte des objectifs de chacun sans compromettre la qualité du travail développé. Pour surmonter cela, j'investis dans l'apprentissage continu, je renforce le travail d'équipe et j'adopte une approche fondée sur la collaboration et l'amélioration continue. **Cette expérience me permet de développer de nouvelles compétences en leadership, de l'adaptabilité et de la résilience.**

Aujourd'hui, je crois que la croissance se produit lorsque nous avons le courage d'accepter des défis qui semblent d'abord plus grands que nous. Mon conseil aux autres femmes est de faire confiance à leurs capacités et de ne pas avoir peur d'accueillir de nouvelles opportunités. **C'est souvent en dehors de notre zone de confort que nous découvrons notre véritable potentiel.**



Connaître pour
Passez à l'action

2

Évaluation à la pointe de la technologie

Nous résumons ci-dessous les instruments adoptés dans l'évaluation et le suivi de l'évolution qui s'est produite dans le renforcement et la promotion de l'égalité des genres au sein du Groupe :

Instruments	C'est quoi, à quoi ça sert ?	Source
1 Guide CITE et ses lignes directrices pour la préparation de plans d'égalité	Guide de soutien fourni par CITE pour identifier les lignes directrices pour la préparation de plans d'égalité	Externe
2 Questionnaire d'auto-diagnostic CITE*	Questionnaire structuré par CITE pour évaluer les pratiques d'égalité des genres de l'entreprise	Externe
3 Index CITE *	Outil statistique fourni par CITE, pour le suivi des politiques visant à promouvoir l'égalité des genres	Externe
4 Recommandations CITE	Recommandations émises par CITE, dans le but d'assurer une amélioration continue de l'approche adoptée par l'entreprise	Externe
5 Plan d'action pour l'égalité des genres *	Outil pour systématiser les mesures et propositions d'action en faveur de l'égalité des genres	Externe/ Interne
6 Enquête sur le climat organisationnel	Enquête développée par Mota-Engil, afin d'évaluer la satisfaction et de recueillir les suggestions des employés de Mota-Engil, sur une multiplicité de dimensions, y compris les questions inhérentes au respect de l'égalité des chances, de la justice et de la non-discrimination	Interne
7 Reporting des ressources humaines d'entreprise	Un outil de suivi continu des indicateurs de diversité et d'égalité des genres, permettant d'analyser l'évolution de la main-d'œuvre et d'identifier les inégalités potentielles dans des domaines tels que la représentation, la rémunération, la progression de carrière et l'accès aux opportunités de développement et de leadership.	Interne



Le diagnostic, fondé sur cette multitude d'instruments, visait à évaluer des dimensions telles que la stratégie et l'engagement de l'entreprise envers l'égalité, les ressources humaines, l'articulation/réconciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle, le respect de la dignité et de l'intégrité, le dialogue, la communication et les relations extérieures, l'accès égal à l'emploi, l'égalité des conditions de travail, l'égalité salariale, la protection de la parentalité, la formation initiale et continue, ainsi que la prévention de la pratique du harcèlement au travail.

* Instruments soumis directement à la plateforme fournie par CITE

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Indicateurs de diversité au sein du Groupe

Nous présentons une vue syndicale des instruments et indicateurs développés dans le cadre du diagnostic réalisé pour évaluer les pratiques de Mota-Engil concernant l'égalité des genres entre femmes et hommes et qui font partie intégrante du Plan d'égalité :



Comment nous évoluons
p. 14

Résumé des indicateurs relatifs à:

- Effectif
- Genre
- Groupe d'âge
- Qualifications
- Antiquité
- Nationalités
- Emploi
- Statut de mobilisation



Indicateurs de diversité et d'égalité
Annexes

Détails des indicateurs liés à:

- Genre
- Catégorie fonctionnelle
- Qualifications
- Groupe d'âge
- Emploi
- Éducation
- Rémunération
- Emplacement



Auto-diagnostic CITE
Soumis sur la plateforme en ligne

Évaluation des indicateurs liés à:

- Accès égal à l'emploi
- Égalité des conditions de travail
- Égalité salariale
- Protection dans la parentalité
- Concilier travail et vie familiale et personnelle



CITE Index
Soumis sur la plateforme en ligne

Évaluation des indicateurs liés à:

- L'engagement de l'organisation pour l'égalité entre femmes et hommes
- Ressources humaines
- Réconciliation entre vie professionnelle, familiale et personnelle
- Respect de la dignité et de l'intégrité des travailleurs
- Dialogue, communication et relations extérieures

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISSONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Indicateurs de diversité au sein du Groupe

La **diversité** et l'**égalité** continuent de jouer un rôle central dans la stratégie et la mission de Mota-Engil. Dans ce contexte, tout au long de 2026, plusieurs initiatives ont été renforcées et révisées visant à consolider ces sujets comme priorités stratégiques du Groupe.

Dans le cadre de «**Focus 2030**», Mota-Engil poursuit ses engagements en faveur de la diversité et de l'égalité, **renforçant son engagement à promouvoir la représentation féminine et les talents locaux dans les postes de direction**. Ces priorités, déjà présentes lors du cycle stratégique précédent, restent des piliers de la stratégie du Groupe visant à construire des équipes plus diversifiées, inclusives et représentatives, alignées sur les défis et ambitions de l'avenir.

Parallèlement, la préparation du **Plan d'égalité des genres 2027** concrétise l'engagement de Mota-Engil à promouvoir l'égalité des chances et à prévenir les situations de discrimination entre femmes et hommes. Ce plan vise à renforcer les pratiques organisationnelles favorisant un environnement de travail plus équitable, en valorisant la contribution de tous les employés et en consolidant l'égalité comme facteur de développement durable et de compétitivité.

Compte tenu du contexte des secteurs où elle opère, traditionnellement associée à une plus grande prédominance masculine, et en se référant aux directives CITE, Mota-Engil a identifié les domaines prioritaires d'intervention pour 2027, aboutissant à la définition d'un ensemble de mesures concrètes intégrées dans le Plan pour l'égalité des genres.

La préparation de ce plan a été soutenue par un diagnostic développé par le Centre de Stratégie des Personnes d'Entreprise du Groupe, dont les conclusions ont permis d'identifier des opportunités d'évolution et de soutenir la définition des mesures prioritaires pour 2027.



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISSONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Ummul Bala

Mota-Engil Nigeria | Technicienne en Ressources Humaines

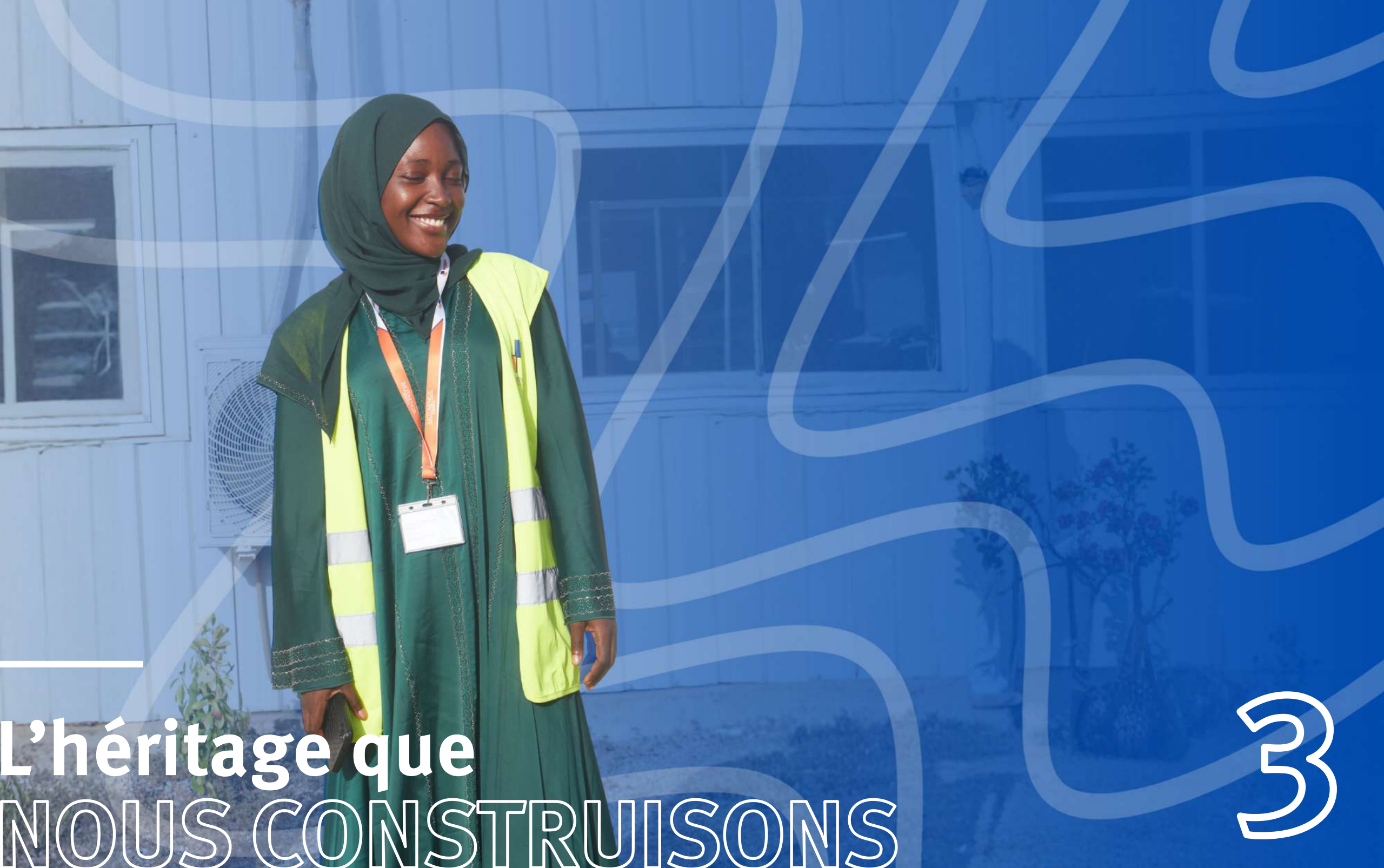
Mon parcours au sein du groupe Mota-Engil a commencé en **2022**, lorsque j'ai rejoint le département des ressources humaines en tant que stagiaire. Ce qui avait commencé comme une opportunité d'apprendre et d'acquérir de l'expérience s'est transformé en un parcours professionnel enrichissant. Au fil des années, j'ai développé mes compétences, assumé des responsabilités croissantes et évolué vers mon rôle actuel de superviseur. Ce parcours m'a façonné, tant professionnellement que personnellement, m'enseignant la valeur de l'apprentissage continu, de la résilience et de la confiance en mon propre potentiel.

