

Europäischer Betriebsrat

01/06/2018

**Daten zu Belegschaftsfragen
zum 31. Dezember 2017**

DRH – Direction Affaires Sociales



„Ich engagiere mich, alle Führungskräfte von VINCI zu mobilisieren, um diese Verpflichtungen umzusetzen und sie möglichst praxis- und mitarbeiternah in den Mittelpunkt des sozialen Dialogs zu stellen. Der Konzern wird die Einhaltung und die Auswirkungen dieses Manifests von einer unabhängigen Organisation überprüfen lassen und die Ergebnisse in voller Transparenz regelmäßig veröffentlichen.“

Xavier Huillard, Präsident und geschäftsführender Generaldirektor



Gemeinsam planen und bauen!

1 Die zu unserem Portfolio gehörenden Infrastrukturen und Einrichtungen stehen im Dienste der Allgemeinheit und des Gemeinwohls. Deshalb wollen wir bei unseren Projekten möglichst frühzeitig alle betroffenen Akteure – Partner, Kunden, Lieferanten, politische Mandatsträger, Anrainer, Vereinigungen usw. – mit einbeziehen.
Wir verpflichten uns, im Sinne einer möglichst guten Einbeziehung der Partner bei der Abwicklung unserer Projekte die Abstimmung mit Interessen Dritter und die Aufmerksamkeit für deren Belange zu fördern.



Gemeinsam im Einklang mit den Ethikgrundsätzen!

2 Die Ethik hat zentralen Stellenwert in unseren Verträgen und den Beziehungen zu unseren Kunden. Unsere Unternehmen halten sich überall in der Welt an unsere Ethik-Charta.
Wir verpflichten uns zu absoluter Transparenz in Bezug auf unsere eigenen Praktiken und die unserer Subunternehmer.



Gemeinsam für grünes Wachstum!

3 Wir beteiligen uns an zukunftsorientierten Überlegungen zu den Themen Stadtentwicklung und nachhaltige Mobilität. Mit unseren Innovationen auf Clodogisign-Basis lässt sich die Energie- und Umweltperformance der Infrastrukturen verbessern.
Wir verpflichten uns, unsere Treibhausgasemissionen bis 2020 um 30% zu reduzieren, unsere Kunden in dem Bemühen um eine verbesserte Energieeffizienz zu begleiten und sie zu umweltbewusstem Verhalten zu veranlassen.



Gemeinsam für bürgerschaftliches Engagement!

4 Unsere Tätigkeit ist lokal im jeweiligen Umfeld verankert. Deshalb unterstützen wir das Engagement der Mitarbeiter und der Konzernmuttermetten für Social Sponsorship-Initiativen und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung.
Wir verpflichten uns zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter, insbesondere über Stiftungen des Konzerns in allen Teilen der Welt.



Gemeinsam für das Ziel „Null Unfälle“!

5 Wir weigern uns, Arbeitsunfälle als Schicksal zu betrachten. Es ist die Verantwortung unseres Managements, entsprechende Voraussetzungen zur Gewährleistung von Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit aller an unseren Baustellen und Betriebsstätten anwesenden Personen zu schaffen.
Wir verpflichten uns dem Ziel „Null Unfälle“.



Gemeinsam für Vielfalt und Chancengleichheit!

6 Unsere Unternehmenskultur fußt auf der Kombination verschiedener Kulturen und Erfahrungen. Wir bekämpfen jegliche Form von Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeitern, in den Arbeitsbeziehungen und dem beruflichen Fortkommen unserer Mitarbeiter. Wir schulen unsere Führungskräfte hinsichtlich dieser Anforderung und legen sie auch unseren Lieferanten und Subunternehmern nahe.
Wir verpflichten uns, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen und diese Positionen verstärkter Personen jeglicher Herkunft zu öffnen.



Gemeinsam für nachhaltige berufliche Laufbahnen!

7 Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.
Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern Qualifizierungs- und Mobilitätsperspektiven im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit anzubieten.



Gemeinsam die Früchte unseres wirtschaftlichen Erfolgs ernten!

8 Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam der größte Aktionär von VINCI. Durch ein Belegschaftsaktiensystem und geeignete Konzepte der Erfolgsbeteiligung wollen wir unsere Beschäftigten überall in der Welt an den Früchten unseres Wachstums teilhaben lassen.
Wir verpflichten uns dazu, dass, überall wo dies möglich ist, 100% der VINCI-Mitarbeiter von Maßnahmen zur Beteiligung an unserem wirtschaftlichen Erfolg profitieren.



VORBEUGUNG VON ARBEITSUNFÄLLEN

5

Wir weigern uns, Arbeitsunfälle als Schicksal zu betrachten. Es ist die Verantwortung unseres Managements, entsprechende Voraussetzungen zur Gewährleistung von Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit aller an unseren Baustellen und Betriebsstätten anwesenden Personen zu schaffen.

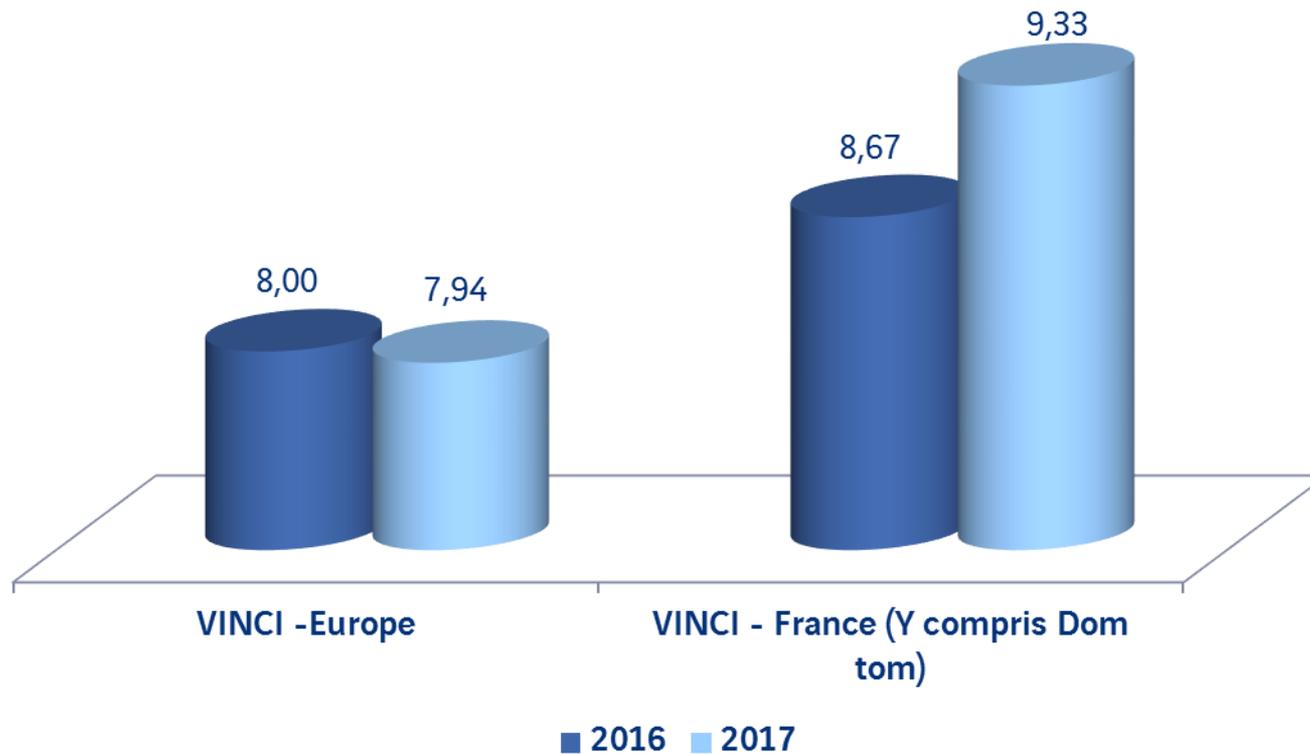
Wir verpflichten uns dem Ziel „Null Unfälle“.

Beispiel: In einem Unternehmen mit 50 ständigen Mitarbeitern bedeutet

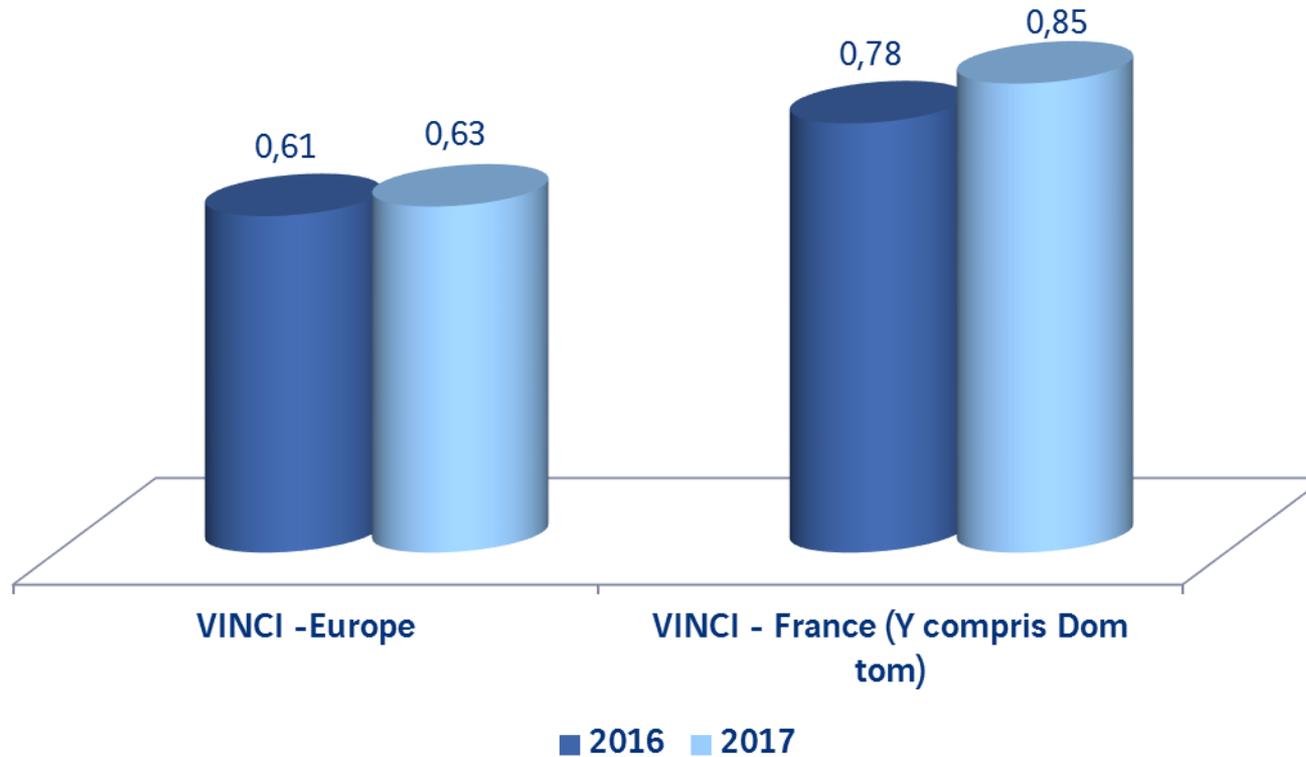
- **Eine Unfallhäufigkeit (TF) von 20, dass jeder Mitarbeiter des Unternehmens im Verlauf seiner Berufstätigkeit mehr als 1 Unfall hat**
 - **TF - Unfallhäufigkeit** = { Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit / Anzahl geleistete Arbeitsstunden } x 1 Million
 - Im Unternehmen werden durchschnittlich 50 x 1 607 Stunden pro Jahr geleistet x 20 / 1 Million = 1,6 Unfälle/Jahr
 - also 1,6/ 50 x 43 Jahre = 1,38 Unfälle in 43 Jahren Berufstätigkeit

- **Eine Unfallschwere (TG) von 1 bedeutet dass 1 Mitarbeiter mehr als 4 Monate/Jahr vollzeitig arbeitsunfähig ist**
 - **TG - Unfallschwere** = { Anzahl Ausfalltage wegen Arbeitsunfall / Anzahl geleistete Arbeitsstunden } x 1000
 - Das Unternehmen hat 50 x 1 607 Arbeitsstunden pro Jahr x 1 / 1000 = 80 Ausfalltage pro Jahr
 - Also 80 / 218 x 12 Monate = 4,40 Monate

• Häufigkeit Unfälle mit Ausfallzeit

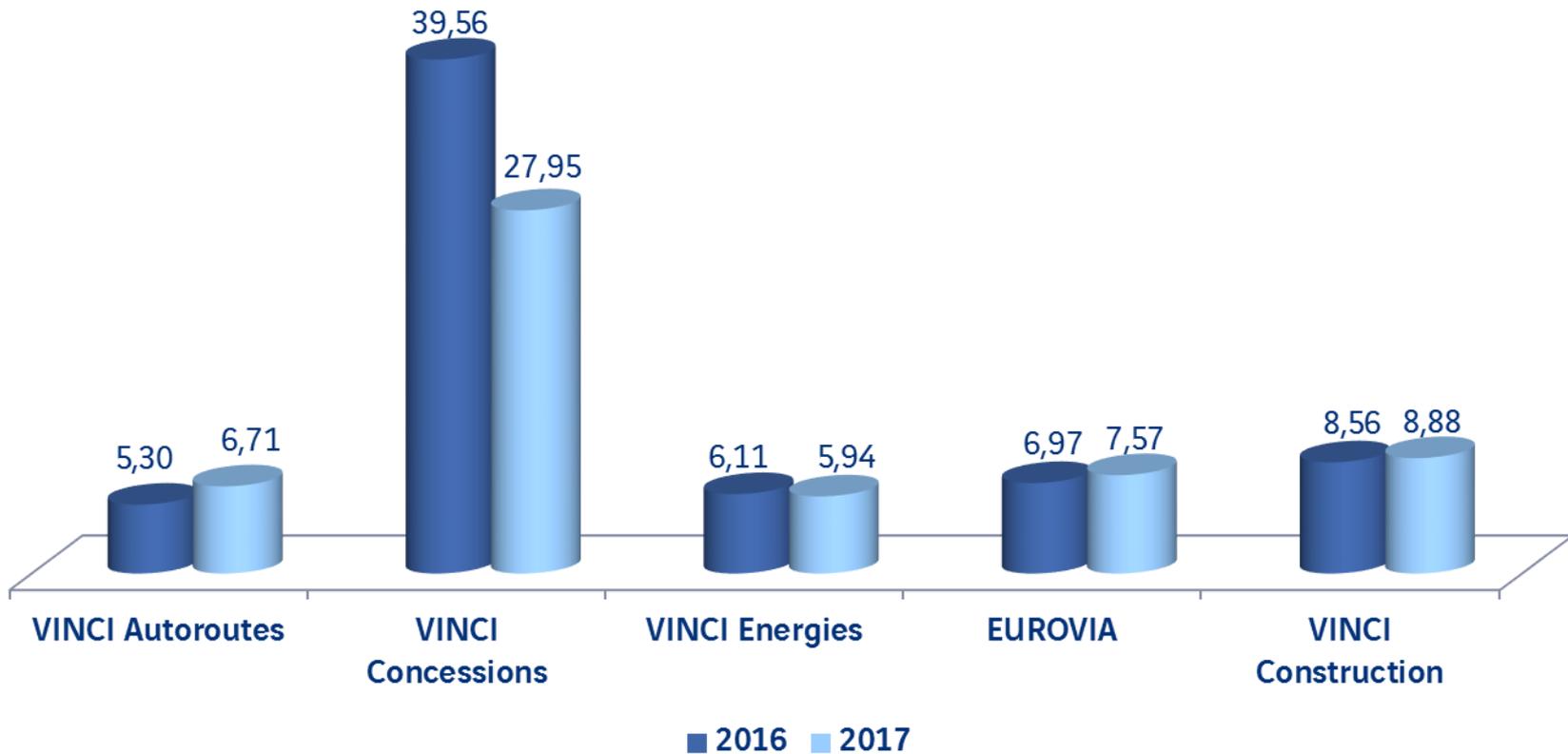


● Schweregrad der Arbeitsunfälle



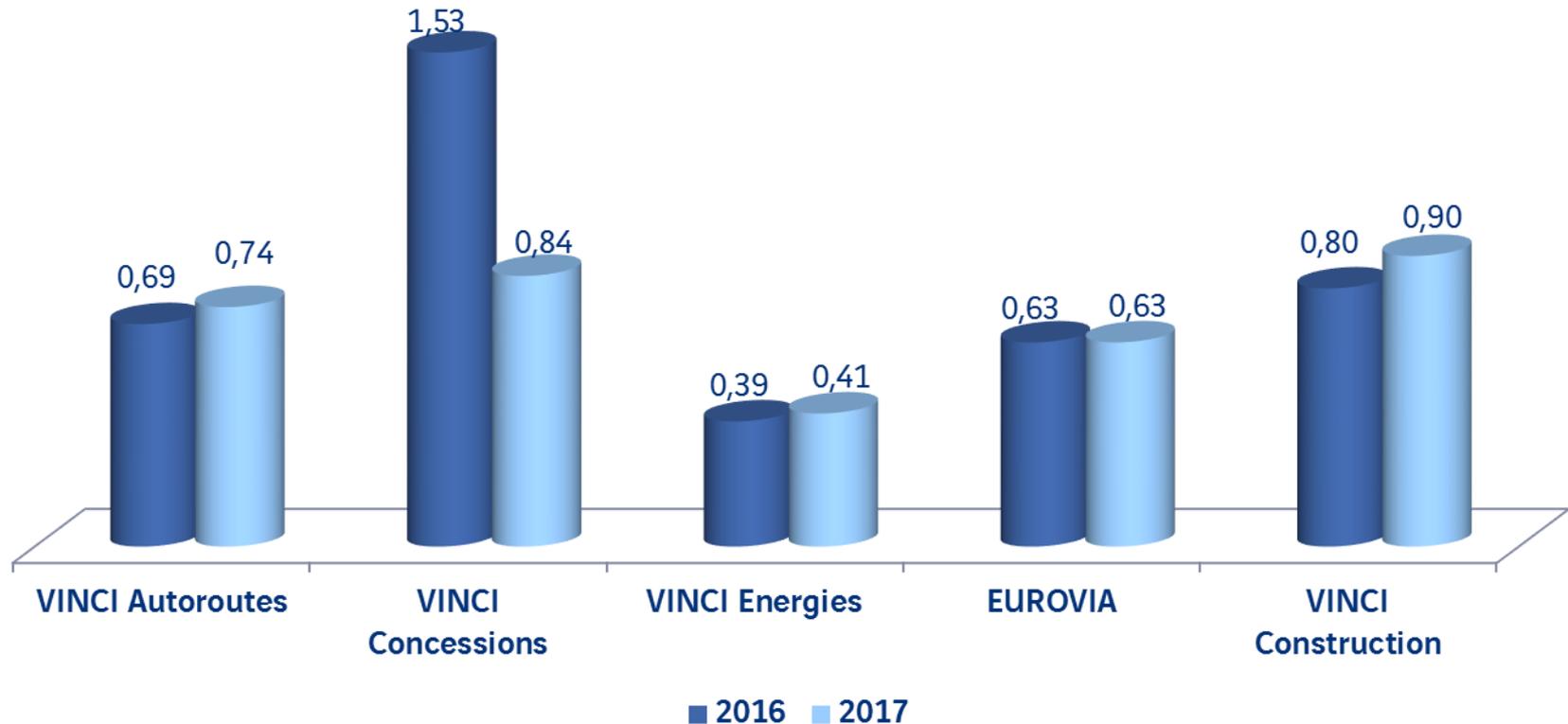
REGION EUROPA NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit



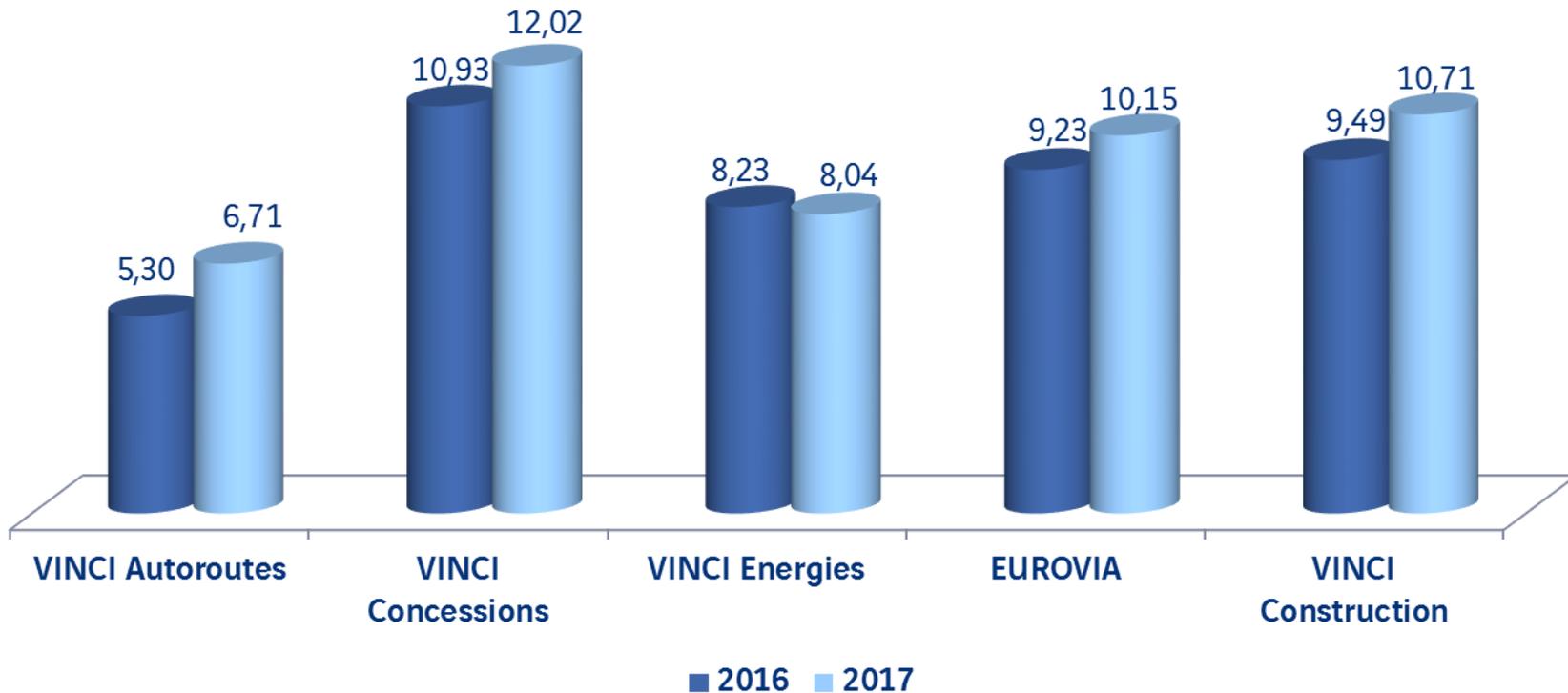
REGION EUROPA NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Schweregrad der Arbeitsunfälle



