

Evropská rada zaměstnanců

01/06/2018

Údaje ze sociální oblasti k 31. prosinci 2017
Ředitelství pro lidské zdroje – ředitelství i pro sociální záležitosti



Zavazují se zmobilizovat všechny vedoucí pracovníky skupiny VINCI, aby tyto závazky prosazovali a aby byli ústřední součástí sociálního dialogu, co nejbližší lidem. Skupina bude kontrolovat dodržování a dopad Manifestu prostřednictvím nezávislého subjektu a výsledky bude pravidelně a zcela transparentně zveřejňovat.

Xavier Huillard, prezident-generální ředitel



1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous voulons associer, le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés: partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif, etc.
Nous nous engageons à favoriser l'écoute et la concertation dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



2 L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde.
Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'eco-conception, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.
Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 30 % à l'horizon de 2020, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous soutenons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de mécénat et de lutte contre l'exclusion.
Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations de Groupe dans le monde entier.



5 Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.
Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».



6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
Nous nous engageons à favoriser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.
Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



5

Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.

Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».

Společně, k nulové úrazovosti!

Odmítáme považovat pracovní úrazy za něco, s čím se nedá nic dělat. Odpovědností našeho vedení je vytvořit takové podmínky, které zajistí fyzické zdraví všech osob, které se nacházejí na našich stavbách a v našich závodech.

Zavazujeme se dosáhnout cíle „nulové úrazovosti“.

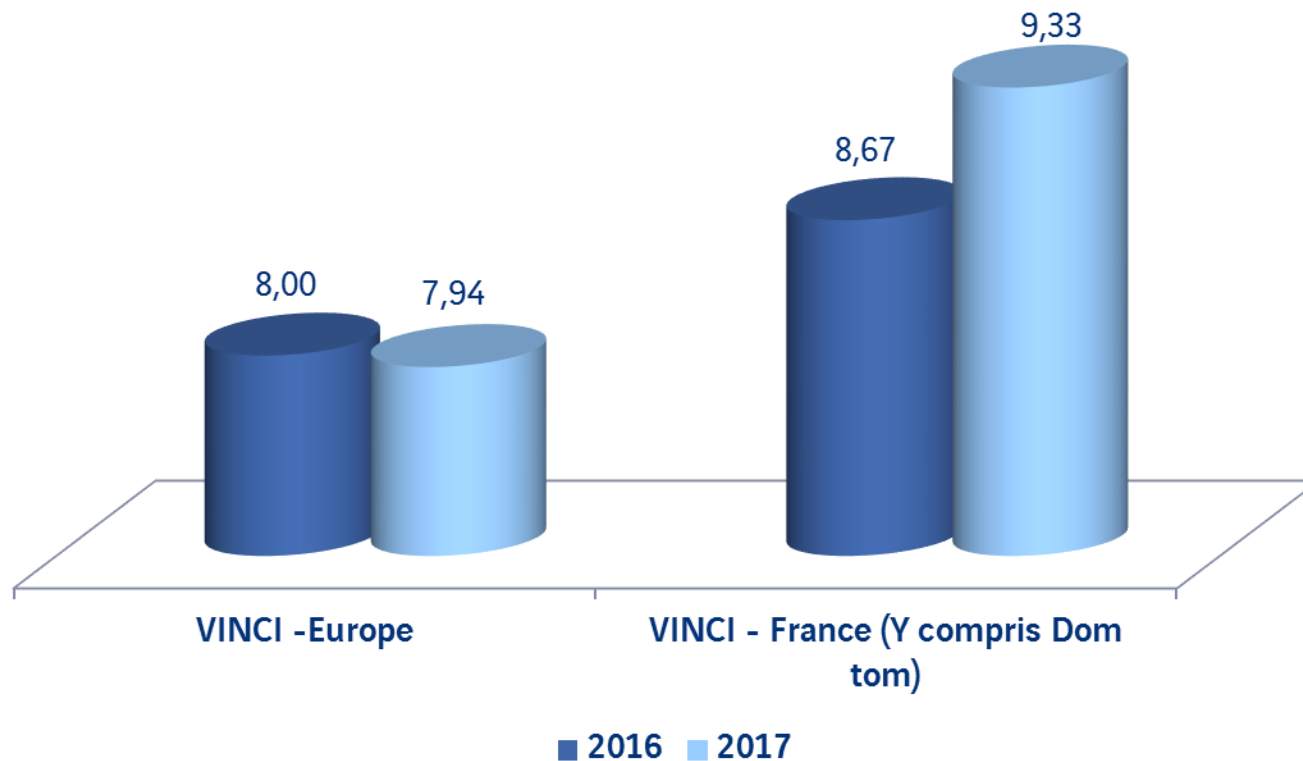
PŘEDCHÁZET PRACOVNÍM ÚRAZŮM

Např.: u společnosti s 50 stálými zaměstnanci

- **TF (četnost) ve výši 20 znamená, že každý zaměstnanec v této společnosti má více než 1 nehodu během své kariéry**
 - **TF (četnost) = (počet pracovních nehod s pracovní neschopnosti / počet odpracovaných hodin) x 1 milion**
 - **společnost má průměrně 50 x 1 607 hodin ročně x 20 / 1 milion = 1,6 nehod /rok**
 - **tedy 1,6 / 50 x 43 let = 1,38 nehod za 43 let kariéry**

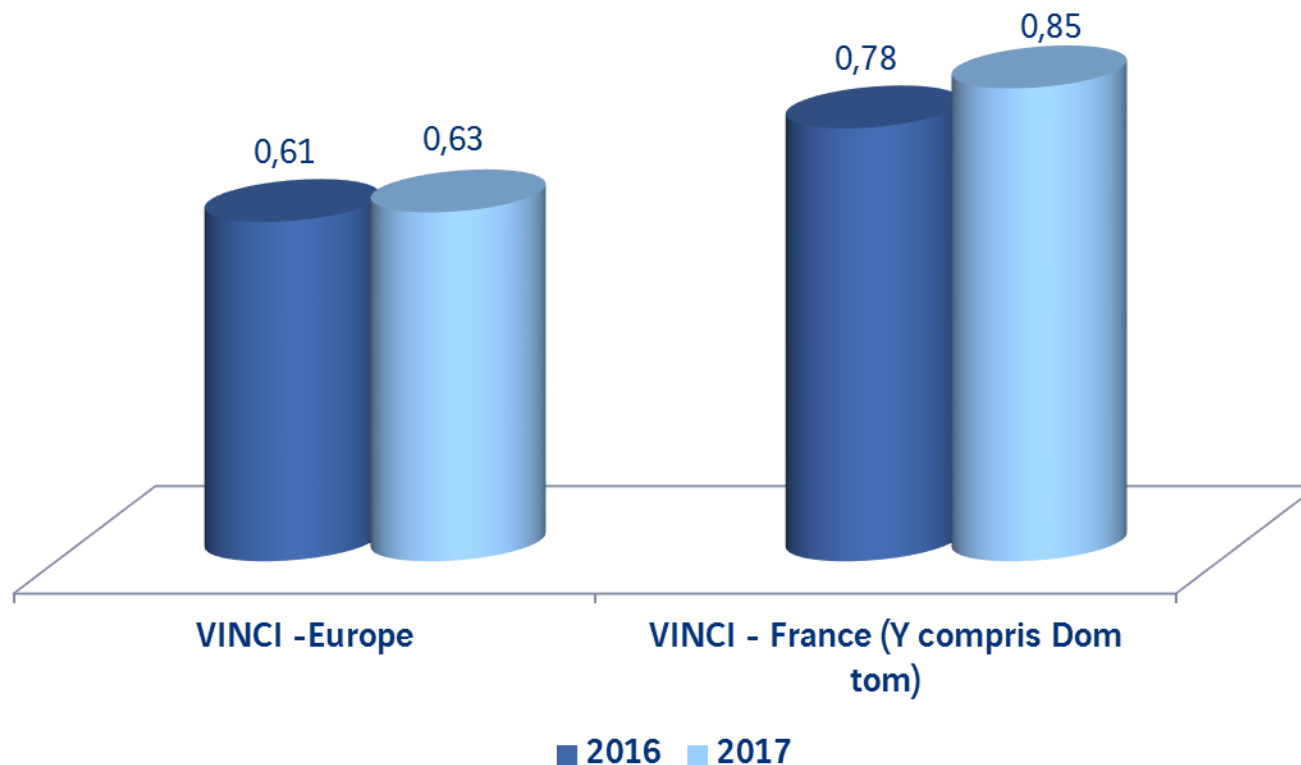
- **TG (závažnost) ve výši 1 znamená, že 1 zaměstnanec je v plné pracovní neschopnosti po dobu delší než 4 měsíce v roce**
 - **TG (závažnost) = {Počet dní pracovní neschopnosti po pracovní nehodě / počet odpracovaných hodin} x 1000**
 - **společnosti má 50 x 1 607 odpracovaných hodin x 1 / tisíc = 80 dní pracovní neschopnosti za rok**
 - **tedy 80 / 218 x 12 měsíců = 4,40 měsíce**

- **Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností** – Evropa – Francie (včetně zámořských teritorií a departementů)



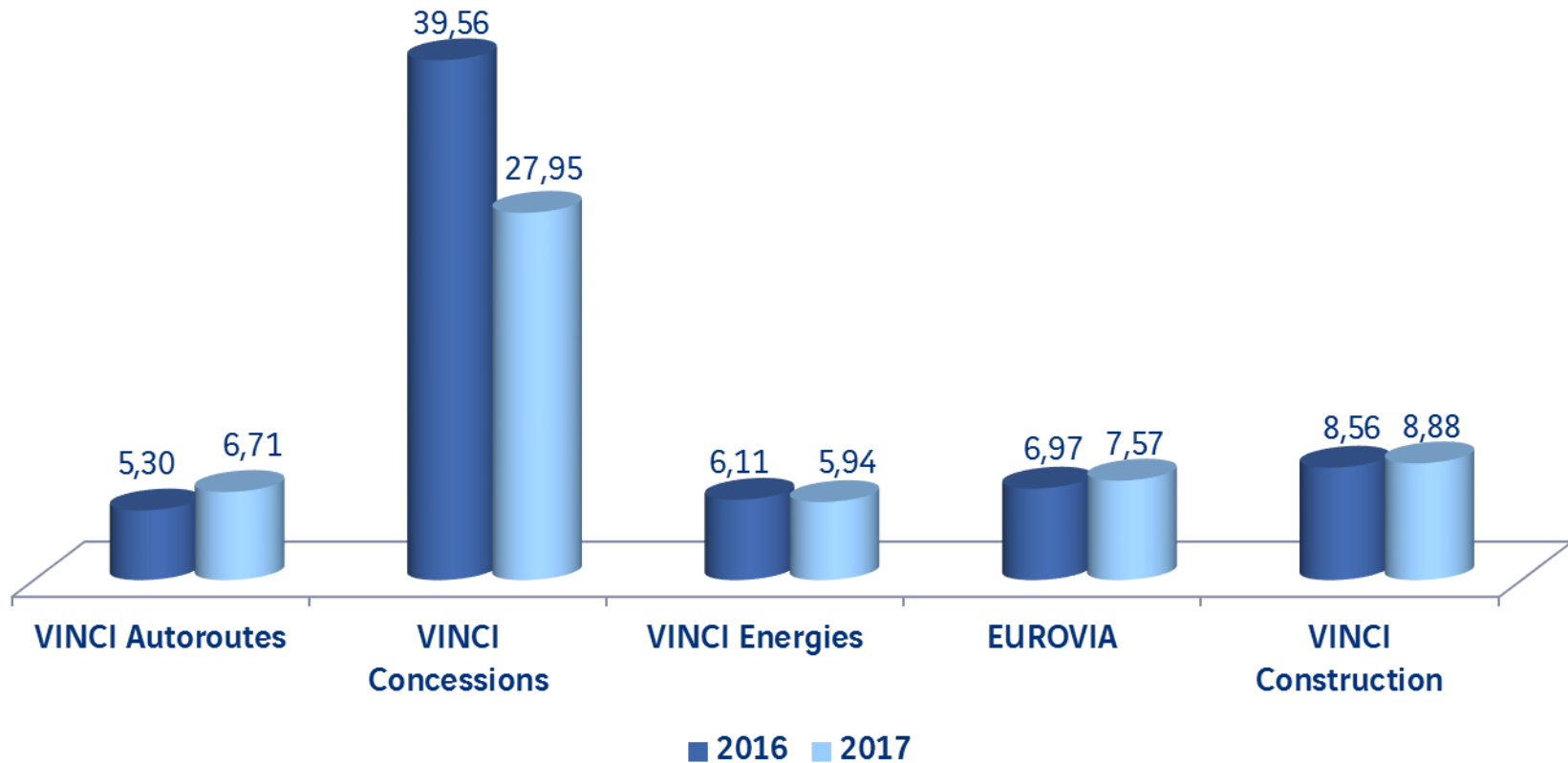
Četnost: $\frac{\text{počet pracovních nehod s neschopností} \times 1\,000\,000}{\text{počet odpracovaných hodin}}$

● **Závažnost pracovních nehod:** Evropa – Francie (včetně zámořských teritorií a departementů)



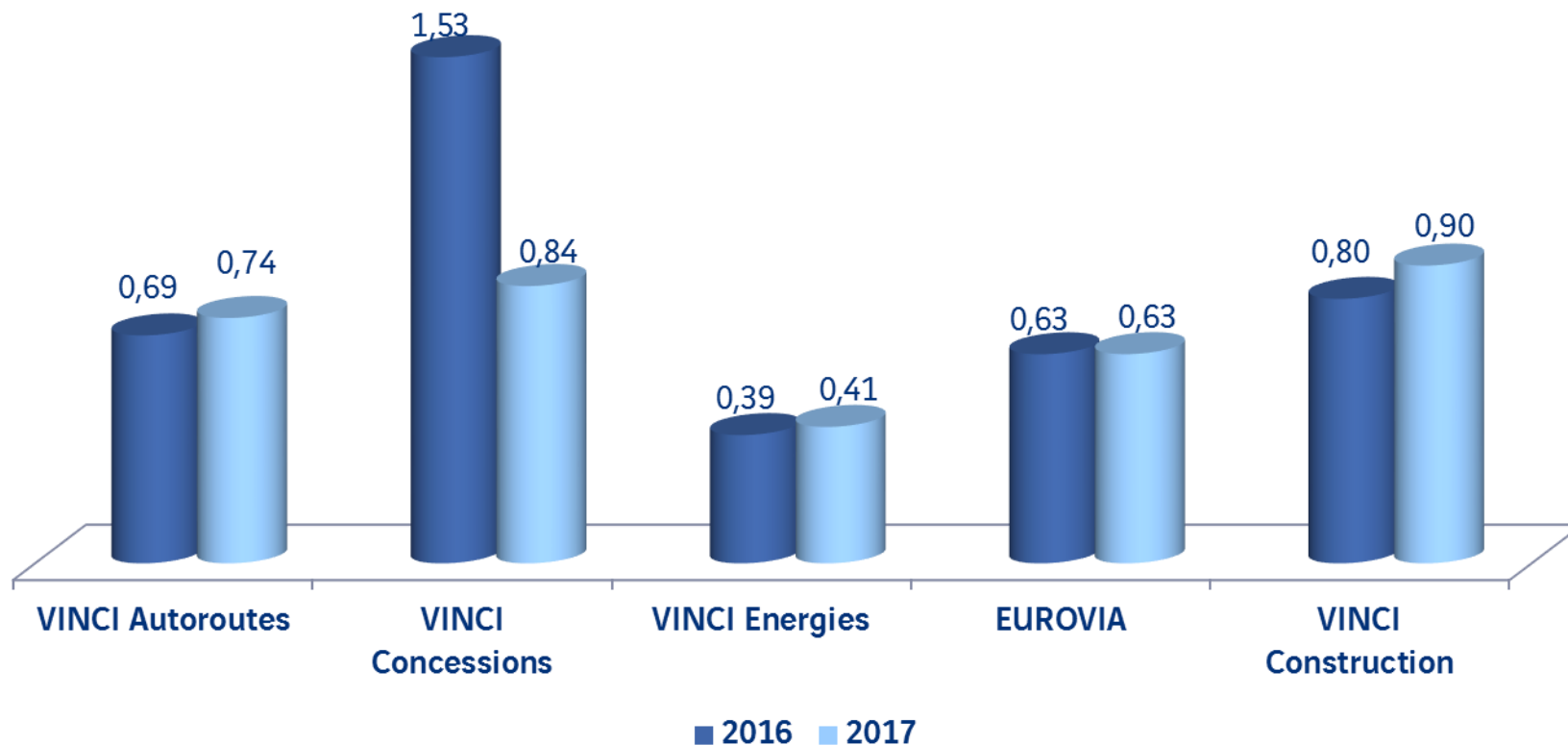
- **Evropa dle divizí:** dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce

- Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností



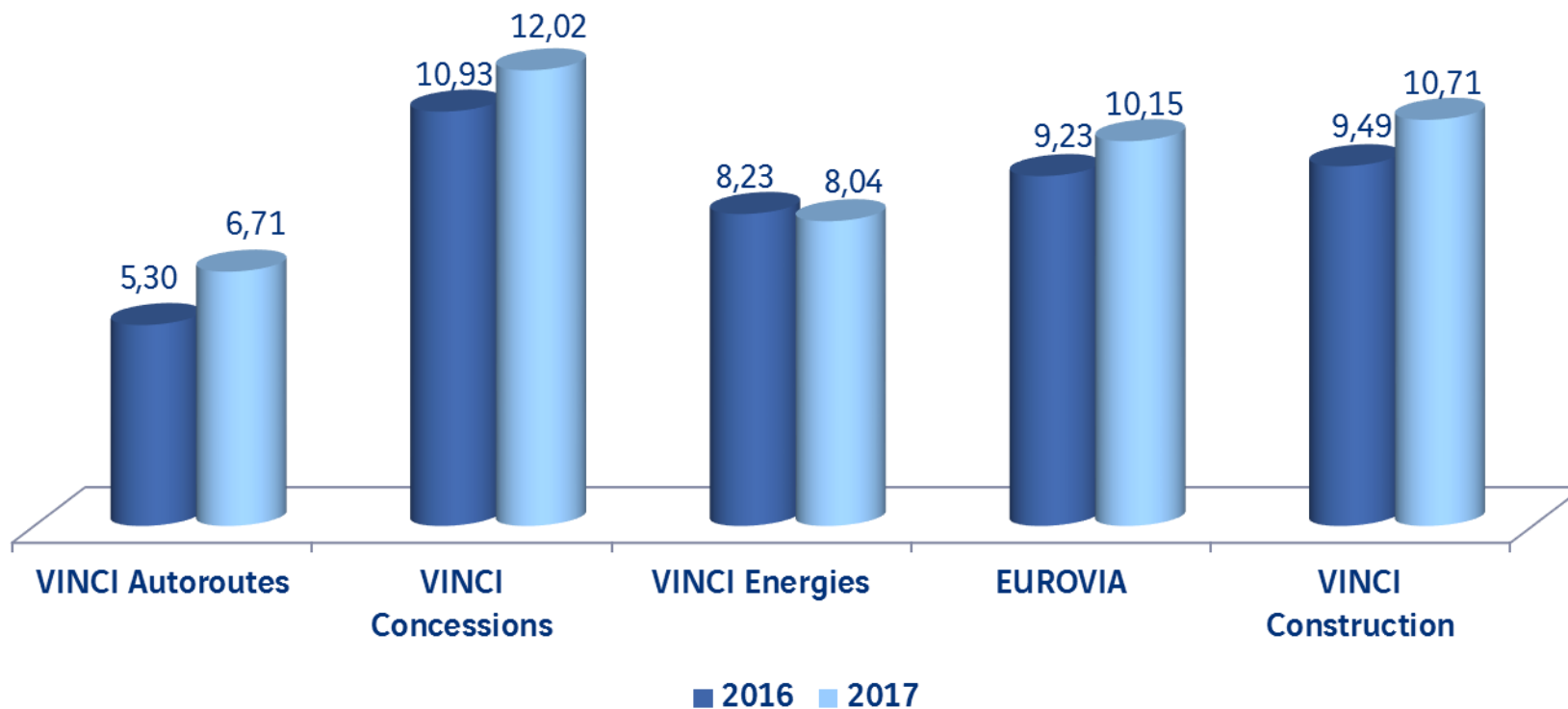
- **Evropa dle divizí:** dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce

- Závažnost pracovních nehod



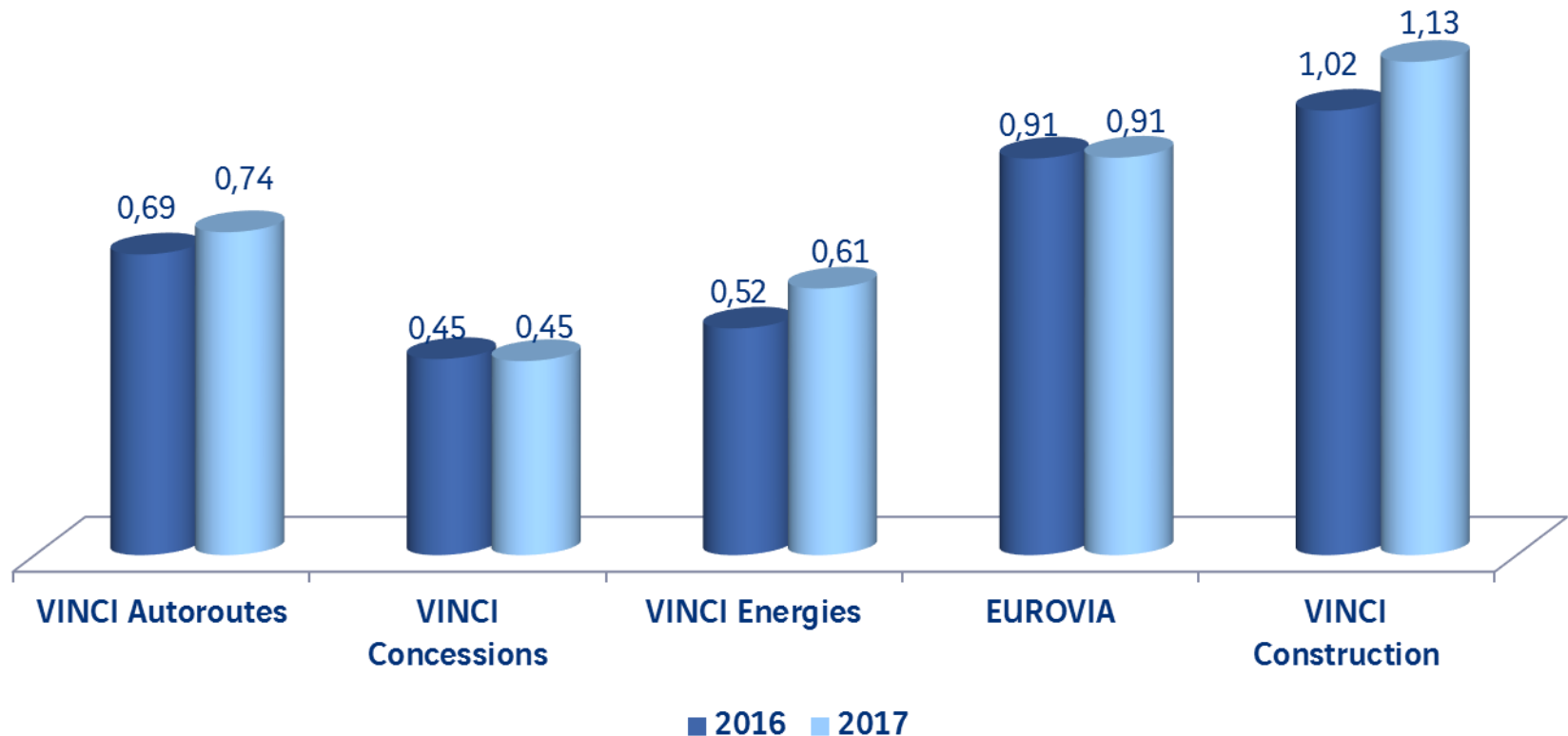
- **Francie dle divizí:** dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce

- Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností



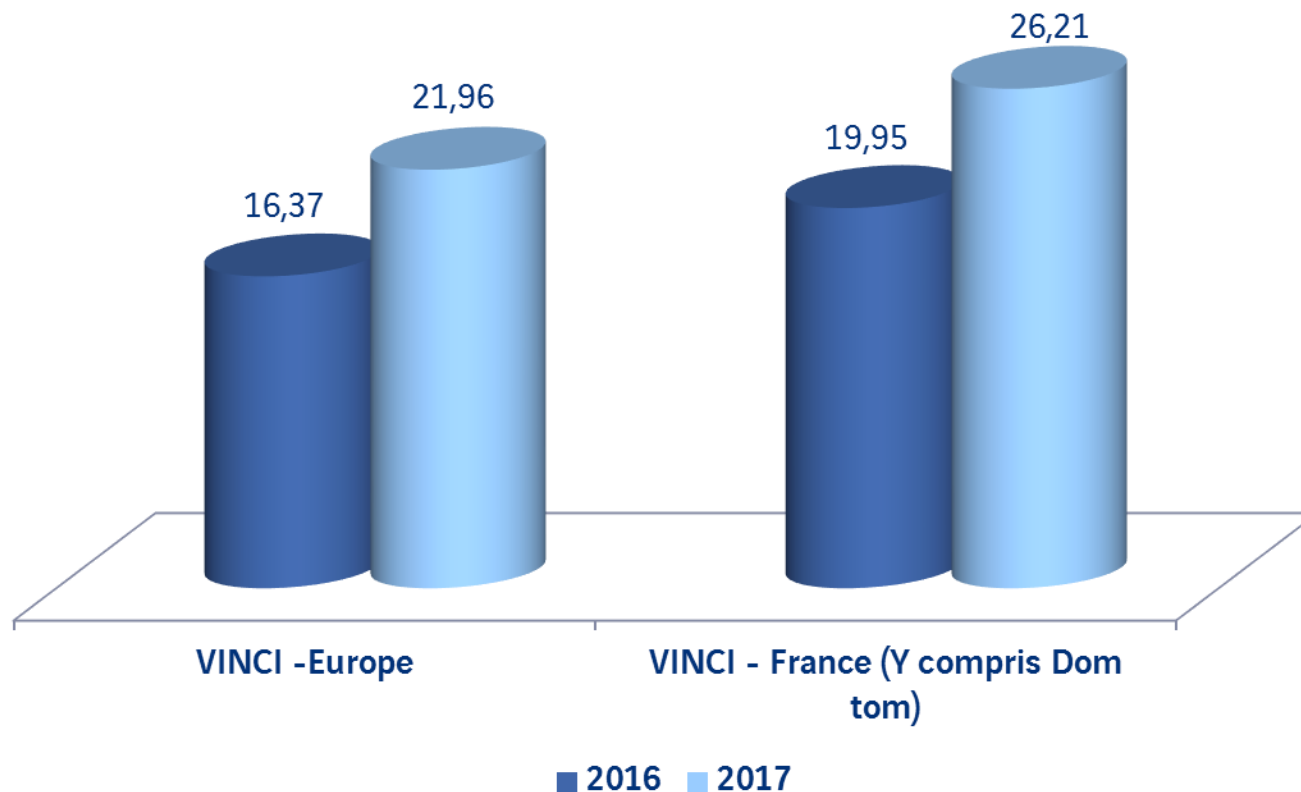
- **Francie dle divizí**

- Závažnost pracovních nehod: **dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce**



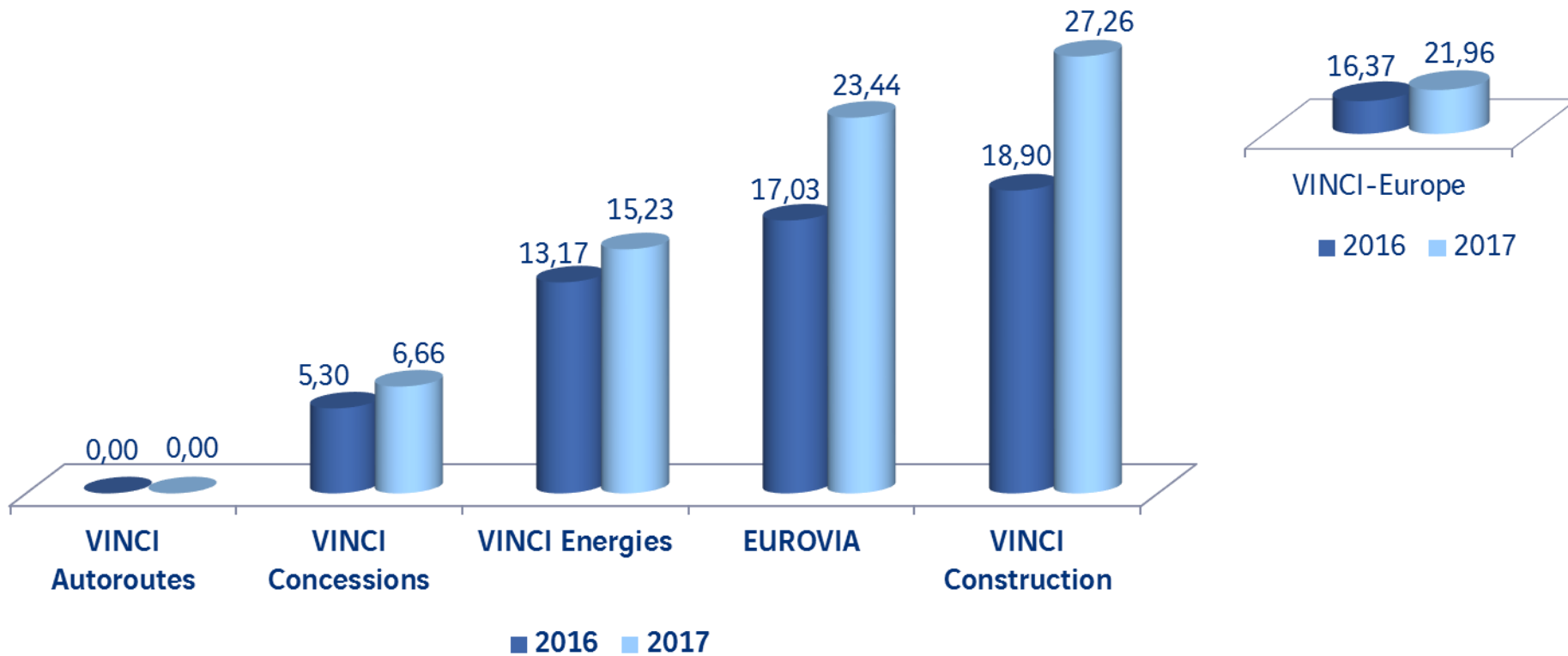
• Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností u dočasných pracovníků

- Evropa – Francie včetně zámořských teritorií a departementů



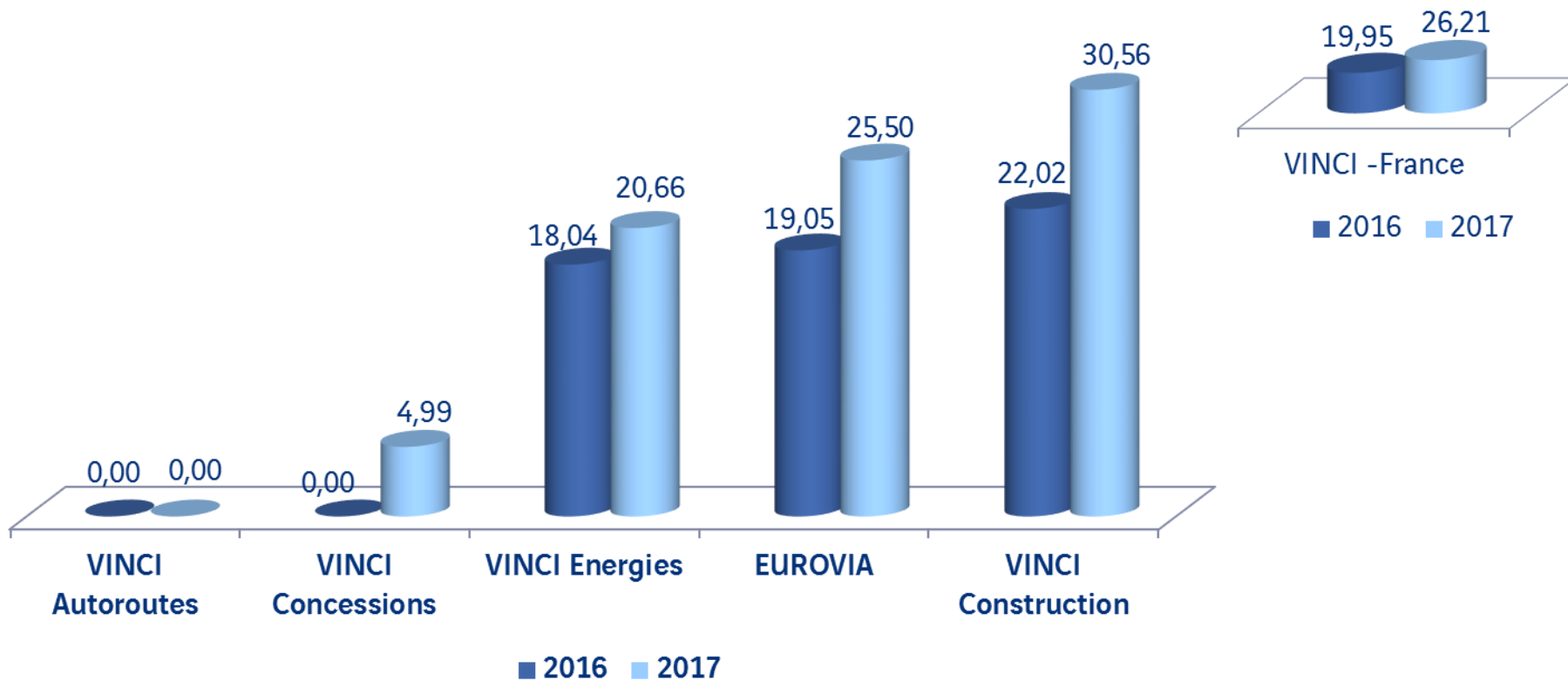
● Evropa dle divizí

- Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností u dočasných pracovníků
- **dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce – Vinci Evropa**

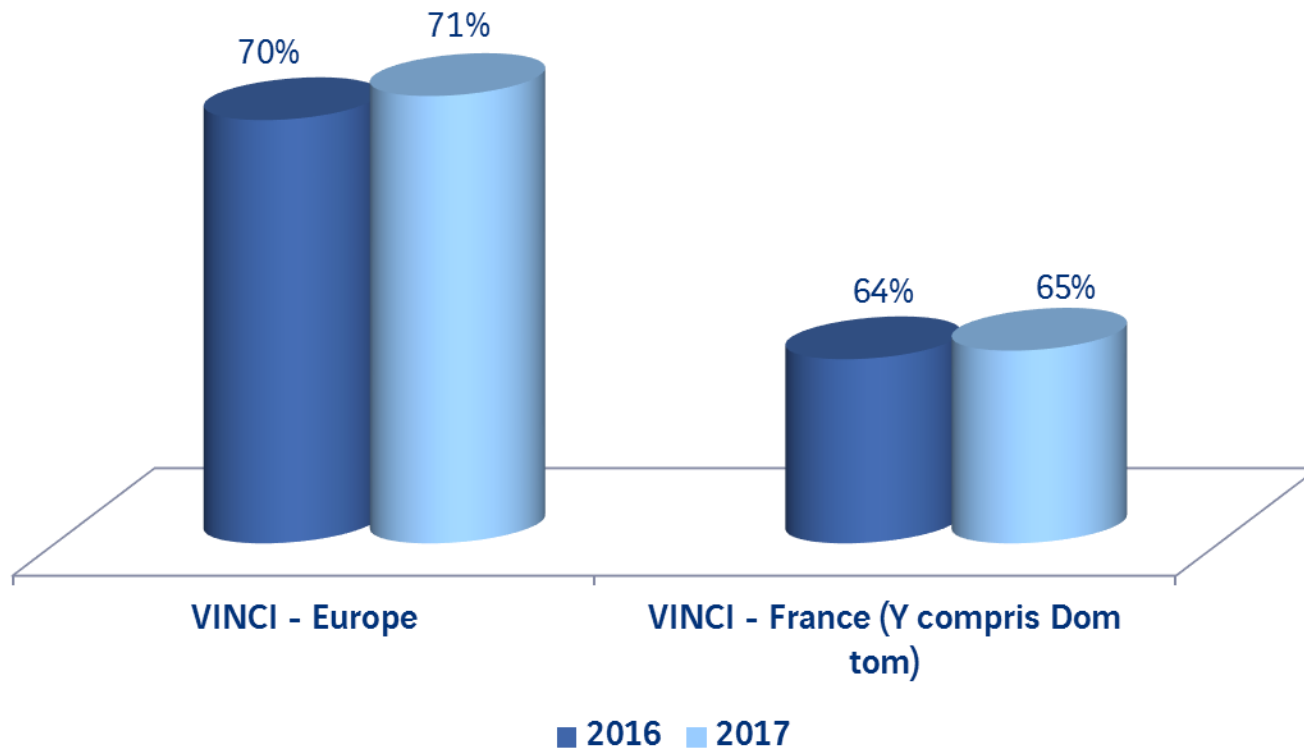


● Francie dle divizí

- Četnost pracovních nehod s pracovní neschopností u dočasných pracovníků
- **dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce – Vinci Francie**



- **Podíl společností bez pracovní nehody** – Evropa – Francie včetně zámořských teritorií a departementů





POČET PRACOVNÍKŮ svět, Evropa, Francie

7

Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.

Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.

Společně pro udržitelnou profesní kariéru

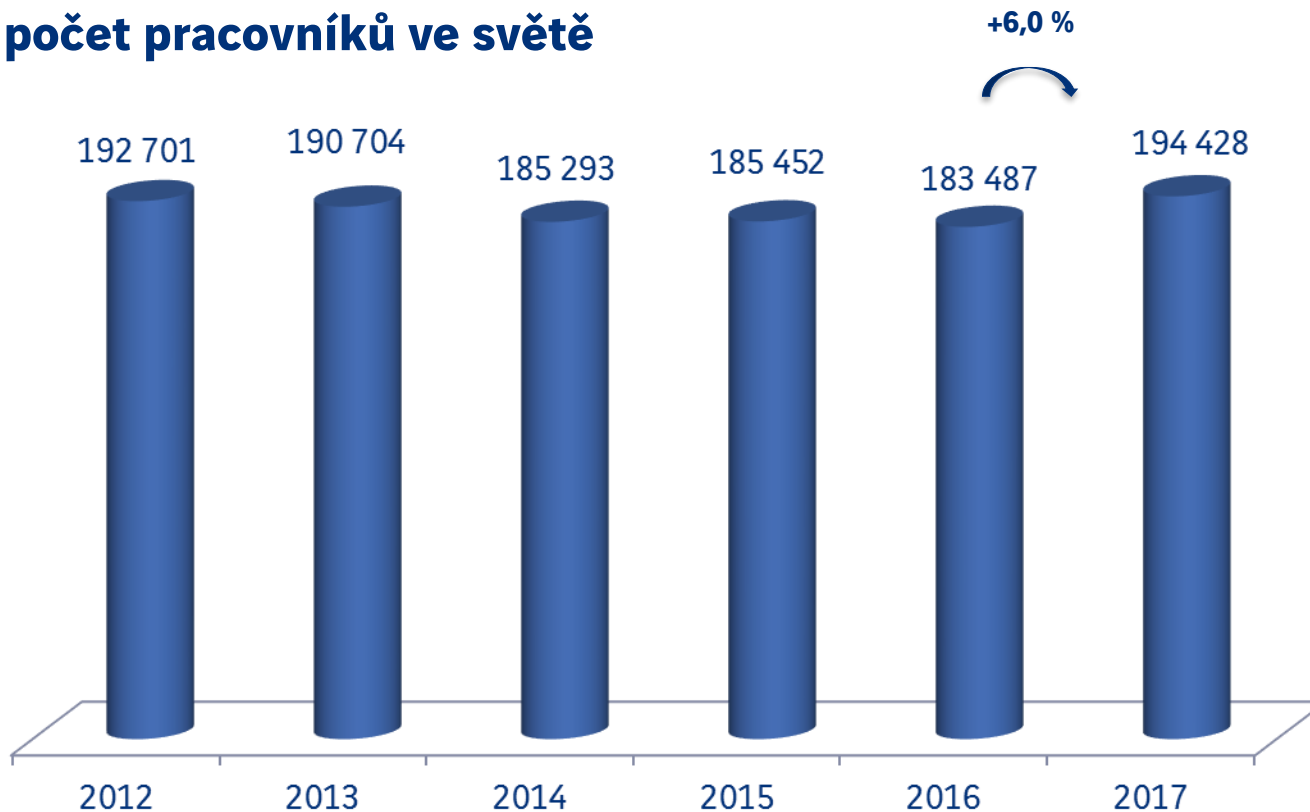
Naše vztahy se zaměstnanci jsou dlouhodobé. Uplatňujeme zodpovědnou flexibilitu, která má podporovat profesní a osobní růst našich pracovníků.

Zavazujeme se nabízet možnosti školení a mobility všem našim pracovníkům na základě zásady udržitelné zaměstnatelnosti.