L'un des défis les plus importants que j'ai rencontrés a été de **m'adapter à un environnement de travail diversifié et multiculturel**, où collaborer avec des collègues de différentes nationalités, origines et perspectives nécessitait de la flexibilité, une conscience culturelle et de solides compétences en communication. Ce défi est devenu encore plus pertinent dans le nord du Nigeria, où les normes culturelles et les perceptions traditionnelles peuvent parfois influencer la façon dont les femmes sont perçues dans le contexte professionnel.

J'ai été confronté à des situations où mon autorité ou mon expérience a été remise en question, ou où certains collègues masculins avaient du mal à accepter des conseils d'une femme. Cependant, au lieu de laisser ces expériences définir mon chemin, j'ai choisi de les affronter avec patience, professionnalisme et confiance. **Grâce à la constance et à une communication claire, j'ai progressivement gagné la confiance, le respect et renforcé les relations avec mes collègues.**

Aux femmes confrontées à des défis similaires, je dirais : ne laissez pas la perception des autres définir vos capacités. Continuez d'apprendre, exprimez-vous avec confiance, restez fidèle à vos valeurs et n'ayez jamais peur de prendre votre place.

Ta voix mérite d'être entendue et ton potentiel mérite d'être reconnu.



L'héritage que
NOUS CONSTRUISONS

3



Balance de la route parcourue



	Dimensions	Mesures n°	Status	Exemples d'actions mises en œuvre ou en cours
1	Stratégie, mission et valeurs de l'entreprise	5		▪ Diffusion du Plan pour l'égalité des genres ▪ Mise en œuvre et suivi du Plan d'égalité des genres ▪ Mise en œuvre et suivi du Plan de diversité, d'équité et d'inclusion
2	Accès égal à l'emploi	2		▪ Consolidation de la politique mondiale des ressources humaines, renforcement des processus, visant à respecter l'égalité des genres et la non-discrimination ▪ Renforcement de la procédure afin de garantir que, pendant la période d'essai, l'entreprise respecte la période d'exécution effective du contrat
3	Formation initiale et continue	5		▪ Poursuite du programme WoME Leaders, couvrant un univers de 70 femmes à fort potentiel ▪ Disponibilité continue du module d'e-learning dédié à la diversité, l'équité et l'inclusion, accessible à tous les employés du Groupe
4	Égalité des conditions de travail	4		▪ Mise en œuvre d'un système de validation pour garantir l'équité dans l'attribution de l'évaluation des performances ▪ Diffusion du modèle d'évaluation de la performance, garantissant sa transparence pour les employés ▪ Consolidation d'un modèle de carrière, basé sur des critères objectifs et exempt de biais ▪ Définition des processus et outils pour surveiller l'écart salarial, pour l'aide à la décision, visant la convergence
5	Protection dans la parentalité	8		▪ Poursuite d'un module de formation sur l'égalité entre femmes et hommes ▪ Poursuite du programme WelcoME Back, garantissant la disponibilité d'espaces inclusifs au siège du Groupe ▪ Mise en œuvre continue de procédures internes pour dissuader les mesures de discrimination ▪ Renforcement des prestations applicables aux femmes, en soutien à la parentalité
6	Équilibre vie professionnelle-vie privée avec vie familiale et personnelle	3		▪ Renforcement des mécanismes pour faciliter la réconciliation de la vie familiale et personnelle ▪ Promotion d'un programme de sensibilisation, à travers des formations faisant allusion à l'égalité ▪ Consolidation de la politique du télétravail
7	Prévention du harcèlement au travail	2		▪ Mener des actions de sensibilisation à la pratique du harcèlement au travail ▪ Mise en œuvre de mesures préventives et dissuasives contre la pratique du harcèlement et/ou de la discrimination sexuelle

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Thais Assunção

Mota-Engil Brasil | Directeur Adjoint Administratif et Financier

En **2014**, après avoir travaillé pour Deloitte dans l'audit de la BCE, j'ai été invité par le PDG de Mota-Engil Brasil à rejoindre l'équipe. J'ai commencé comme comptable responsable de la mise en œuvre des processus et politiques comptables conformes aux directives du Groupe. En 2017, j'ai pris en charge la coordination fiscale ; en 2019, le *Control and Accounting Management* et, en 2026, j'ai été promu Directeur Administratif et Financier Adjoint.

L'un des plus grands défis de ma carrière a été le changement de l'ERP pour aligner le système sur les solutions du Groupe. La complexité des règles fiscales brésiliennes et le court délai pour la mise en œuvre et la formation ont généré de nombreux problèmes en attente. Dans ce contexte, il était nécessaire de mobiliser les équipes, de revoir les processus et d'intégrer les domaines.

Cette expérience a renforcé que les transformations de cette dimension nécessitent plus que de la technologie : **elles exigent une vision commerciale, de l'intégration et un leadership étroit des équipes.**

Tout au long de ma carrière, j'ai appris que la croissance professionnelle ne se fait pas de manière linéaire et que les moments les plus difficiles sont aussi ceux qui nous font le plus évoluer. Il est nécessaire d'avoir **le courage de prendre ses responsabilités et de ne pas avoir peur de repartir à zéro ou de changer de direction.** Nous ne pouvons pas toujours choisir les défis rencontrés en chemin, mais nous pouvons choisir comment les affronter.

StartME

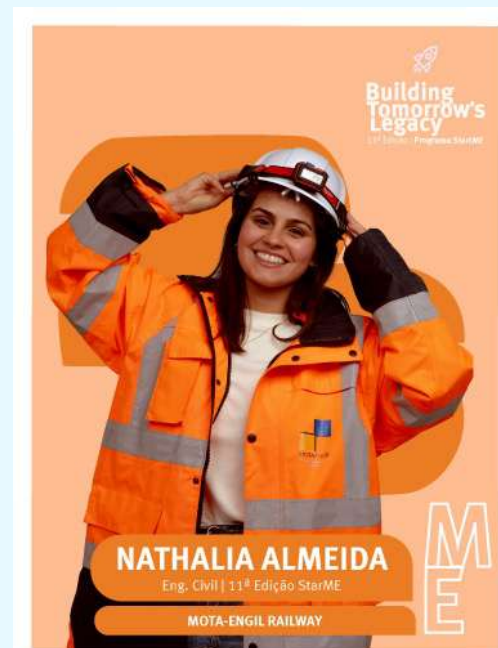
Promouvoir la Diversité dès la Première Étape

StartME est le programme de formation en entreprise du groupe Mota-Engil, conçu pour attirer et intégrer de jeunes talents à fort potentiel, revitalisant l'organisation et préparant les futures générations de leaders.

En tant que principale porte d'entrée des jeunes talents dans le Groupe, StartME a joué un rôle important dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Au cours des dernières éditions, il a été possible d'observer une évolution constante de la représentation féminine parmi les participantes du programme. Lors de la 9e édition, tenue en **2022**, les femmes représentaient **28%** des stagiaires. Lors de la **12e édition**, ce chiffre est passé à **40%**, montrant des progrès significatifs dans l'attraction et l'intégration des talents féminins.

Le programme est conçu pour **former les futurs leaders**, permettant aux jeunes professionnels de comprendre la réalité multidisciplinaire et internationale du Groupe et d'identifier des moyens de contribuer à sa croissance durable.

Assurer une plus grande diversité de genre à ce stade d'entrée et de développement de carrière est essentiel pour construire une organisation plus **innovante et représentative**, capable de bénéficier de différentes perspectives dans les processus décisionnels.



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

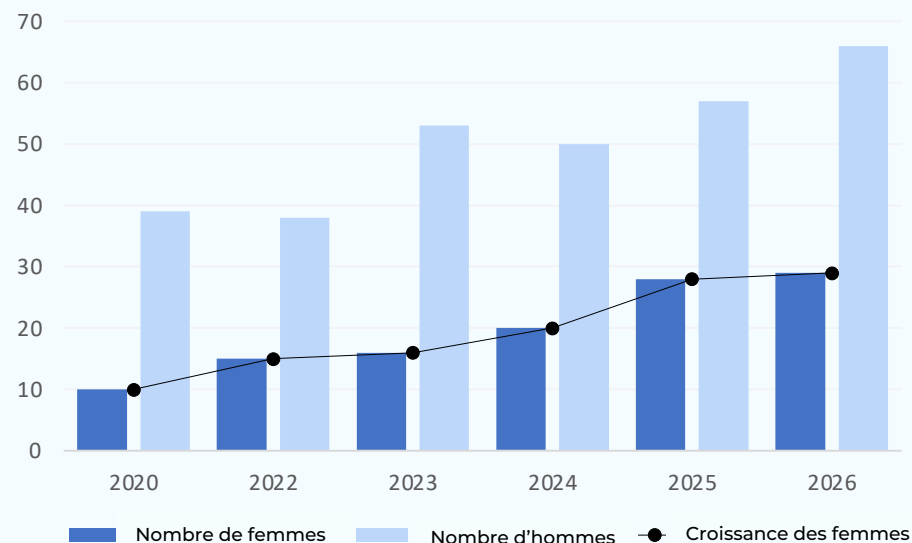
Global Online MBA

Développer les Compétences, se Préparer à L'avenir

Le Groupe Mota-Engil continue d'encourager la participation au **Global Online MBA**, actuellement à sa **7e édition**. Ce programme international, entièrement en ligne et réalisé en partenariat avec la Porto Business School, offre une expérience d'apprentissage flexible, adaptée aux professionnels en activité, favorisant le développement des compétences en leadership, valorisant les talents internes et renforçant une culture organisationnelle plus diversifiée, équilibrée et inclusive.