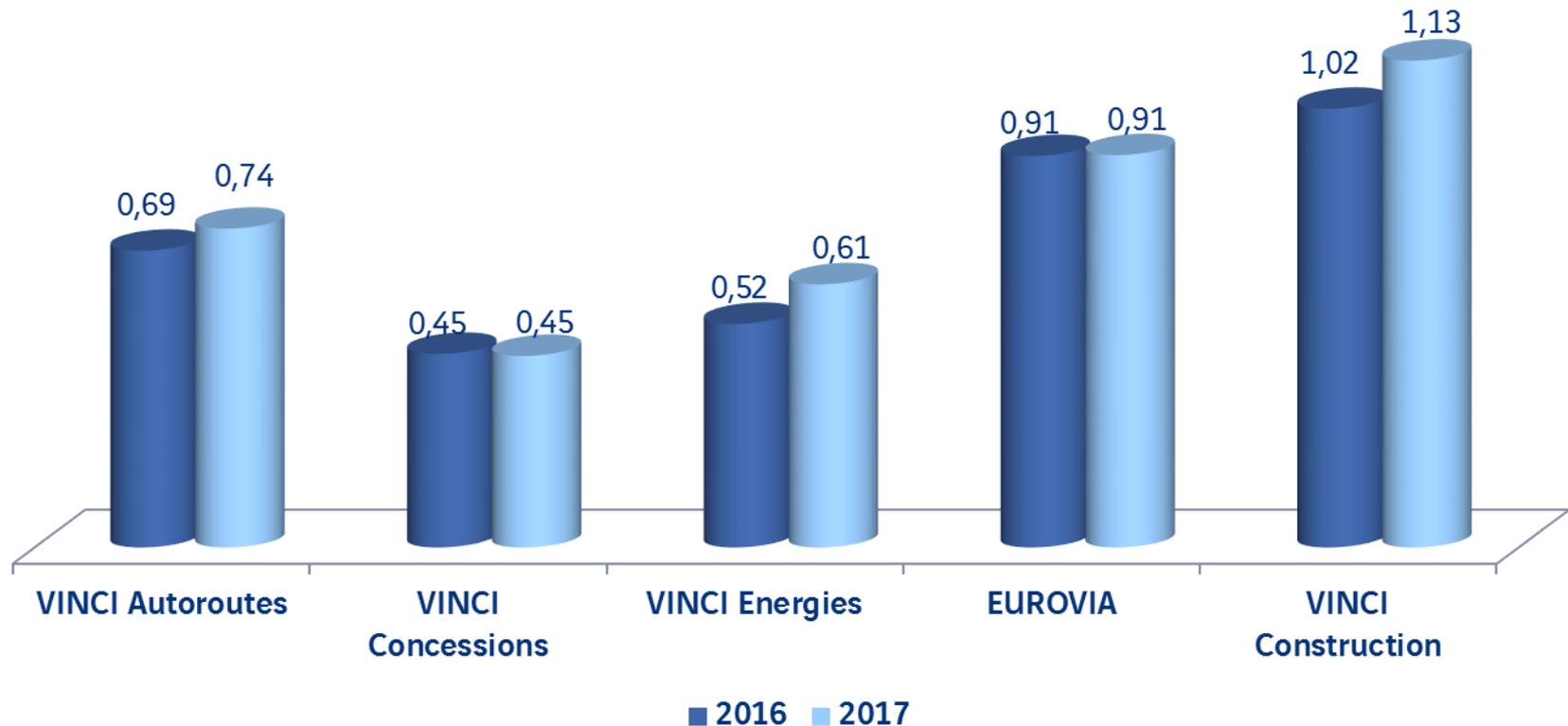
REGION FRANKREICH NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit

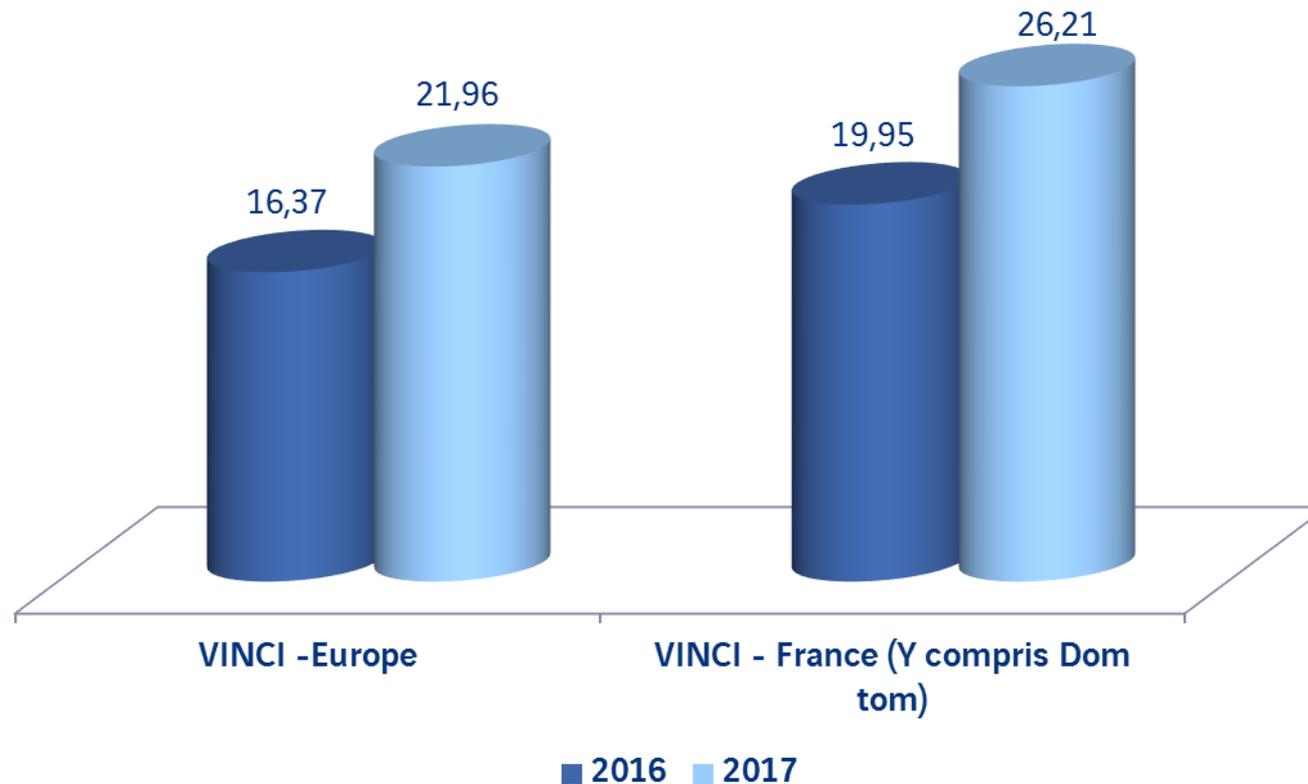


REGION FRANKREICH NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Schweregrad der Arbeitsunfälle



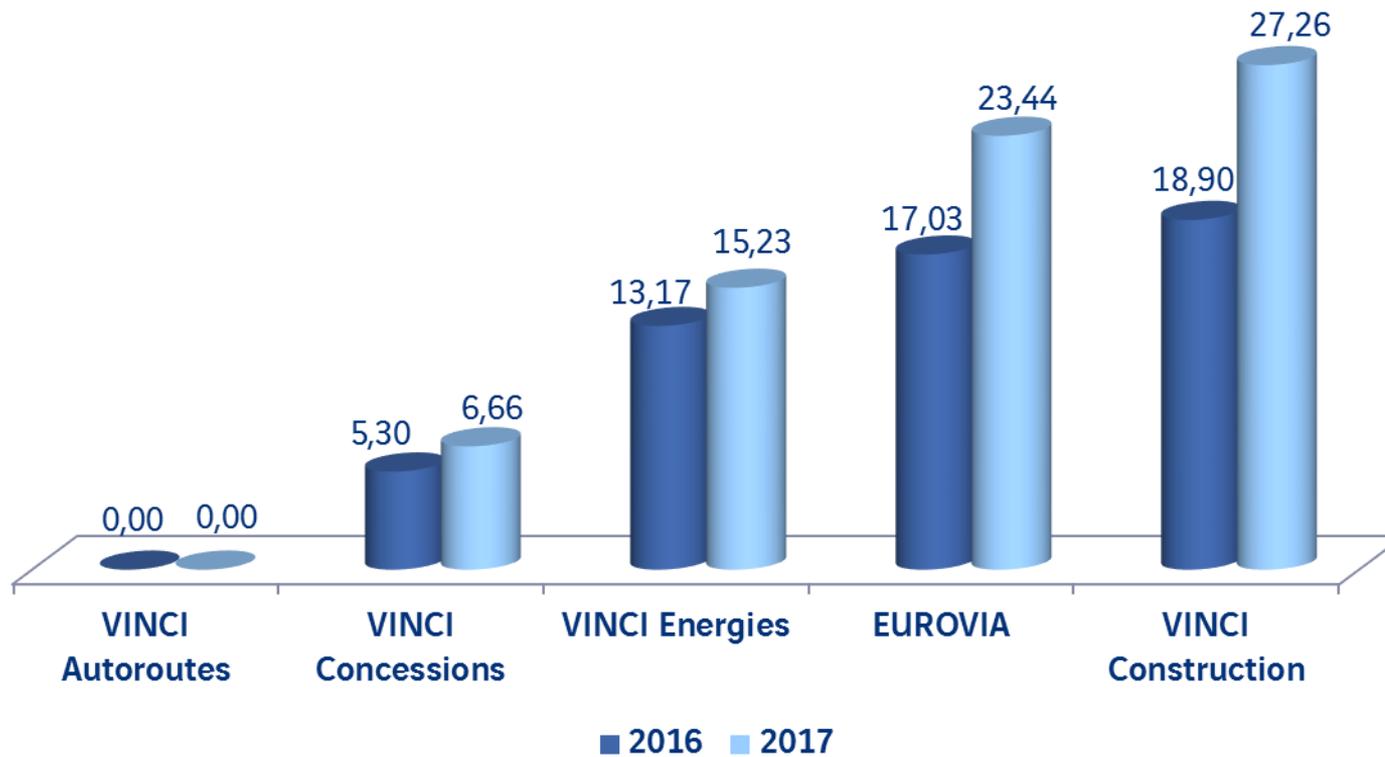
- **Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit bei Leiharbeitnehmern**



Frankreich einschl. Dom Tom = frz. Überseegebiete

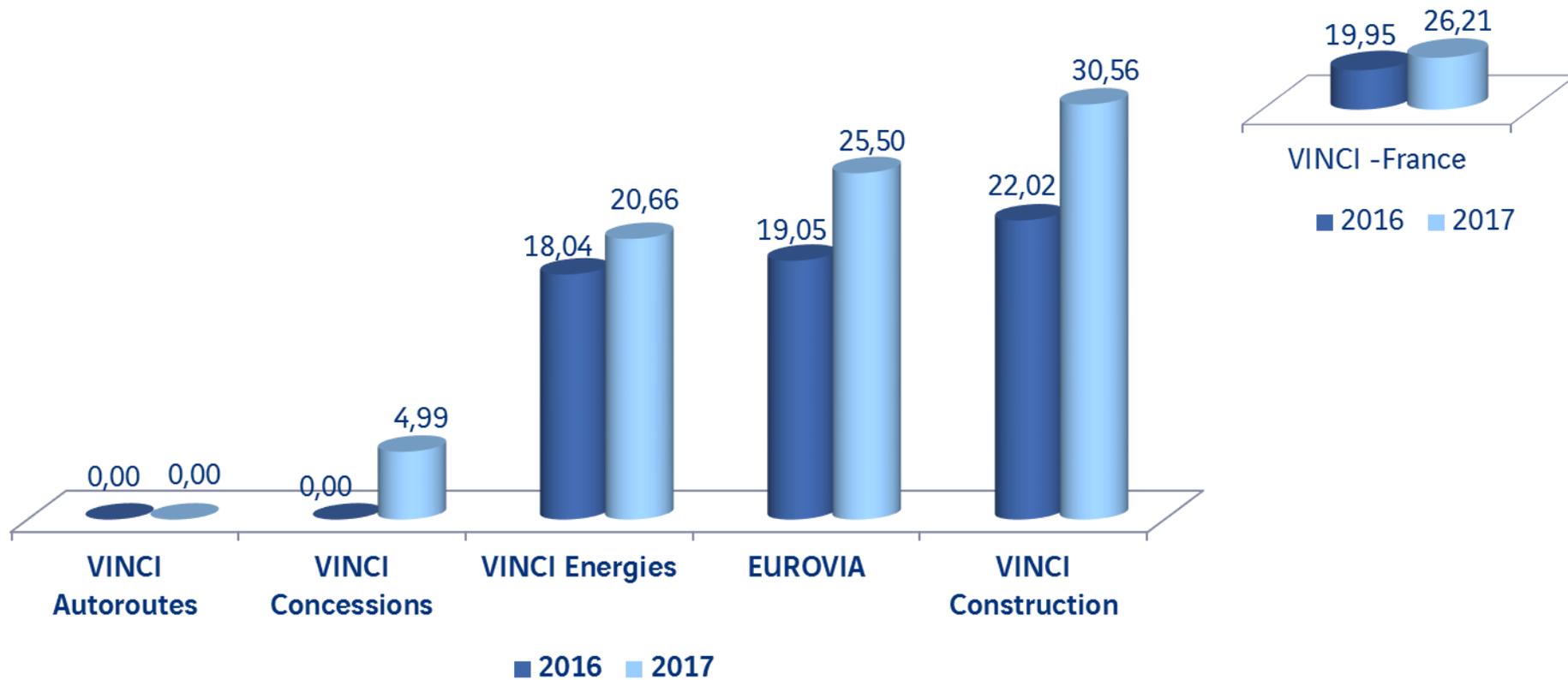
REGION EUROPA NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit bei Leiharbeitnehmern

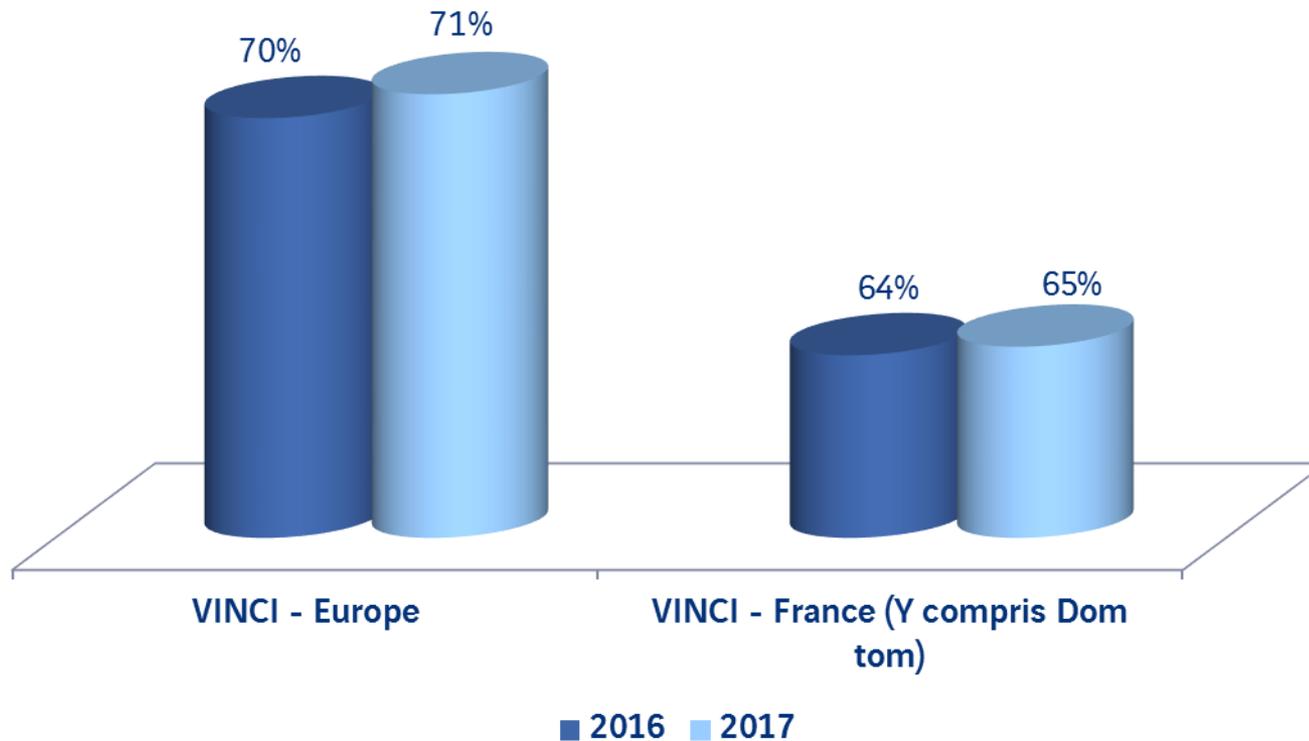


REGION FRANKREICH NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

- Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit bei Leiharbeitnehmern



- Anteil Gesellschaften ohne Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten



Frankreich einschl. Dom Tom = frz. Überseegebiete



Gemeinsam
für nachhaltige
berufliche
Laufbahnen!

7

Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.

Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern Qualifizierungs- und Mobilitätsperspektiven im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit anzubieten.

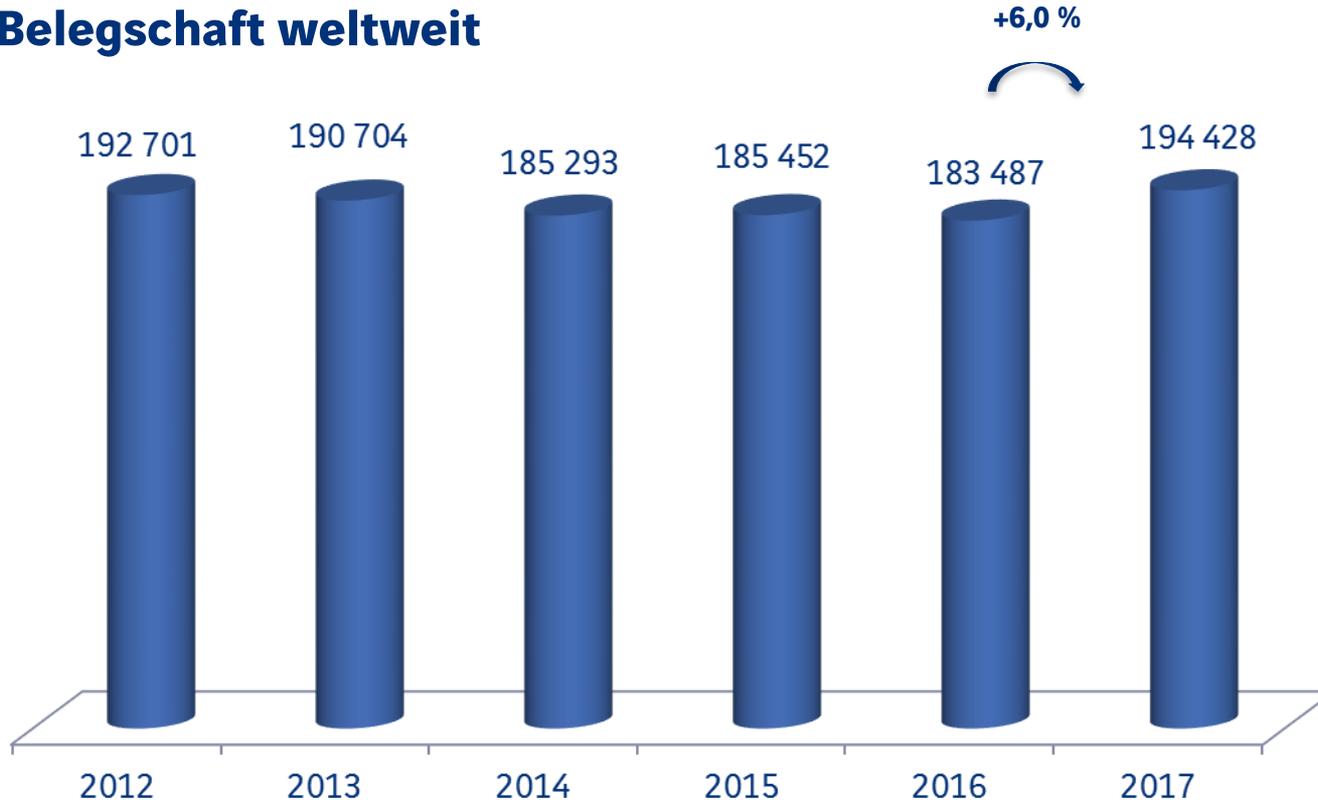
BELEGSCHAFT

Welt, Europa, Frankreich

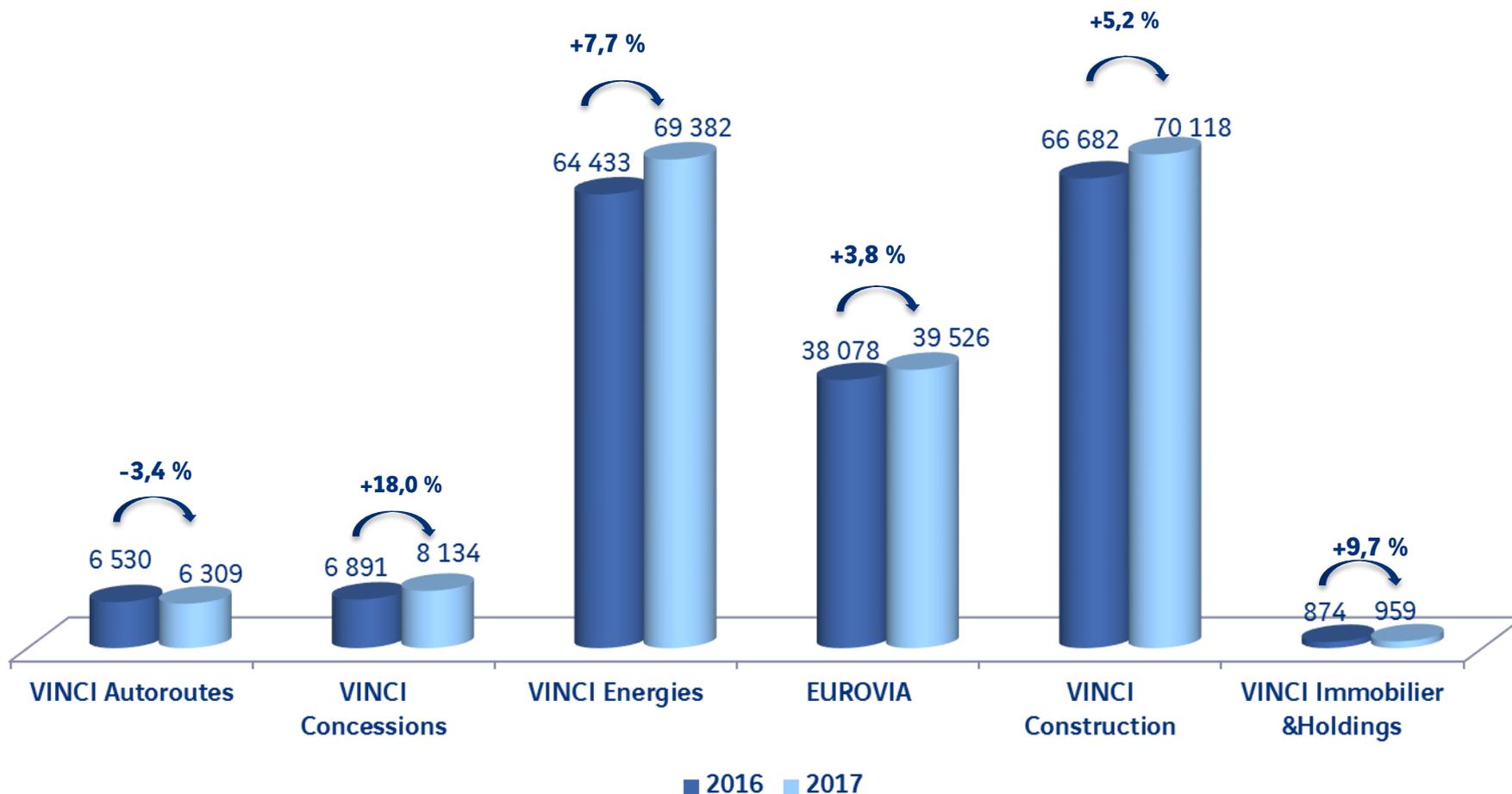
- Der Konzern ist in **gut hundert Ländern** weltweit vertreten
- Anstieg der Belegschaft **(+6,0 % gegenüber 12/2016)**