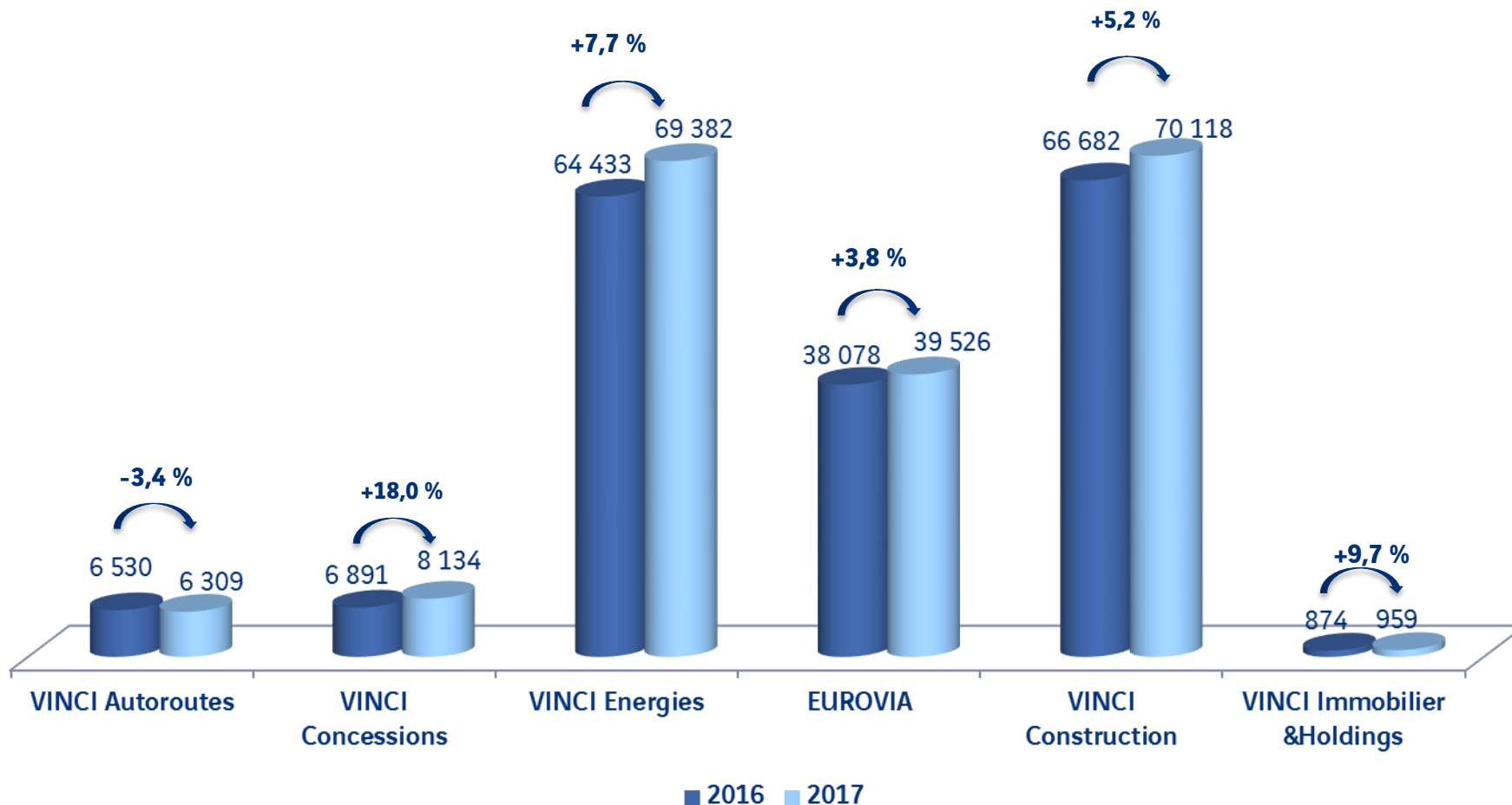
- Skupiny působí v přibližně **sto zemích**.
- Nárůst počtu pracovníků (**+6,0 %** ve srovnání s 12/2016)

199 339
k 31/03/2018

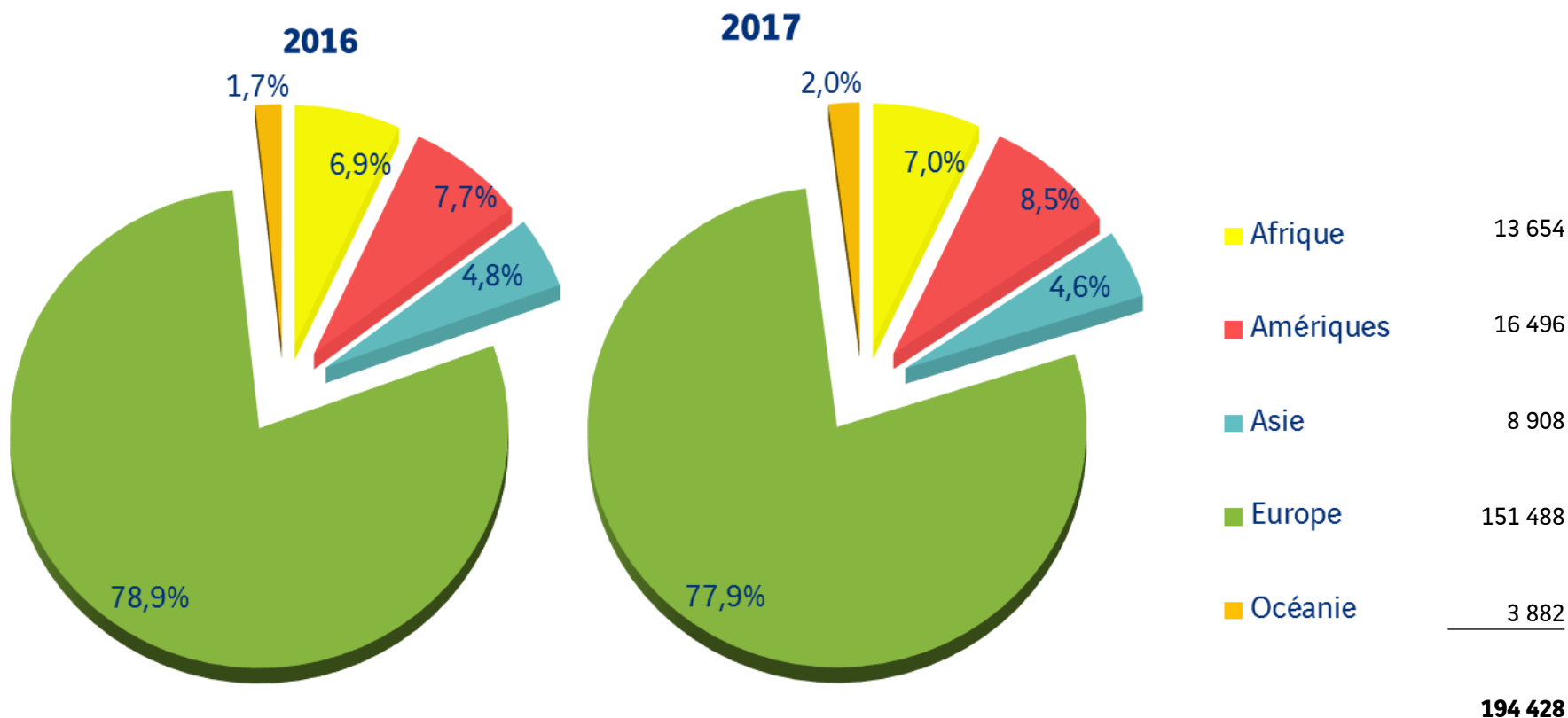
počet pracovníků ve světě



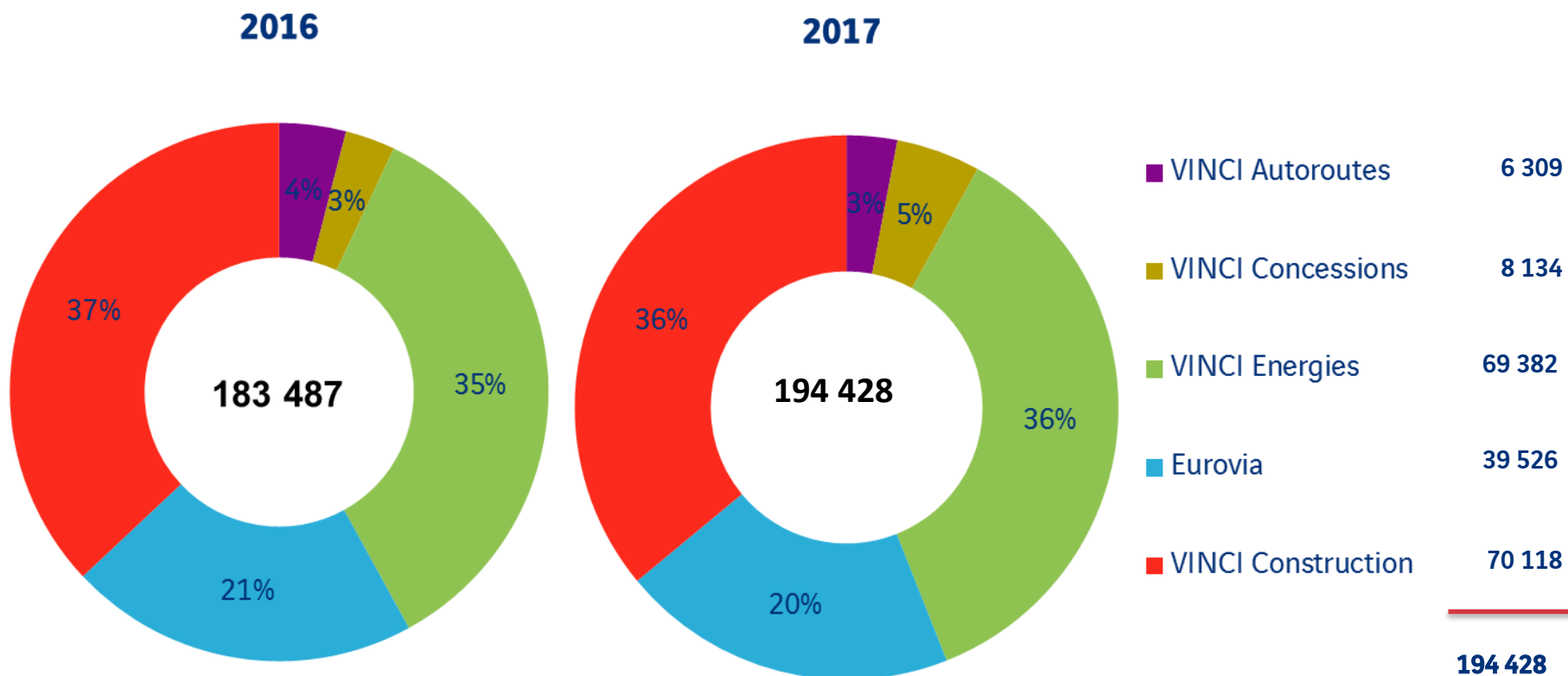
194 428 zaměstnanců: +6,0 % - dálnice, koncese, energie, Euroviq, konstrukce, reality a holding



- **22,1 %** zaměstnanců pracuje mimo Evropu (21,1 % v roce 2016) – Afrika, Ameriky, Asie, Evropa, Oceánie

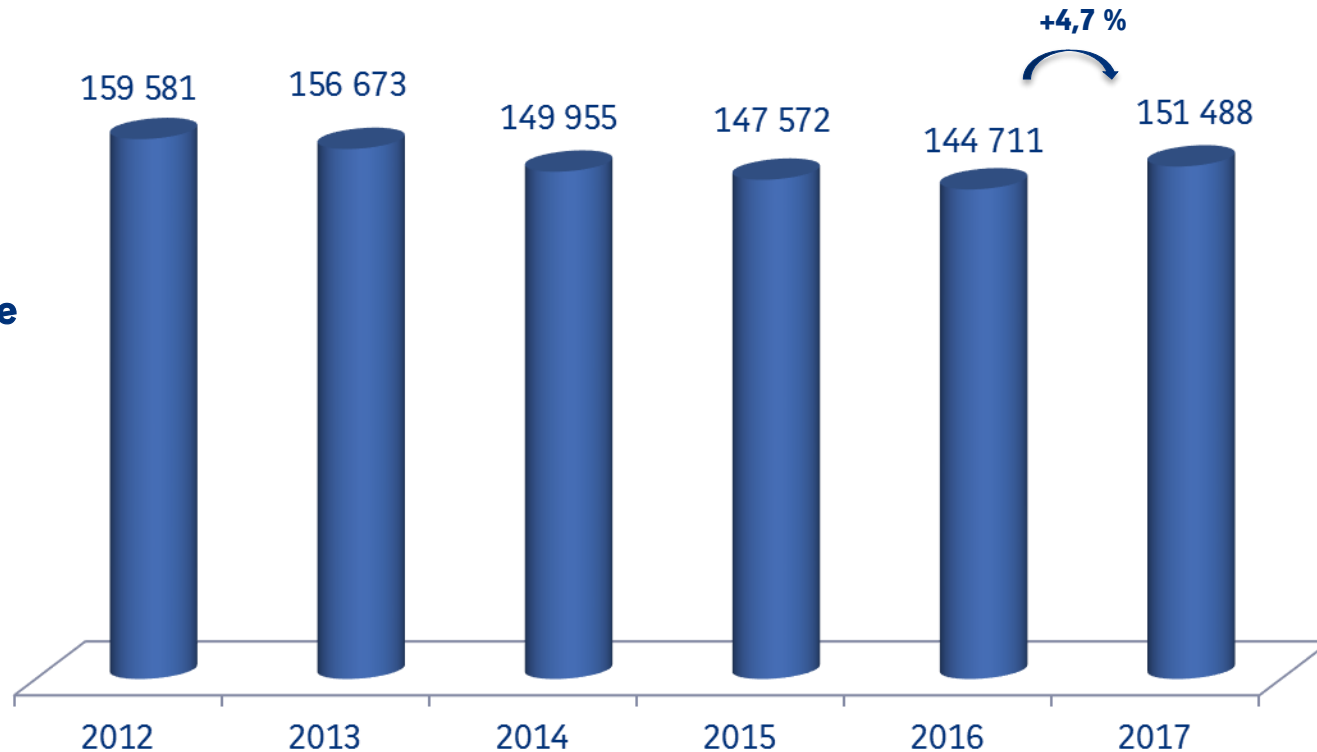


- Divize Energies a Construction zaměstnávají **více než 2/3 celkového počtu zaměstnanců**. (dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce)



- Skupina působí ve 28 evropských zemích
- **77,9 %** celkového počtu zaměstnanců (včetně zámořských území)
- Nárůst počtu zaměstnanců v Evropě (**+4,7 %** ve srovnání s rokem 2016)
- **87 %** evropských zaměstnanců pracuje v **6 zemích**: Francie (včetně zámořských území), Německo, Spojené království, Portugalsko, Česká republika a Polsko.

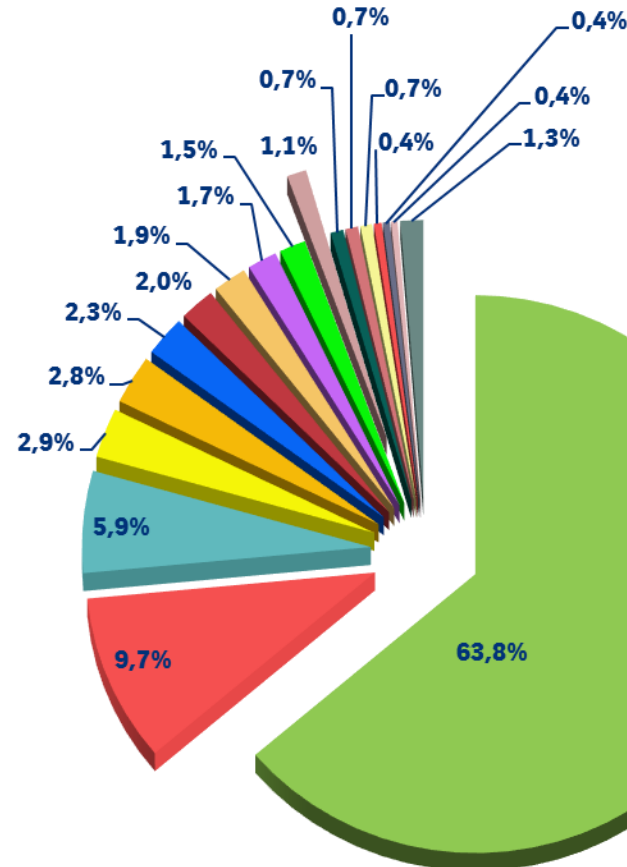
Effectif Europe



Pracovníci v Evropě – dle zeměpisných oblastí

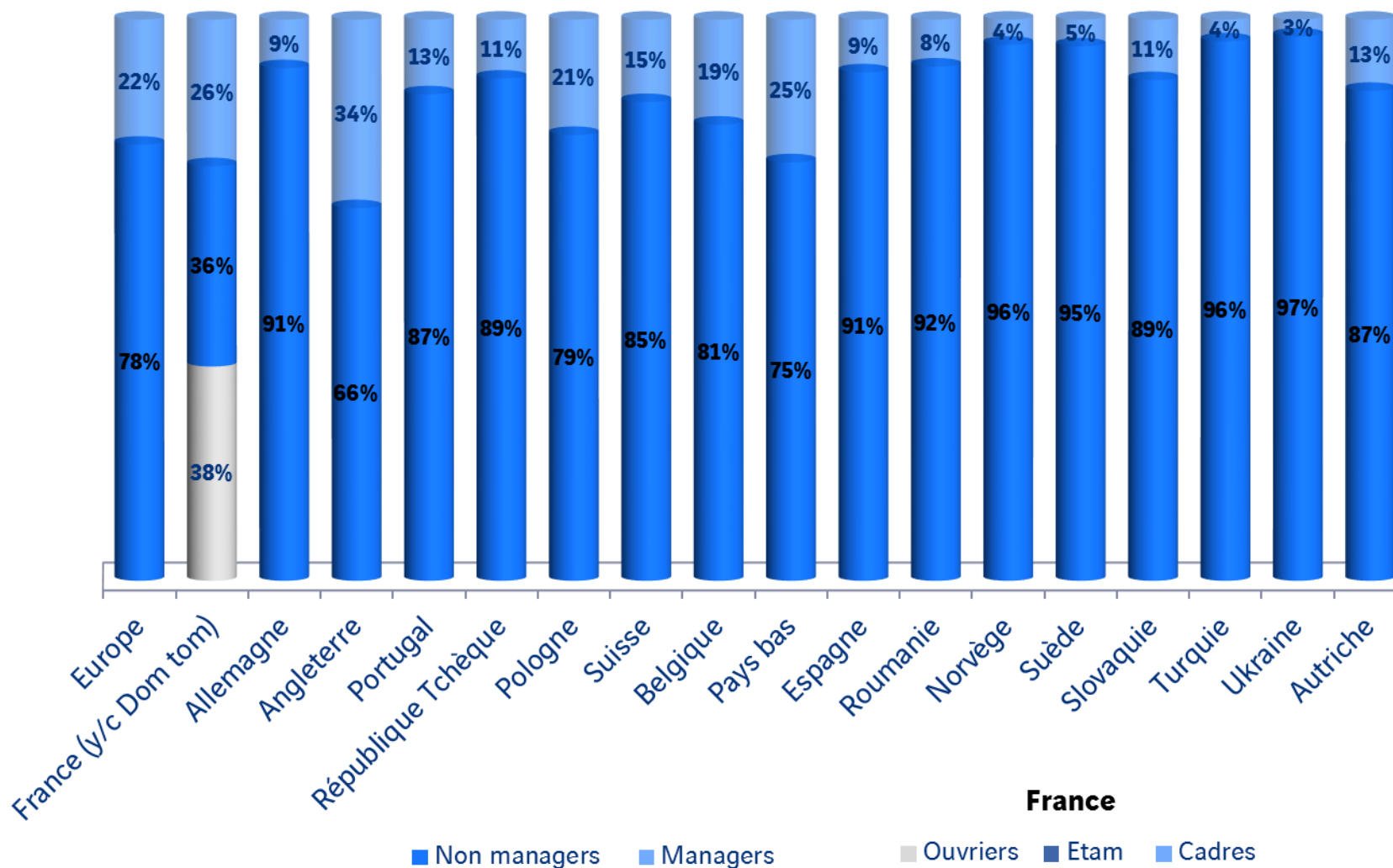
- 63,8 % evropských zaměstnanců jsou francouzští zaměstnanci.

96 621	France (Y compris DOM-TOM)
14 728	Allemagne
8 943	Angleterre
4 347	Portugal
4 295	République Tchèque
3 509	Pologne
2 991	Suisse
2 845	Belgique
2 506	Pays-Bas
2 215	Espagne
1 652	Roumanie
1 075	Norvège
1 071	Suède
994	Slovaquie
648	Turquie
567	Ukraine
552	Autriche
1 929	Autres pays d'Europe



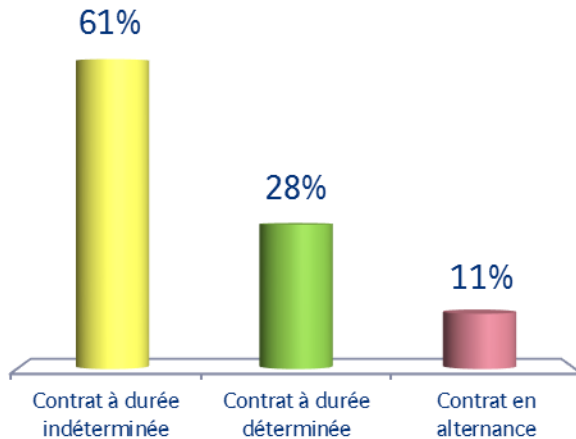
12.2017

Rozdělení evropských zaměstnanců v roce 2017

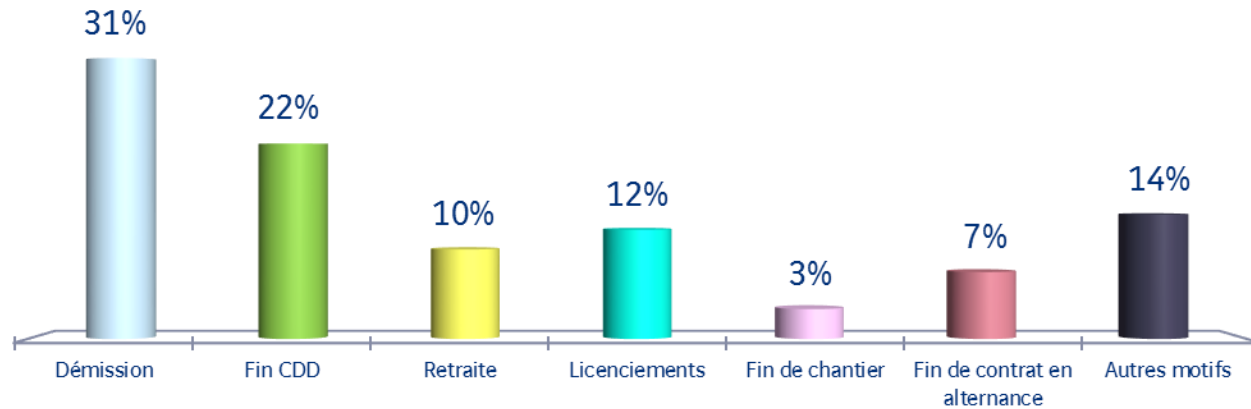


- 61 % nových zaměstnanců v roce 2017 bylo nabráno na trvalý pracovní poměr
- Hlavní důvod odchodu:** výpověď zaměstnance (31 % odchodů) – nábor 2017: plný úvazek, dočasný, alternativní pracovní smlouvy. Odchody 2017: výpovědi, zakončení doč.pr.poměru, odchody do důchodu, propuštění, zakončení alternativní prac. smlouvy, jiné