Évolution de la parité hommes-femmes dans les programmes MBA mondiaux :



Au cours des six dernières années, le nombre de candidatures a été très positif, passant de **49 en 2020** à **95 en 2026**. Cette croissance s'est accompagnée d'une augmentation constante de la participation féminine, passant de 10 à 29 candidatures sur la même période. Bien que les hommes continuent de représenter la majorité des candidats, la proportion de **femmes est passée d'environ 20% à plus de 30%**, reflétant une évolution favorable en termes de diversité et d'attractivité de l'initiative auprès de différents publics.

WoMEn Leaders

Développer L'avenir du Leadership

Le programme **WoMEn Leaders** continue de s'imposer comme l'une des principales initiatives pour le développement du leadership féminin du groupe Mota-Engil. En partenariat avec la **École de commerce de Porto**, le programme renforce les compétences en management et en leadership, prépare les employées à assumer des rôles plus responsables et contribue à une plus grande diversité dans les processus décisionnels.

Alors qu'il entame sa **quatrième année de mise en œuvre**, le programme met en lumière l'engagement continu du Groupe à promouvoir l'égalité des chances, développer les talents internes et renforcer la présence des femmes à des postes de direction.



Impact du programme

280 femmes ont envisagé
(2023-2026)

Satisfaction envers le
programme: 4.67 [Échelle: 1-5]

Concentrez-vous sur les niveaux
techniques avec un **potentiel de
leadership**

43 % des femmes promues
depuis la fin du programme



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Programme des ambassadeurs

Partagez vos Expériences, Inspirez les Talents

Le Programme Ambassadeurs continue de croître et de se consolider en tant qu'initiative qui favorise l'implication des employés dans la représentation du Groupe. Dans cette nouvelle édition, il compte **60 ambassadeurs (37 femmes et 23 hommes)** et renforce sa présence grâce à des talents, notamment par la participation à des **salons de l'emploi**, des **conférences** et d'autres initiatives **proches des universités**, ainsi que dans des **campagnes audiovisuelles** telles que **StartME** et la **Journée internationale des femmes**.

Dans ce contexte, le programme continue de se distinguer par la **diversité des parcours, des expériences et des domaines d'activité** des participants, reflétant le dynamisme et le **multiculturalisme** qui caractérisent Mota-Engil.

Ainsi, les ambassadeurs jouent un **rôle actif** dans le partage de leur expérience, transmettent authentiquement ce que signifie faire partie de Mota-Engil et contribuent à renforcer une image inclusive, proche et authentique de notre culture organisationnelle.



- 01
Notre
ENGAGEMENT
- 02
Connaître pour
Passez à
L'action
- 03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS
- 04
Projecteur
pas d'AVENIR
- 05
Surveillance et
SURVEILLANCE
- 06
Notes
FINALES

Top Performers | 2e Édition

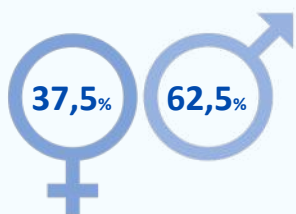
Reconnaître Aujourd'hui, Construire Demain

Cette initiative vise à distinguer les employés issus de différentes régions, milieux et domaines d'activité, qui se sont distingués par leurs **performances**, leur **alignement avec les valeurs de Mota-Engil** et par **l'exemple de conduite et d'attitude** dans leurs domaines d'activité.

Pour souligner cette distinction, les **Top Performers** ont participé au programme **Orchestrating Winning Performance**, promu par l'IMD Business School for Management and Leadership.

Sous le thème «*Future Ready Now: Competitiveness in a Changing World*», le programme a réuni plus de 450 cadres issus de 20 secteurs et 53 nationalités, offrant une opportunité unique de partager des expériences et d'apprendre dans des domaines tels que le leadership, la durabilité, la stratégie, la géopolitique et l'intelligence artificielle.

Caractérisation des meilleurs artistes :



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISSONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Georgina Guerrero

Mota-Engil Peru | Directeur Financier

Depuis **2015**, je suis Directrice Financière de Mota-Engil Pérou et, actuellement, mes responsabilités s'étendent également aux opérations en Uruguay. Au cours de près de trois décennies de carrière exécutive dans des entreprises multinationales, j'ai construit ma carrière dans des secteurs exigeants et traditionnellement dominés par les hommes, suivant des processus de transformation, de croissance et d'expansion.

L'un des plus grands défis de ma carrière a été de gagner en crédibilité et en confiance auprès des banques, du marché des capitaux et du système financier, des domaines historiquement marqués par une forte prédominance masculine. Chez Mota-Engil, j'ai assumé un rôle auparavant occupé par un homme et j'ai dû défendre mes décisions et mes points de vue. Je l'ai fait grâce à une préparation, des arguments techniques solides, ma détermination et les résultats obtenus, sans jamais renoncer à l'écoute active et à la construction de consensus.

Obtenir des résultats extraordinaires face aux défis a été la clé pour consolider ma réputation et ma pertinence professionnelle. Cette expérience m'a appris que la confiance en soi implique de reconnaître qui nous sommes, ce que nous savons et la valeur que nous pouvons apporter. Ma plus grande satisfaction réside dans le développement des équipes, l'autonomisation des personnes et la création d'opportunités pour davantage de femmes et de jeunes.

Aux femmes qui construisent leur parcours professionnel, je laisserais ce message: **préparez-vous, donnez de la visibilité à vos résultats, cherchez des retours et mettez constamment au défi de vous réinventer.** Il n'y a pas de limites. Et, lorsque les opportunités ne se présentent pas, cherchez-les et demandez-vous :

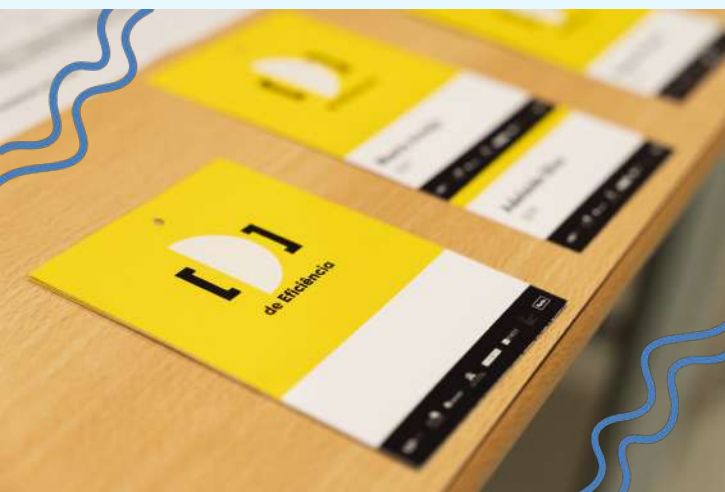
“Pourquoi pas?”

Groupes de Travail DEI

Nos Partenaires Stratégiques

La promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion reste une priorité pour le Groupe Mota-Engil, ce qui se reflète dans le développement de partenariats avec des entités spécialisées telles que l'*Associação Salvador*, *APPC*, la *Fondation La Caixa*, *[D] de Eficiência* et *Valor T*.

Grâce à ces partenariats, le Groupe a participé à des initiatives de sensibilisation, de réseautage, de recrutement inclusif et de développement des compétences, contribuant à l'intégration professionnelle des personnes handicapées et des groupes dans des situations de plus grande vulnérabilité, et renforçant son engagement envers l'égalité des chances.



Partenariats Stratégiques

Associação Salvador: Promouvoir l'inclusion des personnes ayant des handicaps moteurs

Programa Incorpora – Fundação La Caixa: Intégration socio-professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité

APPC – Associação do Porto de Paralisia Cerebral: Collaboration pour l'inclusion des personnes atteintes de paralysie cérébrale sur le lieu de travail

[D] de Eficiência: Promouvoir les compétences en employabilité des personnes handicapées et leur intégration sur le marché du travail

Valor T: Promotion de l'employabilité et de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

MotivE

Écouter pour Évoluer

Le projet MotivE, lancé en 2022, vise à évaluer les niveaux de satisfaction et d'engagement des employés du groupe Mota-Engil, en identifiant les points forts et les opportunités d'amélioration de l'expérience des employés.

En 2026, la troisième édition de l'étude a enregistré un **taux global de satisfaction de 75%**. Parmi les **employées**, le taux de satisfaction a atteint **77%**, témoignant d'une perception positive de leur expérience professionnelle au sein du Groupe et des efforts déployés pour promouvoir un environnement de travail de plus en plus inclusif et équitable.

Les résultats obtenus nous permettent de suivre l'évolution de l'expérience des employés et d'identifier des opportunités d'amélioration, en soutenant la définition de **plans d'action mondiaux et locaux** adaptés aux besoins de chaque entreprise et marché.



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISSONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Great Place to Work

Renforcer une Culture Inclusive et Équitable

Suite au projet MotivE et à l'engagement continu à améliorer l'expérience des employés, le groupe Mota-Engil a participé au processus de **certification Great Place to Work (GPTW)**, ayant obtenu, pour la période 2025-2026, la certification sur trois marchés: le **Pérou**, le **Nigeria** et le **Portugal**.

Cette reconnaissance résulte directement de la participation et de la confiance des employés et constitue une validation externe de la qualité de l'environnement de travail promue par le Groupe.

L'évaluation réalisée dans le cadre de la certification a **renforcé l'importance de créer des contextes de travail où chacun se sent valorisé, entendu et soutenu.**

Les **célébrations organisées** sur les marchés certifiés, impliquant le partage de résultats, des initiatives d'engagement et des moments de reconnaissance des employés, ont renforcé le sentiment d'appartenance et l'engagement collectif envers une culture plus inclusive, collaborative et représentative.



- 01
Notre
ENGAGEMENT
- 02
Connaître pour
Passer à
L'action
- 03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS
- 04
Projecteur
pas d'AVENIR
- 05
Surveillance et
SURVEILLANCE
- 06
Notes
FINALES

Equals

Dirigez avec Excellence, grandissez avec équité

En 2026, le programme Equals a été approuvé, un engagement stratégique visant à former des leaders, quel que soit leur genre, pour les futurs postes de direction. Ce programme offre une **formation solide et personnalisée** sur **les résultats, le leadership et le contexte organisationnel**. Avec des parcours adaptés à différents niveaux, Equals renforce les talents internes, renforce le leadership et accélère le développement de compétences essentielles pour le succès durable de l'organisation.