199 339
zum 31/03/2018

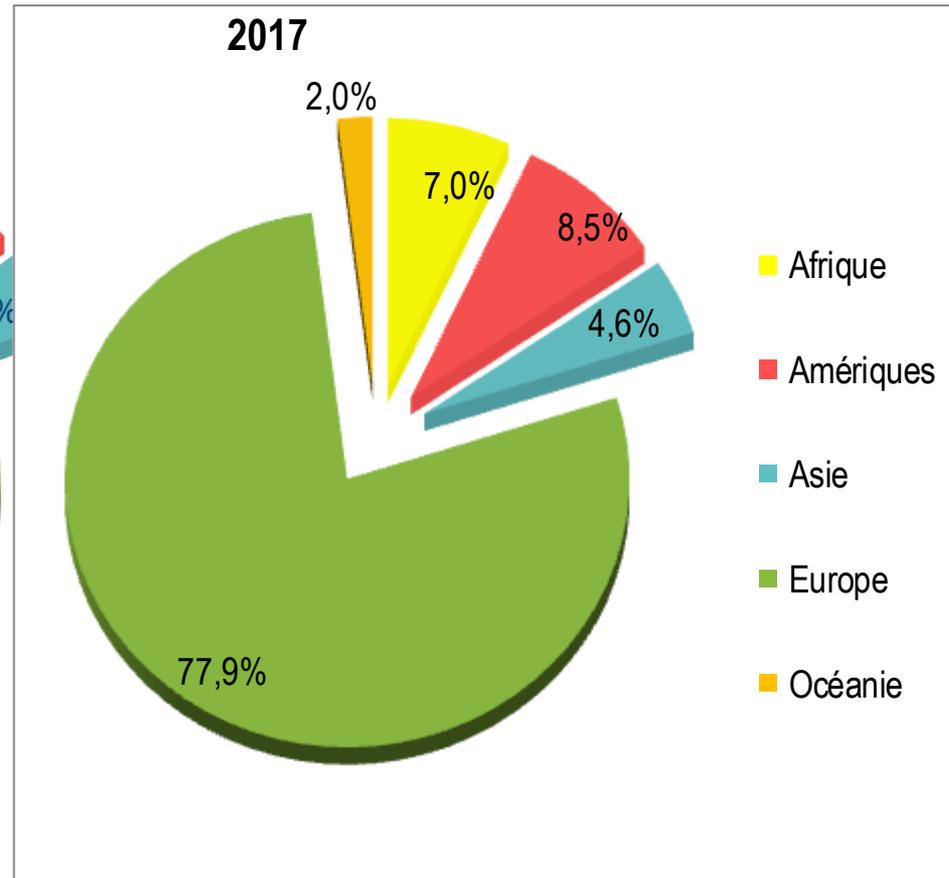
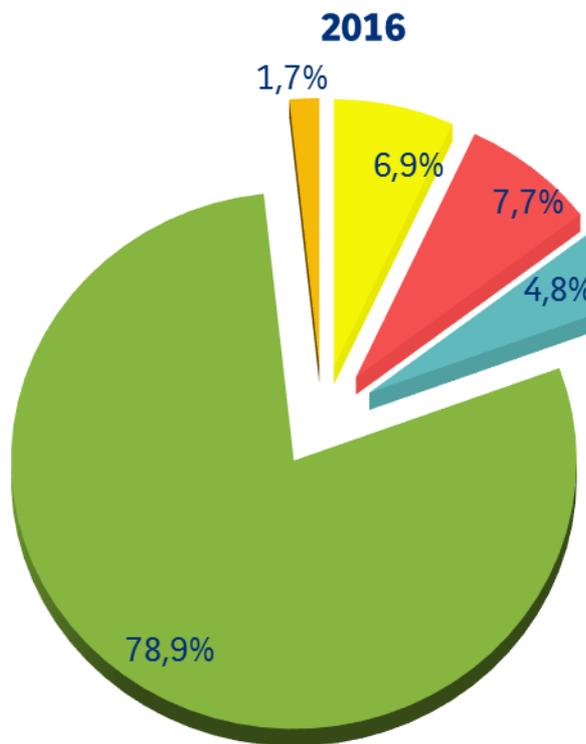
Belegschaft weltweit



194 428 Beschäftigte: +6,0 %



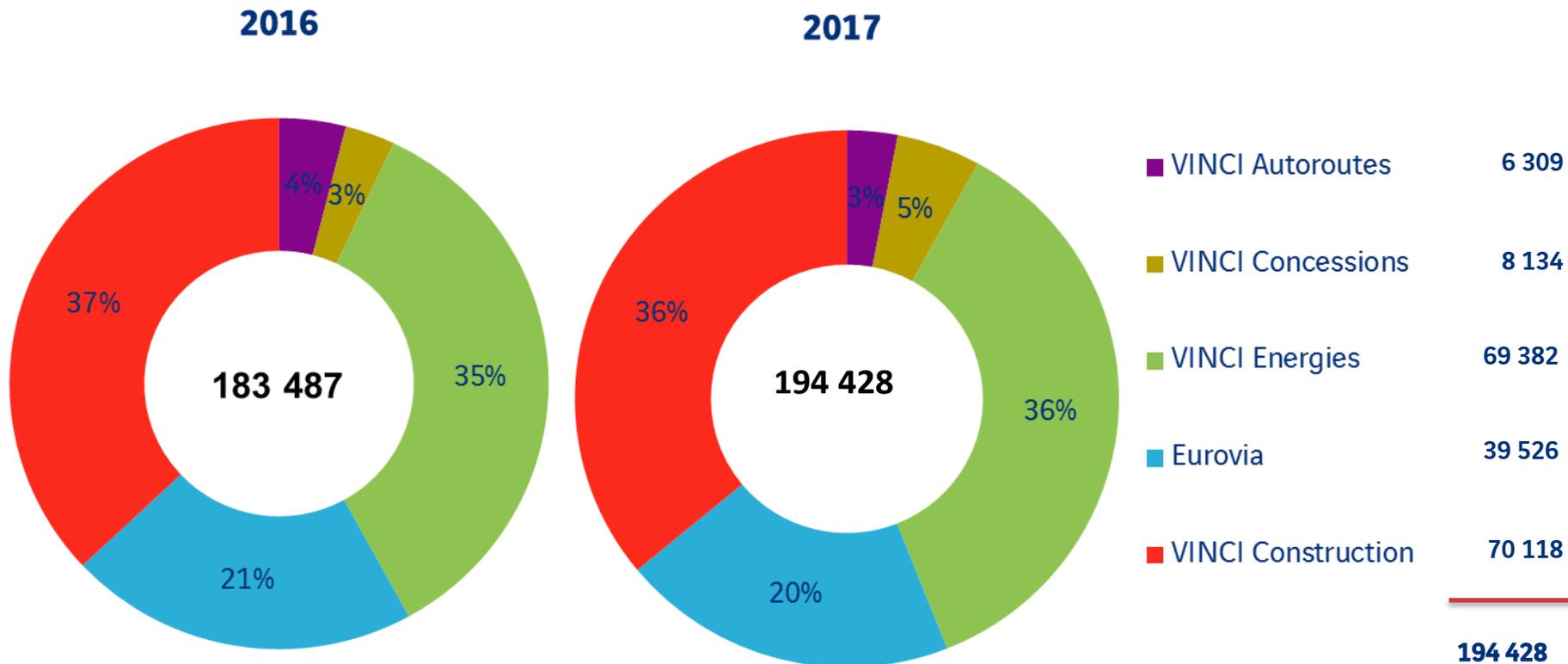
- **22,1 %** der weltweiten Belegschaft befindet sich außerhalb Europas (21,1 % in 2016)



Afrique	Afrika 13 654
Amériques	Amerika 16 496
Asie	Asien 8 908
Europe	Europa 151 488
Océanie	Ozeanien 3 882

194 428

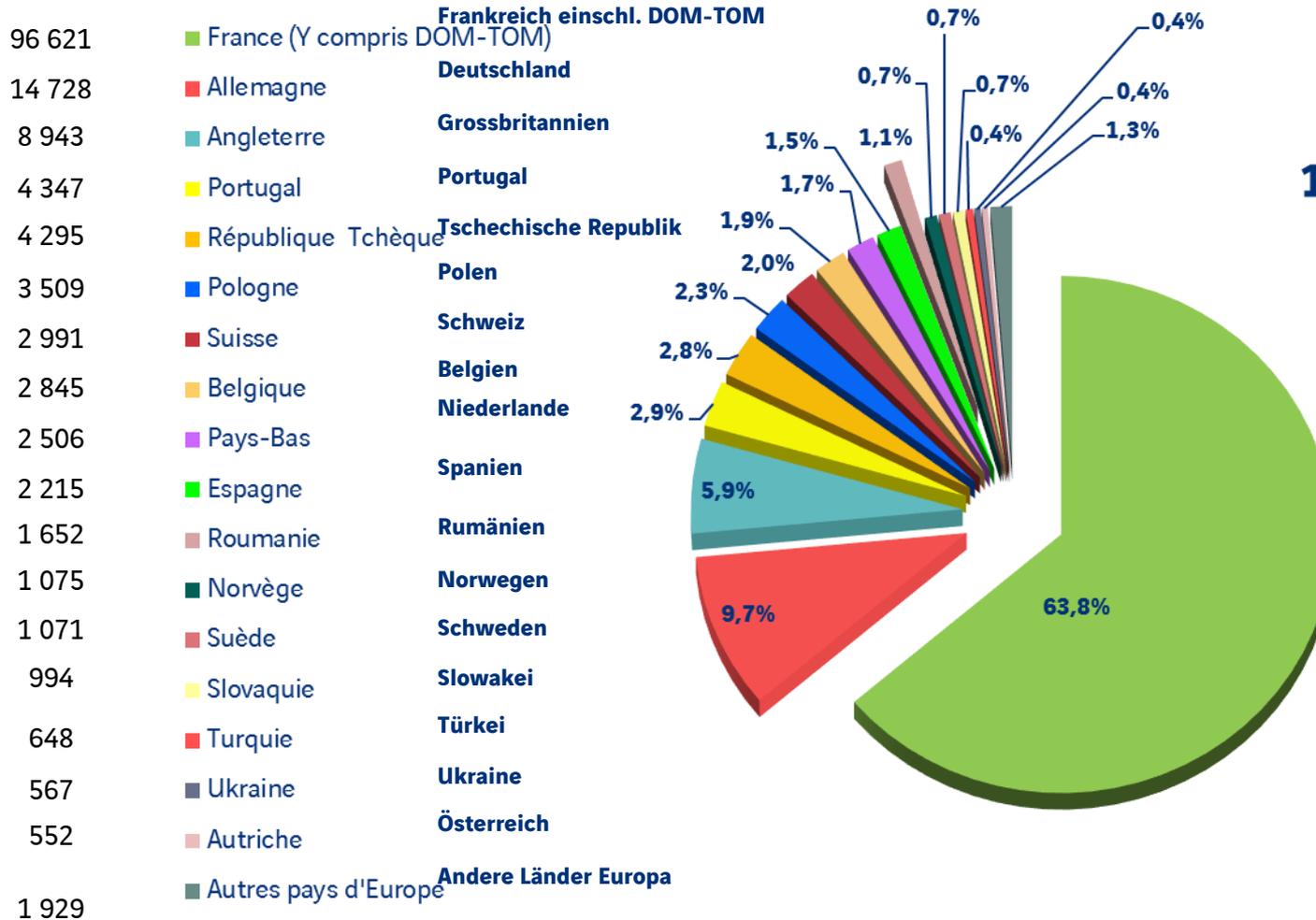
- Die Geschäftsbereiche Energies und Construction machen **über 2/3 der Belegschaft** weltweit aus



- Konzernpräsenz in 28 Ländern Europas
- **77,9 %** der weltweiten Belegschaft (einschließlich frz. Überseegebiete)
- Anstieg der Belegschaft in Europa (**+4,7 %** gegenüber 2016)
- **87 %** der europäischen Belegschaft befinden sich in **6 Ländern**: Frankreich (einschließlich frz. Überseegebiete), Deutschland, Großbritannien, Portugal, Tschechische Republik, Polen.

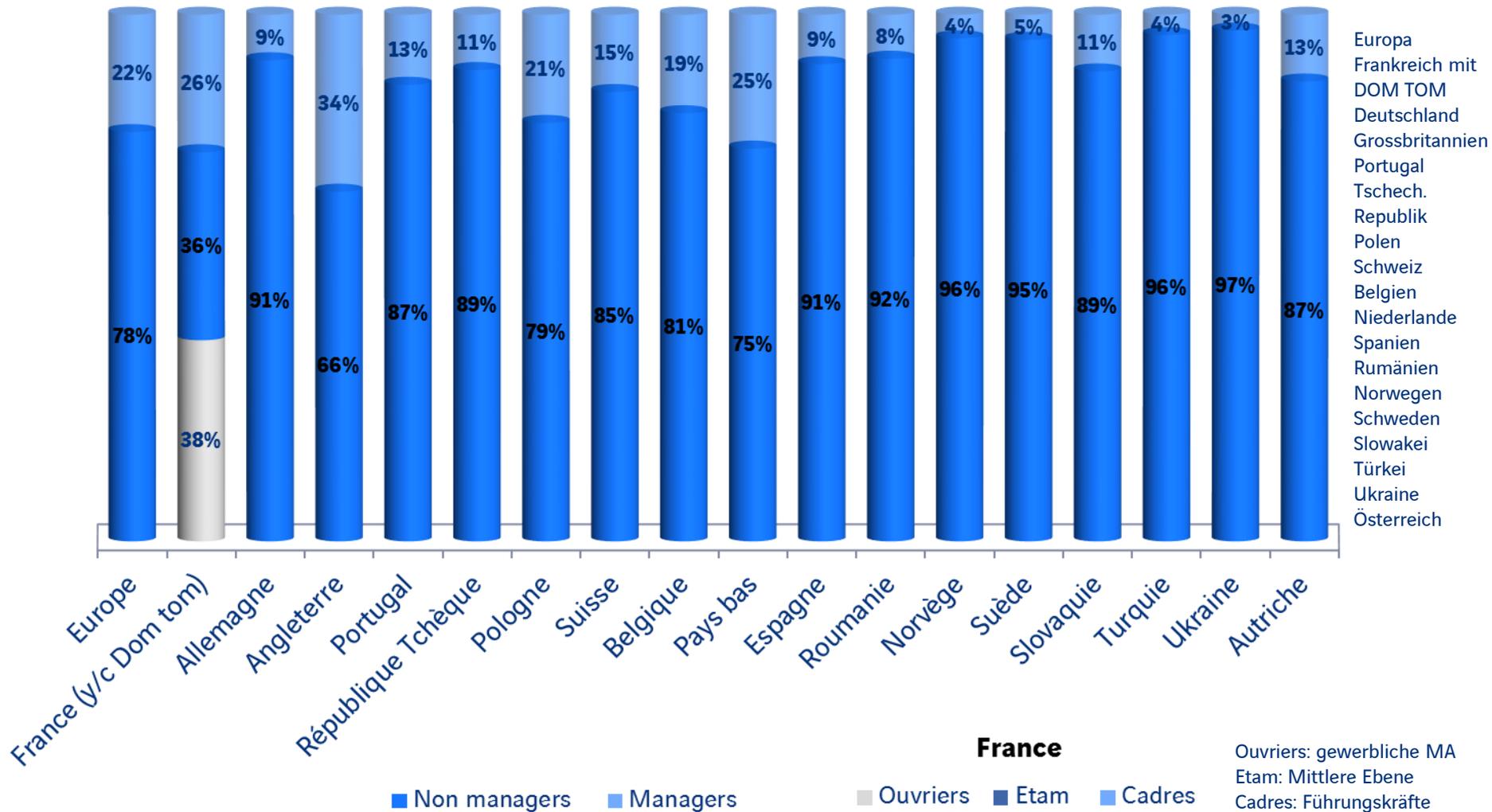


- 63,8 % der europäischen Belegschaft sind französisch.



12.2017

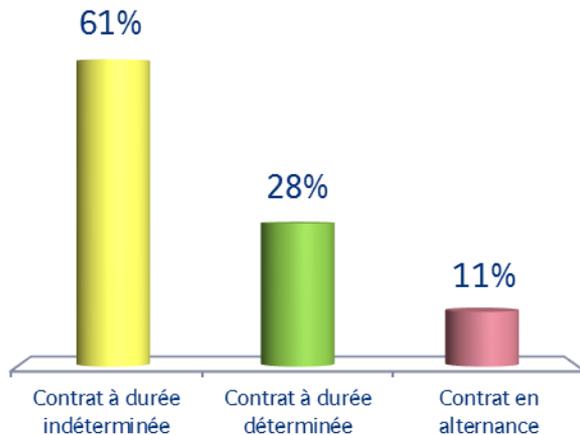
Verteilung der europäischen Belegschaft 2017



- 61% der Zugänge 2017 in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen
- **Hauptgrund für Abgänge:** Arbeitnehmerseitige Kündigung (31% der Abgänge)