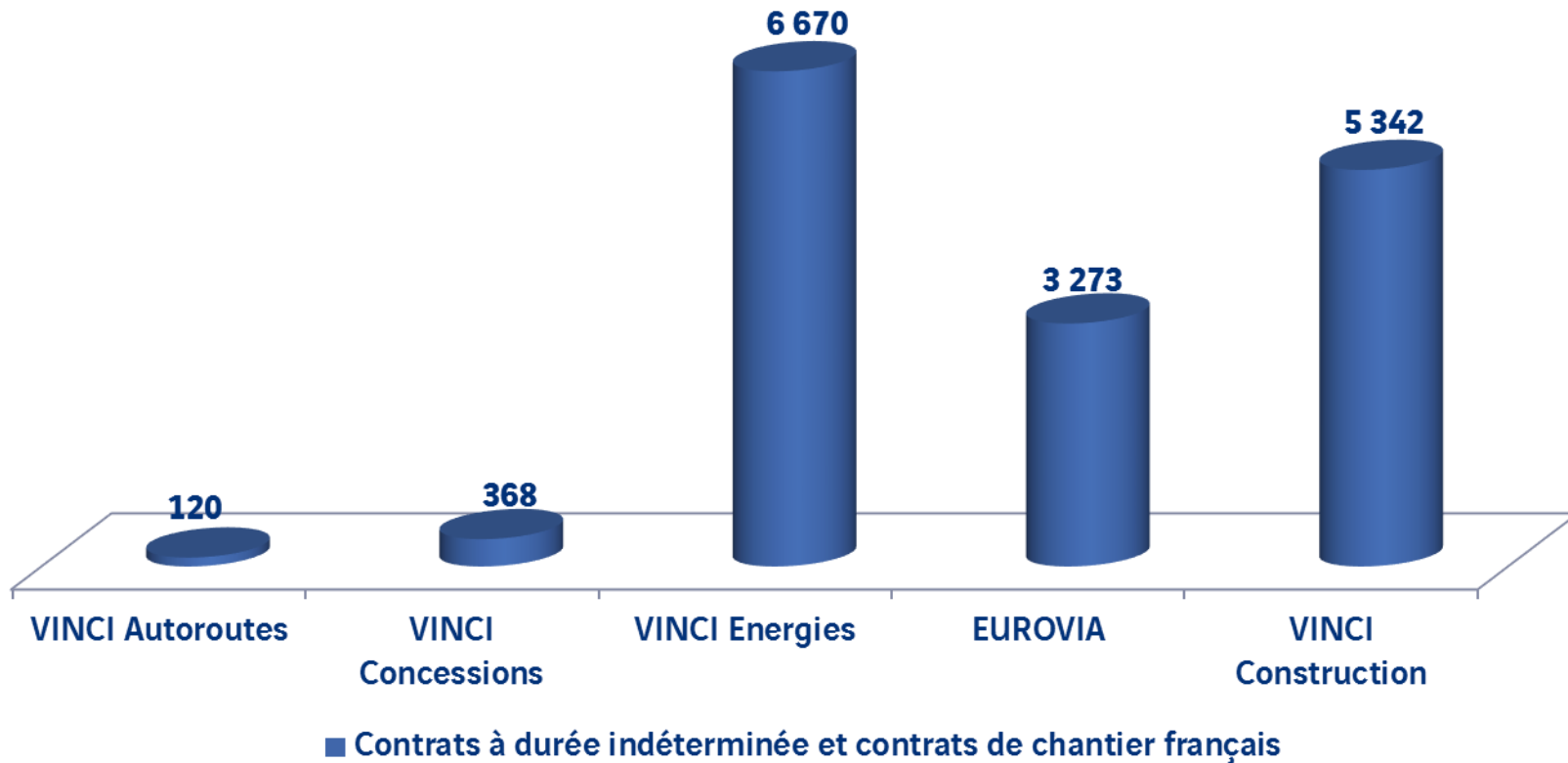
Entrées 2017



Sorties 2017



- 15 942 nově nabytých pracovníků na trvalý poměr v Evropě, z toho 9 438 ve Francii.
Pracovní smlouvy na plný úvazek a pracovní smlouvy na francouzských stavbách. Dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce





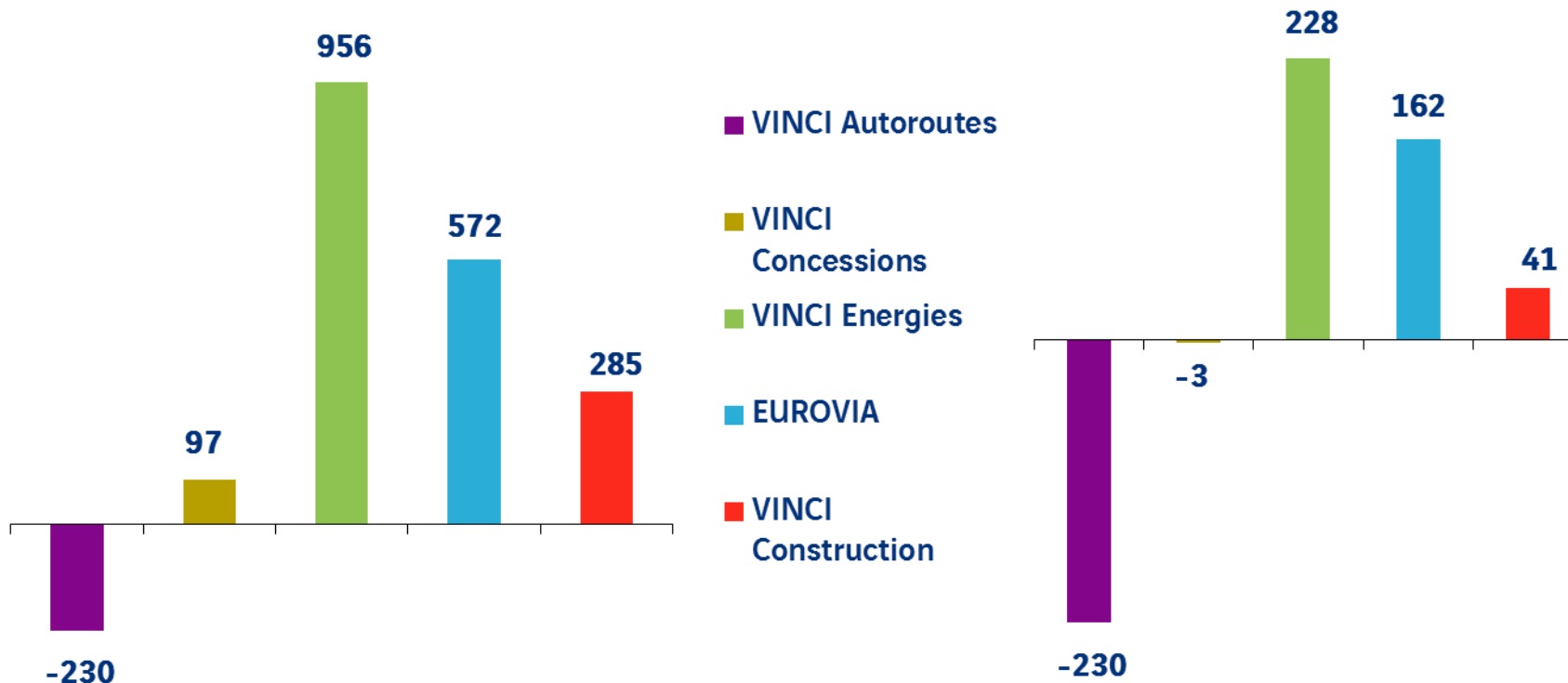
● **1 758** nově vytvořených pracovních míst v r. 2017

● **277** nově vytvořených pracovních míst

Evropa

Francie

● v r. 2017

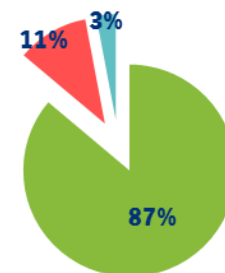


Pracovníci v Evropě - smlouvy na dobu neurčitou / určitou / odborná praxe při studiu

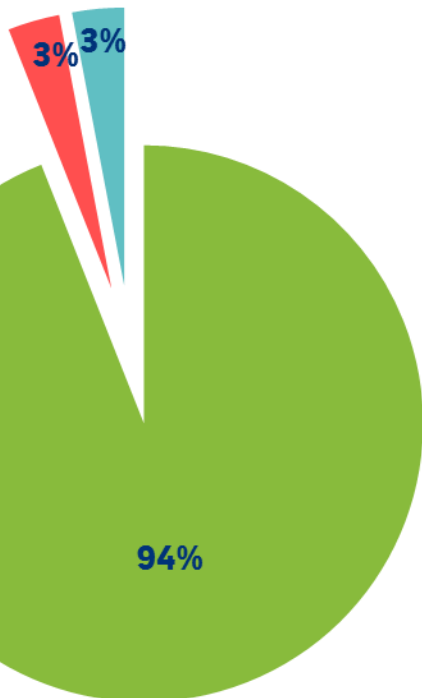


- Všechny divize: pr.smlouvy na dobu neurčitou+smlouva pro stavbu ve Francii, pr. smlouvy na dobu určitou, alternativní pr. smlouva – VINCI – svět 2017

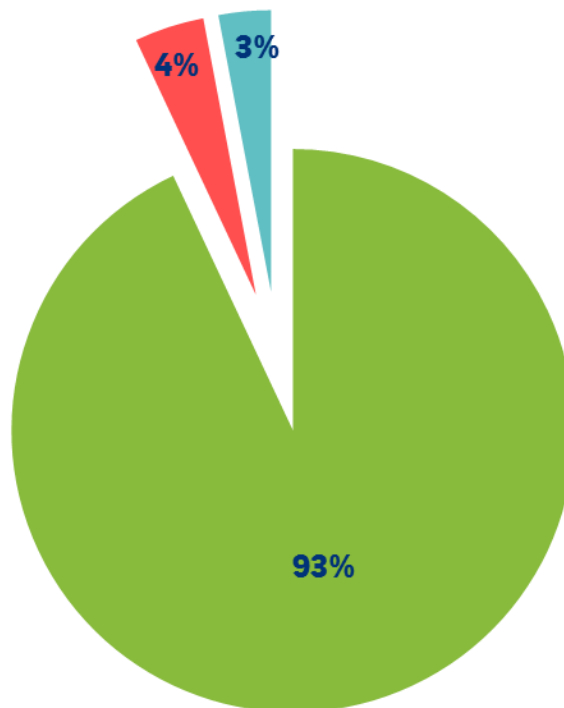
VINCI - Monde 2017



2016

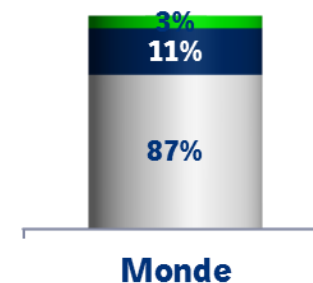


2017

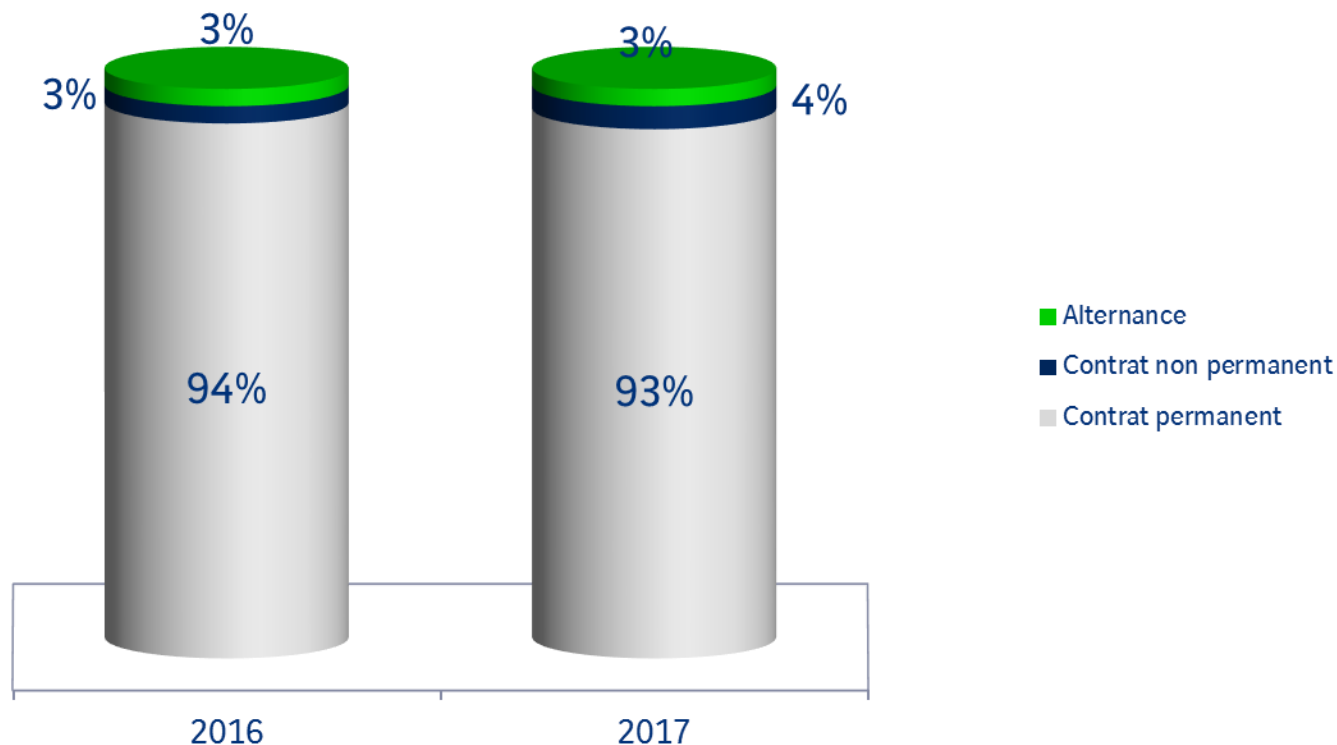


■ CDI + contrat de chantier français	140 925
■ CDD	5 591
■ Alternance	4 972
	<hr/>
	151 488

- Poměry zůstávají stabilní. Alter.pr.smlouvy, dočasné smlouvy, pevné pr. smlouvy Svět:
- Zaměstnávání na dobu neurčitou je nad světovým průměrem.



Všechny divize



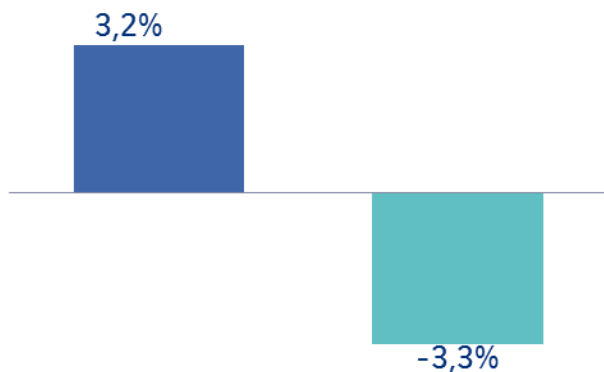
2017 /2016: Průměrný obrat a počet zaměstnanců v Evropě –

dálnice, koncese, energie, Eurovia, konstrukce, reality

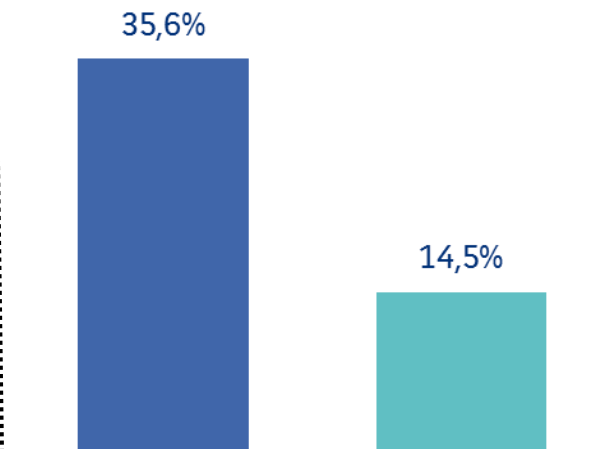


VINCI Autoroutes

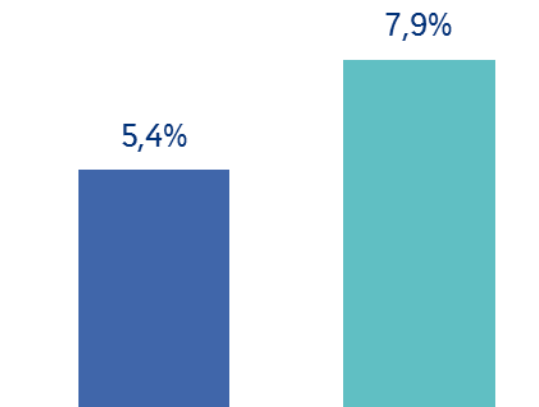
■ CA ■ Effectifs



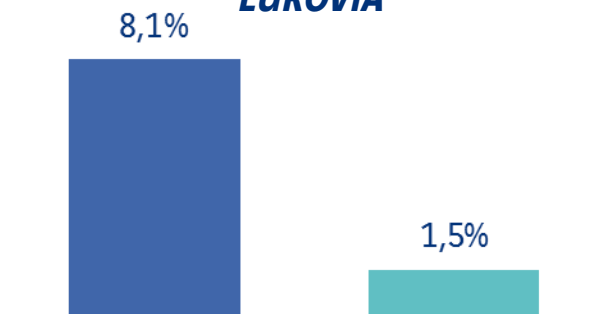
VINCI Concessions



VINCI Energies



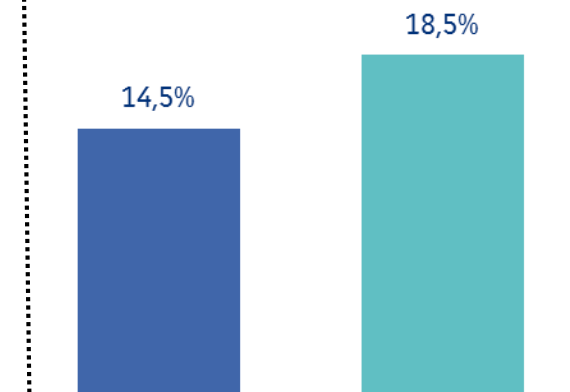
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

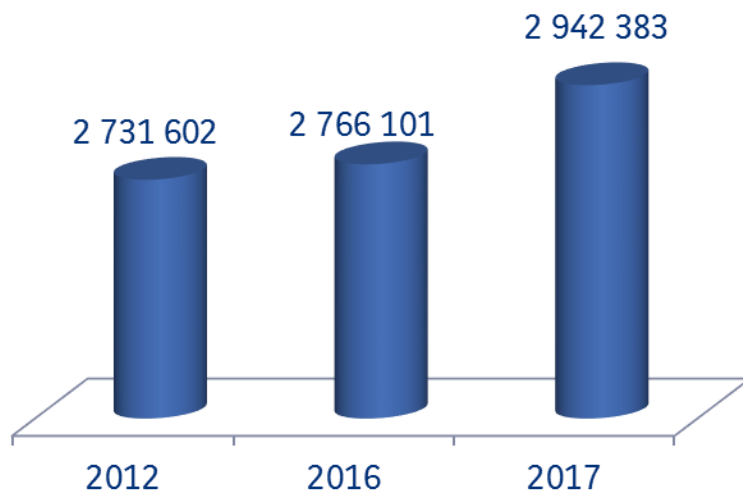


Odborná školení

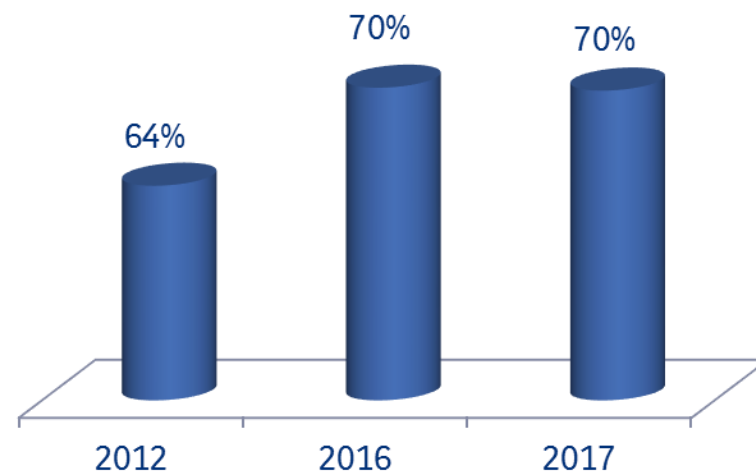
Evropa

- Nárůst počtu hodin školení

Vývoj počtu hodin školení

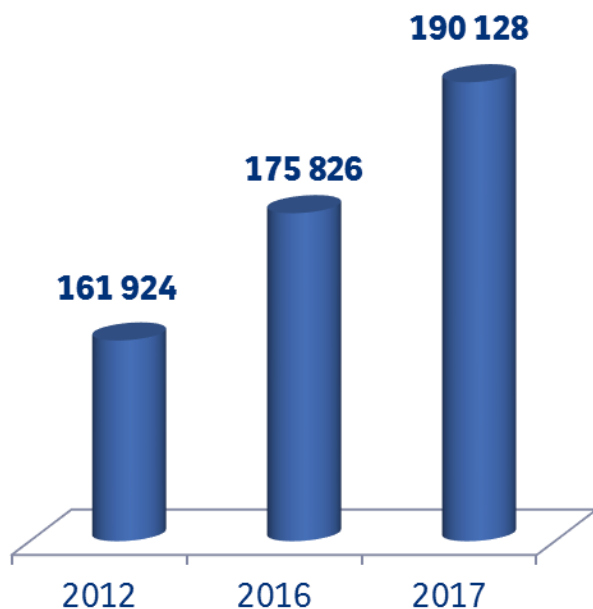


Přístup k odborným školením

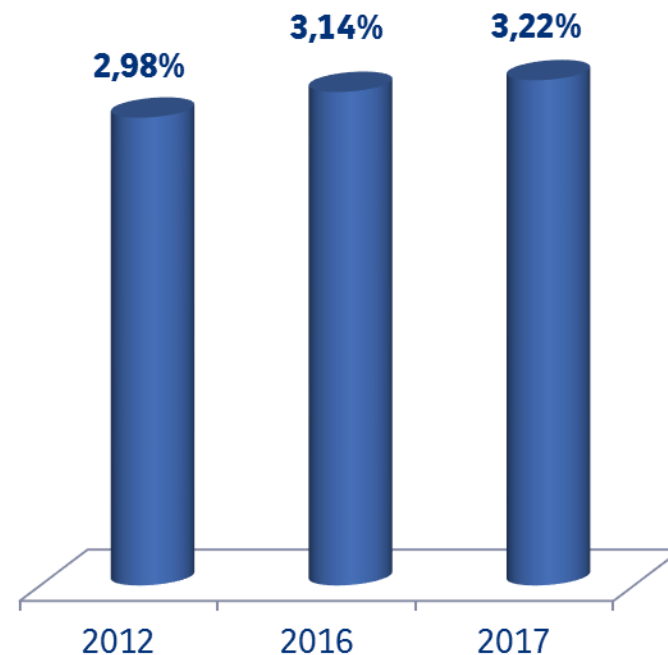


- Výdaje na školení v roce 2017 - **190,1 M€**
- **3,22 %** z celkových nákladů na pracovní sílu