Objectif

Autonomiser les dirigeants dans les rôles de gestion

Préparez-vous à de futurs postes de direction

Promouvoir l'excellence et l'équité en matière de leadership



Impact attendu

Visibilité interne accrue des participants

Compétences en accord avec les défis de Mota-Engil

Implication de la Direction dans des projets stratégiques



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

WelcoME Back

Accompagner chaque Retour, Évaluer chaque Itinéraire

Le programme **WelcoME Back** reflète l'engagement de Mota-Engil à promouvoir le bien-être, l'inclusion et la réconciliation entre vie professionnelle, personnelle et familiale.

Grâce à des mesures telles que la mise à disposition de **salles d'allaitement** et des initiatives pour soutenir le retour au travail après des périodes d'absence pour des raisons familiales ou personnelles, le programme cherche à offrir une expérience de réintégration plus positive, adaptée aux besoins des employés.

Les salles d'allaitement ont reçu des **retours très positifs** de la part des employées, qui soulignent leur contribution à un plus grand confort, à la vie privée et à l'équilibre dans la réconciliation entre la maternité et la vie professionnelle. Ces initiatives renforcent l'engagement du Groupe à créer un environnement de travail inclusif favorisant le bien-être de ses employés.

"J'utilise la pièce et je trouve cela très positif, cela nous permet de maintenir la routine de collecte du lait pendant la journée de travail, essentiel pour éviter que la production ne baisse pas et que nous soyons à l'aise."

"...La création de cet espace a permis la continuité de l'allaitement pendant la période de travail, ce qui m'apporte du réconfort, la confidentialité et l'hygiène nécessaire à cet effet."

Photographie de la salle de lactation au siège de Mota-Engil, à Porto



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Formation DEI

Sensibiliser à la Diversité, Renforcer L'inclusion

L'e-learning en **Diversité, Équité et Inclusion** s'est imposé comme un outil important pour sensibiliser et former les employés du Groupe Mota-Engil. Mise à disposition dans différentes régions géographiques et domaines d'activité, cette formation a été dispensée par plus de **4000 employés**, représentant **100% des Unités Commerciales** du Groupe, **49 % des entreprises** et **53% des nationalités**, contribuant à renforcer une culture organisationnelle plus inclusive et respectueuse, alignée sur les valeurs du Groupe.

En favorisant une meilleure compréhension des sujets de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion, l'initiative vise à soutenir l'adoption de comportements et de pratiques valorisant les différences et favorisant des environnements de travail plus équitables et collaboratifs.



- 01
Notre
ENGAGEMENT
- 02
Connaître pour
Passez à
L'action
- 03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS
- 04
Projecteur
pas d'AVENIR
- 05
Surveillance et
SURVEILLANCE
- 06
Notes
FINALES

Reportage inclusif

Consolidation de la Surveillance

Chez Mota-Engil, nous continuons à renforcer l'utilisation d'outils de *reporting* qui soutiennent une gestion plus transparente et fondée sur les données. Ces solutions vous permettent de **surveiller de manière cohérente les indicateurs de diversité, d'équité et d'inclusion**, favorisant un suivi continu et des décisions plus éclairées dans différents marchés et entreprises.



Objectif des Outils

Surveillance continue des indicateurs DEI

Fourniture d'informations fiables et comparables à travers les géographies

Soutien à la définition et au suivi des objectifs stratégiques

Promotion de la transparence dans les processus de gestion des ressources humaines



Image illustrative de People GPS

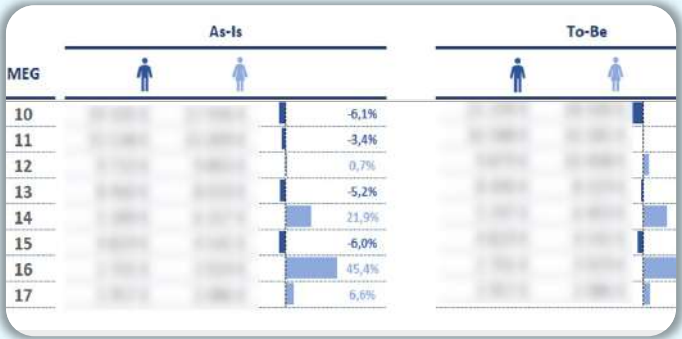


Image illustrative de l'écart salarial entre les genres

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES

Actions de *Compliance*

Consolider les Engagements, Renforcer L'impact

Mota-Engil maintient son engagement à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur l'éthique, l'intégrité et le respect des personnes. Dans ce contexte, le domaine Conformité continue de développer des **initiatives de sensibilisation et de formation** qui contribuent à renforcer des pratiques alignées sur les valeurs et principes du Groupe.

Dans ce sens, la formation à la ***Compliance and Internal Investigations*** a été promue, développée par Konexo, dans le but d'établir une approche de **bonnes pratiques au niveau du Groupe** pour la **conduite des enquêtes internes**, en accord avec la vision, les valeurs et les normes d'action de Mota-Engil.

Parallèlement, des **actions de formation multidisciplinaires** ont été développées, sous forme pilote, dans certaines entreprises du Groupe, promouvant une approche intégrée des questions de conformité, d'éthique et de conduite. Ces initiatives visent à renforcer la sensibilisation et la formation des équipes, contribuant à la création d'environnements de travail plus sûrs, éthiques et inclusifs, conformément aux exigences légales et réglementaires applicables.



01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Raquel Guedes

Mota-Engil Ingénierie et Construction

Gestionnaire de la Planification du Contrôle des Coûts

Je m'appelle Raquel Guedes et je fais partie du groupe Mota-Engil depuis 2001. Au cours de ces **24 années**, j'ai eu l'opportunité de progresser professionnellement, mais c'est en 2005 que j'ai vécu l'expérience qui a le plus marqué ma carrière et changé ma façon de voir les défis.

Lorsque l'on m'a proposé d'aller en Angola pour mettre en œuvre le secteur de la planification et du contrôle des branches, j'ai ressenti un mélange d'enthousiasme et de peur. **À cette époque, la mobilisation des femmes pour ce marché était rare. Partir seule dans un pays inconnu, intégrer un secteur majoritairement masculin et assumer la responsabilité de créer une zone qui n'existait pas encore semblait être un énorme défi.**

Malgré mes peurs, j'ai décidé de croire en mes capacités et de saisir cette opportunité. J'ai trouvé des personnes qui m'ont accueilli, des équipes qui ont collaboré et des collègues qui ont partagé leurs connaissances. Ensemble, nous pouvons surmonter les obstacles.

Au cours des quatre années passées en Angola, j'ai grandi non seulement en tant que professionnelle, mais aussi en tant que personne. J'ai appris que **l'adaptation, la résilience et la confiance en soi peuvent transformer les difficultés en réussites.**

Ce qui semblait au départ être un obstacle est devenu l'une des expériences les plus enrichissantes de ma vie. Nous ne devons pas laisser la peur de l'inconnu définir nos limites.

Lorsque nous croyons en notre valeur et acceptons de sortir de notre zone de confort, nous découvrons une force dont nous ignorions souvent l'existence.

Parfois, **il suffit de faire le premier pas pour réaliser que nous sommes capables d'aller bien plus loin que ce que nous imaginions.**



**Regard vers
L'avenir**

4

Domaines du Plan D'égalité des Genres 2027

Le Plan d'égalité des genres continue d'être un instrument structurant de la stratégie du Groupe Mota-Engil, guidant la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité des chances, l'inclusion et le bien-être dans toute l'organisation.

Basé sur un diagnostic complet et conformément aux directives CITE, le Plan est organisé en **7 dimensions d'intervention** et 29 mesures, accompagnées d'objectifs et indicateurs de suivi, de bénéficiaires ciblés, de zones responsables et de ressources dédiées, garantissant une mise en œuvre cohérente et mesurable.

Les mesures définies reflètent les principales priorités identifiées pour la promotion de l'égalité des genres, notamment l'accès égal à l'emploi et au développement professionnel, la protection de la parentalité, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et la prévention du harcèlement au travail.

En maintenant cet engagement dans le cycle stratégique actuel, Mota-Engil continue de mettre en œuvre et de suivre les initiatives prévues, favorisant une participation plus équilibrée et une culture organisationnelle de plus en plus inclusive.

1. Stratégie, mission et valeurs de l'entreprise

2. Accès égal à l'emploi

3. Formation initiale et continue

4. Égalité des conditions de travail

5. Protection dans la parentalité

6. Équilibre vie professionnelle-vie privée avec vie familiale et personnelle

7. Prévention du harcèlement au travail

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



1. Stratégie, mission et valeurs de l'entreprise



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
-	Diffusion du Plan d'Égalité, de ses mesures et objectifs	La diffusion du Plan d'Égalité, de ses mesures et objectifs, à travers des sessions de sensibilisation, la diffusion sur le site web de l'entreprise, sur l'intranet, par email, et affichée dans des lieux internes de visibilité reconnue	Faire connaître le Plan d'Égalité et son importance stratégique pour l'entreprise et impliquer les équipes RH et Durabilité dans sa démarche	Centre Corporatif des Personnes	Communication du Centre d'entreprise et relations institutionnelles	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Diffusion du Plan à 100 % des bénéficiaires cibles	% d'utilisateurs ayant pris connaissance du Plan d'Égalité
-	Fixation d'objectifs stratégiques mesurables pour la promotion de l'égalité	Fixation d'objectifs stratégiques mesurables pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes	Assurer la mise en œuvre du Plan d'Égalité, son suivi, son suivi et sa durabilité	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	> 30 % des femmes occupant des postes de direction d'ici 2030	% de femmes occupant des postes de direction
-	Fixation d'objectifs stratégiques mesurables pour la promotion de l'égalité	Définition des objectifs stratégiques mesurables pour la promotion de la diversité	Assurer la mise en œuvre du Plan de diversité, son suivi, son suivi et sa durabilité	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	≥ 80 % du personnel local occupe des postes de direction d'ici 2030	% du personnel local occupe des postes de direction
-	Fixation d'objectifs stratégiques mesurables pour la promotion de l'égalité	Définition et mise en œuvre du plan d'action, basée sur les résultats de l'enquête sur l'auscultation, MotivE	Définir et mettre en œuvre une feuille de route avec des actions : Départ. Résp. Départ. Parties prenantes d'entreprise et locales, visant à améliorer la satisfaction, dans le cadre de l'Enquête sur le climat organisationnel, lancée en 2026	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Feuille de route préparée par 100 % des entreprises, mise en œuvre et suivi	% de la conformité à la feuille de route