Entrées 2017

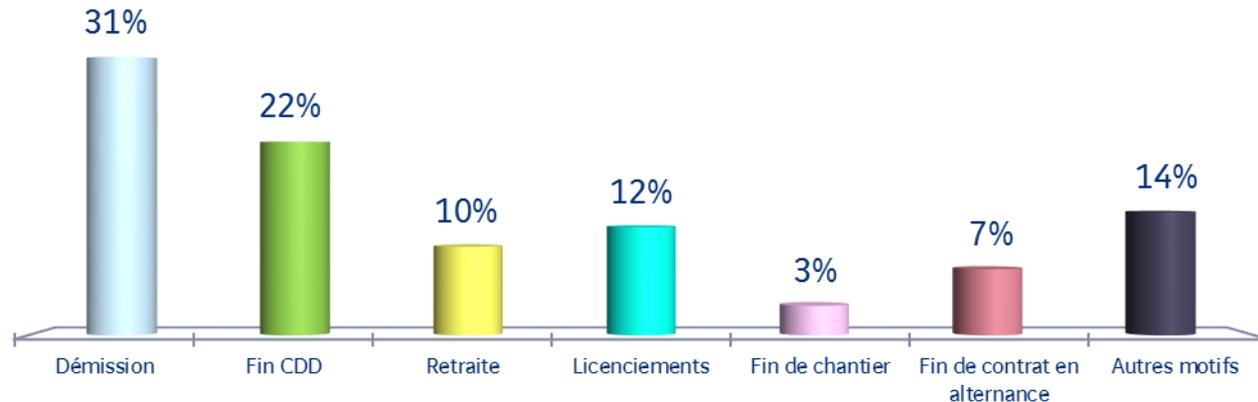
Zugänge 2017



Unbefristet – Befristet – Duale Ausbildung

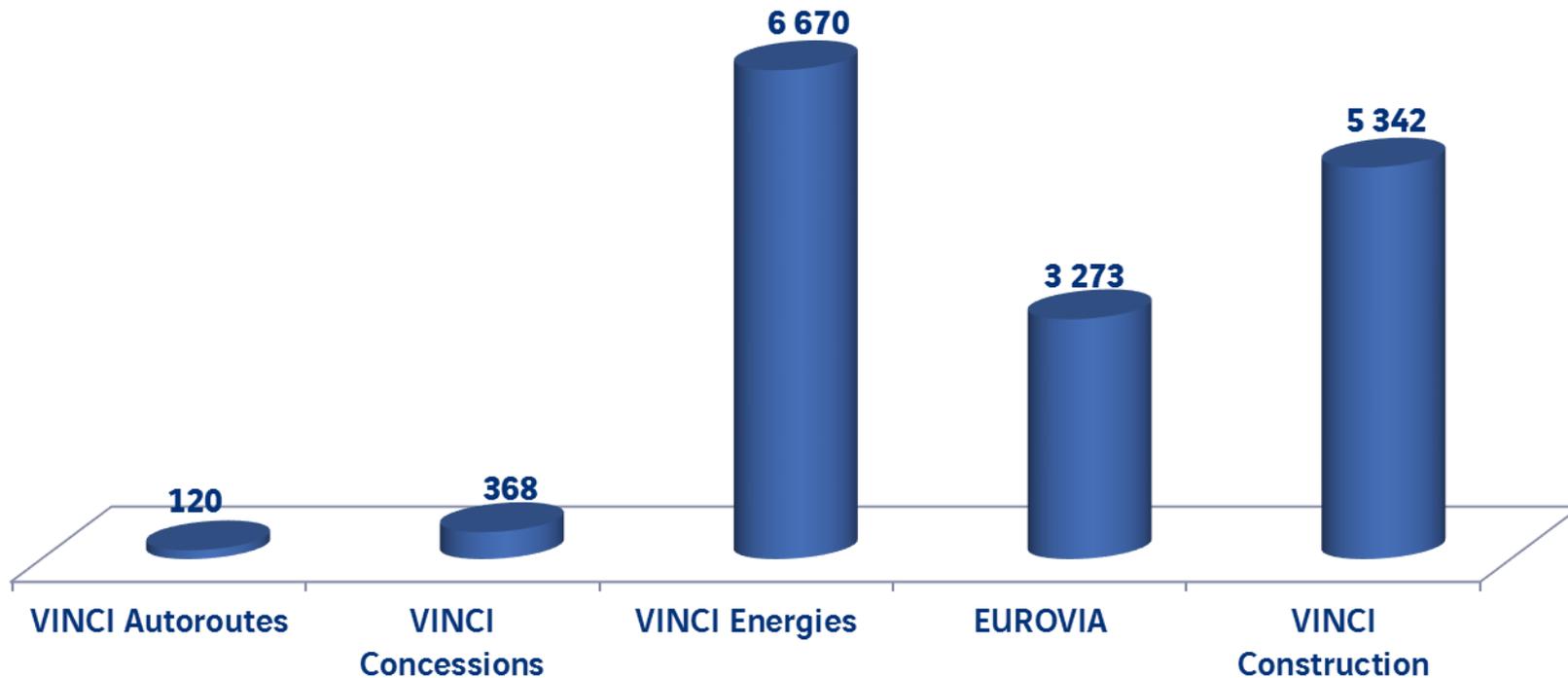
Sorties 2017

Abgänge 2017



Kündigung AN – Ende Befristung – Ruhestand – Entlassung – Ende Bauprojekt – Ende Ausbildungsvertrag – Andere Gründe

- 15 942 dauerhafte Einstellungen in Europa, davon 9 438 in Frankreich



■ Contrats à durée indéterminée et contrats de chantier français

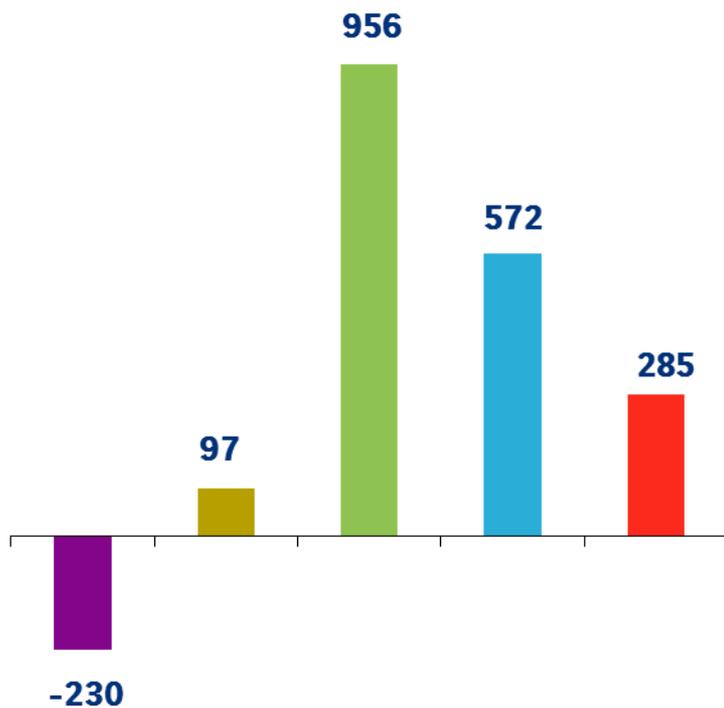
Unbefristete Verträge und Bauprojekt-Verträge in Frankreich



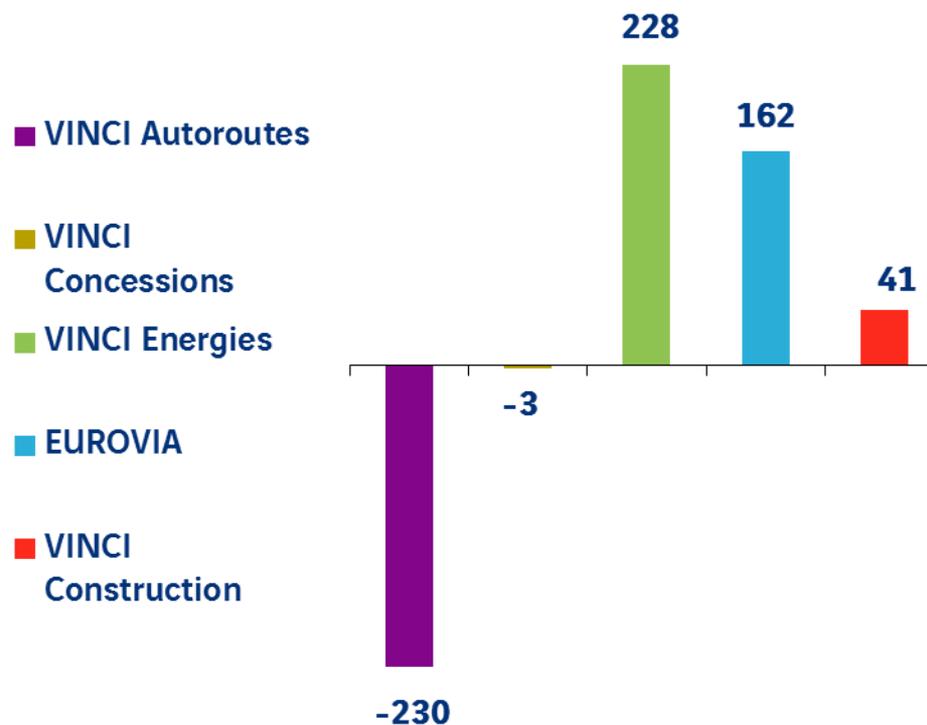
● **1 758** Arbeitsplätze geschaffen 2017

● **277** Arbeitsplätze geschaffen 2017

Europa



Frankreich

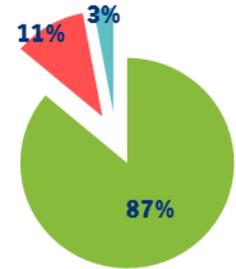


Belegschaft Europa – Verteilung nach Vertragstyp (Unbefristet/befristet/dual)

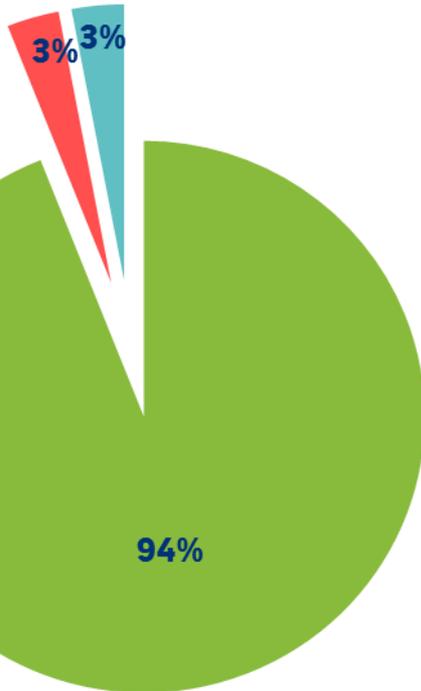


- Alle Geschäftsbereiche

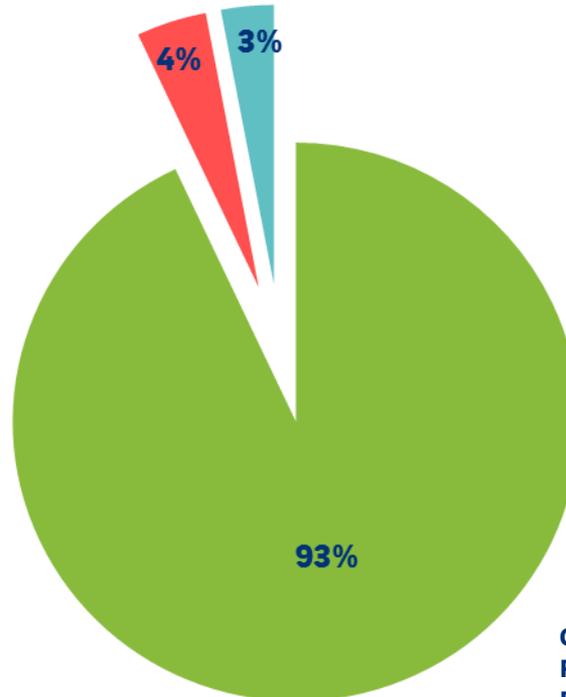
VINCI - Monde 2017



2016



2017

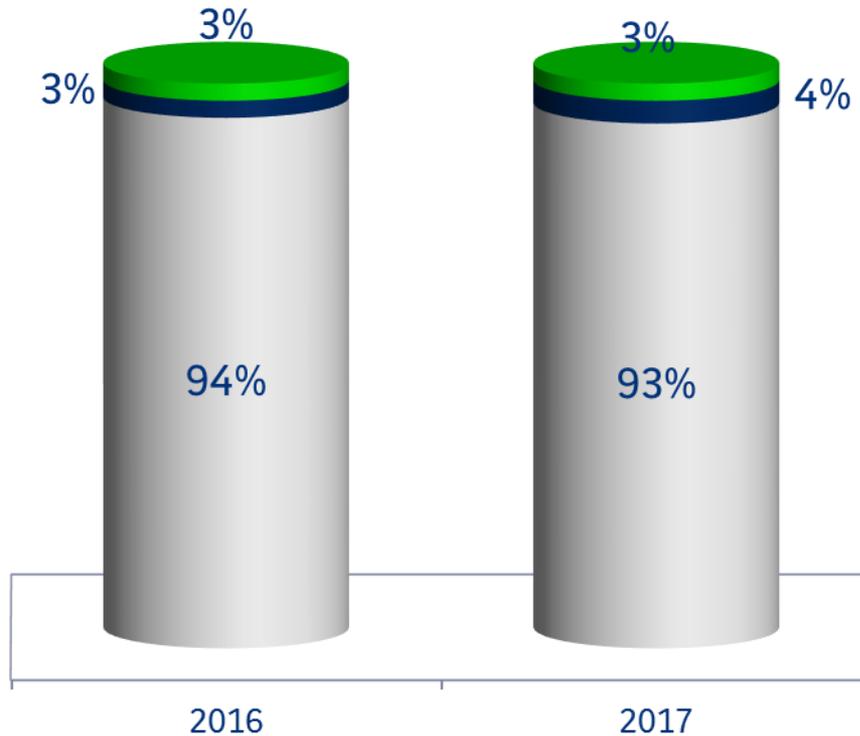


■ CDI + contrat de chantier français	140 925
■ CDD	5 591
■ Alternance	4 972
151 488	

Grün: Unbefristet/Bauprojekt
Rot: Befristet
Blau: Dual

- Stabile Verteilung
- Anteil unbefristete Verhältnisse höher als weltweiter Durchschnitt

Alle Geschäftsbereiche



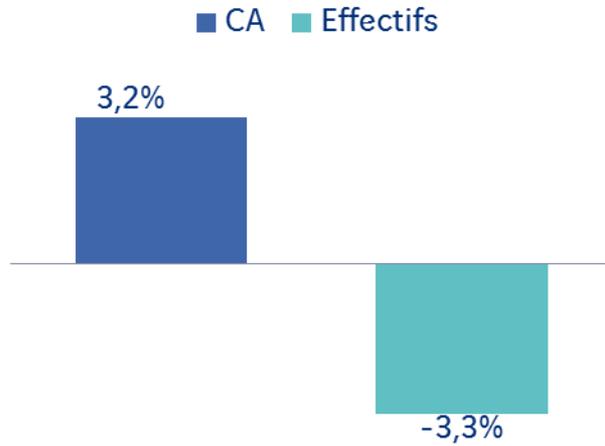
- Alternance
- Contrat non permanent
- Contrat permanent

Grün: Dual
Blau: Befristet
Grau: Unbefristet

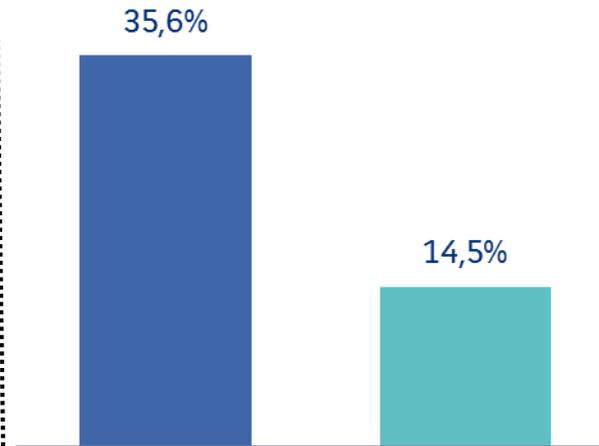
2017 /2016: Umsatz und Belegschaft – europäische Durchschnittswerte



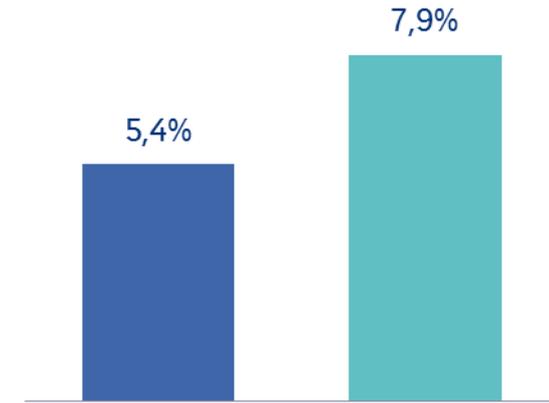
VINCI Autoroutes



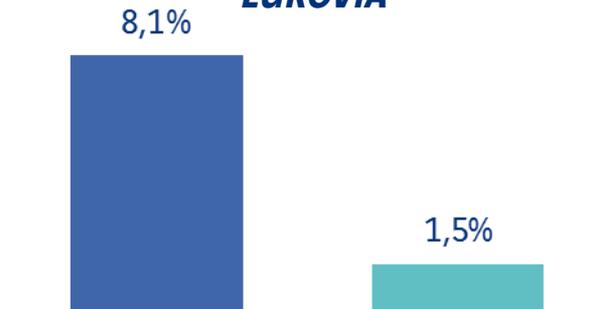
VINCI Concessions



VINCI Energies



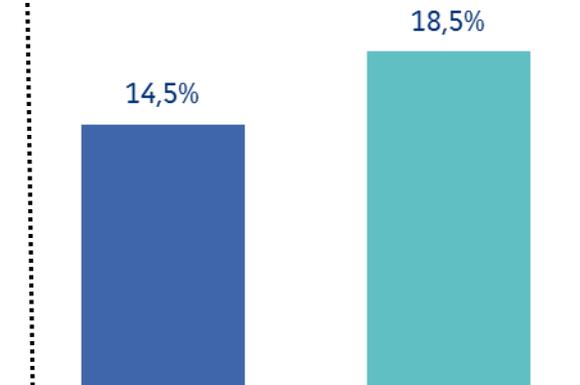
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

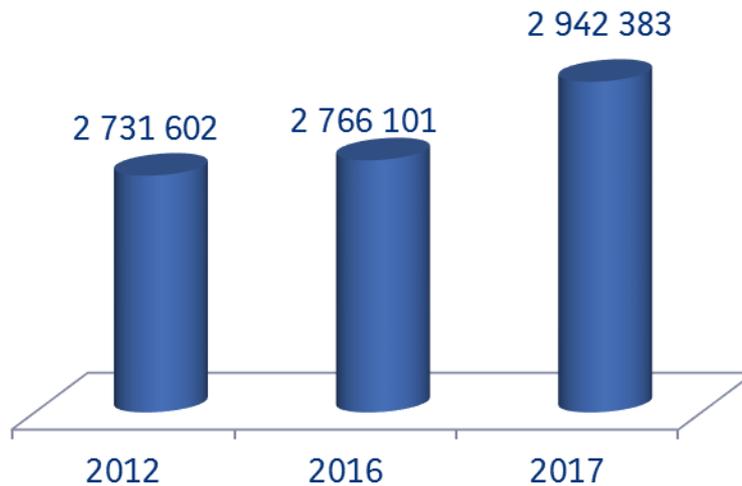


BERUFLICHE FORTBILDUNG

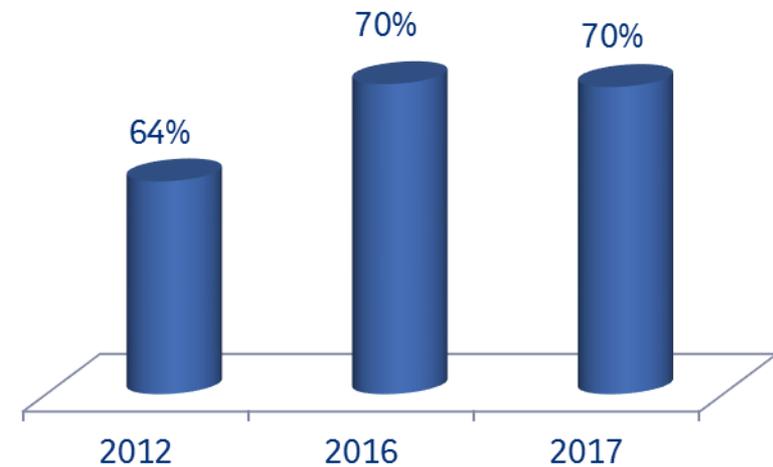
Europa

- Anstieg Anzahl Schulungsstunden

Entwicklung Anzahl Schulungsstunden



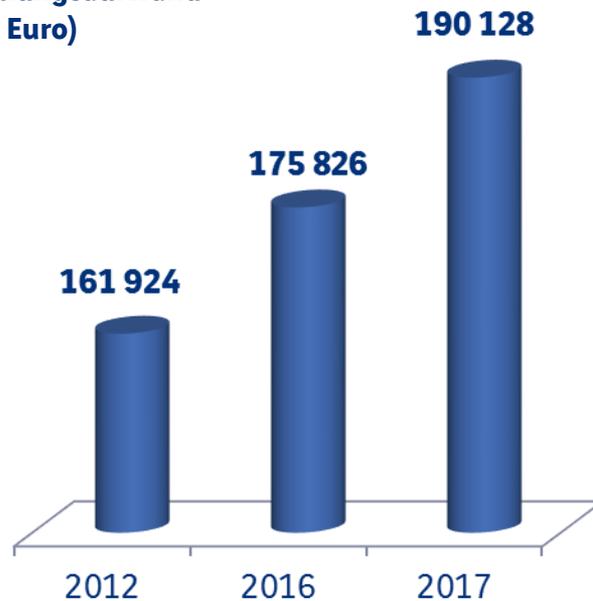
Zugang zu beruflicher Fortbildung



- **190,1 M€** Schulungskosten 2017
- **3,22 %** der Lohnsumme

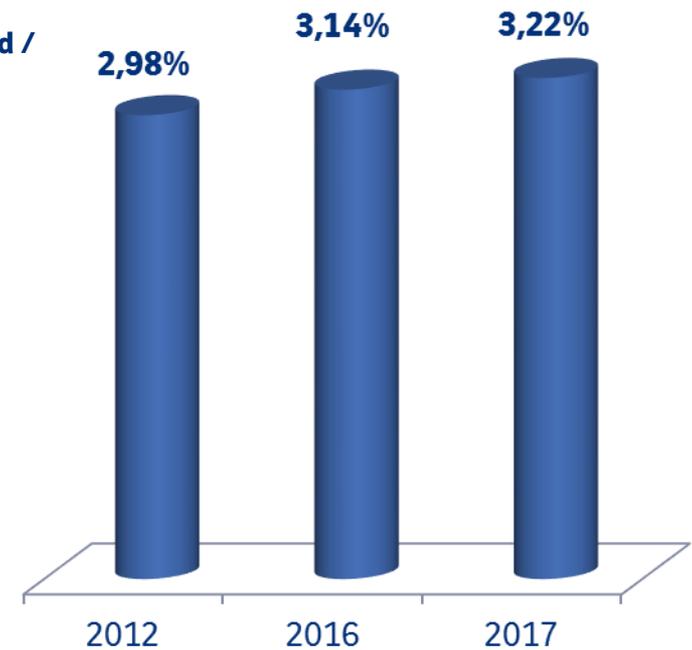
**Dépenses de formation
(en milliers d'euros)**