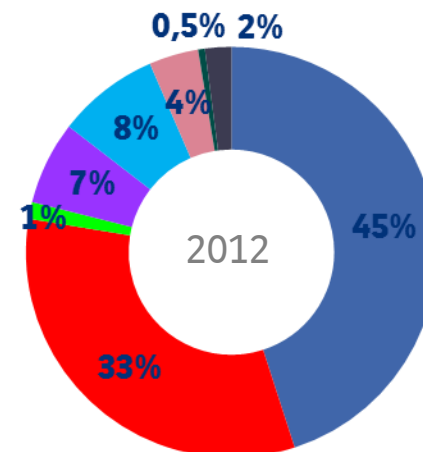
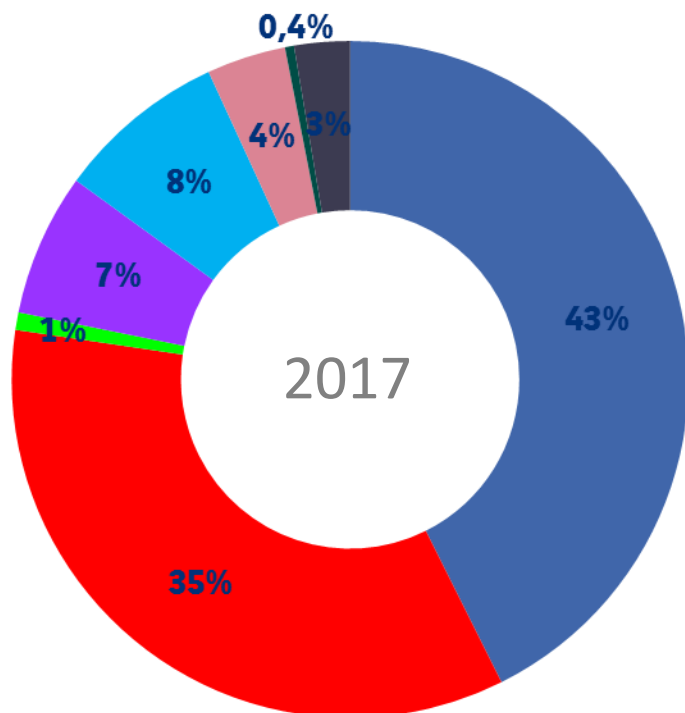
Dépenses de formation
(en milliers d'euros)



Dépenses de formation / Masse salariale



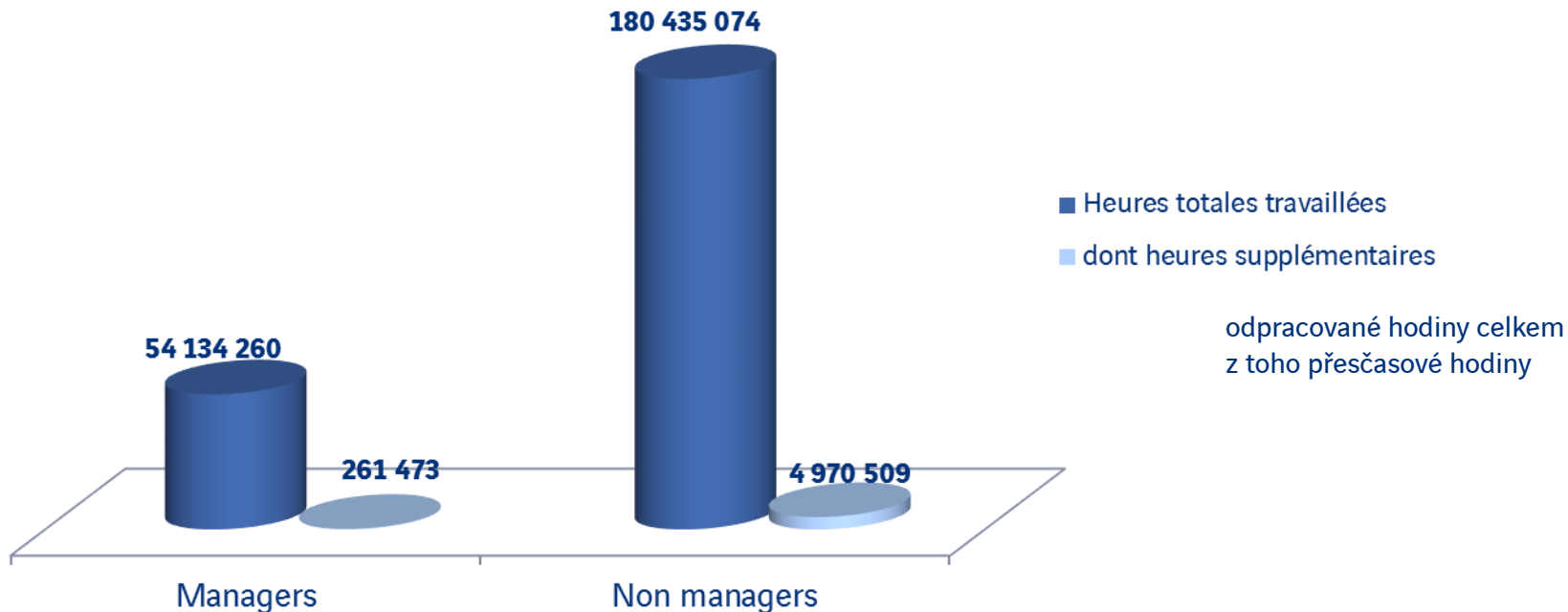
- 35 % hodin školení bylo v roce 2017 věnováno oblasti BOZP



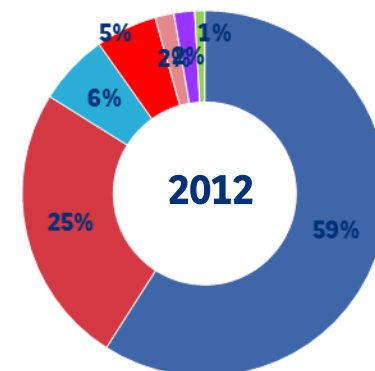
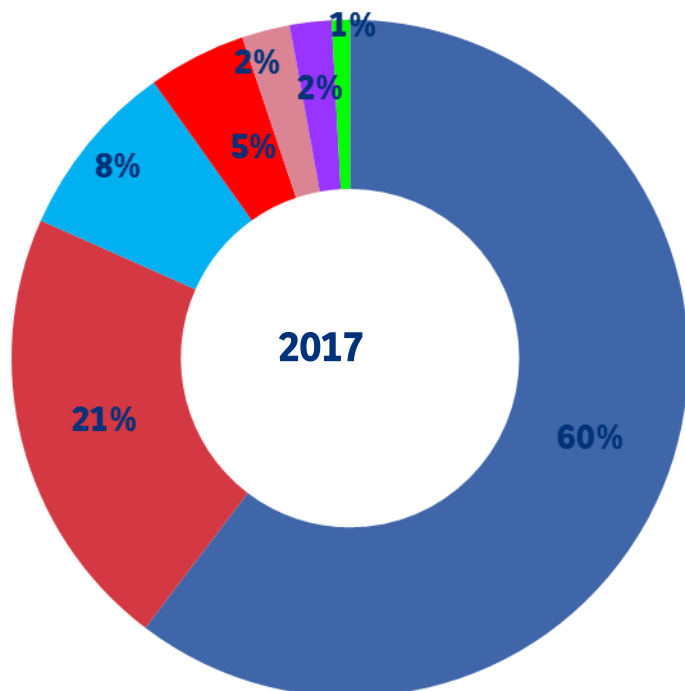
	2012	2017
odvětví činnosti	1 229 826	1 254 170
BOZP	890 026	1 021 595
životní prostředí	36 122	24 606
řízení	178 853	200 492
administrativa a podpůrné služby	219 429	239 474
jazyky	106 243	111 156
rozmanitost	14 551	12 741
další	56 552	78 150
celkem	2 731 602	2 942 383

Pracovní doba a absence v práci

- Celkem odpracovaných hodin v roce 2017: 234 569 334. Manažeři, nevedoucí pracovníci

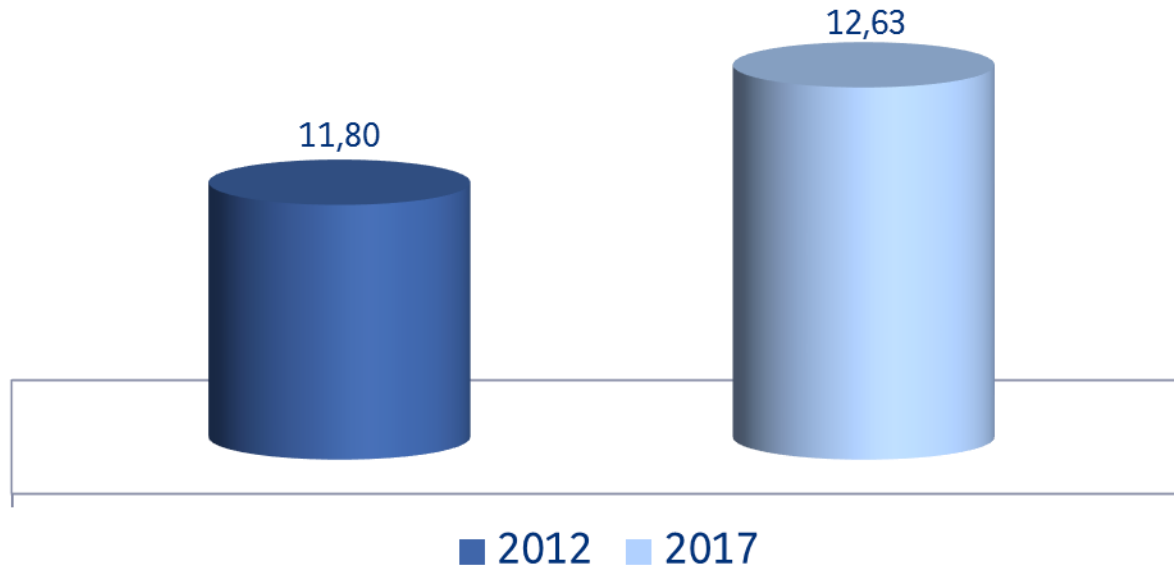


Absence v práci: rozdělení dnů absence dle příčiny

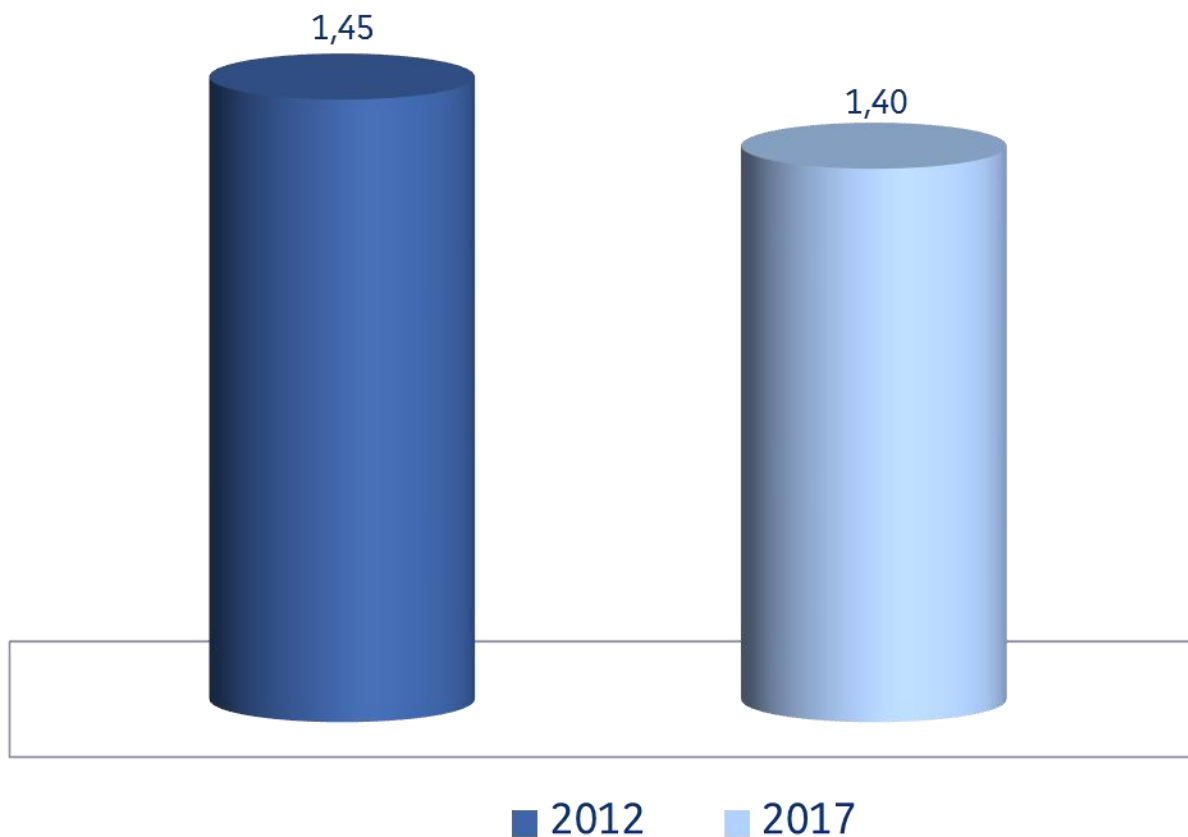


	2012	2017
Nemoc (jiná než z povolání)	1 877 153	1 892 116
Jiná příčina	789 641	669 131
Mateřská	200 546	266 159
Pracovní nehoda	172 313	146 972
Zkrácení úvazku	53 357	72 153
Uznaná nemoc z povolání	58 224	62 371
Nehody při cestě z/do práce	27 931	27 204
Celkem (kalendářní dny)	3 179 165	3 136 105

Počet dní absence v práci z důvodu nemoci (jiné než z povolání) na zaměstnance



Počet dní absence z důvodu pracovní nehody nebo nemoci z povolání na zaměstnance





Podpora

podílnictví zaměstnanců

ve světě

8

Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.

Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.

Společně pro sdílení výsledků

Naši pracovníci jsou dohromady největšími akcionáři skupiny VINCI. Chceme se se všemi zaměstnanci na celém světě dělit o výsledky našeho růstu, a to díky podílnictví zaměstnanců a dalším mechanismům pro sdílení zisků.

Zavazujeme se všude, kde je to možné, nabídnout všem zaměstnancům skupiny VINCI systém umožňující sdílet ovoce našeho ekonomického úspěchu.

ODMĚŇOVÁNÍ

Průměrná roční mzda (v tis. eur)



Spoření zaměstnanců

Akcionářská struktura v % kapitálu k 31. prosinci

2017: vlevo: institucionální mimo francouzské, USA, další evr.země, Spojené království, zbytek světa. Vpravo: fr.institucionální, ind:akcionáři, zaměstnanci, Katar, holding, samodržitelé

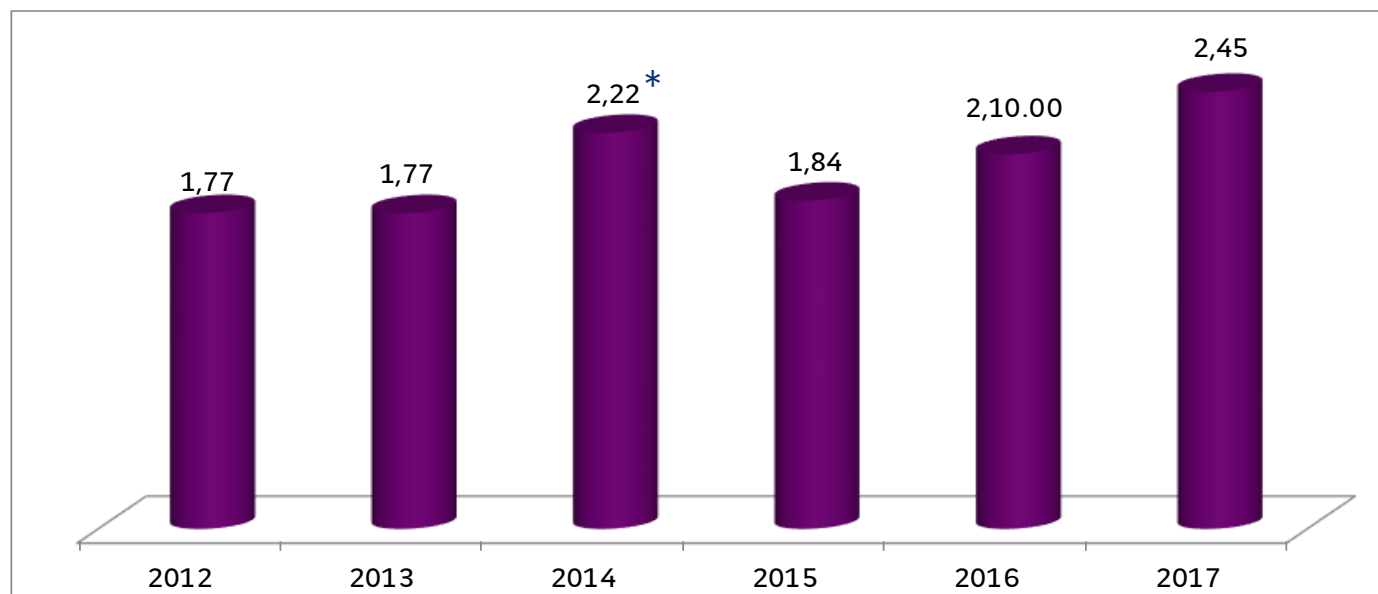
Répartition du capital au 31 décembre 2017

en pourcentage du capital



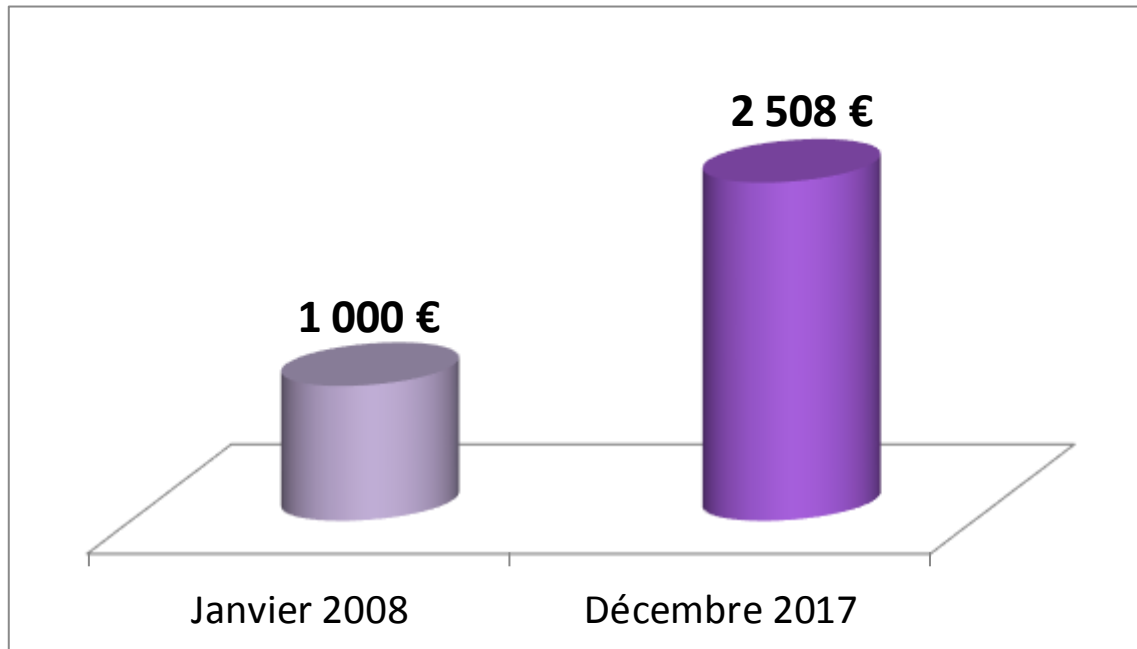
- V dubnu 2018 bude vyplacen zbytek ceny ve výši 1,76 euro za akcii (vzhledem k záloze ve výši 0,69 euro vyplacené v listopadu 2017).
- Tzv. ex-dividend datum: 24. duben 2018
- Vyplacení dividendy: 26. dubna 2018

Dividenda (v eurech na akcii)



* Vyplacení mimořádné dividendy v souvislosti s prodejem VINCI Park

- Akcionář skupiny VINCI, který investoval v lednu 2008 1 000 eur, vlastní k 31. prosinci 2017 kapitál ve výši 2 508 euro (v případě opětovného investování výnosu z dividend do akcií).