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

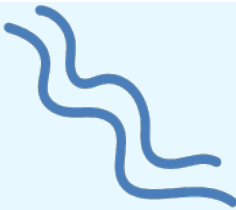
04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



2. Accès égal à l'emploi



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Annonces, sélection et recrutement	Renforcement de la mise en œuvre de la procédure interne, afin de garantir que les critères et procédures de sélection et de recrutement des ressources humaines tiennent à l'esprit le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe, en étant préparés – par l'entreprise – de manière objective et transparente	Renforcement de la mise en œuvre de la procédure interne, afin de garantir que les critères et procédures de sélection et de recrutement des ressources humaines tiennent à l'esprit le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe, en étant préparés – par l'entreprise – de manière objective et transparente	Encourager la participation des employés dans le domaine de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Diffusion du manuel RH à 100 % des bénéficiaires cibles	% de focal points RH couverts
Période d'essai	Procédure pour garantir que, pendant la période d'essai, la société respecte la période d'exécution effective du contrat, afin d'évaluer l'intérêt dans son entretien	Procédure pour garantir que, pendant la période d'essai, la société respecte la période d'exécution effective du contrat, afin d'évaluer l'intérêt dans son entretien	Encourager la participation des employés dans le domaine de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Mise en œuvre d'une procédure de suivi des périodes d'essai et des décisions relatives à l'entretien	Aucun audit effectué lors des périodes d'essai

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES





3. Formation initiale et continue (1/2)



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
-	Intégration d'un module de formation sur l'égalité entre femmes et hommes	Promotion du module de formation sur l'égalité entre femmes et hommes dans le plan annuel de formation	Promouvoir une culture d'égalité entre femmes et hommes au travail, en favorisant la gestion et les pratiques de travail en accord avec celle-ci	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Formation en ligne 100 % DEI disponible pour les bénéficiaires ciblés	% des employés couverts ayant suivi une formation
-	Intégration d'un module de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion	Promotion du module de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le plan annuel de formation	Promouvoir une culture de diversité, d'équité et d'inclusion au travail, en favorisant les pratiques de gestion et de travail en accord avec celle-ci	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Formation en ligne 100 % DEI disponible pour les bénéficiaires ciblés	% des employés couverts ayant suivi une formation
-	Mise en œuvre d'un cours de formation pour les employés ayant le potentiel d'occuper des postes de leadership ou de management au sein de l'organisation	Mise en œuvre d'un cours de formation pour femmes (WoMen leaders), que l'organisation reconnaît comme ayant le potentiel d'assumer des postes de leadership/management à court ou moyen terme	Autonomiser les femmes pour qu'elles occupent des postes de direction/management à court et moyen terme	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH Administrations de marché	En accord avec le prestataire de formation	Sélection de 70 femmes à haut potentiel pour participer au cours Leaders WoMen	Nombre d'employés ayant suivi la formation au cours de l'année
-	Mise en place d'un programme de formation qui couvre les femmes déjà occupées des postes de direction/management afin d'améliorer leur progression au sein du Groupe	Mise en place d'un cours de formation pour les employés que le Groupe reconnaît comme potentiels de croissance ou de progression	Structurer un programme de formation qui couvre les femmes occupant des postes de direction ou de direction	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH Administrations de marché	En accord avec le prestataire de formation	Mise en œuvre du programme de formation pour les leaders	Présentation du programme interne d'autonomisation du leadership

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISSONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



3. Formation initiale et continue (2/2)

Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
-	Intégration d'une session de sensibilisation pour les employés, dans le cadre de l'adaptation interculturelle	Mise à disposition d'une séance de sensibilisation pour les employés, dans le cadre de l'adaptation interculturelle	Former et sensibiliser les employés à l'importance et à la nécessité de connaître les différences culturelles des différents pays où nous sommes présents	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	En accord avec le prestataire de formation	Organisation d'une session de formation et de sensibilisation pour les stagiaires '26 sur le thème des différences interculturelles au sein du Groupe	% des employés couverts ayant suivi une formation

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES





4. Égalité des conditions de travail(1/2)



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Évaluation des performances	Renforcer la mise en œuvre du système de validation afin d'assurer l'équité dans l'attribution des notes ou des scores, dans le cadre de l'évaluation de la performance	Mise en œuvre de mécanismes favorisant l'équité et la justice interne dans l'attribution des notes ou des scores, dans le cadre de l'évaluation de la performance	Lancez un nouveau processus d'évaluation et de reconnaissance qui favorise une plus grande transparence, équité et objectivité pour les femmes et les hommes	Centre Corporatif des Personnes	Administrations d'entreprise	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Mise en œuvre du Comité d'harmonisation dans 100 % des entreprises cibles	% des entreprises disposant d'un processus d'évaluation formel et d'un comité d'harmonisation
	Diffusion du modèle d'évaluation des performances, en garantissant sa transparence entre les employés et leurs structures représentatives	Diffusion du nouveau modèle d'évaluation des performances, garantissant sa transparence entre les employés et leurs structures représentatives	Garantir un processus d'évaluation juste et objectif pour les femmes et les hommes	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Diffusion du manuel RH à 100 % des bénéficiaires cibles	% de focal points RH couverts
Promotion / progression de carrière	Renforcer la mise en œuvre du modèle de carrière, fondé sur des critères objectifs et exempt de préjugés liés au genre, à la race ou à d'autres facteurs discriminatoires, garantissant ainsi la transparence concernant l'évolution de carrière	Renforcer la mise en œuvre du modèle de carrière, fondé sur des critères objectifs et exempt de préjugés liés au genre, à la race ou à d'autres facteurs discriminatoires, garantissant ainsi la transparence concernant l'évolution de carrière	Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de la progression et du développement professionnels	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Réalisation de l'e-Learning sur le modèle de carrière par les employés cibles, nouvellement embauchés, au moment de leur admission	Nombre d'employés ayant suivi la formation par rapport à l'année précédente
Salaires	Renforcer la mise en œuvre des procédures de suivi des salaires de base et complémentaires des femmes et des hommes afin de garantir qu'il n'y ait pas de disparités ou, lorsqu'elles existent, qu'elles soient justifiées et exemptes de discrimination fondée sur le sexe	Renforcer la mise en œuvre des procédures de suivi des salaires de base et complémentaires des femmes et des hommes afin de garantir qu'il n'y ait pas de disparités ou, lorsqu'elles existent, qu'elles soient justifiées et exemptes de discrimination fondée sur le sexe	Promouvoir la transparence de la politique salariale en garantissant le principe d'égalité salariale pour un travail égal ou de même valeur	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Partage d'un rapport régulier sur l'écart salarial entre les genres	% des marchés/entreprises ayant accès à ces informations

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



4. Égalité des conditions de travail (2/2)



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Salaires	Adaptation de la directive sur la transparence salariale pour promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes	Assurer l'adaptation de la directive sur la transparence salariale à la réalité du Groupe, afin de garantir le respect des directives définies et de sauvegarder les mécanismes d'équité salariale entre femmes et hommes	Promouvoir la transparence de la politique salariale en garantissant le principe d'égalité salariale pour un travail égal ou de même valeur	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Transposition de la directive sur la transparence salariale et des règlements applicables dans les politiques RH du Groupe	Mise en œuvre du processus de transposition/adaptation des nouvelles directives au Groupe

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



5. Protection dans la parentalité (1/2)



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Permis/Licences partagé	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant la divulgation correcte de toutes les informations relatives à la législation relative au droit à la parentalité	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant la divulgation correcte de toutes les informations relatives à la législation relative au droit à la parentalité	Garantir le droit au congé parental des employés – encourager les employés masculins à partager ce congé	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de l'e-learning sur l'égalité des genres auprès de 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés ayant suivi la formation
Licenciements et absences	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'encouragement concernant l'utilisation de la licence partagée selon les termes prévus dans ses propres règlements	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'encouragement concernant l'utilisation de la licence partagée selon les termes prévus dans ses propres règlements	Garantir le droit au congé parental des employés – encourager les employés masculins à partager ce congé	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de l'e-learning sur l'égalité des genres auprès de 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés ayant suivi la formation
Réduction du temps de travail	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation veillant au respect des droits des employés en ce qui concerne la réduction du temps de travail pour s'occuper de la famille, selon les dispositions prévues par des règlements spécifiques	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation veillant au respect des droits des employés en ce qui concerne la réduction du temps de travail pour s'occuper de la famille, selon les dispositions prévues par des règlements spécifiques	Garantir le droit à une réduction du temps de travail pour s'occuper de la famille, selon les termes prévus par des règlements spécifiques	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de l'e-learning sur l'égalité des genres auprès de 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés ayant suivi la formation
Formation pour la réintégration dans le marché du travail	Mise en œuvre du programme WelcoME Back, qui facilite la réintégration professionnelle de l'employé après un congé prolongé de soutien familial	Mise en œuvre du programme WelcoME Back, qui facilite la réintégration professionnelle de l'employé après un congé prolongé de soutien familial	Favoriser la réintégration sur le marché du travail et faciliter le processus de réadaptation	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Mise en service du programme WelcoME Back à 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés couverts