**Schulungsaufwand
(in T Euro)**

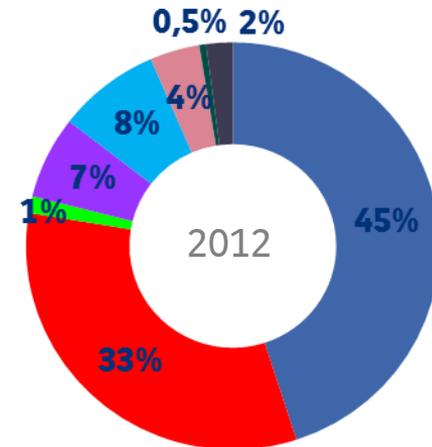
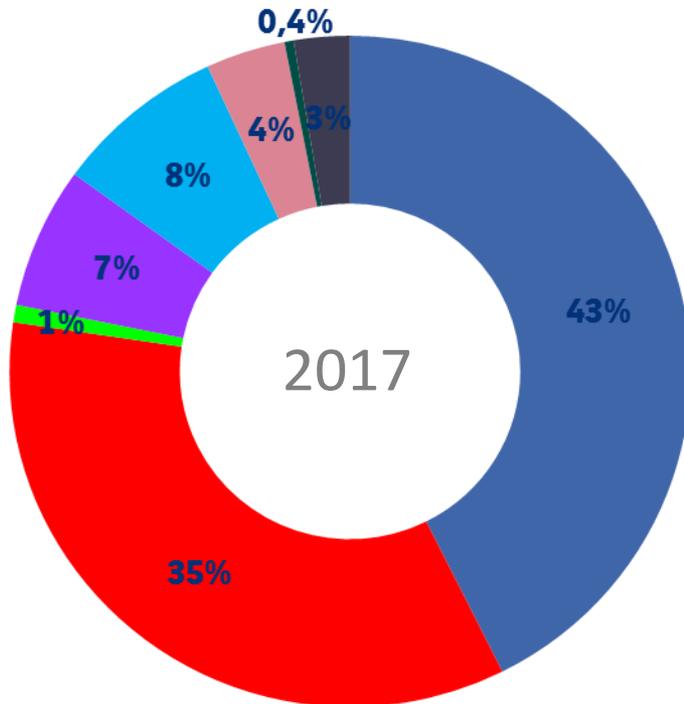


Dépenses de formation / Masse salariale

**Schulungsaufwand /
Lohnsumme**



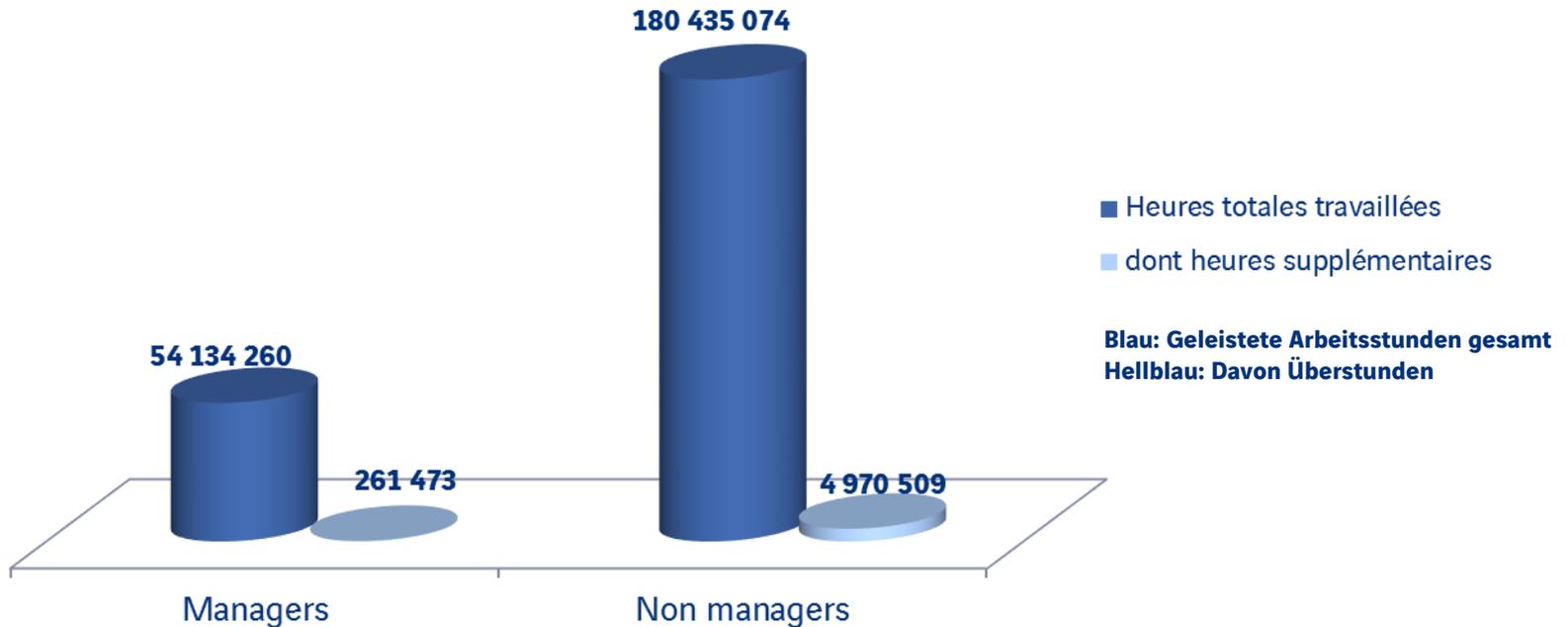
- 35% der Schulungsstunden entfielen 2017 auf Gesundheit und Sicherheit

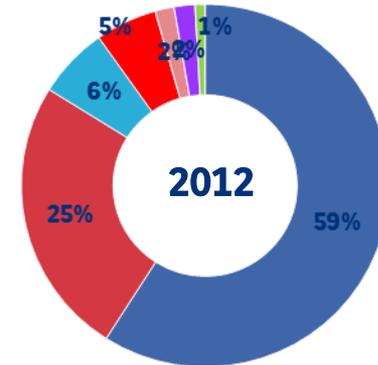
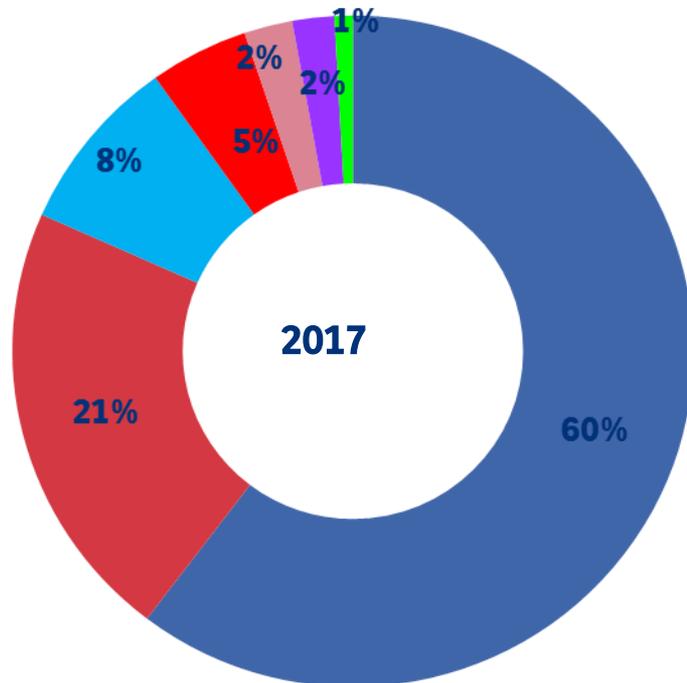


	2012	2017
Beruf	1 229 826	1 254 170
Gesundheit/Sicherheit	890 026	1 021 595
Umwelt	36 122	24 606
Management	178 853	200 492
Adm & Support	219 429	239 474
Sprachen	106 243	111 156
Diversität	14 551	12 741
Sonstige	56 552	78 150
Gesamt	2 731 602	2 942 383

ARBEITSZEIT UND FEHLZEITEN

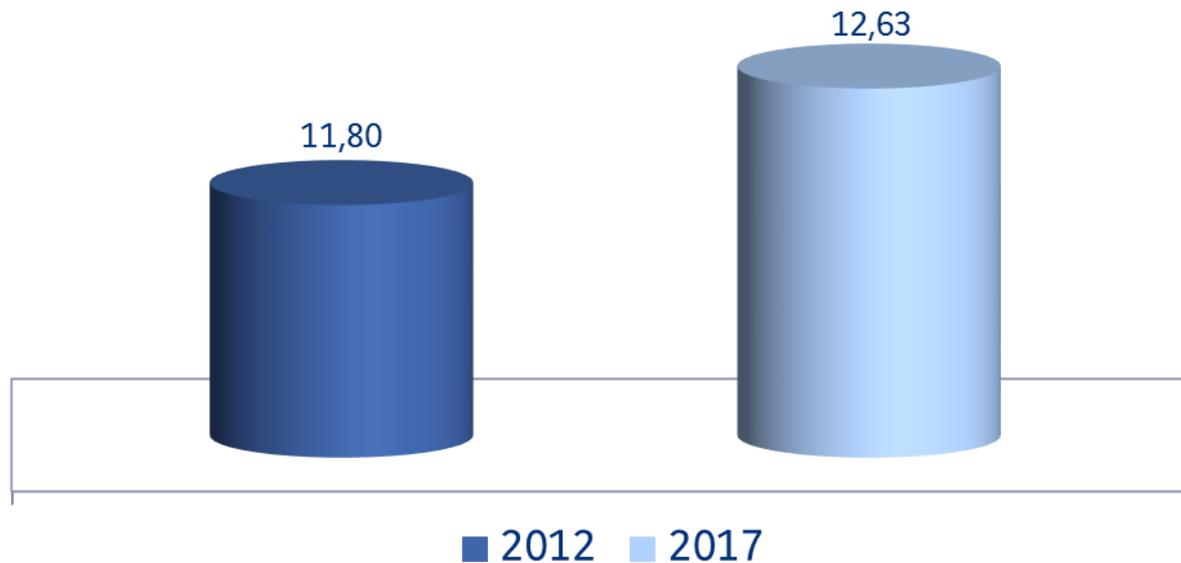
- Geleistete Arbeitsstunden gesamt 2017: 234 569 334 Stunden



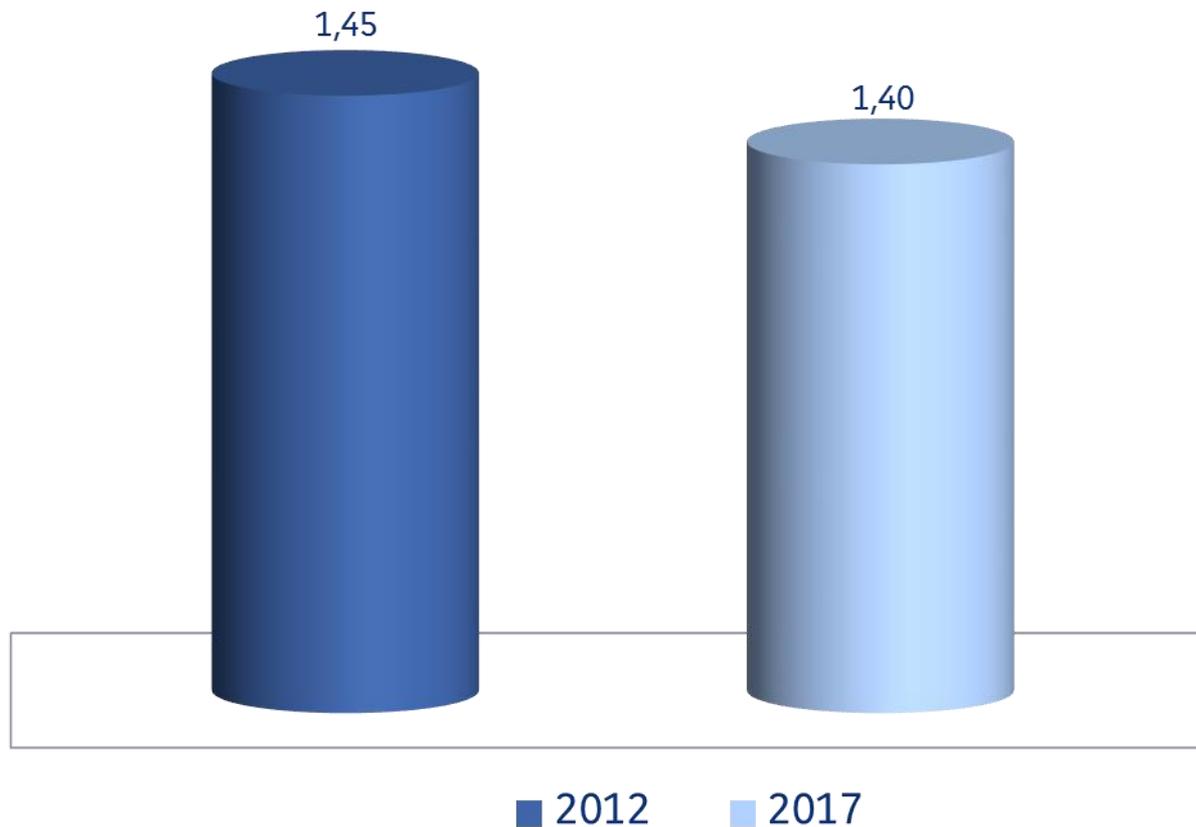


	2012	2017
Krankheit (nicht arbeitsbedingt)	1 877 153	1 892 116
Andere Gründe	789 641	669 131
Schwangerschaft	200 546	266 159
Arbeitsunfall	172 313	146 972
Kurzarbeit	53 357	72 153
Anerkannte Berufskrankheit	58 224	62 371
Wegeunfall	27 931	27 204
Gesamt (Kalendertage)	3 179 165	3 136 105

Anzahl krankheitsbedingte Fehltage pro Mitarbeiter/in (ohne Berufskrankheiten)



Fehltage nach Arbeitsunfall oder Berufskrankheit pro Mitarbeiter/in





KAPITAL-BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER WELTWEIT VERSTÄRKEN

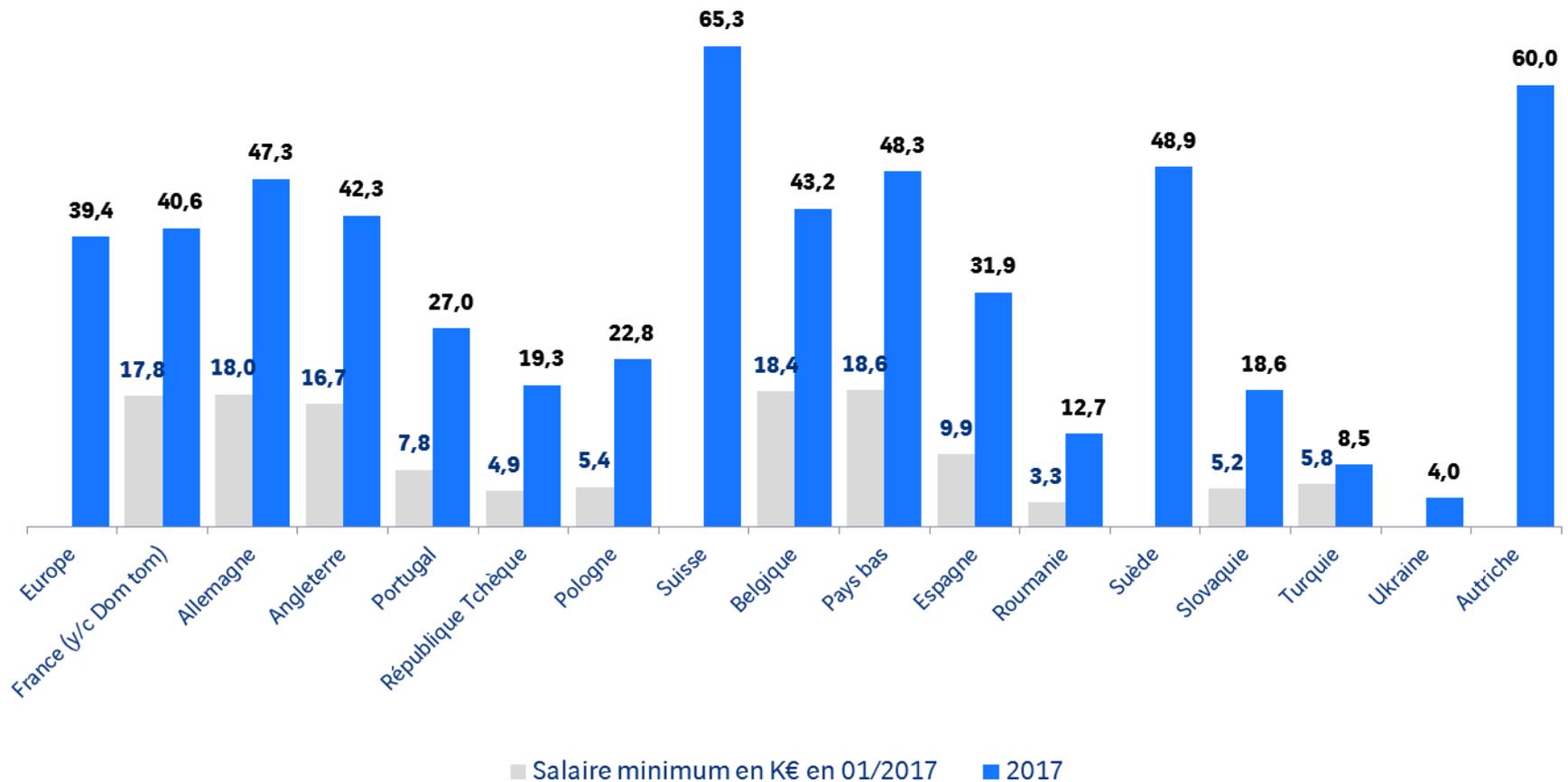
8

Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam der größte Aktionär von VINCI. Durch ein Belegschaftsaktiensystem und geeignete Konzepte der Erfolgsbeteiligung wollen wir unsere Beschäftigten überall in der Welt an den Früchten unseres Wachstums teilhaben lassen.

Wir verpflichten uns dazu, dass, überall wo dies möglich ist, 100% der VINCI-Mitarbeiter von Maßnahmen zur Beteiligung an unserem wirtschaftlichen Erfolg profitieren.

VERGÜTUNG

Durchschnittliches Jahresgehalt (in T Euro)



Mindestvergütung in T€ 01/2017

VERMÖGENSBILDUNG DER ARBEITNEHMER

Répartition du capital au 31 décembre 2017

Kapitalverteilung zum 31. Dezember 2017
 en pourcentage du capital
In Prozent des Kapitals

Institutionnels français – Institutionelle Anleger Frankreich
 Actionnaires individuels – Einzelaktionäre
 Salariés – Belegschaft
 Qatari...
 Autodétention - Eigenaktien

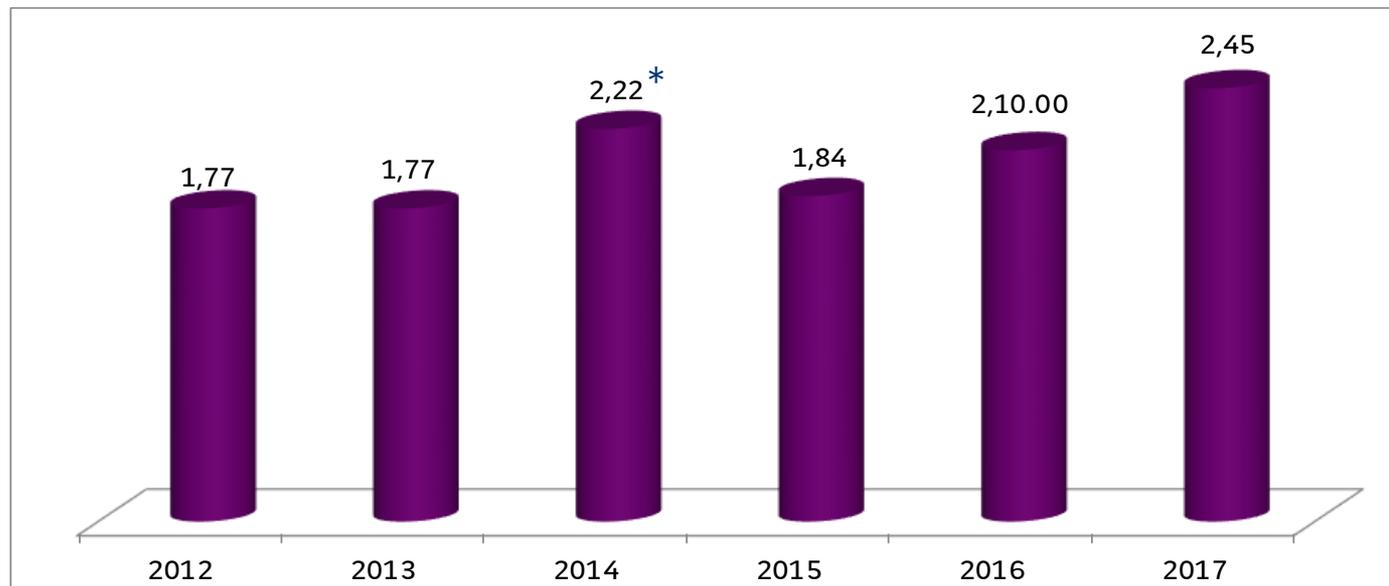


Institutionnels hors français – Institutionelle Anleger außerhalb Frankreichs
 USA
 Andere europäische Länder
 Vereinigtes Königreich
 Rest der Welt

Erhöhung der Dividende auf 2,45 Euro/Aktie für 2017

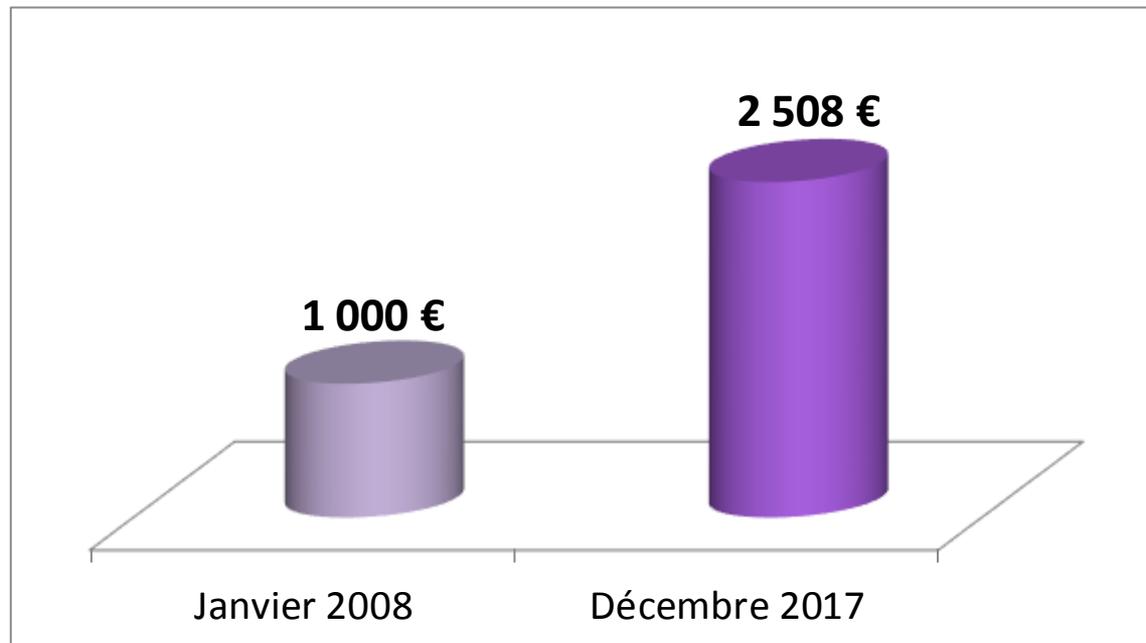
- Im April 2018 wird ein Saldo in Höhe von 1,76 Euro pro Aktie ausgeschüttet (die im November 2017 ausgeschüttete Anzahlung i.H.v. 0,69 Euro/Aktie ist berücksichtigt)
- Stichtag Kupontrennung: 24. April 2018
- Bardividendenzahlung: 26. April 2018

Dividende (in Euro pro Aktie)



* Zahlung einer Sonderdividende im Zusammenhang mit der Veräußerung von VINCI Park

- Ein Aktionär von VINCI, der im Januar 2008 1 000 Euro investiert hat, verfügt zum 31. Dezember 2017 über ein Kapital von 2 508 Euro, vorausgesetzt dass die erhaltenen Dividendenzahlungen wieder in Aktien investiert wurden.