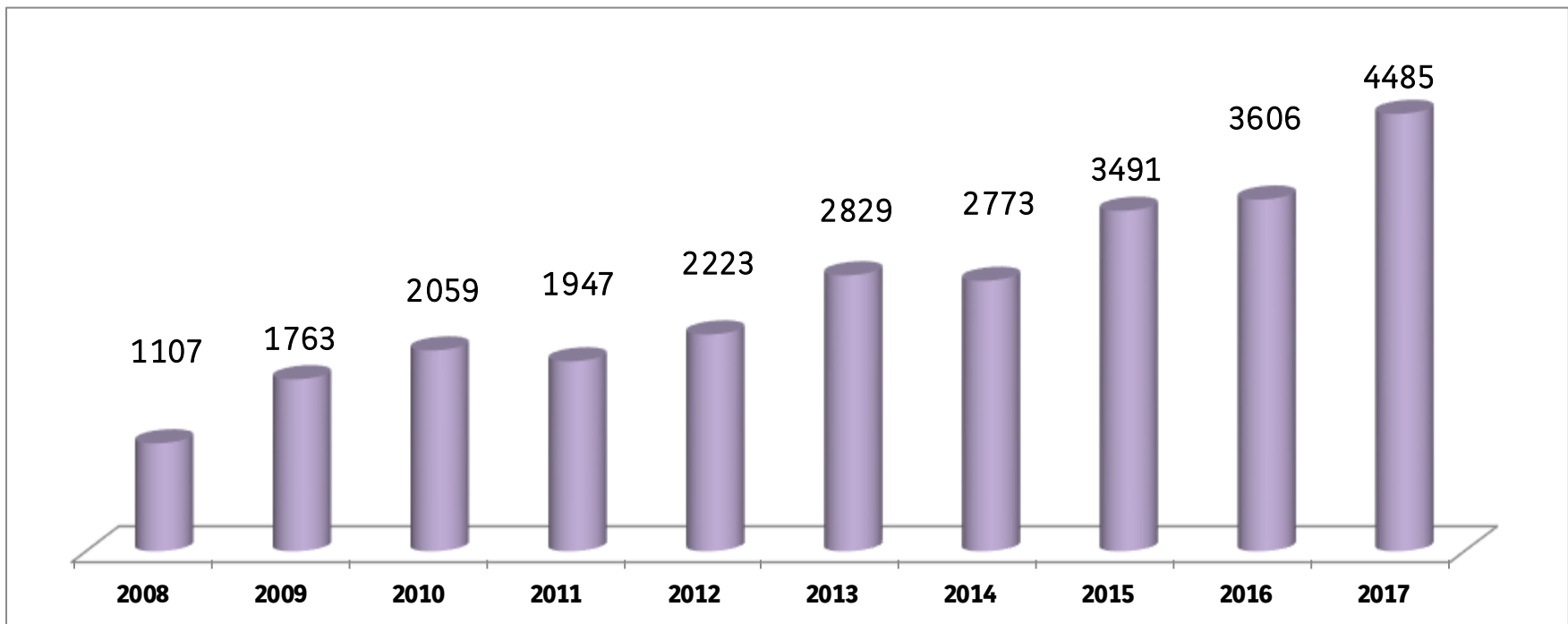


=> Původní investice mu v průměru vynesla
9,6 % ročně

Navyšování úspor zaměstnanců díky produktům přizpůsobeným různým situacím:

- Castor
- Peněžní spoření
- Castor obligataire (dluhopisové spoření)
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor international

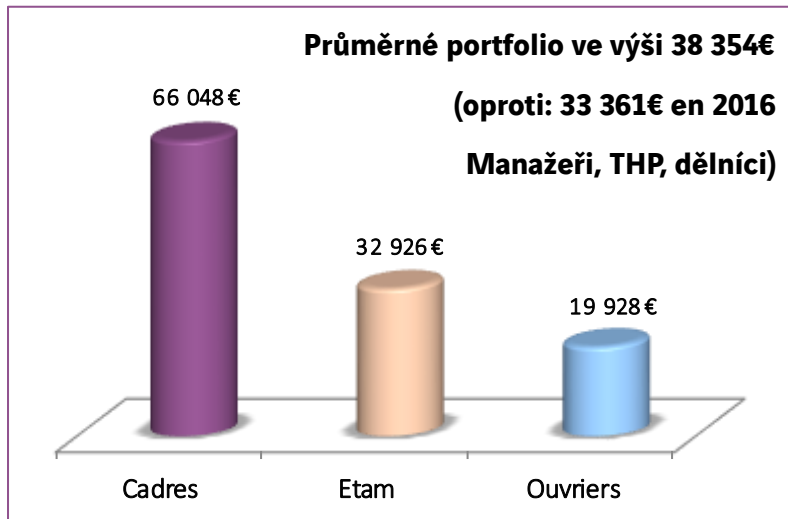
↘ aktiva ve výši 4,485 miliard k 31/12/2017



PEG (spořicí plán skupiny) ve Francii v roce 2017: vlevo dole: průměrný

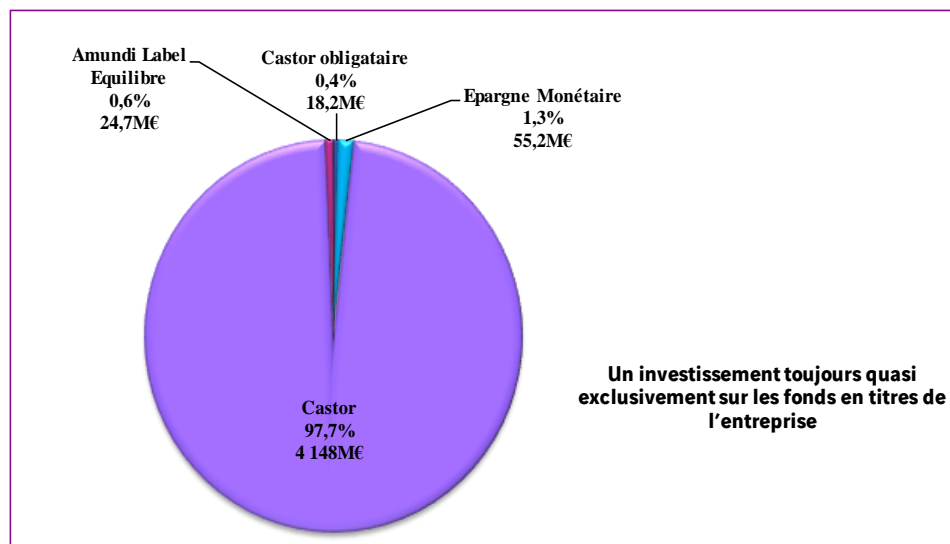
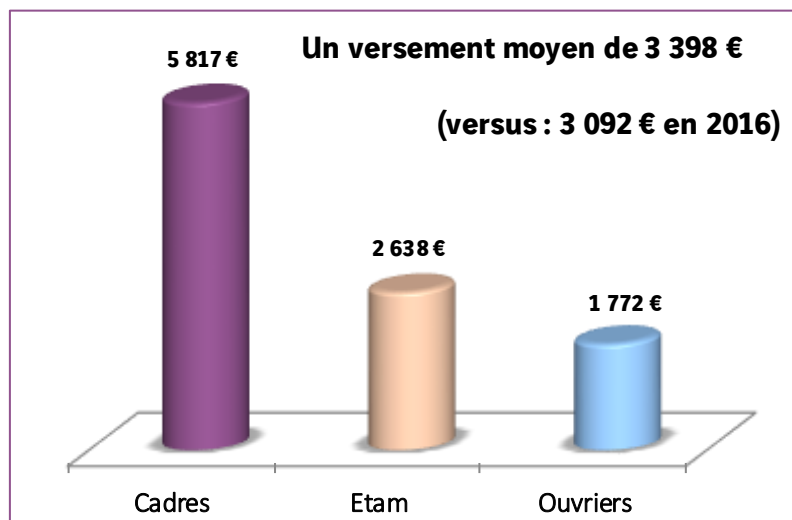
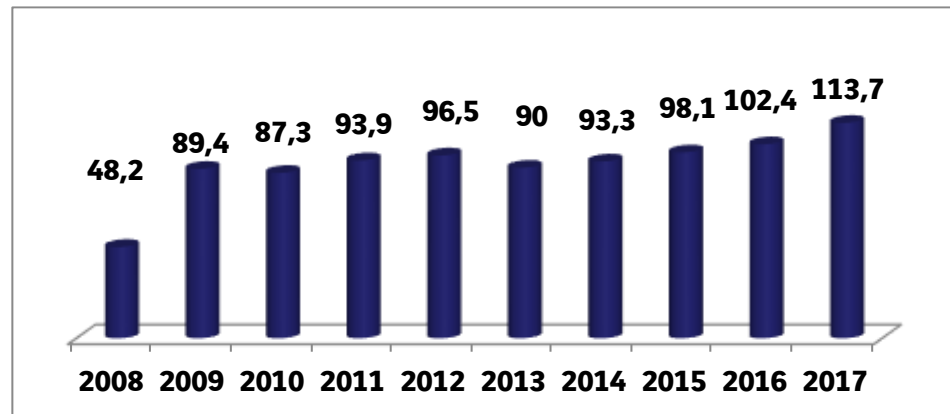
vklad vs 2016 – manažeri, THP, dělníci, dole vpravo: Amundi, Castor cenné papíry, peněžní spoření, investice

téměř exkl. do fondu akcií podniku

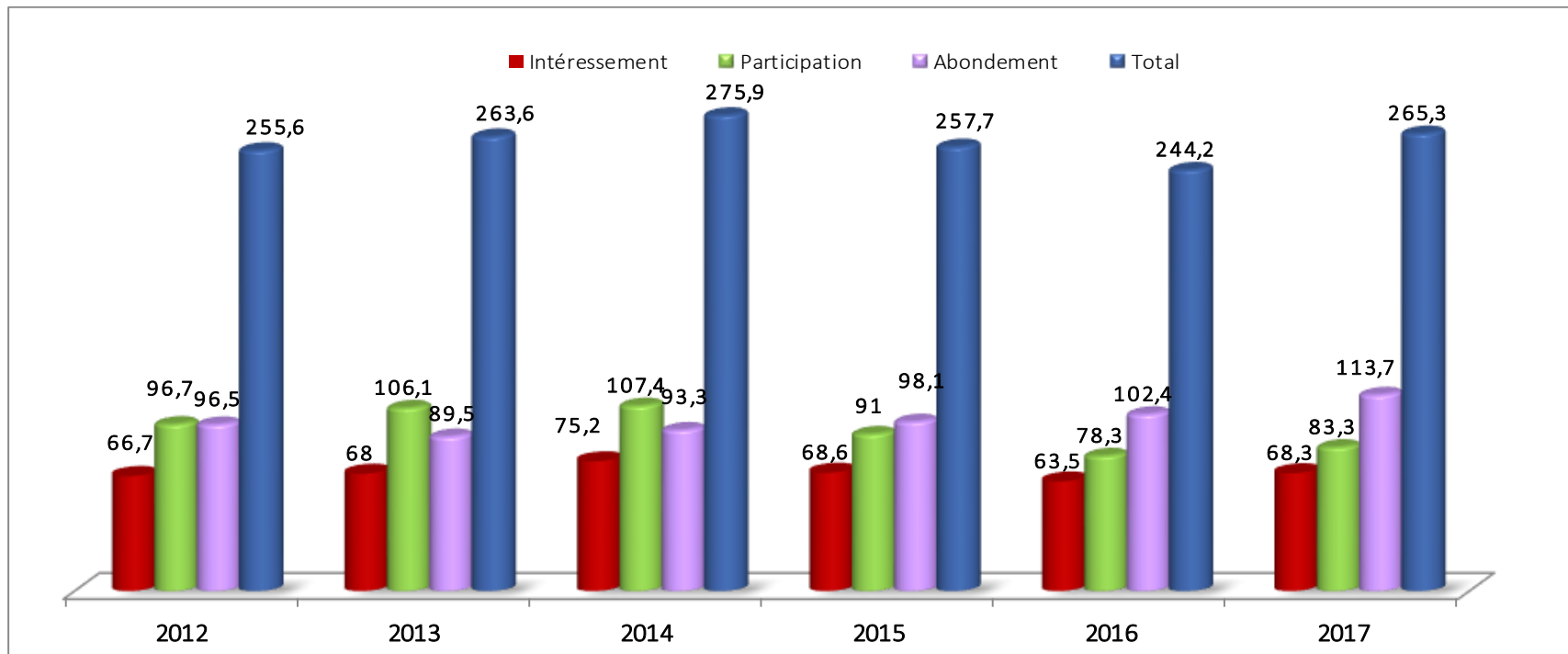


Vysoký příspěvek Skupiny:

113,7 M€ příspěvků (PEG a PERCO) vyplacených v roce 2017 (102,4 M€ v 2016)

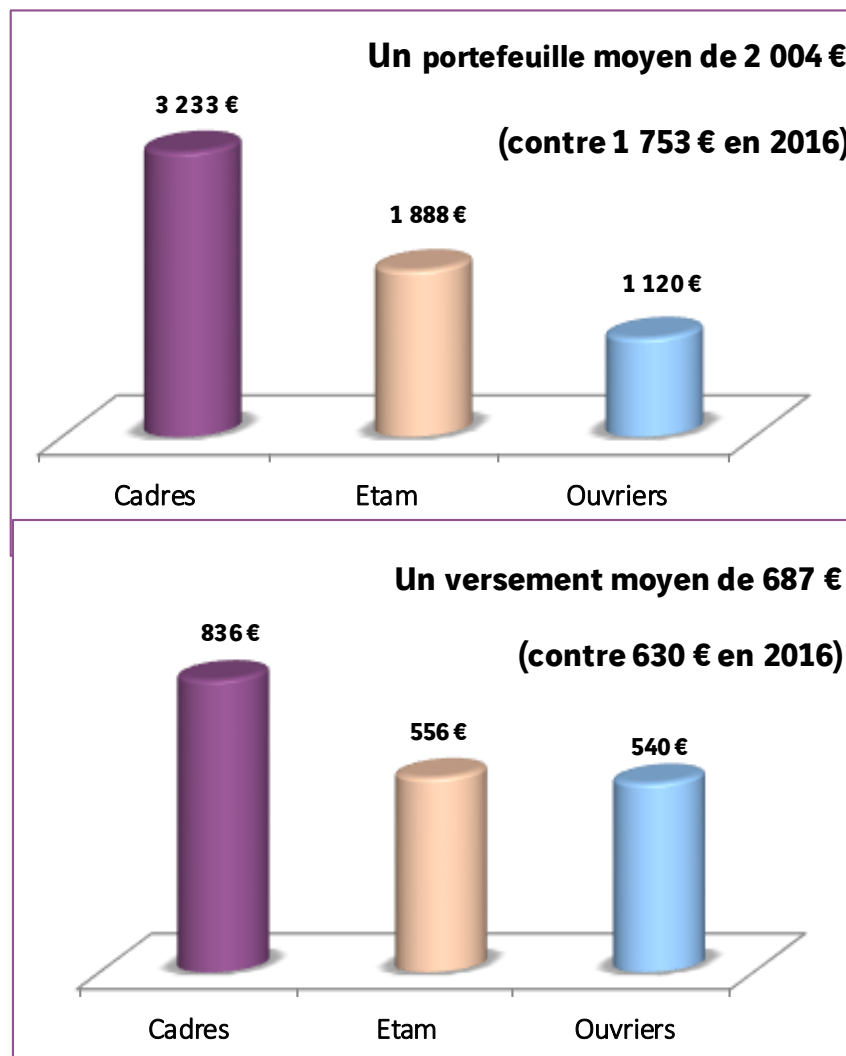


- 265,3 milionů eur vyplacených v roce 2017 v rámci účasti na zisku, podílu na výsledku či příspěvku skupiny (PEG + Perco).



- **79 % pracovníků má účast na zisku nebo podíl na výsledku,**
- **69 % zaměstnanců má účast na zisku**
- **52 % zaměstnanců má podíl na výsledku**
- **82 % společností má některý z výše uvedených nástrojů**

40 % pracovníků skupiny VINCI ve Francii, tedy 39 088 osob – průměrné portfólio a průměrný vklad oproti 2016



- **Sleva 5 %** na nákup akcií VINCI, cena nabízená v 2. období čtyř měsíců roku 2018 je 82,22 € (cena v prvním období čtyř měsíců byla 76,42 €).
 - **Růst příspěvku skupiny** podporoval nejvyšší platby: 200 % do částky 500 € a 3 500 € maximální příspěvek skupiny.
 - **Dividendy k těmto akciím** znovu investovány do fondů.
 - Vše v rámci **velmi výhodného zdanění**.
- ↳ Fond, do něhož směřují dobrovolné platby, příspěvky skupiny, podíly na zisku a na výsledcích a transferové platby.

- **Pravidla příspěvku skupiny** (od 1. března 2016)
 - Míra příspěvku 100 %
 - Maximální příspěvek 400 € ročně
- Příspěvek se týká **účasti na výsledcích, podílu na zisku i dobrovolných plateb.**

- **Nástroj existuje v 31 zemích**

- Německo, Rakousko, Belgie, Brazílie, Kanada, Chile, Španělsko, USA, Indonésie, Lucembursko, Maroko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Česká republika, Rumunsko, Spojené království, Slovensko, Švýcarsko, Austrálie, Hong-Kong, Singapur, Švédsko, Spojené arabské emiráty, Bahrajn, Malajsie, Kambodža, Nový Zéland, Mexiko, Dominikánská republika (30 zemí).

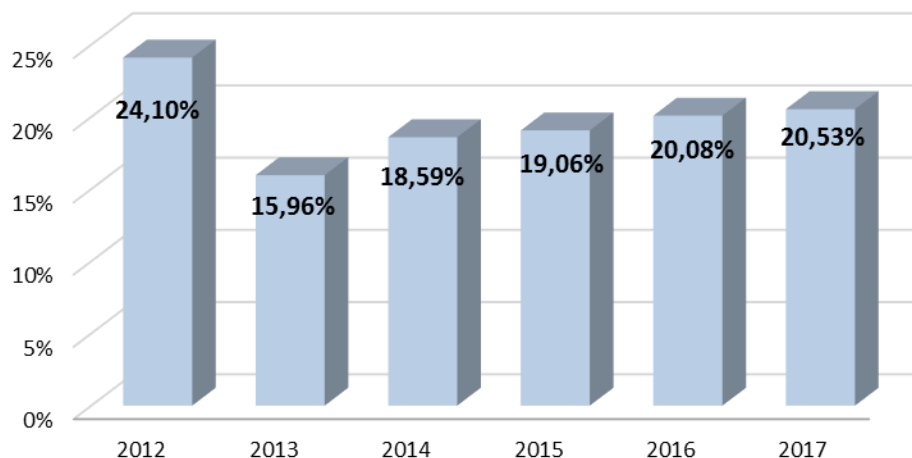
2018: 1 nová země: Peru

- Nástroj využívá 74 000 zaměstnanců, tedy přibližně 75% pracovníků skupiny VINCI v zahraničí (65 000 v roce 2017) v 500 společnostech;
- Cena za upsání stanovena 18. května 2018;
- Doba blokace prostředků - 3 roky;
- Doba pro upsání prostředků trvá od 21. května do 8. června 2018;
- Příspěvek skupiny VINCI ve formě přidělení akcií zdarma po třech letech za těchto podmínek:
 - 2 akcie zdarma za 1 upsanou (pro 1. až 10. nakoupenou akcií): 200 %
 - 1 akcie zdarma za 1 upsanou (od 11. do 40. nakoupené akcie): 100 %
 - 1 akcie zdarma za 2 upsané (od 41. po 100. nakoupenou akcií): 50 %

- **Průměrný počet upsaných akcií lehce narostl a pohybuje se kolem 21 %.**

Stabilní počet účastníků a stejná výše příspěvku

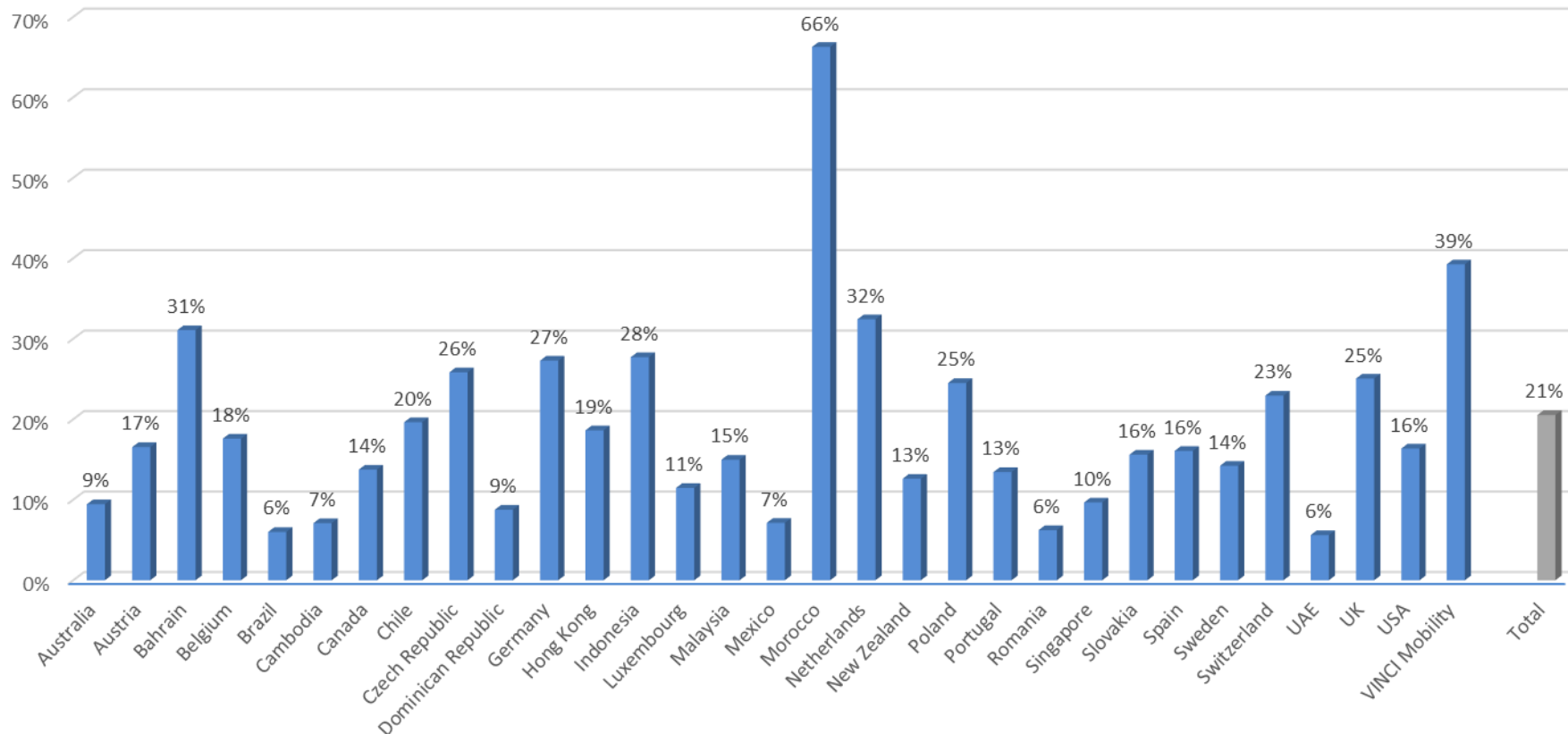
TAUX DE PARTICIPATION GLOBAL ANNUEL



- **Průměrný příspěvek lehce vzrostl.**
- Rozdíly mezi zeměmi jsou výrazně navázány na místní životní úroveň.
- Průměrné dobrovolné platby ve výši 2 190 € (oproti 1 957 € v roce 2016) a průměrný příspěvek zaměstnavatele je 2 489 € (oproti 2 209 € v roce 2016).