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



5. Protection dans la parentalité (2/2)



Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Protection de la sécurité et de la santé des employées enceintes, puerpérales et allaitantes	Mise en œuvre de mesures de sensibilisation concernant le droit des employées enceintes, puerpérales ou allaitantes d'être exemptées du travail, selon les dispositions prévues dans des règlements spécifiques	Mise en œuvre de mesures de sensibilisation concernant le droit des employées enceintes, puerpérales ou allaitantes d'être exemptées du travail, selon les dispositions prévues dans des règlements spécifiques	Assurer la protection de la sécurité et de la santé des employées enceintes, puerpérales ou allaitantes	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de l'e-learning sur l'égalité des genres auprès de 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés ayant suivi la formation
Protection en cas de licenciement d'une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou d'un employé en congé parental	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant le respect par l'entreprise des démarches en cas d'intention de licencier une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou un salarié en congé parental, selon les termes prévus par des règlements spécifiques	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant le respect par l'entreprise des démarches en cas d'intention de licencier une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou un salarié en congé parental, selon les termes prévus par des règlements spécifiques	Assurer la protection en cas de licenciement d'une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou d'un employé en congé parental	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de la procédure de suivi des cas corrélés	Nombre d'audits réalisés sur des cas corrélés
Communication dans le contexte du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée avec une employée enceinte, puerpérale ou allaitante, ou avec un salarié en congé parental	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant le respect par l'entreprise des étapes en cas d'intention de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée d'une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou d'un salarié en congé parental, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant le respect par l'entreprise des étapes en cas d'intention de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée d'une employée enceinte, puerpérale ou allaitante ou d'un salarié en congé parental, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Assurer la communication dans le contexte du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée avec une employée enceinte, une femme ayant récemment accouché ou allaitant ou avec un employé en congé parental	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de la procédure de suivi des cas corrélés	Nombre d'audits réalisés sur des cas corrélés
Équilibre vie professionnelle/vie privée avec vie familiale et personnelle	Fourniture de pension alimentaire pour les fils et filles (ou autres enfants à charge) des employés, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Fourniture de pension alimentaire pour les fils et filles (ou autres enfants à charge) des employés, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Promouvoir la réconciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle des employés	FMAM	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion des mesures de soutien	Nombre de subventions accordées

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



6. Équilibre vie professionnelle-vie privée avec vie familiale et personnelle

Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
Organisation du temps de travail : horaires flexibles ou travail à temps partiel	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant, dans les cas prévus par certains règlements, que, s'il y a une intention de refuser une demande d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel, un avis préalable soit demandé à CITE	Création et mise en œuvre d'une procédure interne garantissant, dans les cas prévus par certains règlements, que, s'il y a une intention de refuser une demande d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel, un avis préalable soit demandé à CITE	Veillez à ce que l'organisation du temps de travail prenne en compte les besoins de conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle des employés, en particulier ceux ayant des responsabilités familiales	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Création et mise en œuvre de la procédure interne	Le nombre d'intentions de refuser une demande de travail à temps partiel a été vérifié de manière centralisée, dans les cas prévus par des règlements spécifiques
Fautes	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation concernant le droit à l'absence du travail pour aider un membre du foyer, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Mise en œuvre d'actions de sensibilisation concernant le droit à l'absence du travail pour aider un membre du foyer, selon les termes prévus dans des règlements spécifiques	Veiller à ce que le régime d'absence prenne en compte les besoins de réconciliation entre la vie professionnelle, familiale et personnelle des employés, en particulier ceux ayant des responsabilités familiales	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Promotion de l'e-learning sur l'égalité des genres auprès de 100 % des bénéficiaires ciblés	% des employés ciblés ayant suivi la formation
Teletravail	Application, de sa propre initiative, du régime de télétravail aux employés, comme moyen de concilier la vie professionnelle, familiale et personnelle, en accordant une priorité particulière à ceux qui ont des responsabilités familiales, lorsque cela correspond à l'activité exercée	Application, de sa propre initiative, du régime de télétravail aux employés, comme moyen de concilier la vie professionnelle, familiale et personnelle, en accordant une priorité particulière à ceux qui ont des responsabilités familiales, lorsque cela correspond à l'activité exercée	Veiller à ce que le régime de télétravail prenne en compte les besoins de réconciliation entre la vie professionnelle, familiale et personnelle des employés	Centre Corporatif des Personnes	Départ. RH	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Adoption du régime de télétravail	% adhésion au télétravail % adhésion des employés ayant des responsabilités familiales

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES





7. Prévention du harcèlement au travail

Sous-dimension	Type de mesure	Mesure	Objectif	Départ. Respon.	Départ. Concernés	Budget	Meta	Indicateurs
-	Mener des actions de sensibilisation à la pratique du harcèlement au travail et à d'autres infractions à l'intégrité physique ou morale, à la liberté, à l'honneur ou à la dignité des employés	Mener des actions de sensibilisation à la pratique du harcèlement au travail et à d'autres infractions à l'intégrité physique ou morale, à la liberté, à l'honneur ou à la dignité des employés	Prévenir et combattre le harcèlement au travail – prévenir et combattre la pratique d'autres infractions à l'intégrité physique ou morale, à la liberté, à l'honneur ou à la dignité de l'employé	Comité du harcèlement et de la discrimination	DHC	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Réaliser des actions de formation visant 100 % des bénéficiaires ciblés	% des points focales couverts dans les programmes de sensibilisation
-	Mise en œuvre de la politique sur le harcèlement et la discrimination afin de garantir que, si l'entreprise prend connaissance de situations présumées de harcèlement au travail, elle engage une procédure disciplinaire	Création et mise en œuvre d'une procédure interne afin que, si l'entreprise prend connaissance de situations présumées de harcèlement au travail, elle engage une procédure disciplinaire	Assurer la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail	Comité du harcèlement et de la discrimination	DHC	Cela n'implique pas de coûts spécifiques	Mise en œuvre de la politique de harcèlement et de discrimination pour 100 % des entreprises	Nombre de réponses assurées par les canaux de signalement définis dans la politique

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES





Inês Pereira

Mota-Engil | CFO Emerge e MOAI

J'ai rejoint le groupe Mota-Engil en 2010, au sein du département de consolidation de comptes de Mota-Engil SGPS. Pendant cinq ans, j'ai été responsable de la consolidation des activités du groupe, en assumant progressivement la consolidation complète de ses opérations.

En 2016, j'ai été invité à créer la zone de contrôle commercial de Mota-Engil Europe, alors en cours de création. Plus tard, à la suite d'une nouvelle réorganisation du Groupe, j'ai assumé des responsabilités financières dans le domaine du développement commercial pour l'Afrique et l'Europe. En 2020, j'ai accepté un nouveau défi chez Mota-Engil Real Estate Portugal (actuellement Emerge), où j'occupe actuellement des postes. J'ai eu le privilège de collaborer directement avec la haute direction pour définir l'orientation stratégique de l'entreprise, contribuant à la transformation d'une vision ambitieuse en une organisation prête à croître, innover et créer de la valeur de manière durable.

Au cours de ces près de 16 ans, j'ai occupé des postes qui m'ont permis de connaître profondément le Groupe, ses régions, ses populations et ses défis.

Cette expérience m'a donné une vision globale, la capacité de m'adapter et la sérénité face à des contextes complexes.

Parmi les défis les plus majeurs figure le financement du projet MODU. Avec un projet hautement innovant et à haut risque de marché, nous avons réussi, après plusieurs années et de nombreuses tentatives avec des banques traditionnelles, des investisseurs privés et des fonds internationaux, à obtenir un financement complet via une émission d'obligations en 2025.

Aujourd'hui, plus que jamais, **je crois que le succès ne se mesure pas seulement aux résultats obtenus, mais aussi à la manière dont nous relevons les défis et inspirons ceux qui nous entourent.** L'avenir continuera d'exiger adaptabilité, innovation et courage, mais aussi authenticité, esprit d'équipe et confiance. C'est avec cette conviction que je fais face à chaque nouveau défi : apprendre sans cesse, chercher à faire mieux chaque jour. Car, au final, ce **sont les personnes, les valeurs et le but qui font la différence et laissent un héritage durable.**



Suivi et
Contrôle

5

Suivi et Contrôle

La promotion de l'égalité des genres reste une priorité pour Mota-Engil, basée sur un modèle de suivi et de suivi qui favorise l'implication des différents acteurs et assure le progrès continu des initiatives définies dans ce domaine.

Conformément au modèle de gouvernance du Groupe, cette approche permet une répartition claire des responsabilités et un suivi régulier des résultats obtenus, favorisant une action cohérente conforme aux engagements stratégiques pris. La collaboration entre les différents acteurs reste essentielle pour consolider les progrès réalisés et favoriser une évolution durable en matière d'égalité des genres tout au long du nouveau cycle stratégique.

Comité exécutif	Surveiller la mise en œuvre du Plan d'égalité des genres, suivre l'avancement des objectifs définis et promouvoir leur intégration dans les priorités stratégiques de Mota-Engil.
Comité de nomination	Assurer le suivi continu du Plan d'égalité des genres, évaluer périodiquement les indicateurs définis et promouvoir les actions contribuant à la réalisation des objectifs et engagements pris par le Groupe dans cette affaire.
Chairman & CEO de Mota-Engil	Renforcer l'engagement de Mota-Engil en faveur de l'égalité des genres par le suivi stratégique des initiatives mises en œuvre, favorisant l'alignement, la mobilisation et la responsabilité des différentes parties prenantes.
Centre d'entreprise pour la stratégie des personnes	Mettre en œuvre et surveiller le Plan d'égalité des genres, promouvoir des initiatives alignées sur les priorités stratégiques du Groupe et contribuer à la réalisation des engagements et objectifs définis en matière d'égalité des genres.
Groupe de travail sur l'égalité	Surveillez l'évolution de Mota-Engil en matière d'égalité des genres, identifiant des opportunités d'amélioration et contribuant au renforcement des initiatives favorisant une évolution durable conformément aux engagements pris par le Groupe.

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passez à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUISONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



A portrait of Carla Ribeiro, a woman with dark curly hair and glasses, wearing a dark green button-down shirt. She is standing with her hands clasped in front of her. The background is a plain, light-colored wall. The portrait is positioned on the left side of the page, with a blue background on the right.

Carla Ribeiro

EGF | Directeur du Secteur D'exécution des Investissements

Au cours de plus de **30 ans au sein du groupe Mota-Engil**, j'ai eu l'opportunité de relever des défis très divers, mais l'un des plus marquants a été la création du Département de Gestion des Actifs de l'EGF. C'était une mission ambitieuse: préparer et coordonner les investissements et harmoniser les processus dans une vision intégrée pour 11 entreprises très différentes.

Au cours de la première année, j'ai assumé toutes les responsabilités de la direction seul, conciliant la planification, le *reporting* et l'articulation avec les concessionnaires dans un contexte de grande complexité. Plus que les défis techniques, ce qui faisait la différence, c'était la proximité avec les équipes sur le terrain. Au fil de nombreuses réunions et visites de travail, une base de confiance s'est construite pour nous permettre de surmonter les obstacles, d'aligner les objectifs et de trouver des solutions à des problèmes complexes.