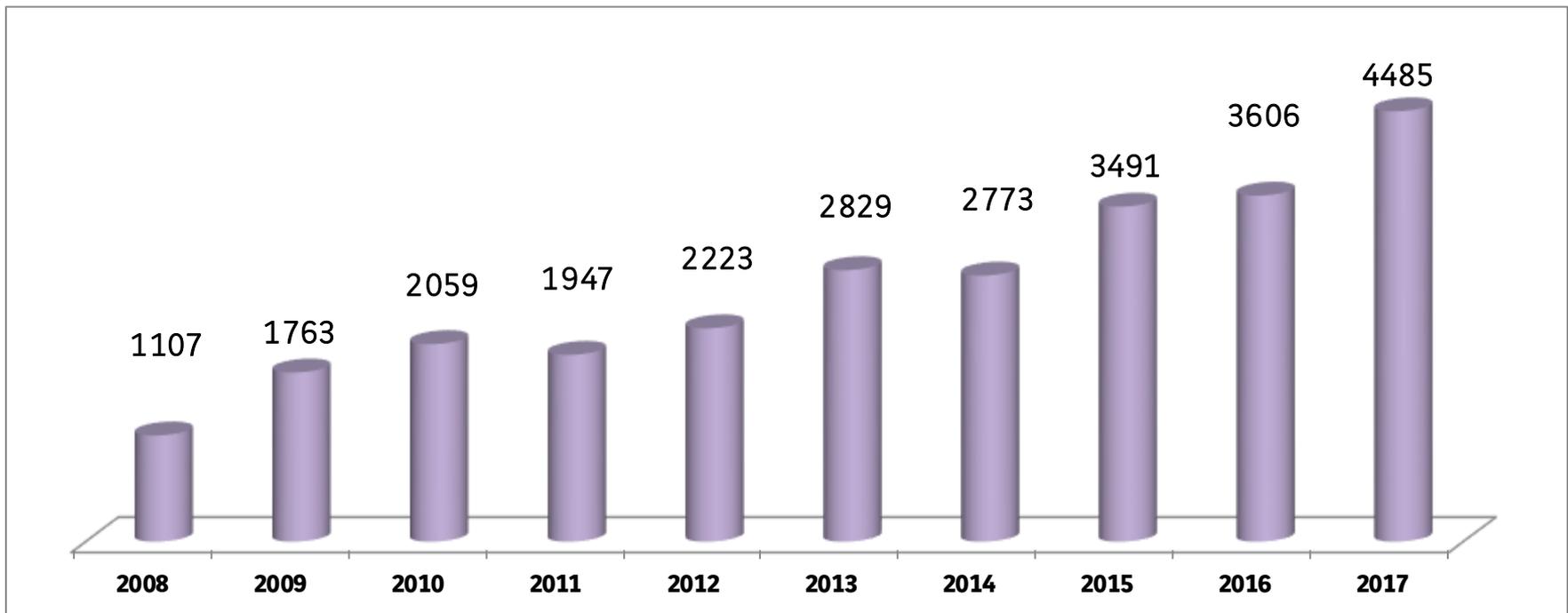
=> Die ursprüngliche Investition hätte somit durchschnittlich eine Rendite von **9,6 % pro Jahr** erwirtschaftet.

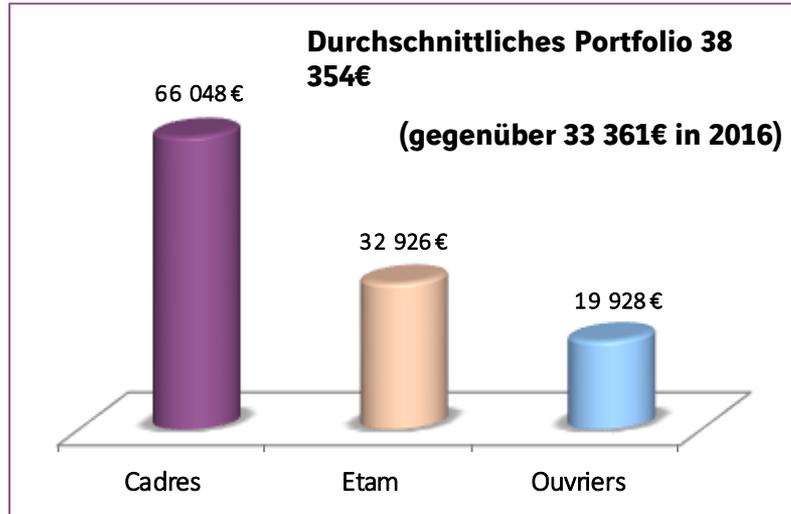
Die Vermögensbildung für die Beschäftigten wird mit verschiedenen Produkten weiter ausgebaut, die jeder Situation gerecht werden:

- Castor
- Geldmarkt-Sparplan Epargne monétaire
- Castor-Anleihen
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor International

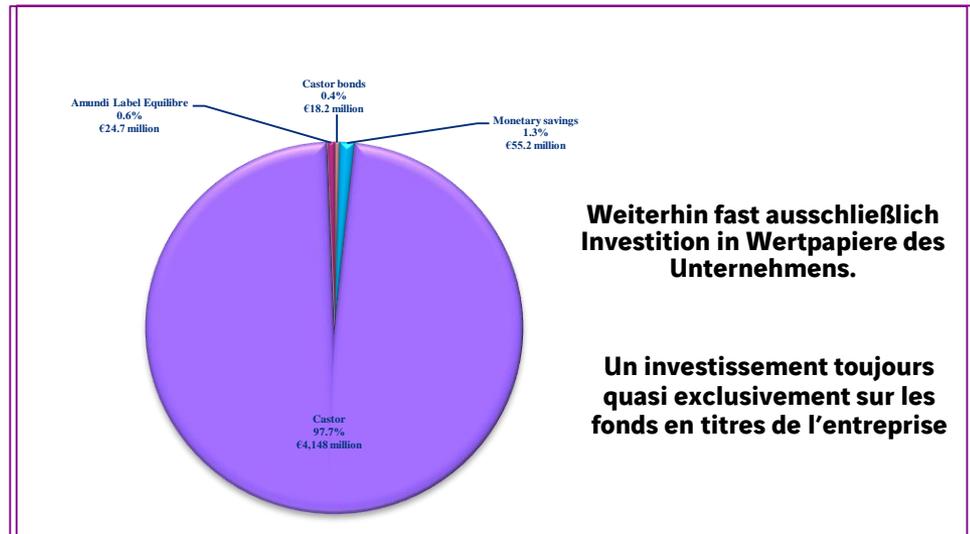
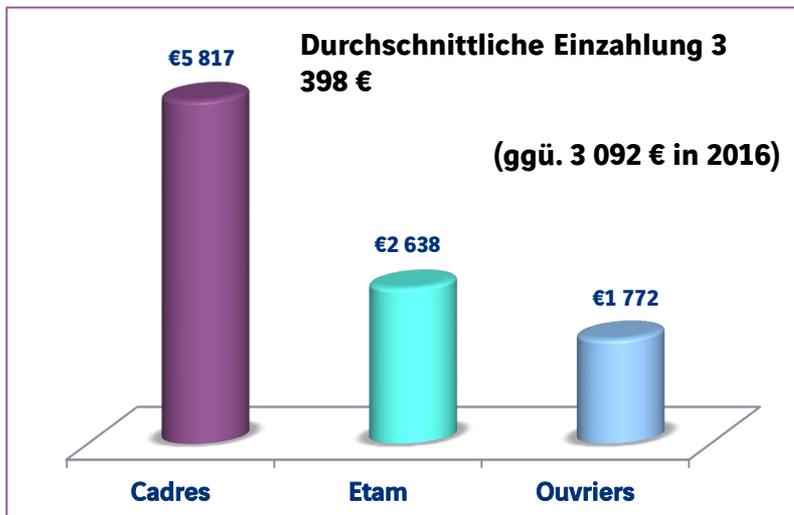
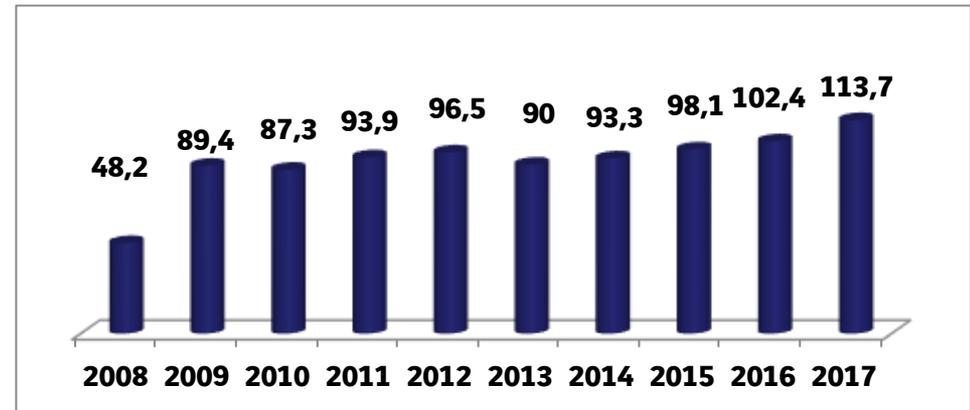


➤ Ein Vermögen in Höhe von 4,485 Milliarden Euro zum 31/12/2017

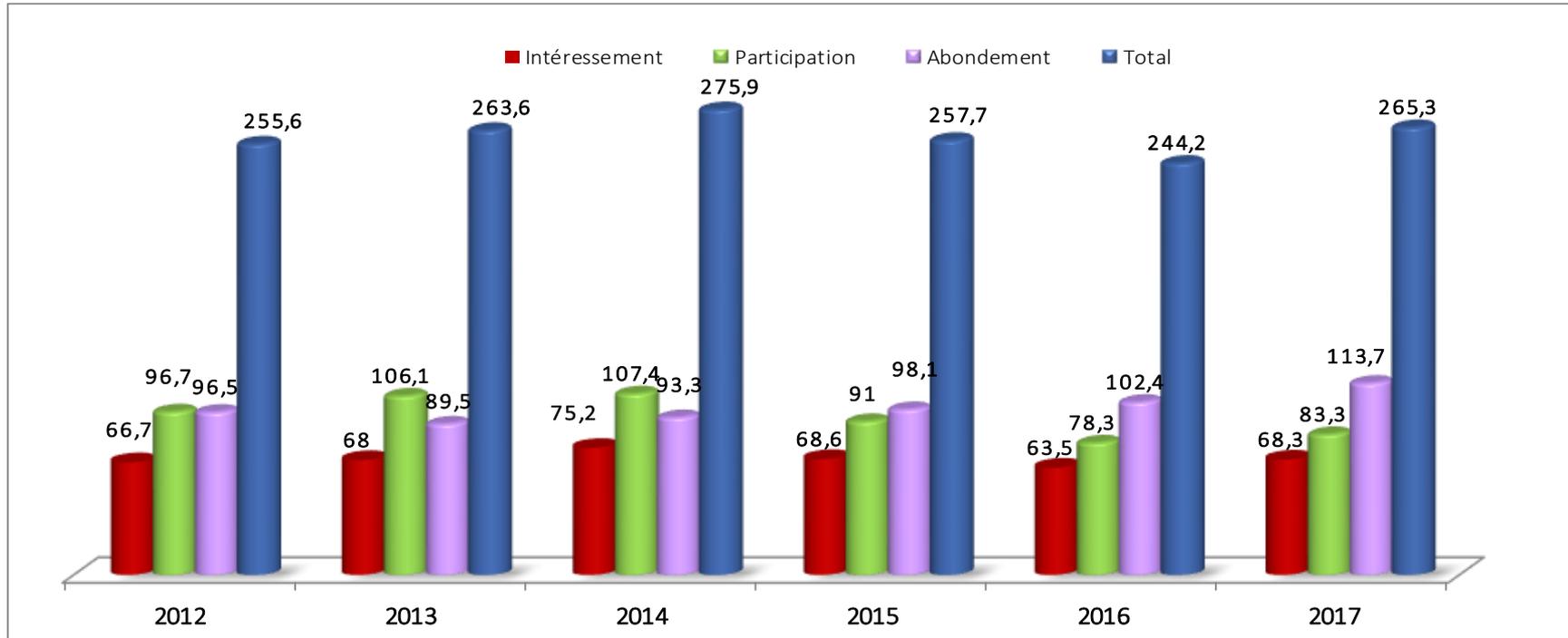




Die Gruppe leistet weiter einen starken Beitrag :
113,7 M€ Arbeitgeberbeitrag (PEG und PERCO) ausgezahlt 2017
(102,4 M€ in 2016)



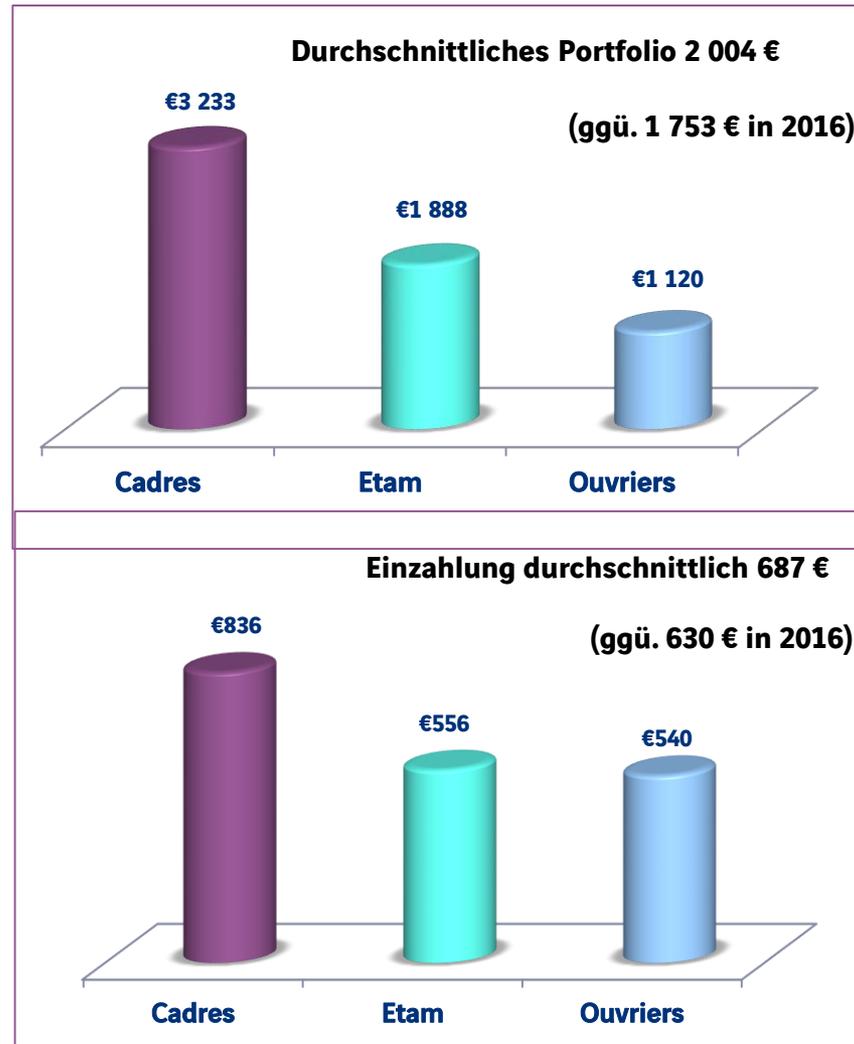
- 265,3 Millionen Euro wurden 2017 im Rahmen von Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Arbeitgeberzuschuss ausgezahlt (PEG + Perco).



- 79 % der Beschäftigten verfügen über Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung**
- 69 % der Beschäftigten verfügen über Gewinnbeteiligung**
- 52 % der Beschäftigten verfügen über Kapitalbeteiligung**
- 82 % der Gesellschaften bieten eines oder beide Systeme an**

40 % der Beschäftigten von VINCI in Frankreich, 39 088 Mitglieder

Cadres: Führungskräfte
 Etam: Mittlere Ebene
 Ouvriers: Gewerbliche MA



- **Nachlass von 5 %** auf den Zeichnungspreis der VINCI-Aktien, bei einem Preis von 82,22 € für das zweite Quadrimester 2018 (Preis 1. Quadrimester 76,42 €)
 - **Änderung des Arbeitgeberzuschusses** mit besonderer Unterstützung niedriger Einzahlungen: 200% bis 500 €, maximal 3 500 € Zuschuss
 - **Dividenden gebunden an die Aktie** werden in den Fonds reinvestiert
 - Insgesamt **sehr günstige steuerliche Konditionen**
- ↳ Der Fonds wird finanziert aus freiwilligen Zahlungen, Arbeitgeberzuschuss, Gewinn- und Kapitalbeteiligung und Transfers

- **Arbeitgeberzuschussregelung** (seit 1. März 2016)
 - Zuschuss 100 %
 - Maximalbetrag 400 € pro Jahr
- Bezuschusst werden **Gewinnbeteiligung**, Kapitalbeteiligung und freiwillige Zahlungen

- **31 Länder sind betroffen**

Deutschland, Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Spanien, USA, Indonesien, Luxemburg, Marokko, Niederlande, Polen, Portugal, Tschechische Republik, Rumänien, Vereinigtes Königreich, Slowakei, Schweiz, Australien, Hong Kong, Schweden, Vereinigte Arabische Emirate, Bahrain, Malaysia, Kambodscha, Neuseeland, Mexiko, Dominikanische Republik (30 Länder)

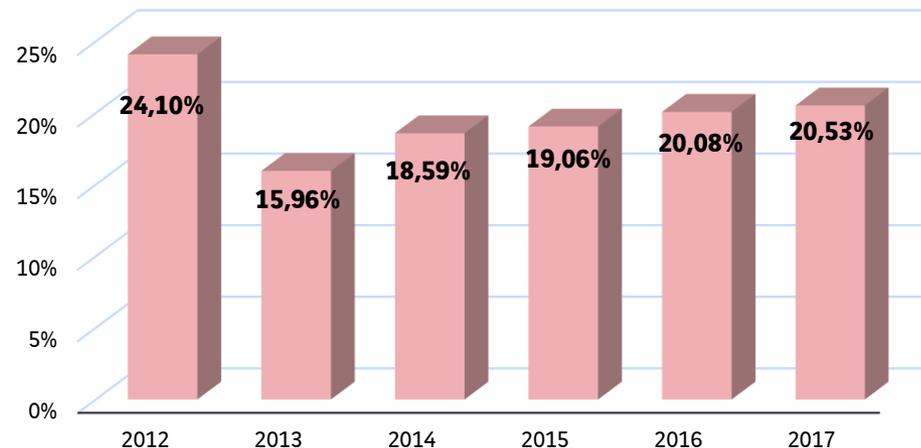
2018: 1 neues Land: Peru

- Etwa 74 000 Mitarbeiter betroffen, also circa 75% der Belegschaft von VINCI im Ausland (gegenüber 65 000 in 2017), in fast 500 Gesellschaften
- Zeichnungspreis festgelegt am 18. Mai 2018
- Sperrfrist 3 Jahre
- Zeichnungsfrist von 21. Mai bis 8. Juni 2018
- Arbeitgeberzuschuss von VINCI durch Ausgabe von Gratisaktien nach Frist von 3 Jahren, Präsenz vorausgesetzt
 - 1 Aktie gezeichnet, 2 Aktien gratis (von 1. bis 10. gezeichnete Aktie): 200 %
 - 1 Aktie gezeichnet, 1 Aktie gratis (von 11. bis 40. Aktie): 100 %
 - 2 Aktien gezeichnet, 1 Aktie gratis (von 41. bis 100. Aktie): 50 %