- Výrazné rozdíly mezi zeměmi, které jsou dány zejména kulturou, místním prostředím a komunikací.
- Míra upisování v jednotlivých zemích v roce 2017

TAUX DE SOUSCRIPTIONS PAR PAYS EN 2017



- Původní upisovací cena v květnu 2015: 55,65 €;
- Dodání akcií zdarma a uvolnění uspořené prostředků: 16. června 2018.
- Zatím pravděpodobně velmi dobrá finanční operace.

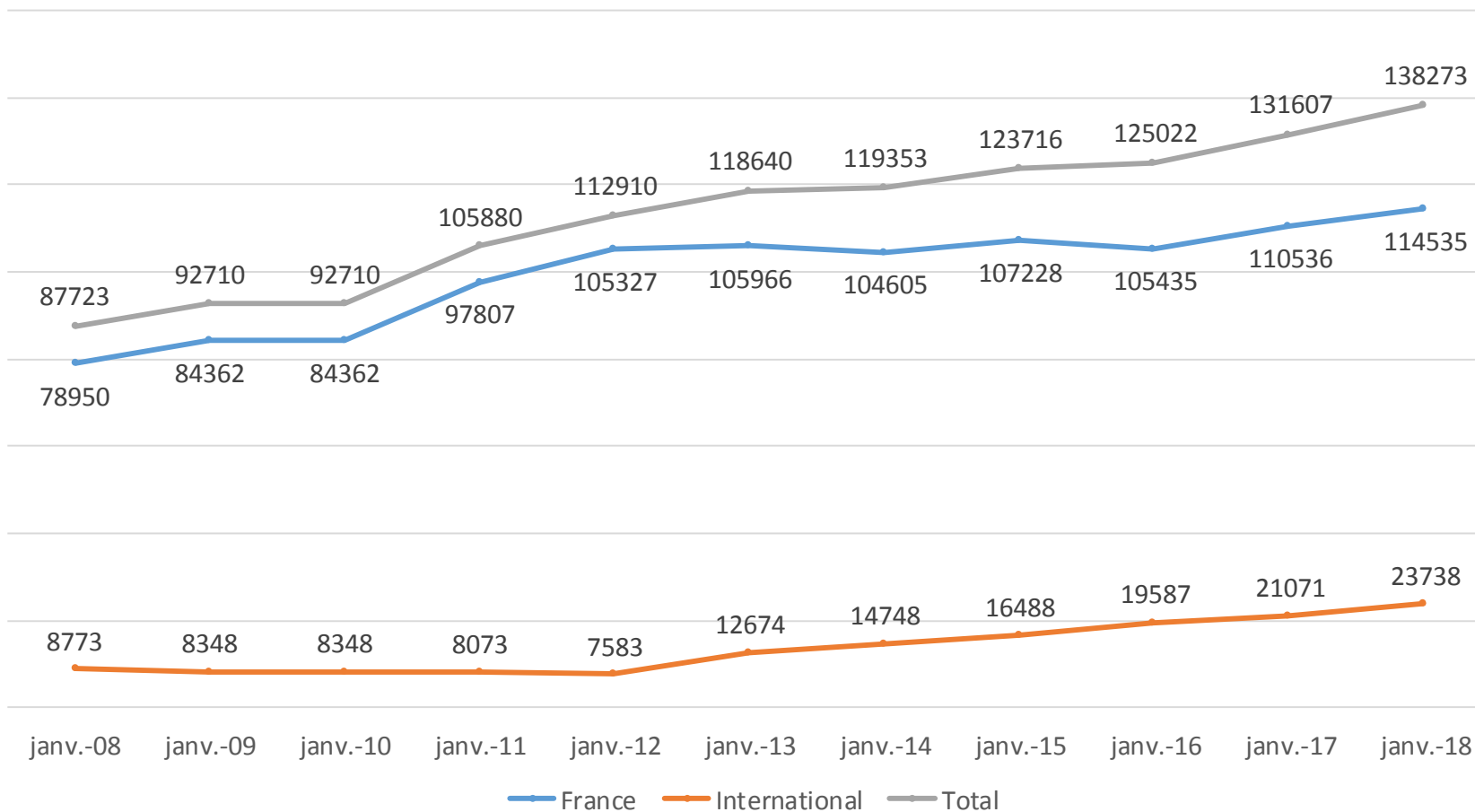
Upisovací cena akcie skupiny VINCI v roce 2015 byla 55,65 €.

Hodnota uspořené prostředků při hypotetickém kurzu **80,00 €**

	Osobní vklad 556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Koupené akcie	10 akcií	40 akcií	100 akcií
Akcie zdarma	20 akcií	50 akcií	80 akcií
Akcie celkem (koupené + zdarma)	30 akcií	90 akcií	180 akcií
Dividenda za akcii	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Hodnota uspořené prostředků (osobní vklad + akcie zdarma + dividendy)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Hrubý zisk*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

* Bez daně a sociálních odvodů

- **138 273** účastníků celkem pro všechny typy (Francie a svět k 31/01/18)



- **Pokračování programu „Cercle des actionnaires salariés“ (Klub akcionářů – zaměstnanců)**
 - pro všechny zaměstnance, kteří vlastní akcie skupiny prostřednictvím spořicíh plánů skupiny (Castor apod.),
 - podpora trvalého a konstruktivního dialogu.



- **Výhod členů klubu:**

- cyklus konferencí o hospodářských a společenských tématech,
- návštěvy významných projektů skupiny,
- bezplatná linka v případě dotazů a získávání aktuálních informací.

ensemble !

Autour d'un monde de métiers de la construction, VINCI construit, finance, construit et exploite des infrastructures et des équipements qui contribuent à l'amélioration de la vie quotidienne et à la mobilité de chacun. Parce que nos réalisations sont d'utilité publique, VINCI considère l'écoute et le dialogue avec ses partenaires publics et privés comme une condition nécessaire de son activité, et publie un nouveau Manifeste dont les engagements dépendent à cet effet.



Innovation pour concevoir et construire !

1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et de nos clients. Avec, pour chacun, un accès le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, citoyens, nous nous engageons à :

- Favoriser l'innovation et la recherche dans la conception et la construction de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



Innovation dans le respect des principes éthiques !

2 L'Éthique est au cœur de nos contrats et de nos relations avec nos clients. Nos engagements s'inscrivent dans une charte éthique partagée dans le monde :

- Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



Innovation pour la croissance verte !

3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durable. Nos innovations, nous les partageons, nous permettons d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures :

- Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 20 % à l'horizon 2025, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



Innovation dans l'engagement citoyen !

4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous encourageons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de soutien et de lutte contre l'exclusion :

- Nous nous engageons à soutenir l'engagement d'équipes de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.



Innovation vers le « zéro accident » !

5 Nous réfléchissons à concevoir les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui permettent l'analyse et la prise de garde de personnes présentes sur nos chantiers et nos installations :

- Nous nous engageons sur l'objectif de « zéro accident ».



Innovation pour la diversité et l'égalité des chances !

6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants :

- Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement à nos personnes de toute origine.



Innovation pour des parcours professionnels durables !

7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs :

- Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



Innovation pour partager les fruits de notre performance !

8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier atout de VINCI. Nous voulons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'investissement salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits :

- Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 20% de nos salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



« Je partage à médium terme les engagements de VINCI pour faire évoluer ces engagements et pour les placer au cœur de chaque activité, au plus près de terrain. Le Groupe sera salué si le respect et l'équité de ses collaborateurs sont en adéquation avec les résultats et si ces derniers sont équilibrés et durables. »

Xavier Huillard, président-directeur général



6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants :

- Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs :

- Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.

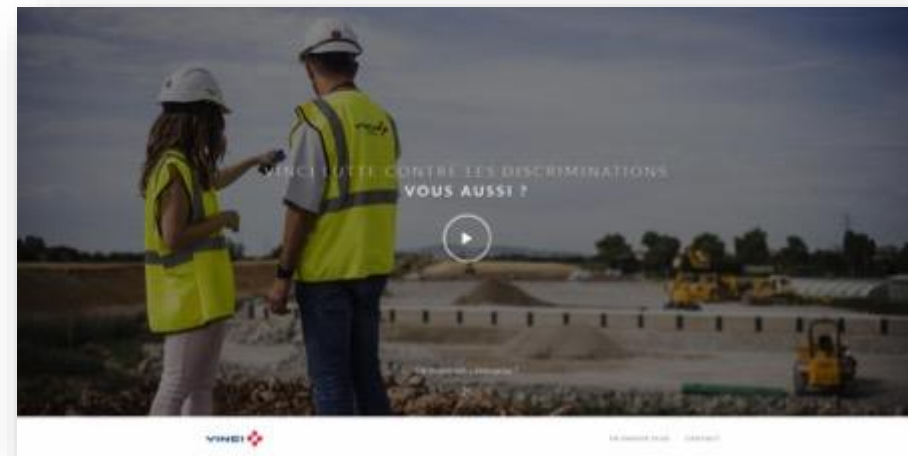
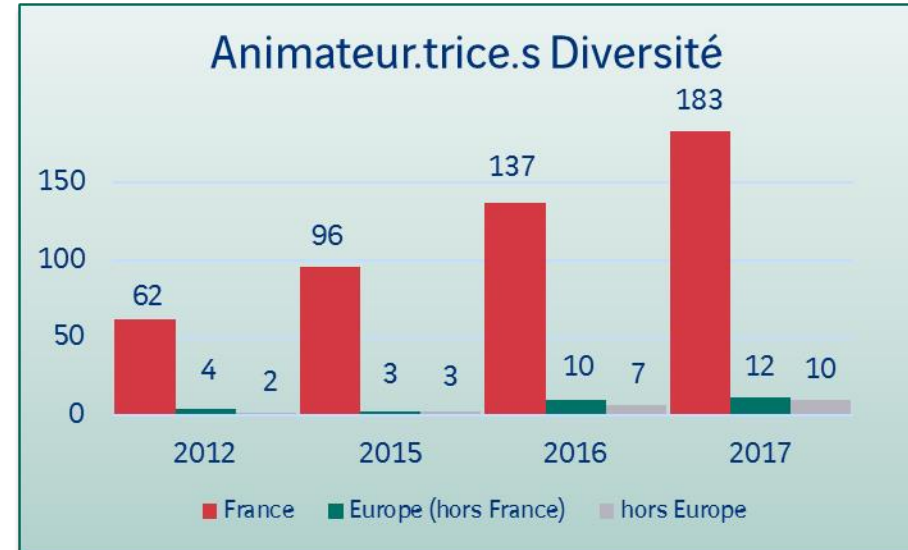


- Předcházet všem formám diskriminace
- Podporovat rovnost příležitostí
- Neustále obohacovat naši kulturu

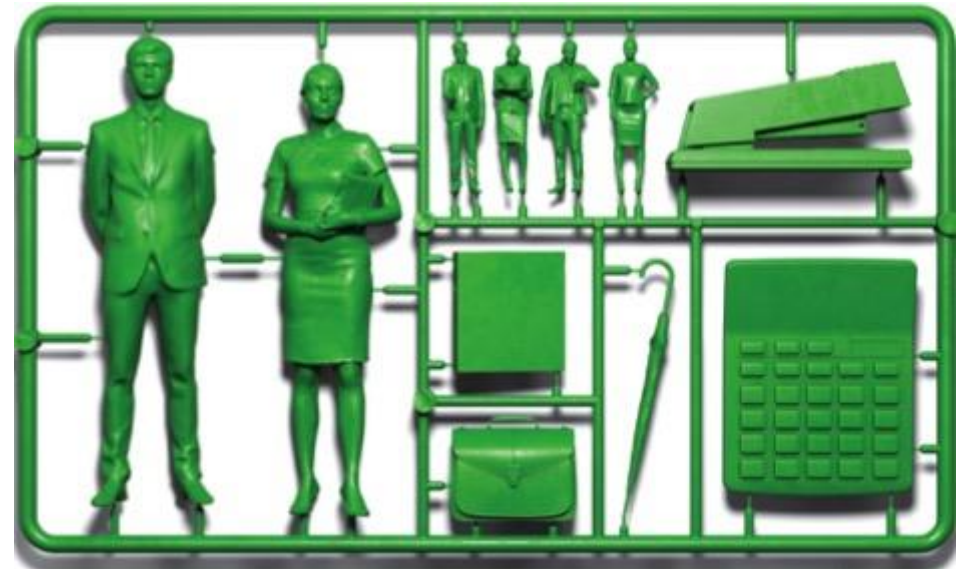
Zajistit zavedení a efektivní využívání antidiskriminačních opatření při nabírání, v pracovních vztazích a při kariérním vývoji našich zaměstnanců a zaměstnankyň.

Síť pracovníků / pracovnic pro podporu rozmanitosti. (Francie, Evropa mimo Francii, mimo Evropu)

● „VINCI bojuje proti diskriminaci, vy také?“ (nástroj pro diagnostiku ve francouzštině vytvořený pro francouzský právní kontext)

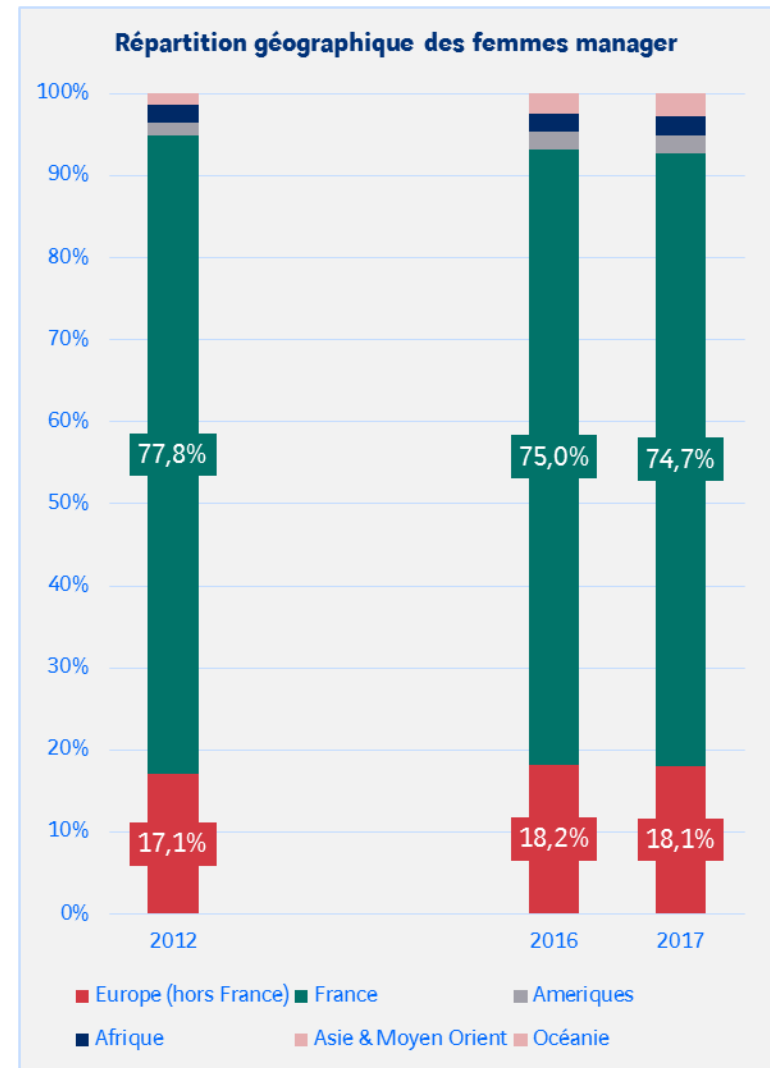


- **Zastoupení mužů i žen**



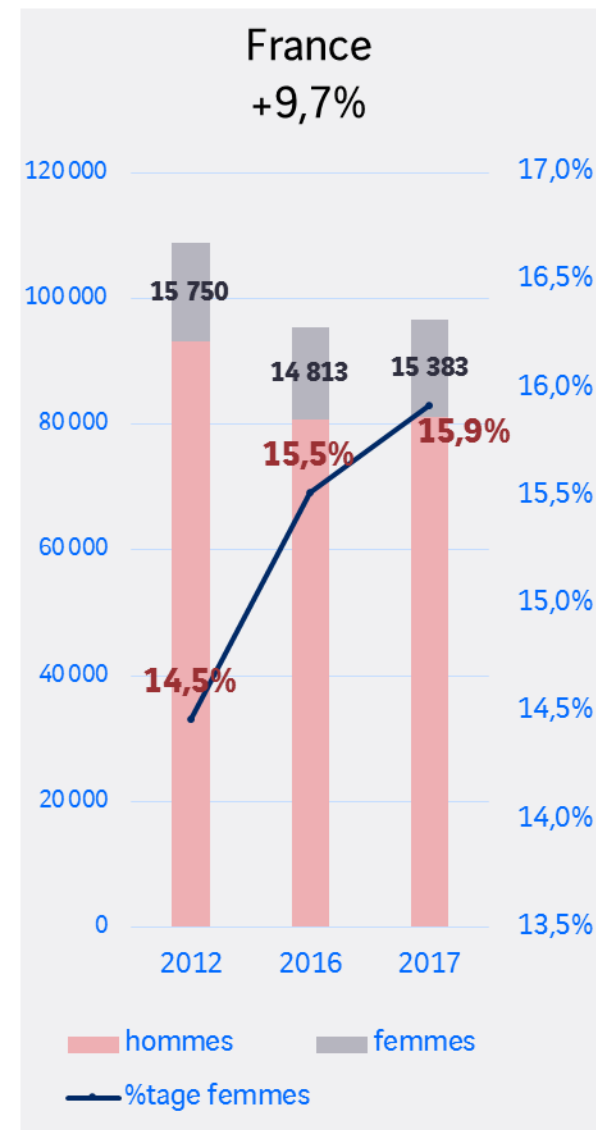
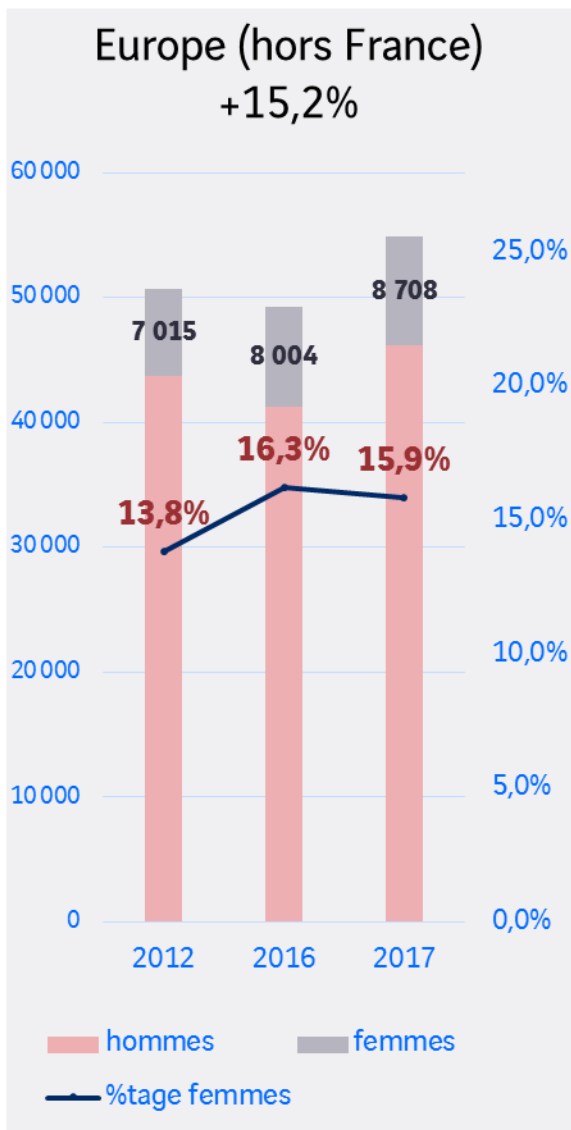
- **Osoby s postižením**

- Větší podíl žen ve vedení – vpravo zeměpisné rozdělení žen ve vedoucí funkci Evropa mimo Francii, Francie, Ameriky, Afrika, Asie a Střední východ, Oceánie
- Cílem je více než **20%** zastoupení žen ve vedoucích pozicích v některých divizích v roce 2017.
 - Cíl je **25%** v roce 2020.
- Podpora větší rovnosti zastoupení mužů a žen v odvětvích činnosti.
 - Ve Francii: Významné iniciativy mezi mladými ženami ve školách (střední školy) a těmi, pro něž je zaměstnání nejméně dostupné (oddělení vztahů se školami, Capital Filles, Mozaik RH).