Avec la croissance de l'équipe, il a été possible de consolider ce travail. **L'évolution ultérieure de la direction vers trois directions autonomes a confirmé la pertinence stratégique de la fonction et des fondations construites.**

La compétence est essentielle, mais la persévérance et la capacité à travailler avec les gens réalisent les plus grandes transformations possibles.

À toutes les femmes confrontées à des défis exigeants, je laisse cette conviction: **n'ayez pas peur d'accepter des responsabilités qui semblent plus grandes que nous.** Souvent, c'est là que nous découvrons notre véritable force.

Notes
FINALES

6

Conclusion

La mise en œuvre du Plan d'égalité des genres continuera d'être systématiquement suivie par les différentes entreprises du Groupe, garantissant un suivi régulier des mesures définies, l'évaluation des progrès réalisés et l'identification des opportunités d'amélioration.

Dans ce contexte, Mota-Engil favorisera le suivi périodique des indicateurs établis, ainsi que le partage de bonnes pratiques entre les régions et les entreprises, cherchant à intégrer les principes d'égalité des genres dans les principaux processus de gestion des personnes. Cette approche garantira une mise en œuvre cohérente du Plan et une réponse ajustée aux défis identifiés tout au long de son développement.

Parallèlement, le Groupe continuera d'investir dans la sensibilisation, la formation et les actions d'implication des employés, renforçant l'importance d'un engagement transversal pour l'égalité et la création d'environnements de travail où chacun peut développer son potentiel. La promotion d'une culture fondée sur le respect, la collaboration et l'importance de la diversité sera fondamentale pour atteindre les objectifs définis.

L'égalité des genres est également intégrée dans les engagements de Mota-Engil en matière de durabilité et de responsabilité sociale, reflétant la conviction que la diversité des équipes et des environnements inclusifs contribuent à des organisations plus innovantes et résilientes, prêtes à relever les défis futurs. En ce sens, le Groupe continuera de promouvoir des pratiques favorisant une participation plus équilibrée des femmes et des hommes et contribuant à l'identification et à la réduction des obstacles possibles au développement professionnel.

En tant qu'employeur de référence et agent de développement dans les communautés où il opère, Mota-Engil réaffirme ainsi son engagement envers une gestion responsable et la création d'environnements de travail plus inclusifs, équitables et durables. Par la mise en œuvre continue de ce Plan, le Groupe vise à générer de la valeur pour ses personnes, son entreprise et la société, en reconnaissant la diversité comme un facteur important de progrès, d'innovation et de développement durable.

01
Notre
ENGAGEMENT

02
Connaître pour
Passer à
L'action

03
L'héritage
qui NOUS
CONSTRUIRONS

04
Projecteur
pas d'AVENIR

05
Surveillance et
SURVEILLANCE

06
Notes
FINALES



Annexes

1. Pourcentage des collaborateurs, par catégorie professionnelle et par tranche d'âge

Pourcentage d'employés par catégorie d'employés et âge		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europe	Direction technique et gestion	0%	13%	88%
	Spécialisation et coordination	0%	36%	64%
	Supervision et techniques	1%	46%	53%
	Opérations et Soutien	13%	44%	42%
E&C Afrique	Direction technique et gestion	0%	42%	58%
	Spécialisation et coordination	1%	55%	44%
	Supervision et techniques	7%	63%	30%
	Opérations et Soutien	21%	68%	10%
E&C LATAM	Direction technique et gestion	0%	55%	45%
	Spécialisation et coordination	1%	63%	37%
	Supervision et techniques	4%	82%	14%
	Opérations et Soutien	21%	62%	17%
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	0%	36%	64%
	Spécialisation et coordination	1%	61%	38%
	Supervision et techniques	6%	59%	35%
	Opérations et Soutien	14%	60%	26%
Capital	Direction technique et gestion	0%	44%	56%
	Spécialisation et coordination	5%	70%	26%
	Supervision et techniques	7%	64%	29%
	Opérations et Soutien	15%	52%	33%
MEXT	Direction technique et gestion	0%	71%	29%
	Spécialisation et coordination	0%	96%	4%
	Supervision et techniques	11%	67%	22%
	Opérations et Soutien	30%	57%	13%
Holding	Direction technique et gestion	0%	51%	49%
	Spécialisation et coordination	1%	69%	30%
	Supervision et techniques	13%	58%	29%
	Opérations et Soutien	42%	36%	22%
Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	0%	41%	59%
	Spécialisation et coordination	1%	58%	41%
	Supervision et techniques	6%	68%	27%
	Opérations et Soutien	19%	63%	18%

Nota: Les données font référence au nombre d'employés existants au 31 décembre.
Comprend les administrateurs exécutifs et les rémunérés.

2. Nombre moyen d'heures de formation par an, par collaborateur/trice

Formation par catégorie d'employé et sexe			2025	
			Non. d'heures d'entraînement	Nombre moyen d'heures de formation
E&C Europe	Direction technique et gestion	Hommes	868	26,3
		Femmes	73	24,2
		Total	941	26,1
	Spécialisation et coordination	Hommes	4 026	27,4
		Femmes	1 476	41,0
		Total	5 503	30,1
	Supervision et techniques	Hommes	12 442	27,1
		Femmes	5 431	36,2
		Total	17 872	29,3
	Opérations et Soutien	Hommes	19 200	12,1
		Femmes	1 320	12,1
		Total	20 520	12,5
	Total	Hommes	36 536	16,4
		Femmes	8 299	33,3
		Total	44 835	18,1
E&C Afrique	Direction technique et gestion	Hommes	1 614	24,8
		Femmes	191	23,8
		Total	1 804	24,7
	Spécialisation et coordination	Hommes	7 006	15,9
		Femmes	2 092	16,2
		Total	9 098	16,0
	Supervision et techniques	Hommes	31 664	12,6
		Femmes	7 096	14,4
		Total	38 759	12,9
	Opérations et Soutien	Hommes	175 839	16,1
		Femmes	9 740	8,0
		Total	185 579	15,3
	Total	Hommes	216 123	15,5
		Femmes	19 118	10,4
		Total	235 240	14,9
E&C Latam	Direction technique et gestion	Hommes	1 092	34,1
		Femmes	153	30,6
		Total	1 245	33,6
	Spécialisation et coordination	Hommes	6 670	12,6
		Femmes	2 536	16,6
		Total	9 206	13,5
	Supervision et techniques	Hommes	31 507	12,5
		Femmes	13 027	14,0
		Total	44 534	12,9
	Opérations et Soutien	Hommes	487 757	41,9
		Femmes	48 509	28,9
		Total	536 266	40,3
	Total	Hommes	527 025	35,8
		Femmes	64 226	23,2
		Total	591 251	33,8
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	Hommes	1 097	28,9
		Femmes	448	37,4
		Total	1 545	30,9
	Spécialisation et coordination	Hommes	3 943	31,1
		Femmes	2 696	35,9
		Total	6 639	32,9
	Supervision et techniques	Hommes	15 871	43,6
		Femmes	11 930	42,3
		Total	27 801	43,0
	Opérations et Soutien	Hommes	952 986	32,2
		Femmes	85 923	40,9
		Total	1 038 909	32,8
	Total	Hommes	973 897	32,4
		Femmes	100 998	40,9
		Total	1 074 895	33,0

Formation par catégorie d'employé et sexe			2025	
			Non. d'heures d'entraînement	Nombre moyen d'heures de formation
Capital	Direction technique et gestion	Hommes	703	43,9
		Femmes	0	0,0
		Total	703	43,9
	Spécialisation et coordination	Hommes	1 667	27,3
		Femmes	676	25,0
		Total	2 342	26,6
	Supervision et techniques	Hommes	3 658	20,0
		Femmes	3 714	43,2
		Total	7 371	27,4
	Opérations et Soutien	Hommes	12 977	12,4
		Femmes	1 157	1,3
		Total	14 134	7,4
	Total	Hommes	19 004	14,6
		Femmes	5 546	5,7
		Total	24 550	10,8
MEXT	Direction technique et gestion	Hommes	109	3,8
		Femmes	13	4,3
		Total	122	3,8
	Spécialisation et coordination	Hommes	257	15,1
		Femmes	169	13,0
		Total	426	14,2
	Supervision et techniques	Hommes	300	25,0
		Femmes	490	21,3
		Total	790	22,6
	Opérations et Soutien	Hommes	52	4,3
		Femmes	133	13,3
		Total	184	8,4
	Total	Hommes	717	10,2
		Femmes	805	16,4
		Total	1 521	12,8
Holding	Direction technique et gestion	Hommes	1 020	56,6
		Femmes	259	64,8
		Total	1 279	58,1
	Spécialisation et coordination	Hommes	2 710	53,1
		Femmes	1 493	28,2
		Total	4 202	40,4
	Supervision et techniques	Hommes	2 697	28,1
		Femmes	3 707	28,5
		Total	6 403	28,3
	Opérations et Soutien	Hommes	338	15,3
		Femmes	755	18,9
		Total	1 093	17,6
	Total	Hommes	6 763	36,2
		Femmes	6 213	27,4
		Total	12 976	31,3
Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	Hommes	6 501	28,1
		Femmes	1 137	32,5
		Total	7 638	28,7
	Spécialisation et coordination	Hommes	26 278	19,1
		Femmes	11 137	22,9
		Total	37 415	20,1
	Supervision et techniques	Hommes	98 138	15,9
		Femmes	45 394	21,7
		Total	143 531	17,4
	Opérations et Soutien	Hommes	1 649 148	30,1
		Femmes	147 536	24,7
		Total	1 796 684	29,6
	Total	Hommes	1 780 065	28,5
		Femmes	205 204	23,9
		Total	1 985 268	27,9

Nota: Pour le dénominateur de l'indicateur, le nombre d'employés existants au 31 décembre a été pris en compte. Il inclut les directeurs exécutifs et les administrateurs rémunérés.

3. Diversité au sein des organes de gouvernance et parmi les collaborateurs

Diversité au sein des organes de gouvernance et des employés		2025	
		Hommes	Femmes
E&C Europe	Direction technique et gestion	91%	9%
	Spécialisation et coordination	81%	19%
	Supervision et techniques	77%	23%
	Opérations et Soutien	93%	7%
E&C Afrique	Direction technique et gestion	95%	5%
	Spécialisation et coordination	81%	19%
	Supervision et techniques	87%	13%
	Opérations et Soutien	91%	9%
E&C LATAM	Direction technique et gestion	89%	11%
	Spécialisation et coordination	79%	21%
	Supervision et techniques	77%	23%
	Opérations et Soutien	88%	12%
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	84%	16%
	Spécialisation et coordination	60%	40%
	Supervision et techniques	63%	37%
	Opérations et Soutien	78%	22%
Capital	Direction technique et gestion	100%	0%
	Spécialisation et coordination	71%	29%
	Supervision et techniques	68%	32%
	Opérations et Soutien	86%	14%
MEXT	Direction technique et gestion	57%	43%
	Spécialisation et coordination	58%	42%
	Supervision et techniques	56%	44%
	Opérations et Soutien	73%	27%
Holding	Direction technique et gestion	73%	27%
	Spécialisation et coordination	48%	52%
	Supervision et techniques	40%	60%
	Opérations et Soutien	45%	55%
Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	87%	13%
	Spécialisation et coordination	74%	26%
	Supervision et techniques	77%	23%
	Opérations et Soutien	87%	13%

4. Rapport entre les salaires et les rémunérations des femmes et des hommes

Ratio salaire/salaire entre les femmes et les hommes		2025
E&C Europe	Direction technique et gestion	1,49
	Spécialisation et coordination	1,22
	Supervision et techniques	1,06
	Opérations et Soutien	0,85
E&C Afrique	Direction technique et gestion	1,73
	Spécialisation et coordination	1,27
	Supervision et techniques	1,08
	Opérations et Soutien	0,94
E&C LATAM	Direction technique et gestion	1,69
	Spécialisation et coordination	1,06
	Supervision et techniques	1,16
	Opérations et Soutien	0,99
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	1,17
	Spécialisation et coordination	0,93
	Supervision et techniques	0,90
	Opérations et Soutien	1,24
Capital	Direction technique et gestion	-
	Spécialisation et coordination	1,14
	Supervision et techniques	1,08
	Opérations et Soutien	0,94
MEXT	Direction technique et gestion	1,01
	Spécialisation et coordination	1,13
	Supervision et techniques	0,61
	Opérations et Soutien	0,32
Holding	Direction technique et gestion	1,67
	Spécialisation et coordination	1,16
	Supervision et techniques	1,02
	Opérations et Soutien	0,99
Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	1,30
	Spécialisation et coordination	1,12
	Supervision et techniques	1,02
	Opérations et Soutien	0,96

Note : Les données font référence au nombre d'employés existants au 31 décembre.
Comprend les administrateurs exécutifs et les administrateurs rémunérés.

5. Informations sur les collaborateurs et les autres salariés

Nombre total d'employés par durée du contrat et par sexe		2025
Contrat de durée indéfinie	Hommes	17 343
	Femmes	3 691
	Sous-total	21 034
Contrat à durée déterminée	Hommes	26 440
	Femmes	3 521
	Sous-total	29 961
Stagiaires	Hommes	0
	Femmes	0
	Sous-total	0
Collaborateurs totaux		50 995

Note 1 : Les employés temporaires n'ont pas été inclus.
Note 2 : Les données font référence au nombre d'employés existants au 31 décembre.

Nombre total d'employés par durée de contrat et par BU		2025
Contrat de durée indéfinie	E&C Europe	1 691
	E&C Afrique	5 134
	E&C Amérique Latine	3 686
	Environnement	9 211
	Capital	910
	MEXT	40
	Holding	362
	Sous-total	21 034
Contrat à durée déterminée	E&C Europe	668
	E&C Afrique	18 023
	E&C Amérique Latine	6 755
	Environnement	3 751
	Capital	519
	MEXT	183
	Holding	62
	Sous-total	29 961
Stagiaires	E&C Europe	-
	E&C Afrique	-
	E&C Amérique Latine	-
	Environnement	-
	Capital	-
	MEXT	-
	Holding	-
	Sous-total	-
Collaborateurs totaux		50 995

Note 1 : Les employés temporaires n'étaient pas inclus.
Note 2 : Les données font référence au nombre d'employés existant au 31 décembre.

6. Diversité au sein des organes de gouvernance et parmi les collaborateurs

Pourcentage d'employés par catégorie d'employés et âge		2025		
		< 30	30 a 50	> 50
E&C Europe	Direction technique et gestion	0%	13%	88%
	Spécialisation et coordination	0%	36%	64%
	Supervision et techniques	1%	46%	53%
	Opérations et Soutien	13%	44%	42%
E&C Afrique	Direction technique et gestion	0%	42%	58%
	Spécialisation et coordination	1%	55%	44%
	Supervision et techniques	7%	63%	30%
	Opérations et Soutien	21%	68%	10%
E&C LATAM	Direction technique et gestion	0%	55%	45%
	Spécialisation et coordination	1%	63%	37%
	Supervision et techniques	4%	82%	14%
	Opérations et Soutien	21%	62%	17%
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	0%	36%	64%
	Spécialisation et coordination	1%	61%	38%
	Supervision et techniques	6%	59%	35%
	Opérations et Soutien	14%	60%	26%
Capital	Direction technique et gestion	0%	44%	56%
	Spécialisation et coordination	5%	70%	26%
	Supervision et techniques	7%	64%	29%
	Opérations et Soutien	15%	52%	33%
MEXT	Direction technique et gestion	0%	71%	29%
	Spécialisation et coordination	0%	96%	4%
	Supervision et techniques	11%	67%	22%
	Opérations et Soutien	30%	57%	13%
Holding	Direction technique et gestion	0%	51%	49%
	Spécialisation et coordination	1%	69%	30%
	Supervision et techniques	13%	58%	29%
	Opérations et Soutien	42%	36%	22%

Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	0%	41%	59%
	Spécialisation et coordination	1%	58%	41%
	Supervision et techniques	6%	68%	27%
	Opérations et Soutien	19%	63%	18%

Pourcentage d'employés par catégorie Fonctionnel et ancienneté (années)		2025			
		< 3	3 a 10	11 a 20	> 20
E&C Europe	Direction technique et gestion	3%	0%	13%	84%
	Spécialisation et coordination	5%	11%	20%	64%
	Supervision et techniques	13%	22%	17%	48%
	Opérations et Soutien	42%	23%	11%	23%
E&C Afrique	Direction technique et gestion	12%	27%	27%	34%
	Spécialisation et coordination	32%	35%	17%	16%
	Supervision et techniques	55%	29%	7%	9%
	Opérations et Soutien	76%	20%	3%	2%
E&C LATAM	Direction technique et gestion	16%	30%	39%	16%
	Spécialisation et coordination	40%	39%	15%	6%
	Supervision et techniques	48%	43%	9%	1%
	Opérations et Soutien	73%	23%	3%	0%
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	39%	16%	13%	33%
	Spécialisation et coordination	19%	25%	18%	38%
	Supervision et techniques	26%	21%	22%	31%
	Opérations et Soutien	45%	44%	6%	5%
Capital	Direction technique et gestion	11%	22%	22%	44%
	Spécialisation et coordination	36%	24%	23%	16%
	Supervision et techniques	25%	47%	17%	11%
	Opérations et Soutien	57%	27%	11%	4%
MEXT	Direction technique et gestion	14%	29%	43%	14%
	Spécialisation et coordination	50%	42%	8%	0%
	Supervision et techniques	33%	33%	11%	22%
	Opérations et Soutien	92%	6%	0%	2%
Holding	Direction technique et gestion	29%	25%	18%	28%
	Spécialisation et coordination	6%	31%	23%	39%
	Supervision et techniques	18%	28%	28%	26%
	Opérations et Soutien	56%	18%	5%	21%

Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	19%	21%	23%	36%
	Spécialisation et coordination	27%	30%	18%	25%
	Supervision et techniques	42%	33%	11%	13%
	Opérations et Soutien	65%	27%	4%	3%

Nota: Les données font référence au nombre d'employés existants au 31 décembre.
Comprend les administrateurs exécutifs et les administrateurs rémunérés.

6. Diversité au sein des organes de gouvernance et parmi les collaborateurs

Pourcentage d'employés par catégorie fonctionnelle et qualifications		2025		
		Base	Secondaire	Supérieur
E&C Europe	Direction technique et gestion	0%	0%	100%
	Spécialisation et coordination	11%	9%	81%
	Supervision et techniques	14%	29%	57%
	Opérations et Soutien	62%	29%	9%
E&C Afrique	Direction technique et gestion	0%	2%	98%
	Spécialisation et coordination	8%	14%	78%
	Supervision et techniques	18%	41%	41%
	Opérations et Soutien	50%	38%	12%
E&C LATAM	Direction technique et gestion	0%	0%	100%
	Spécialisation et coordination	3%	6%	91%
	Supervision et techniques	2%	10%	88%
	Opérations et Soutien	24%	60%	17%
Environnement et énergie	Direction technique et gestion	6%	2%	92%
	Spécialisation et coordination	1%	8%	91%
	Supervision et techniques	11%	20%	69%
	Opérations et Soutien	69%	25%	5%
Capital	Direction technique et gestion	0%	0%	100%
	Spécialisation et coordination	2%	3%	94%
	Supervision et techniques	9%	15%	76%
	Opérations et Soutien	52%	34%	14%
MEXT	Direction technique et gestion	0%	0%	100%
	Spécialisation et coordination	4%	4%	92%
	Supervision et techniques	0%	22%	78%
	Opérations et Soutien	65%	18%	17%
Holding	Direction technique et gestion	0%	0%	100%
	Spécialisation et coordination	1%	14%	85%
	Supervision et techniques	4%	25%	71%
	Opérations et Soutien	13%	30%	57%
Groupe Mota-Engil	Direction technique et gestion	2%	1%	98%
	Spécialisation et coordination	5%	9%	86%
	Supervision et techniques	10%	25%	65%
	Opérations et Soutien	51%	38%	11%

Nota: Les données font référence au nombre d'employés existants au 31 décembre.
Comprend les administrateurs exécutifs et les administrateurs rémunérés.