- **Leichter Anstieg der Beteiligung auf fast 21 %**

Stabilisierung der Gesamtbeteiligung bei konstantem Arbeitgeberzuschuss

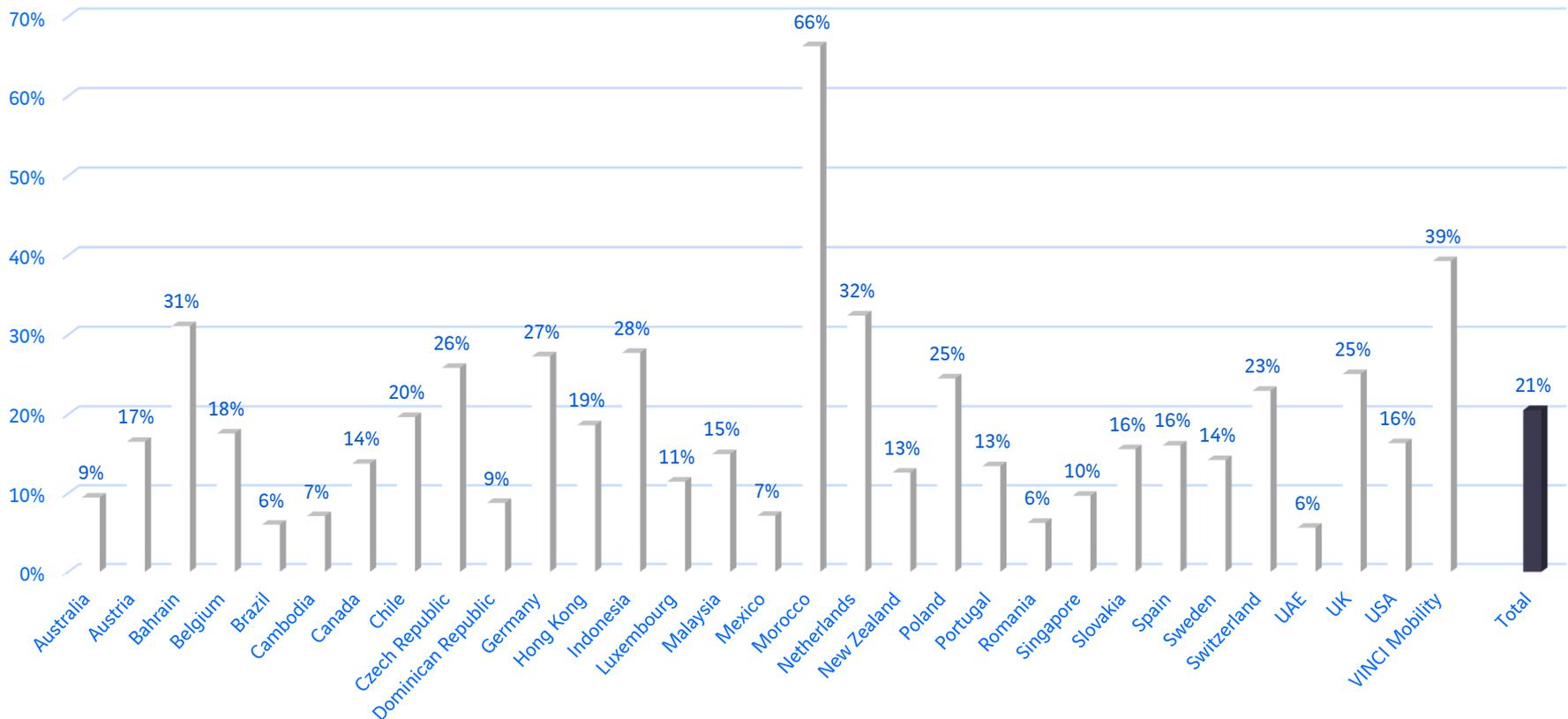
BETEILIGUNG INSGESAMT PRO JAHR



- **Durchschnittlicher Arbeitgeberbeitrag leicht ansteigend**
- Differenzen zwischen Ländern hängen stark mit dem lokalen Lebensstandard zusammen
- Freiwillige Einzahlung durchschnittlich 2 190 € (ggü. 1 957 € in 2016), Arbeitgeberbeitrag durchschnittlich 2 489 € (ggü. 2 209 € in 2016)

- Starke Abweichungen zwischen den Ländern begründet durch Kultur, lokales Umfeld und Kommunikation vor Ort

ZEICHNUNGEN NACH LÄNDERN 2017



- Ursprünglicher Zeichnungspreis im Mai 2015: 55,65 €
- Lieferung der Gratisaktien und Verfügbarkeit der Investition 16. Juni 2018
- Aktuell wohl eine sehr gute finanzielle Operation

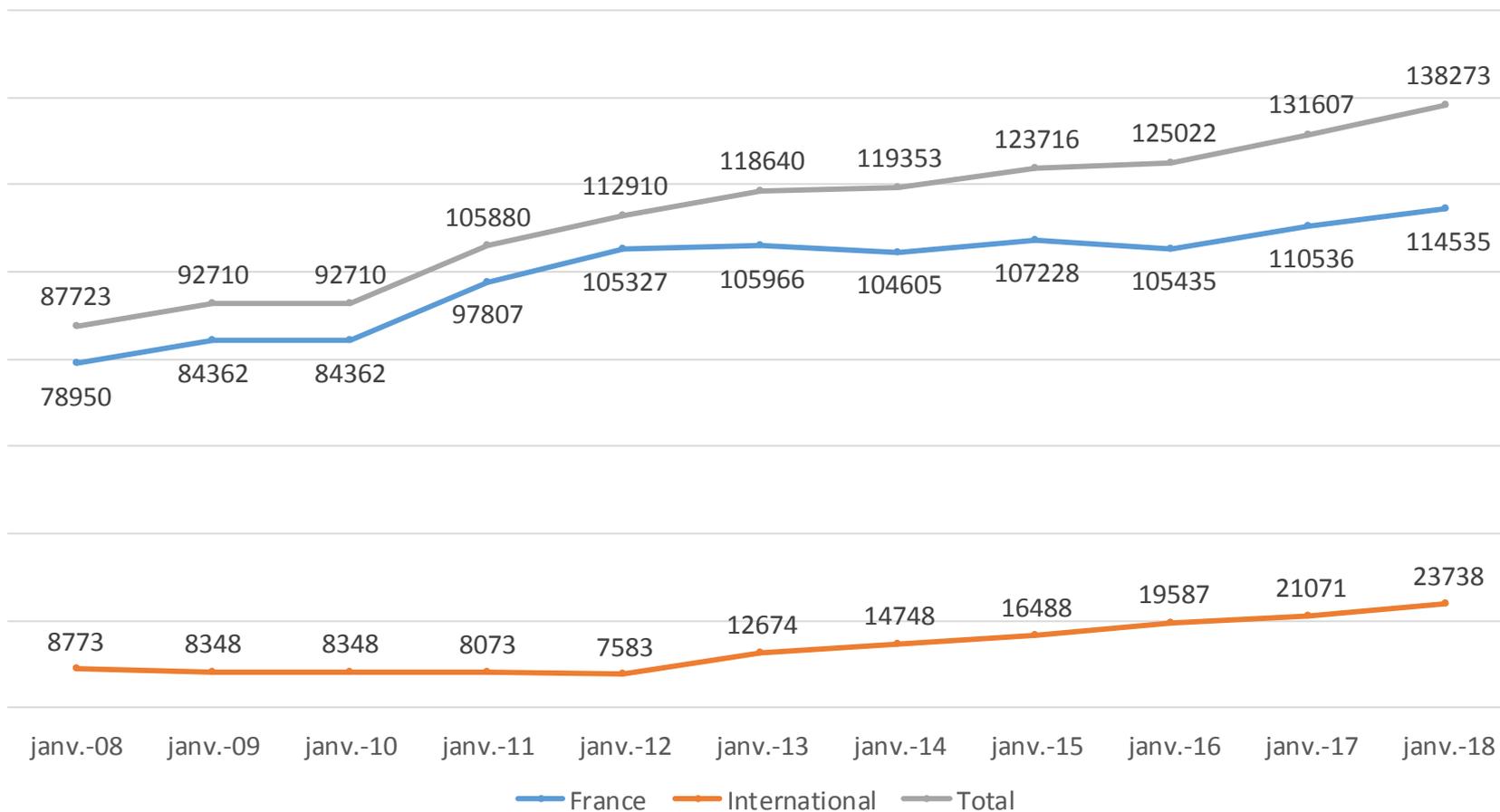
Zeichnungspreis VINCI-Aktie 2015: 55,65 €

Wert meiner Investition bei hypothetischem Aktienkurs von **80,00 €**

Persönliche Investition	556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Gezeichnete Aktien	10 Aktien	40 Aktien	100 Aktien
Gratisaktien	20 Aktien	50 Aktien	80 Aktien
Aktien gesamt (gezeichnete + gratis)	30 Aktien	90 Aktien	180 Aktien
Dividende pro Aktie	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Wert Ihrer Investition (persönliche Investition + Gratisaktien + Dividenden)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Bruttogewinn*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

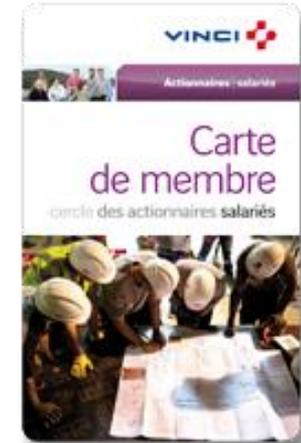
* Ohne Steuern und Sozialabgaben.

- **138 273** Teilnehmer an den verschiedenen Formen (Frankreich und International zum 31/01/18)



- **Der Kreis der Mitarbeiteraktionäre (Cercle des actionnaires salariés) ist weiter aktiv:**

- Offen für alle MitarbeiterInnen, die über die verschiedenen Fondsmodelle (Castor etc.) Aktien des Konzerns halten
- Fördert einen ständigen, konstruktiven Dialog



- **Vorteile für Mitglieder des Kreises der Mitarbeiteraktionäre**

- Vortragsreihe zu wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen
- Besuche und Besichtigungen beispielhafter Konzernprojekte
- Gebührenfreie Hotline für Fragen und Aktuelles

gemeinsam!

Als weltweit tätiger Akteur im Bereich Konstruktion und im Hoch- und Tiefbau plant, finanziert, baut und betreibt VINCI Infrastrukturen und Einrichtungen, die zur Verbesserung des Lebens und des Wohlbefindens der Menschen beitragen. Da die Leistungen des Konzerns sich durch ihren Nutzen für die Allgemeinheit auszeichnen, betrachtet VINCI das Dialog mit dem öffentlichen und privaten Partnern und ein offenes Ohr für deren Anliegen als wesentliche Voraussetzung seiner Tätigkeit. Diesem Ziel entsprechen die Selbstverpflichtungen in dem jetzt veröffentlichten neuen VINCI-Mandat.



Gemeinsam planen und bauen!

1 Dies ist unseren Partnern geliebten Infrastrukturen und Einrichtungen stehen im Dienste der Allgemeinheit und der Gemeinschaft. Deshalb widmen wir bei unseren Projekten möglichst häufig alle betroffenen Anwohner – Private, Künstler, Lieferanten, politische Mandatsträger, Anwohner/Verweigerer usw. – mit einbeziehen.
Wir verpflichten uns, bei Störungen möglichen gemeinsamen Dialog der Partner bei der Abwicklung unserer Projekte die Abstimmung mit betroffenen Akteuren und die Aufmerksamkeiten für deren Anliegen zu fördern.



Gemeinsam im Einklang mit den Ethikgrundsätzen!

2 Die Ethik hat zentralen Stellenwert in unseren Verträgen und den Beziehungen zu unseren Kunden. Unsere Unternehmen haben sich überall in der Welt an unsere Ethik-Charts.
Wir verpflichten uns zu absoluter Transparenz im Bezug auf unsere eigenen Praktiken und die unserer Subunternehmer.



Gemeinsam für grünes Wachstum!

3 Wir beteiligen uns an zukunftsorientierten Überlegungen zu den Themen Nachhaltigkeit und nachhaltige Mobilität. Mit unseren Innovationen und Ökodesigns stellen wir sicher die Energie- und Umweltschonung der Infrastrukturen weltweit.
Wir verpflichten uns, unsere Treibhausgasemissionen bis 2025 um 20% zu reduzieren, unsere Kunden in dem Bereich an einen besseren Energieeffizienz zu begleiten und dazu unternehmerischen Verhalten zu veranlassen.



Gemeinsam für bürgerschaftliches Engagement!

4 Unsere Tätigkeit ist lokal im jeweiligen Umfeld verankert. Deshalb unterstützen wir das Engagement der Mitarbeiter und der Konzernunternehmen für Social Sponsoring, Initiativen und den bürgerschaftlichen Engagement.
Wir verpflichten uns zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter, insbesondere über Schulungen des Konzerns in allen Teilen der Welt.



Gemeinsam Ziel „Null Unfälle“!

5 Wir wahren uns, Arbeitssicherheit als Schlüssel zu betrachten. So ist die Verantwortung unserer Mitarbeiter, entsprechende Voraussetzungen an der Gewährleistung von Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit über an unseren Ressourcen und Dienstleistungen anzuwenden Personen zu erhalten.
Wir verpflichten uns dem Ziel „Null Unfälle“.



Gemeinsam für Vielfalt und Chancengleichheit!

6 Unsere Unternehmenskultur baut auf der Kombination verschiedener Kulturen und Erfahrungen. Wir bekämpfen jegliche Form von Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeitern in den Arbeitsbeziehungen und dem beruflichen Fortkommen unserer Mitarbeiter und legen sie auch unseren Lieferanten und Subunternehmern nahe.
Wir schulieren unsere Führungskräfte hinsichtlich dieser Anforderung und legen sie auch unseren Lieferanten und Subunternehmern nahe.
Wir verpflichten uns, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen und diese Positionen verstärkt Personen jeglicher Herkunft zu öffnen.



Gemeinsam für nachhaltige berufliche Laufbahnen!

7 Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.
Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern Qualitäts- und Mobilitätsperspektiven im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.



Gemeinsam die Früchte unseres wirtschaftlichen Erfolgs ernten!

8 Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam der größte Aktor des VINCI. Durch ein betriebsratsorientiertes und gegenseitiges Konzept der Selbstverpflichtungen und unserer Beschäftigten überall in der Welt ist der Fruchter unseres Wachstums weltweit lassen.
Wir verpflichten uns dazu, dass, überall wo dies möglich ist, 100% der VINCI-Mitarbeiter von Mobilitätsperspektiven an unseren wirtschaftlichen Erfolg profitieren.



Gemeinsam für Vielfalt und Chancengleichheit!

6 Unsere Unternehmenskultur fußt auf der Kombination verschiedener Kulturen und Erfahrungen. Wir bekämpfen jegliche Form von Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeitern, in den Arbeitsbeziehungen und dem beruflichen Fortkommen unserer Mitarbeiter. Wir schulieren unsere Führungskräfte hinsichtlich dieser Anforderung und legen sie auch unseren Lieferanten und Subunternehmern nahe.
Wir verpflichten uns, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen und diese Positionen verstärkt Personen jeglicher Herkunft zu öffnen.



Gemeinsam für nachhaltige berufliche Laufbahnen!

7 Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.
Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern Qualitäts- und Mobilitätsperspektiven im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.



„Ich engagiere mich, die Führungsrollen VINCI zu stabilisieren, um dem Verpflichtungen auszuweichen und die Möglichkeit zu erhalten, sich in der Welt zu bewegen. Ich werde mich für die Entwicklung und die Ausweitung dieses Mandats von einer unabhängigen Organisation überprüfen lassen und die Ergebnisse in voller Transparenz regelmäßig veröffentlichen.“

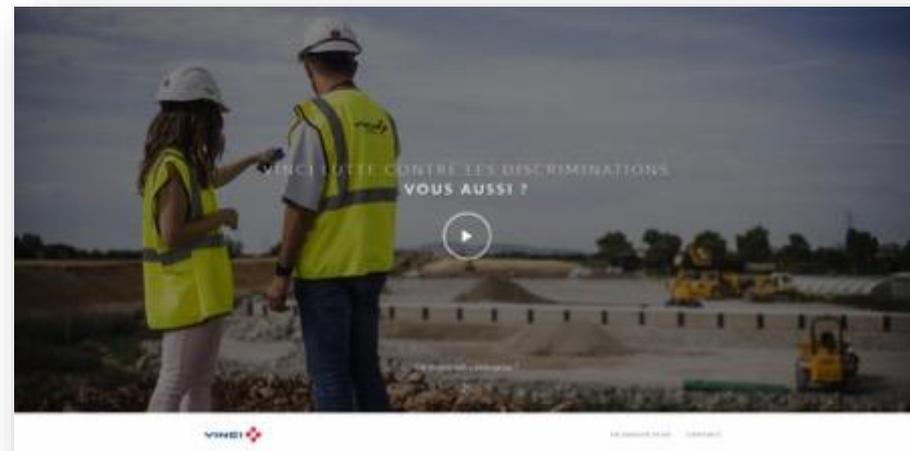
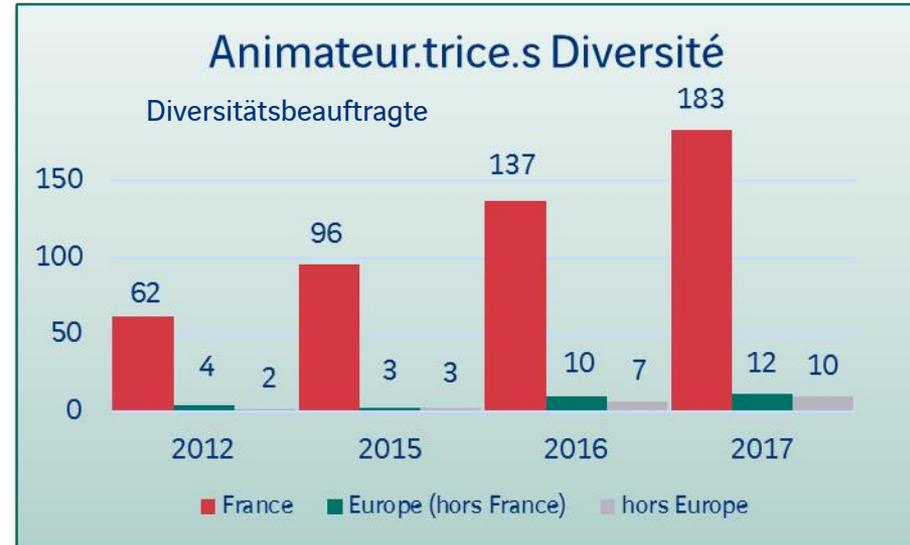
Xavier Hubbert, Präsident und geschäftsführender Generaldirektor



Durch Einrichtung und Überwachung der Effizienz unserer Systeme gegen Diskriminierung in Recruitment, Arbeitsbeziehung und Karriereentwicklung.

- Das Netzwerk der Diversitätsbeauftragten

- « VINCI bekämpft Diskriminierung, Sie auch? » (Selbstdiagnose-Tool in frz. Sprache / entwickelt für die rechtlichen Rahmenbedingungen in Frankreich)

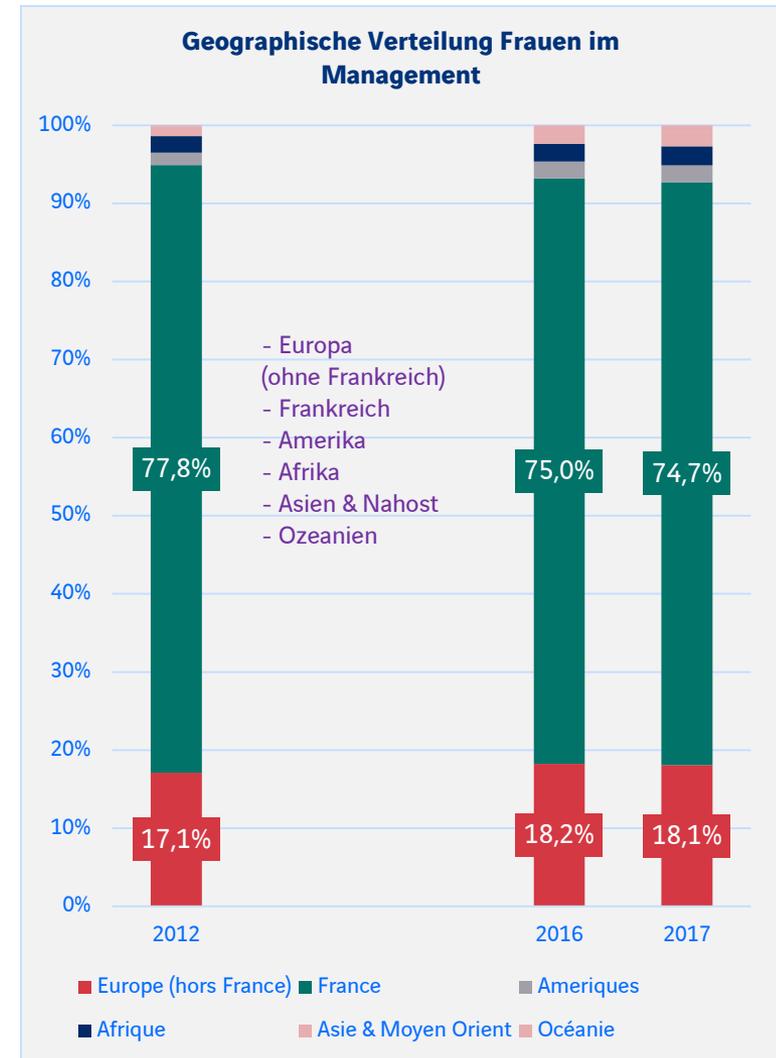


- **Ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

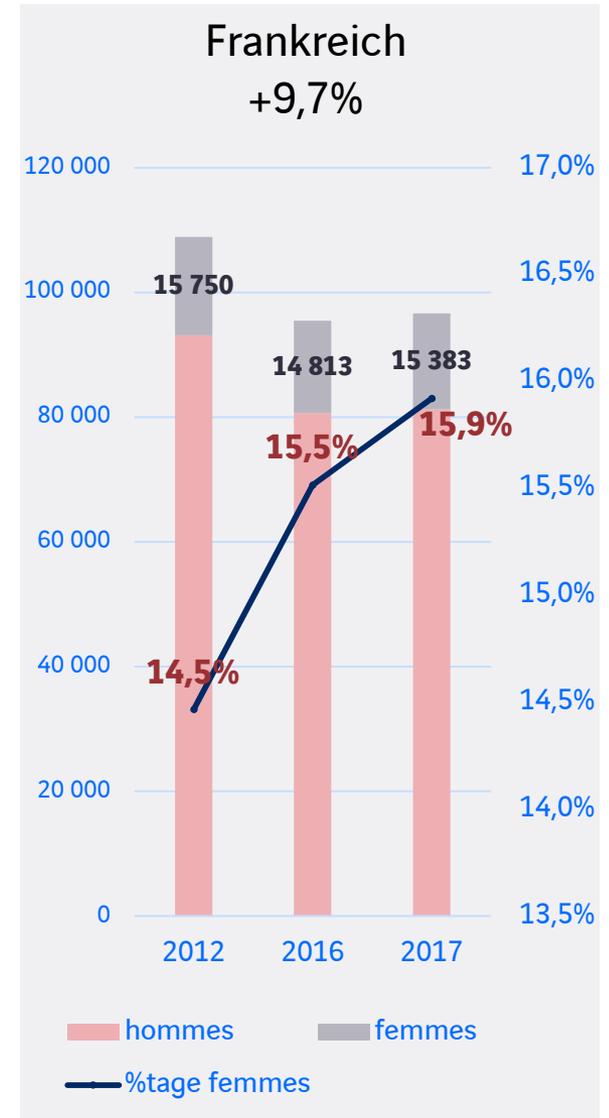
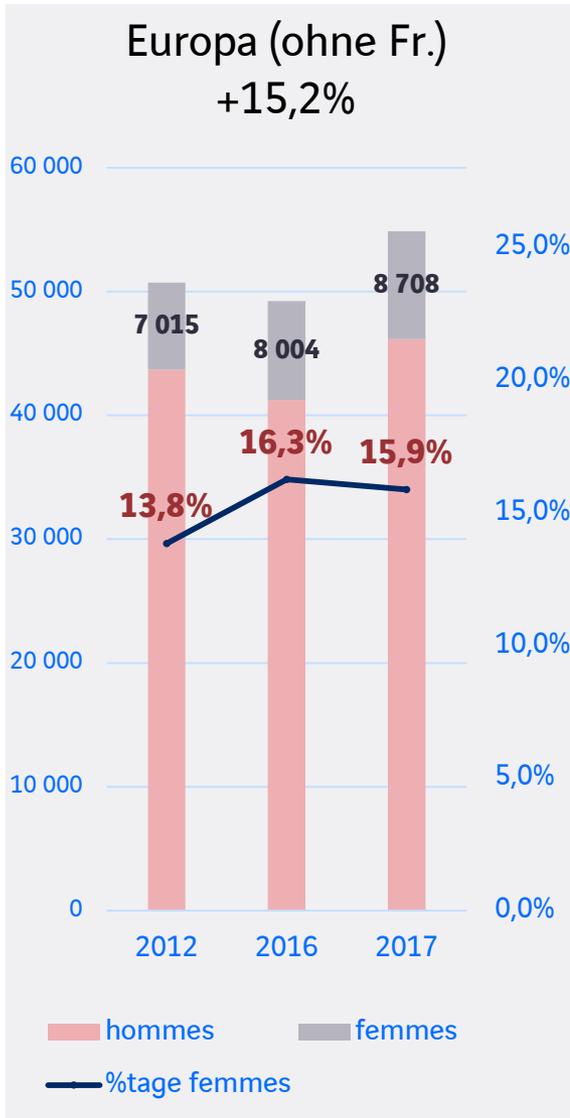