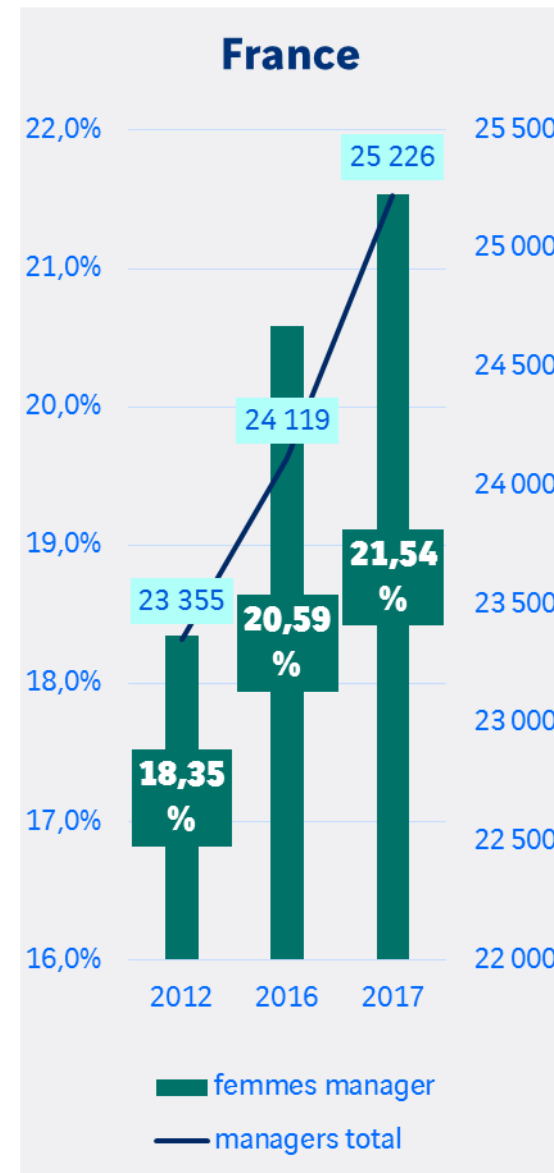
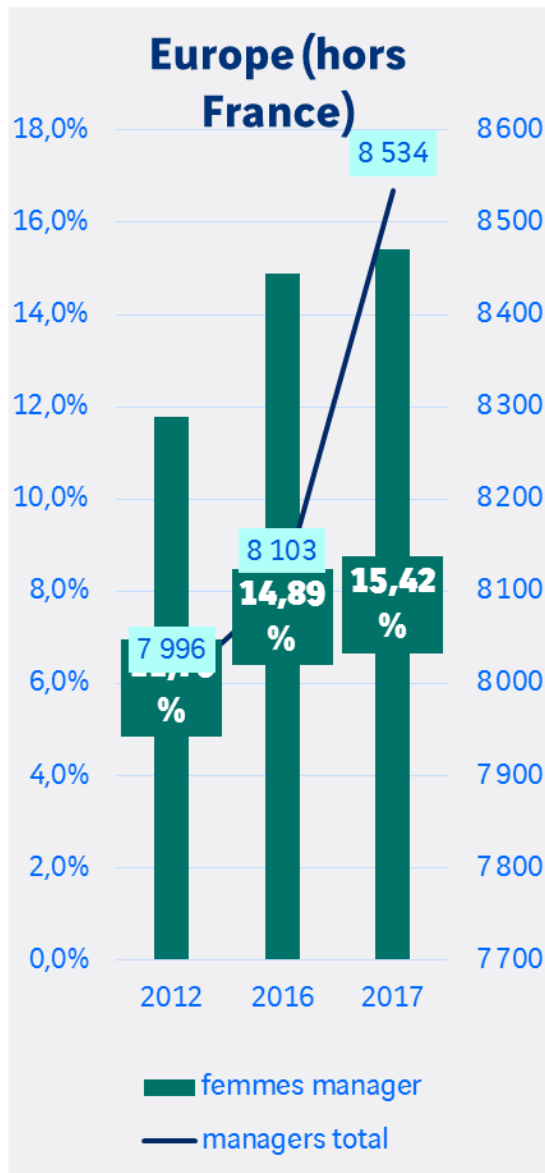


Zastoupení mužů a žen v Evropě: vlevo Evropa mimo Francii, vpravo Francie Muži Ženy

Stáže pro ženy



Zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích: vlevo Evropa mimo Francii, vpravo Francie – ženy ve vedoucích pozicích Manažeri celkem



- Podpora všech zaměstnanců, kteří se potýkají s potížemi.
- Podpora nabírání pracovníků s postižením.
- Podpora nákupů a dodávek od společností, které zaměstnávají osoby se zvláštními potřebami -> MyEsatEa

Trajeoh



Lidiana LOBO SOARES
Marine LEGER

Jean-Pascal DUSART
Marion ROBILLARD
Morgane GRANCHER
Marine BOUCHET-FUMERON
Emilie LE CARQUET

Frédérique GOUPILLEAU
Caroline CHALAN BELLEVAL

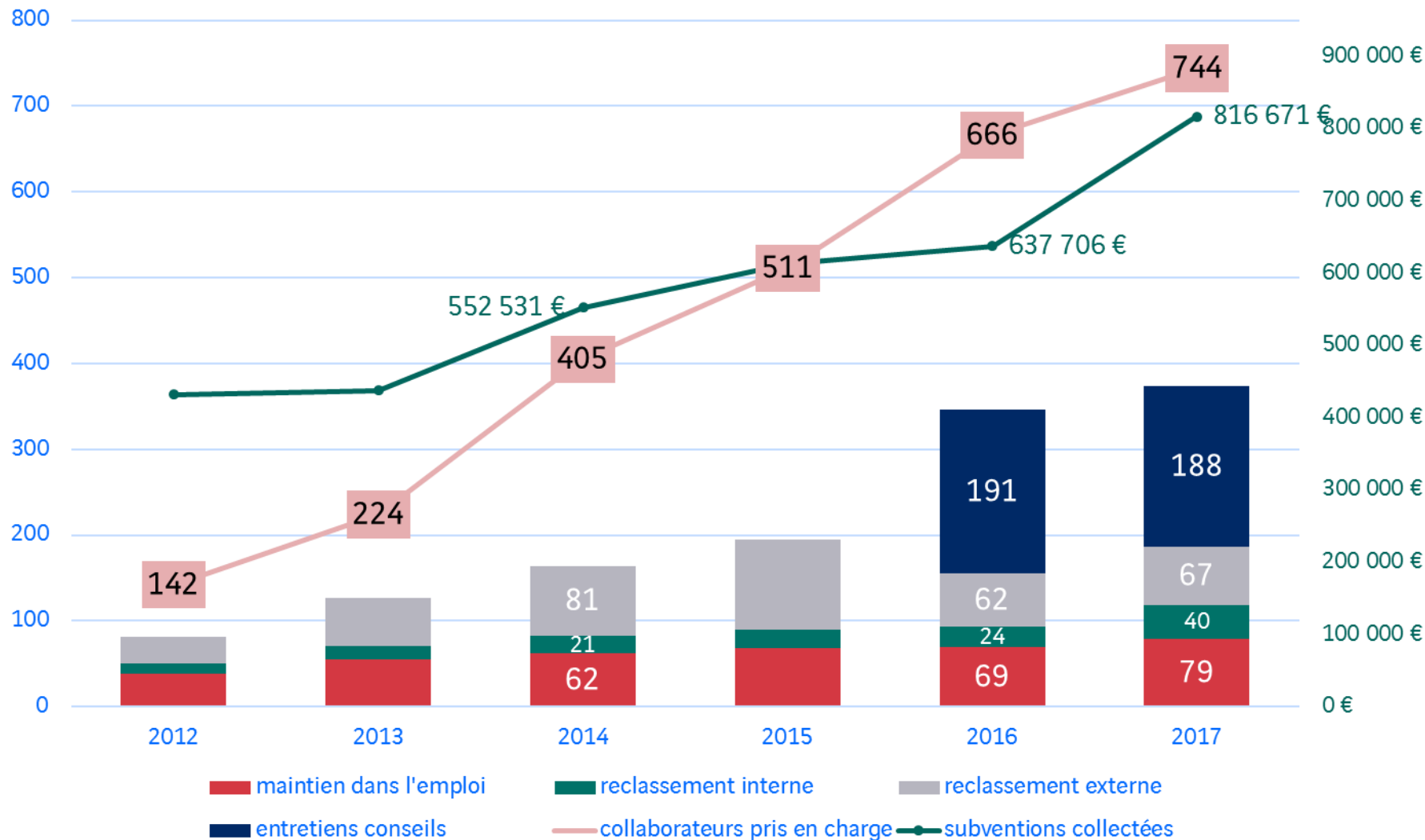
Bertrand MURCIER
Magali BACCOMO
Julie LUGEZ

Eric PLUMEY
Aurore MENESEZ
Morgane MUNIER

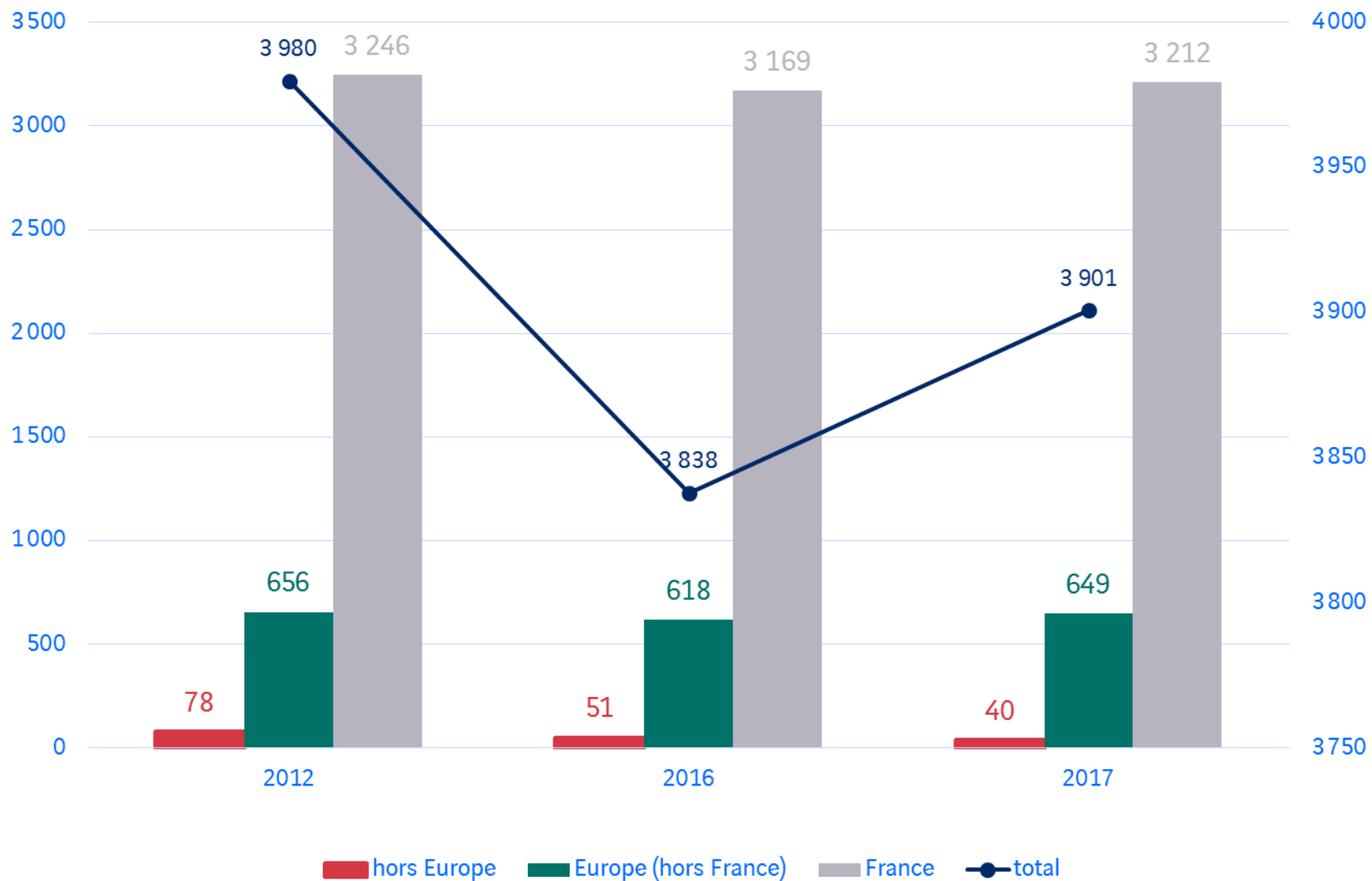
Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



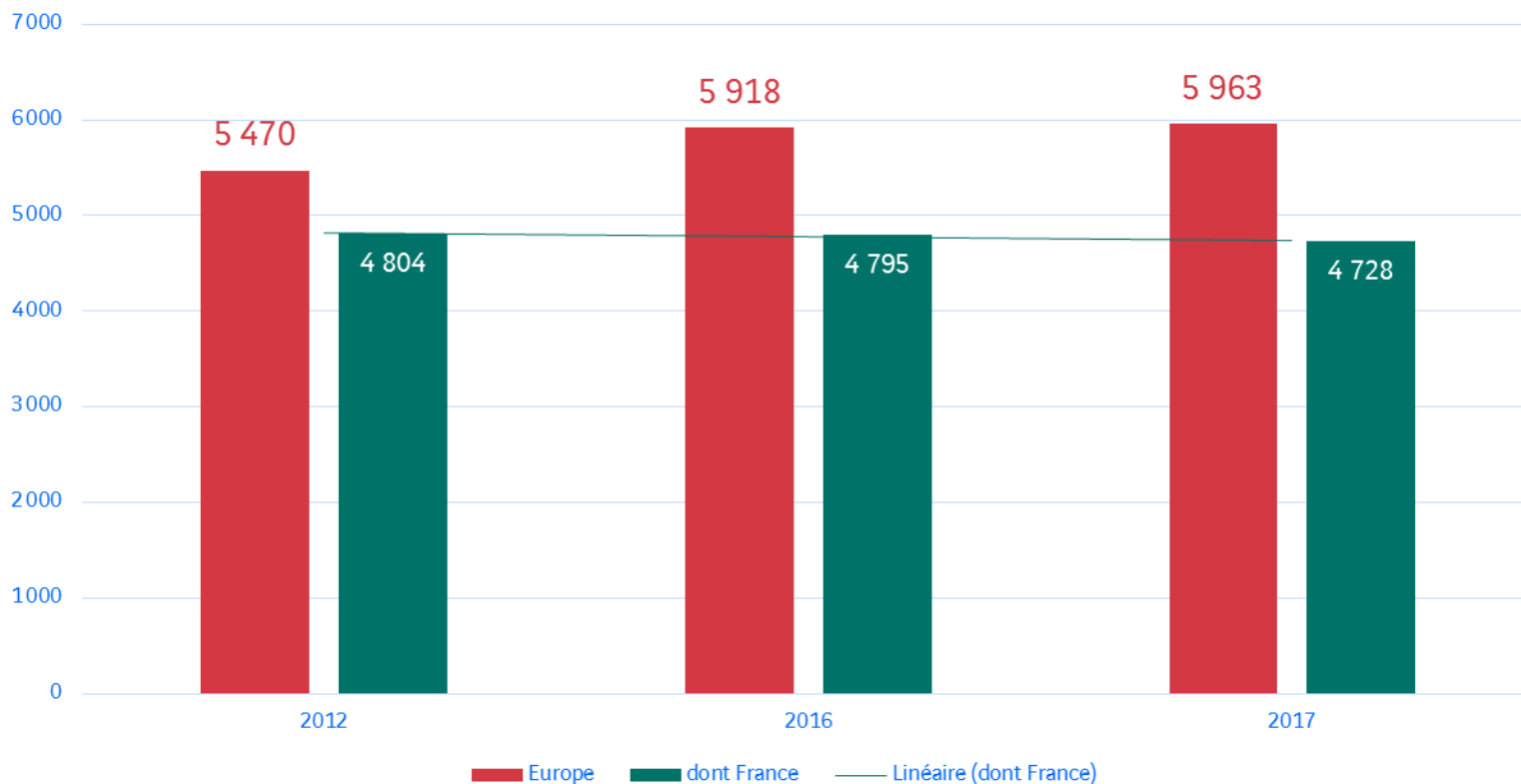
Pracovníci / pracovnice s postižením: mimo Evropu, Evropa mimo Francii, Francie - celkem



Obrat realizovaný ve spolupráci se společnostmi zajišťujícími chráněná pracovní místa (Evropa, z čehož Francie – lineární včetně Francie)

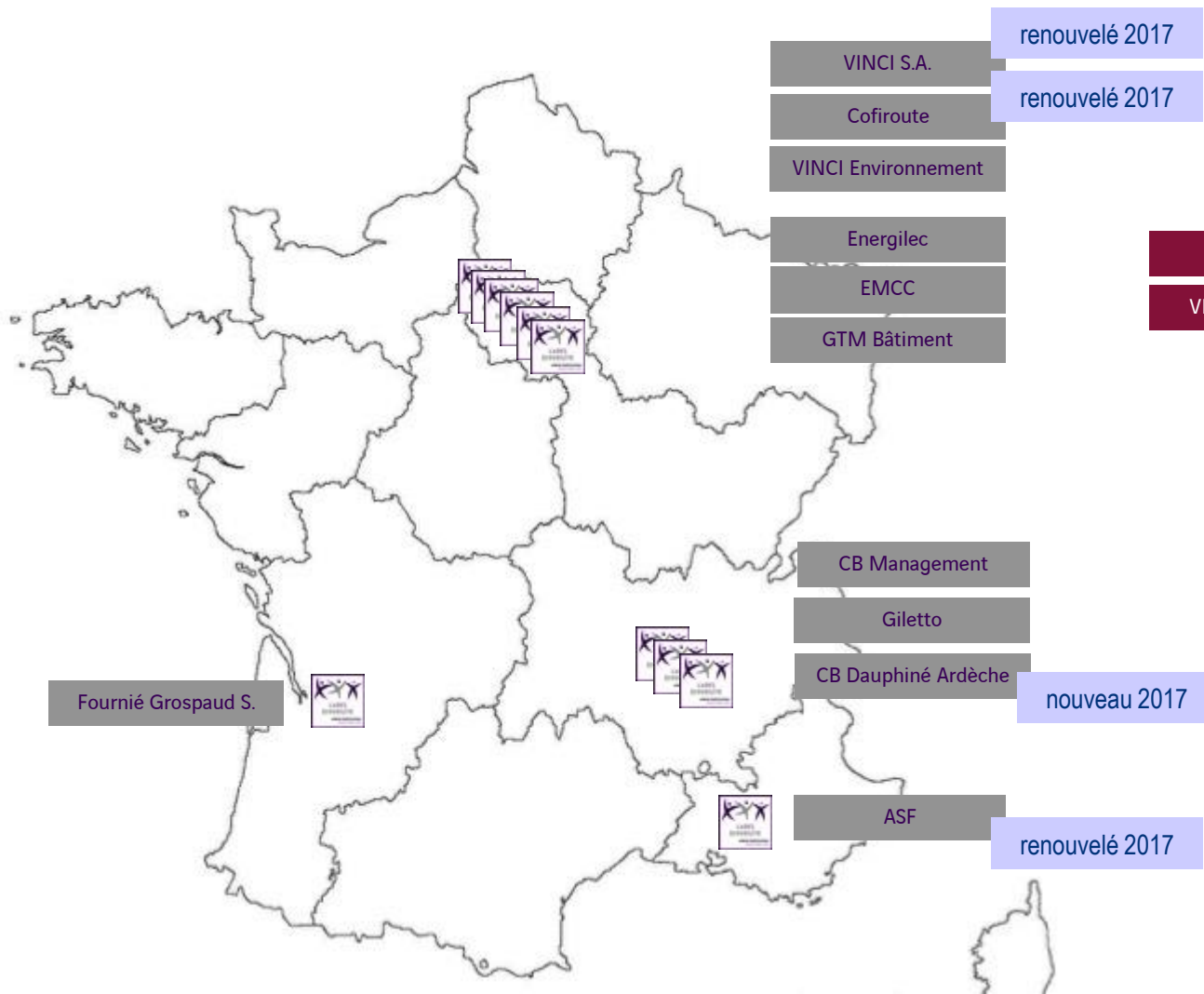


Obrat realizovaný společnostmi, které zaměstnávají osoby s postižením, v rámci spolupráce s podniky skupiny VINCI v Kč (v Evropě).

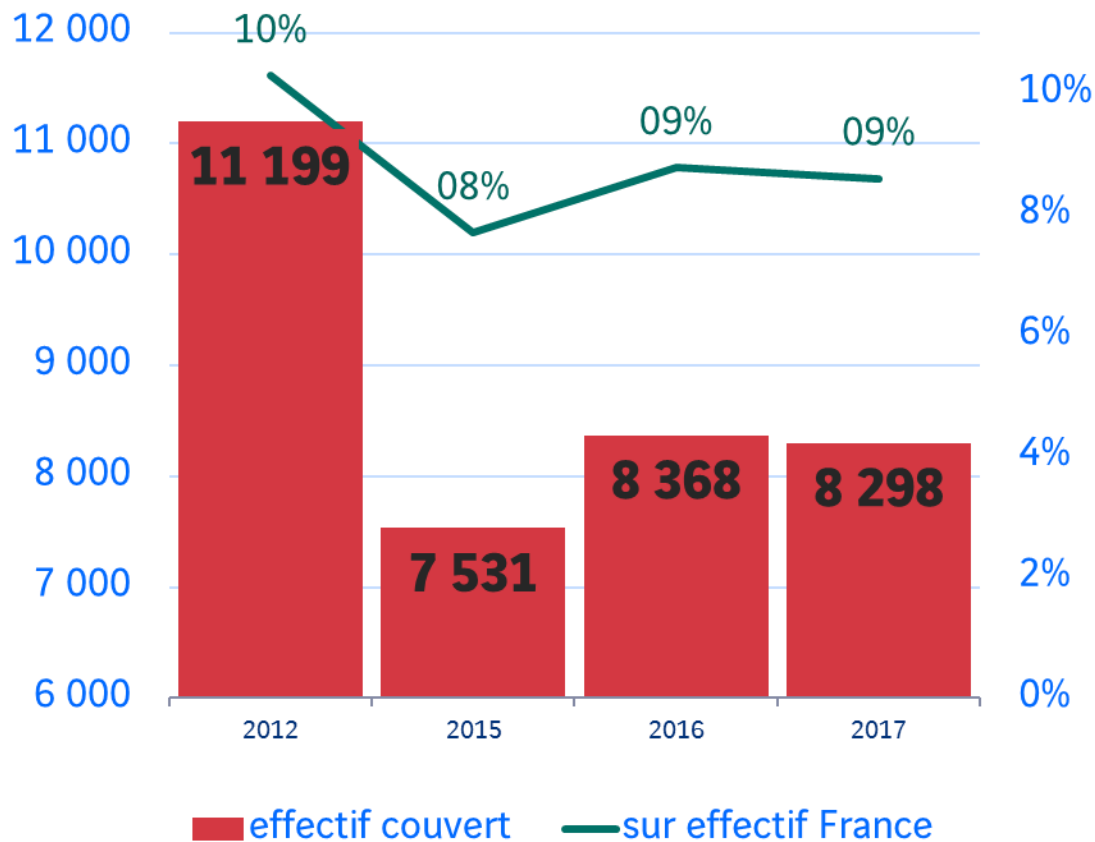


Cíl 2016/17 ve Francii: zavést ve skupině používání nástroje geolokalizace společností zaměstnávajících osoby se zvláštními potřebami nebo s postižením.

Společnosti Skupiny se snaží získat v Evropě certifikaci jejich způsobu fungování od externích a nezávislých subjektů (tam, kde takové osvědčení existuje).



effectif labélisé FRANCE



společnosti s osvědčením ve Francii

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

společnosti s evropským osvědčením

2016	2
------	----------

Děkuji za pozornost.