- **Menschen mit Behinderung**

- Mehr Frauen in Führungspositionen
 - Ziel **20%** Frauen im Management in einigen Geschäftsbereichen seit 2017 erreicht
 - Ziel **25%** in 2020
- Ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in unseren Branchen fördern
 - In Frankreich: Frühzeitige Basisinitiativen zur Sensibilisierung junger Frauen schon in der Schule (Gymnasialstufe) und in beschäftigungsfernen Situationen (Abteilung Beziehung zu Schulen, Capital Filles, Mozaïk RH)



FOCUS Geschlechterverhältnis Gruppe Europa: Verteilung Frauen/Männer



- Frauen
- Männer
- Frauenanteil in %



- Weibliches Management
- Management gesamt



- Begleitung all unserer Beschäftigten in schwieriger Situation
- Verstärkte Einstellung von Beschäftigten mit Behinderung
- Ausbau von Einkauf und Auftragsvergabe an Unternehmen des betreuenden Sektors -> 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



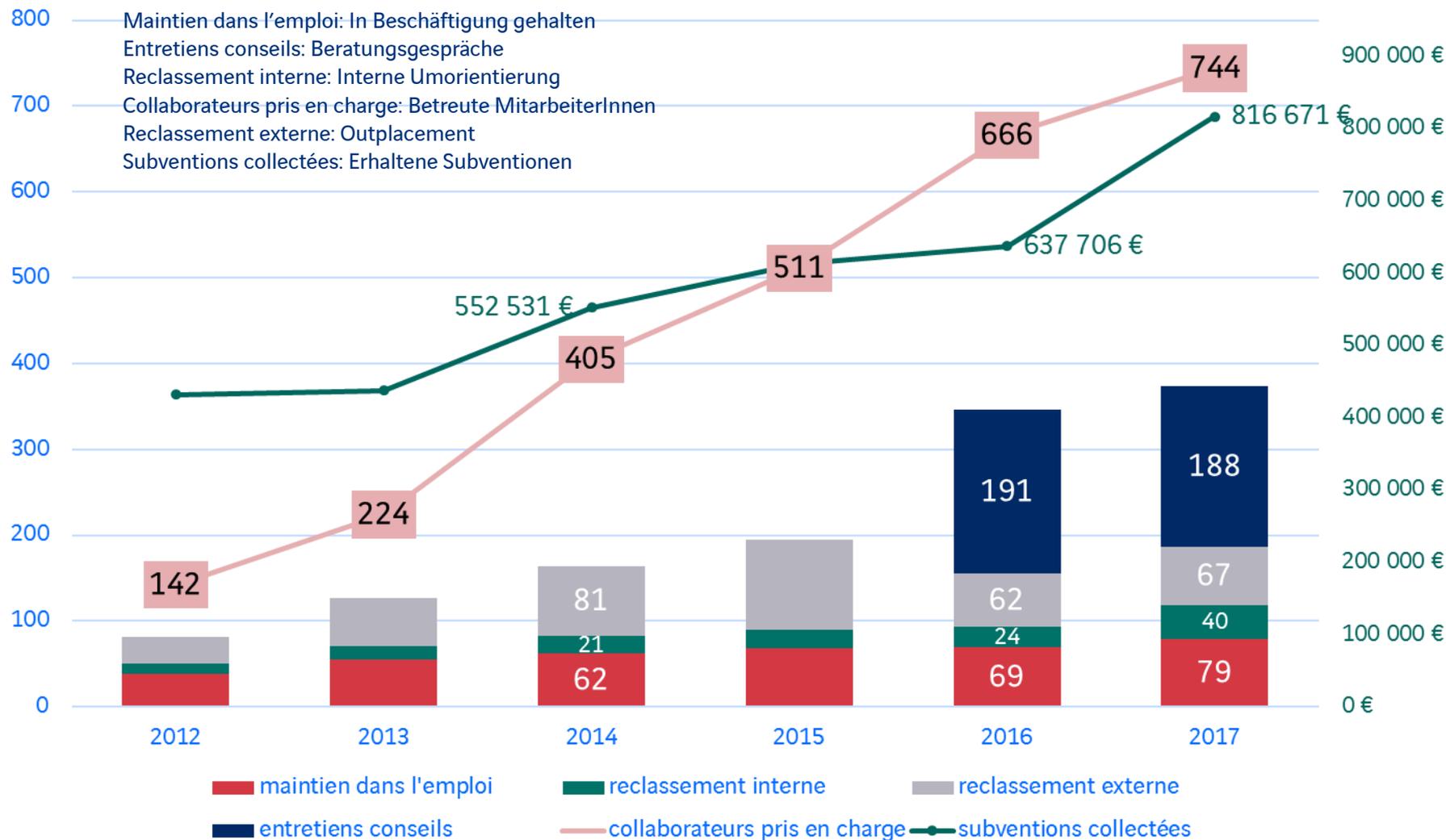
Eric PLUMEY
Aurore MENESEZ
Morgane MUNIER

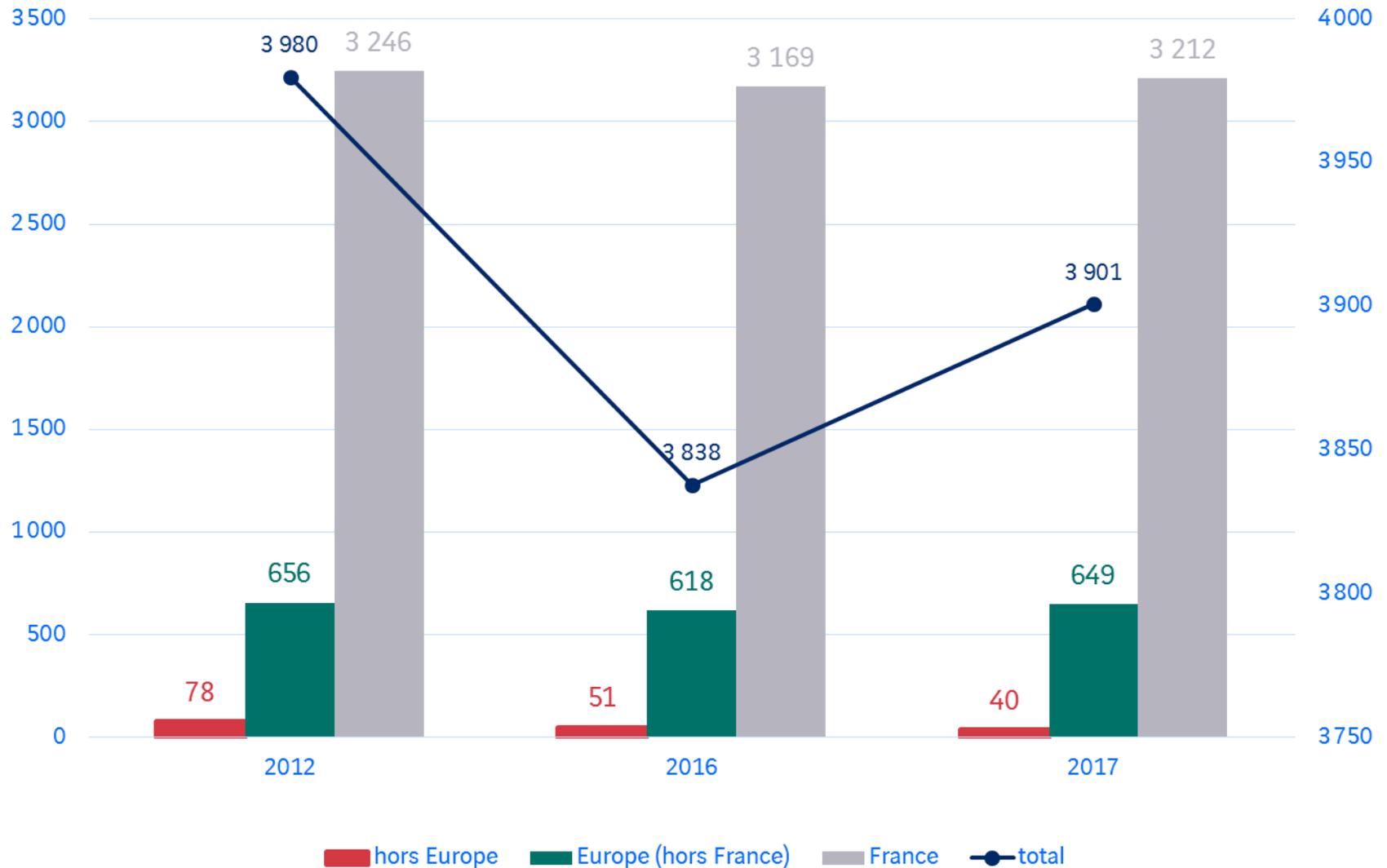
Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY

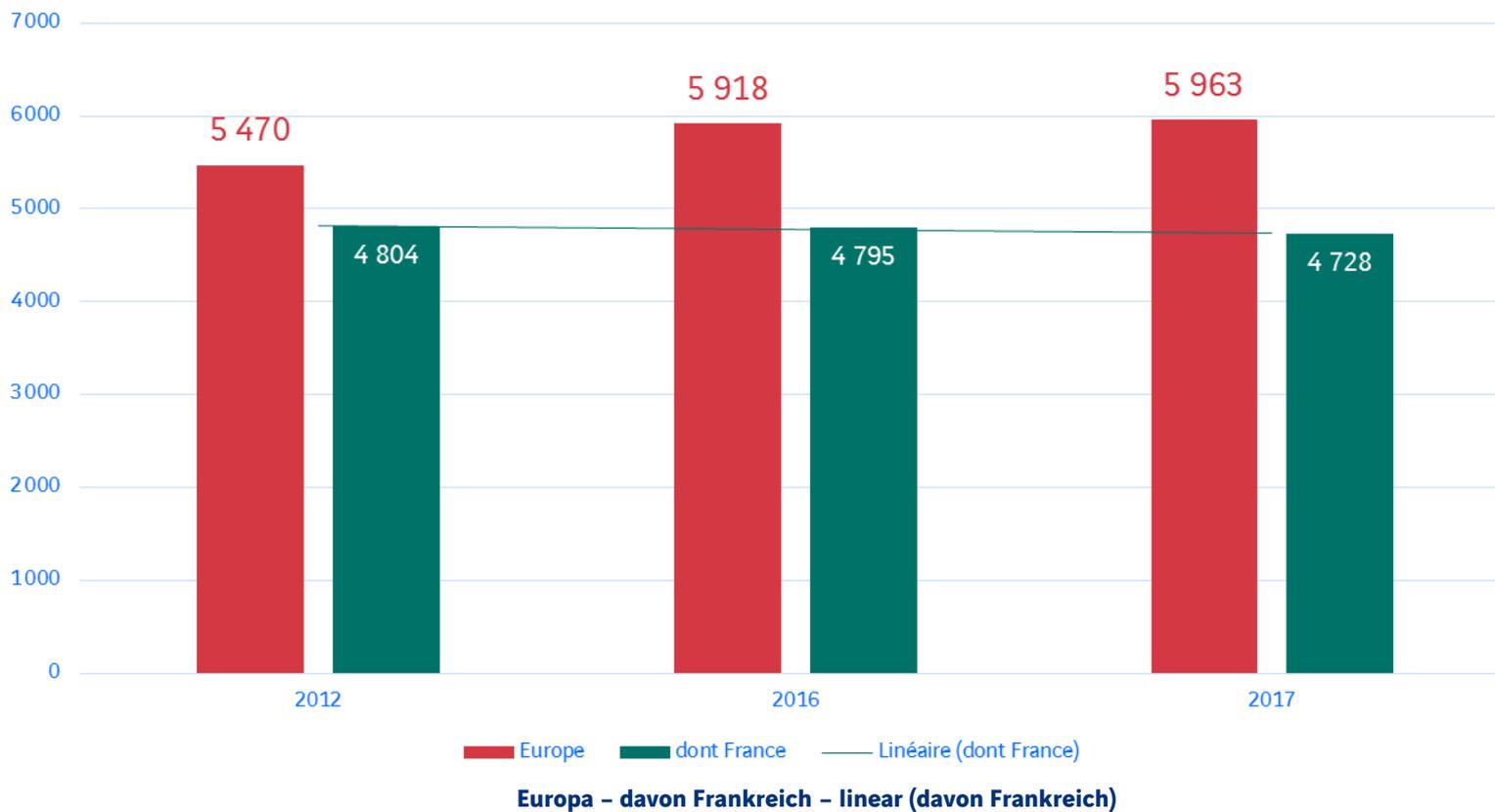
9 jan 2018





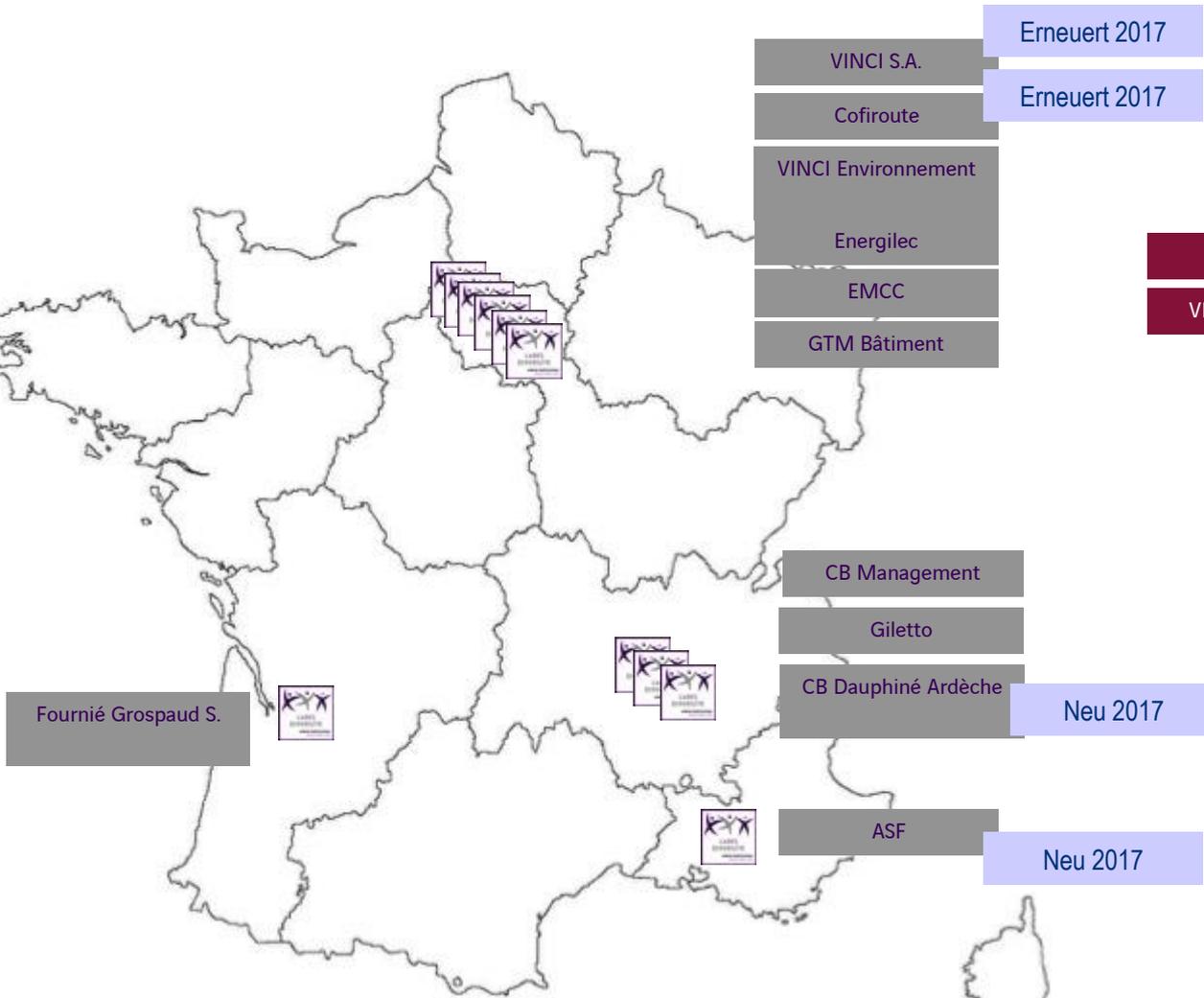
Außerhalb Europas – Europa (ohne Fr.) – Frankreich – Gesamt

Umsatz von Behindertenwerkstätten und ähnlichen Betrieben mit Unternehmen der VINCI-Gruppe in K€ (in Europa)

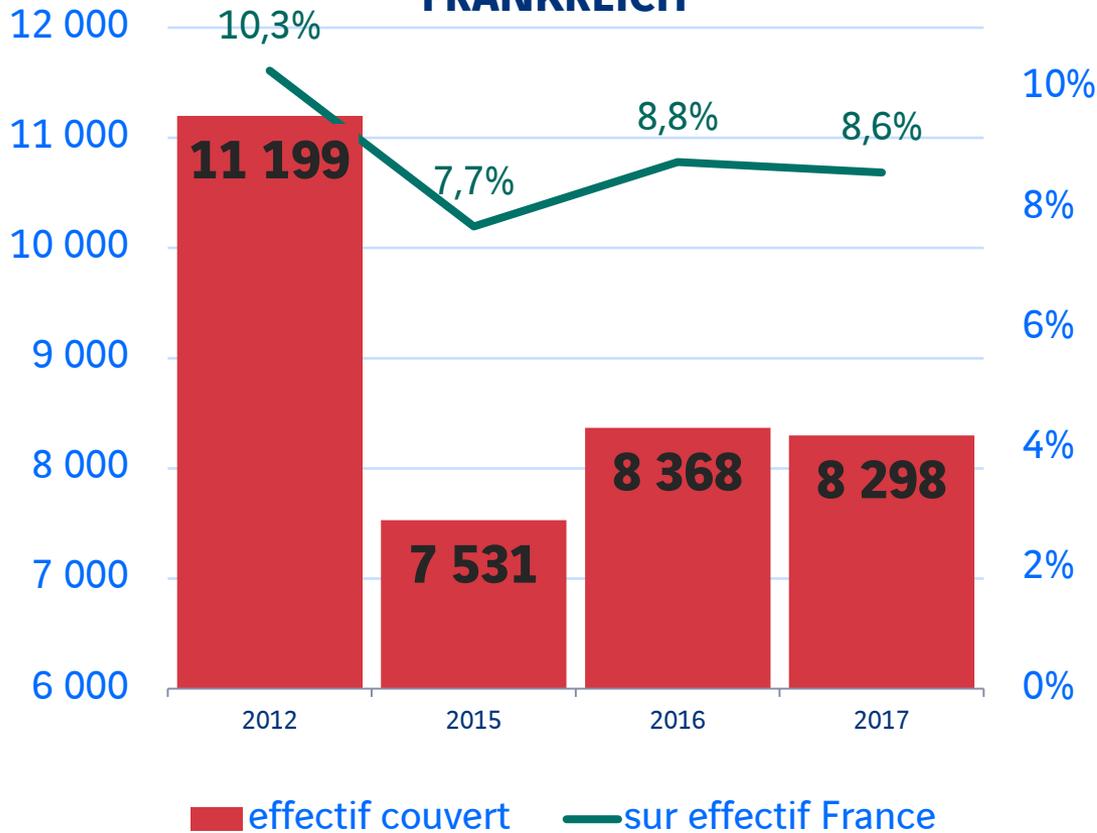


Ziel 2016/17 in Frankreich: Bekanntmachung des Tools zu Geolokalisierung und Bewertung von EA & ESATs in der Gruppe

Die Unternehmen der Gruppe setzen sich weiter dafür ein, in Europa wo verfügbar eine externe, unabhängige Bewertung ihrer Funktionsweisen zu erhalten.



MA in Unternehmen mit Label FRANKREICH



MA in Unternehmen mit Label - Anteil an MA Frankreich in %

Unternehmen mit Label FRANKREICH

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

Unternehmen mit Label EUROPA (ohne Frankreich)

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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit