

Europäischer Betriebsrat

13.06.2019

Sozialdaten mit Stand vom 31. Dezember 2018

Personalleitung – Leitung Soziale Angelegenheiten



„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



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.



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.



3 Wir beteiligen uns an zukunftsorientierten Überlegungen zu den Themen Stadtentwicklung und nachhaltige Mobilität. Mit unseren Innovationen auf Ökodesign-Basis lässt sich die Energie- und Umweltpower 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.



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 Kampf gegen soziale Ausgrenzung.
Wir verpflichten uns zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter, insbesondere über Stiftungen des Konzerns in allen Teilen der Welt.



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“.



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 verstärkt Personen jeglicher Herkunft zu öffnen.



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.



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.

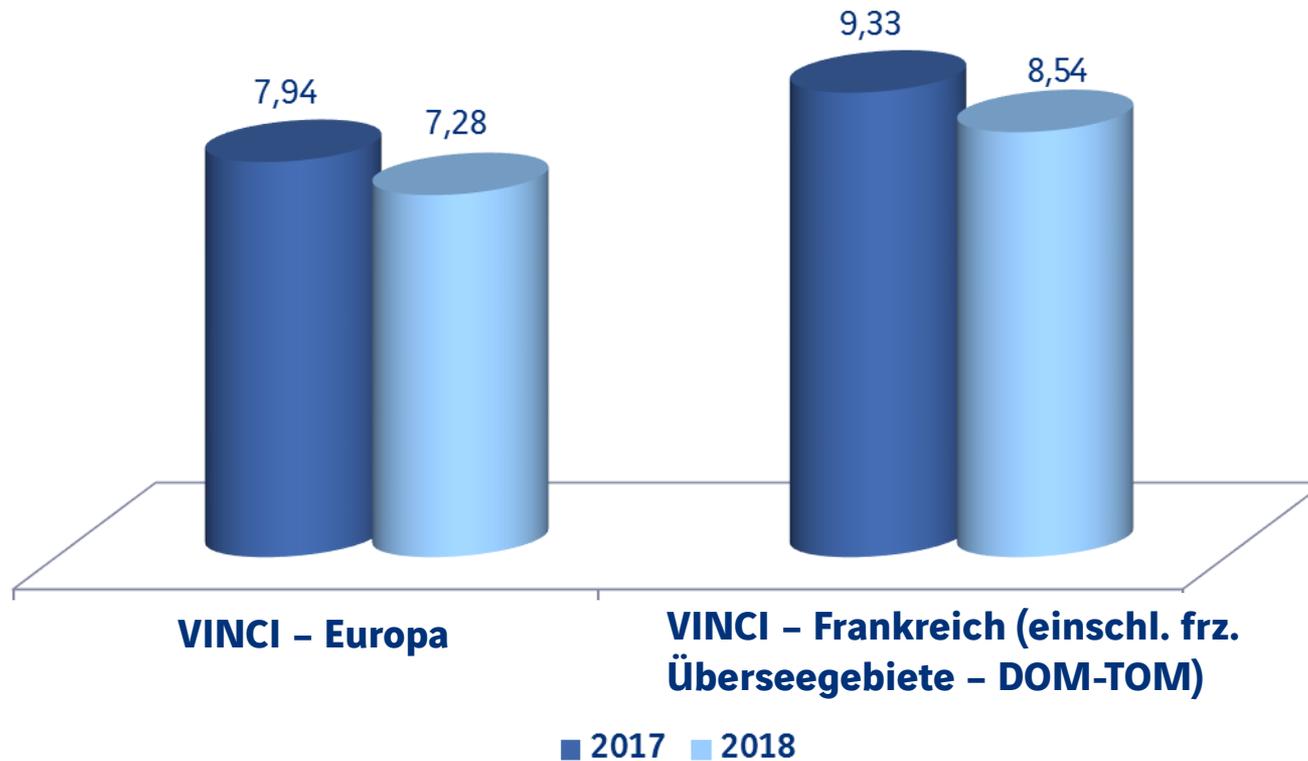
Wir verpflichten uns dem Ziel „Null Unfälle“.

Beispiel: für ein Unternehmen mit 50 festangestellten Beschäftigten

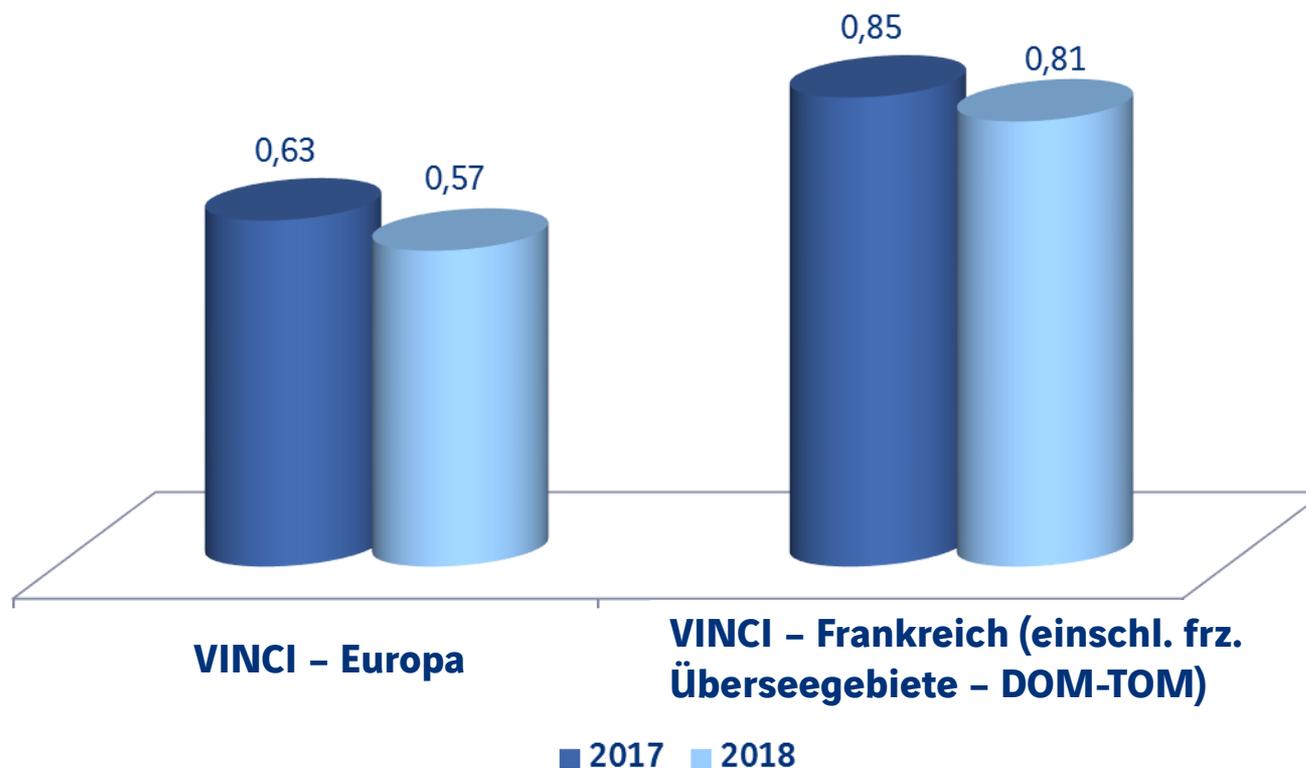
- **Eine Häufigkeitsrate (HR) von 20 bedeutet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter dieses Unternehmens im Laufe der beruflichen Karriere mehr als einen Unfall hat**
 - **Häufigkeitsrate** = { Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit / Zahl der geleisteten Arbeitsstunden } x 1 Million
 - Das Unternehmen verzeichnet im Durchschnitt 50 x 1.607 Stunden pro Jahr x 20 / 1 Million = 1,6 Unfälle pro Jahr
 - Dies entspricht 1,6/ 50 x 43 Jahre = 1,38 Unfällen in 43 Berufsjahren

- **Ein Schweregrad (SG) von 1 bedeutet, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Vollzeit mehr als vier Monate pro Jahr krankgeschrieben ist**
 - **Schweregrad** = { Zahl der Ausfalltage je Arbeitsunfall / Zahl der geleisteten Arbeitsstunden } x 1.000
 - Das Unternehmen verzeichnet 50 x 1.607 Stunden pro Jahr x 1 / 1.000 = 80 Ausfalltage pro Jahr
 - Dies entspricht 80 / 218 x 12 Monate = 4,40 Monaten

- **Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit**

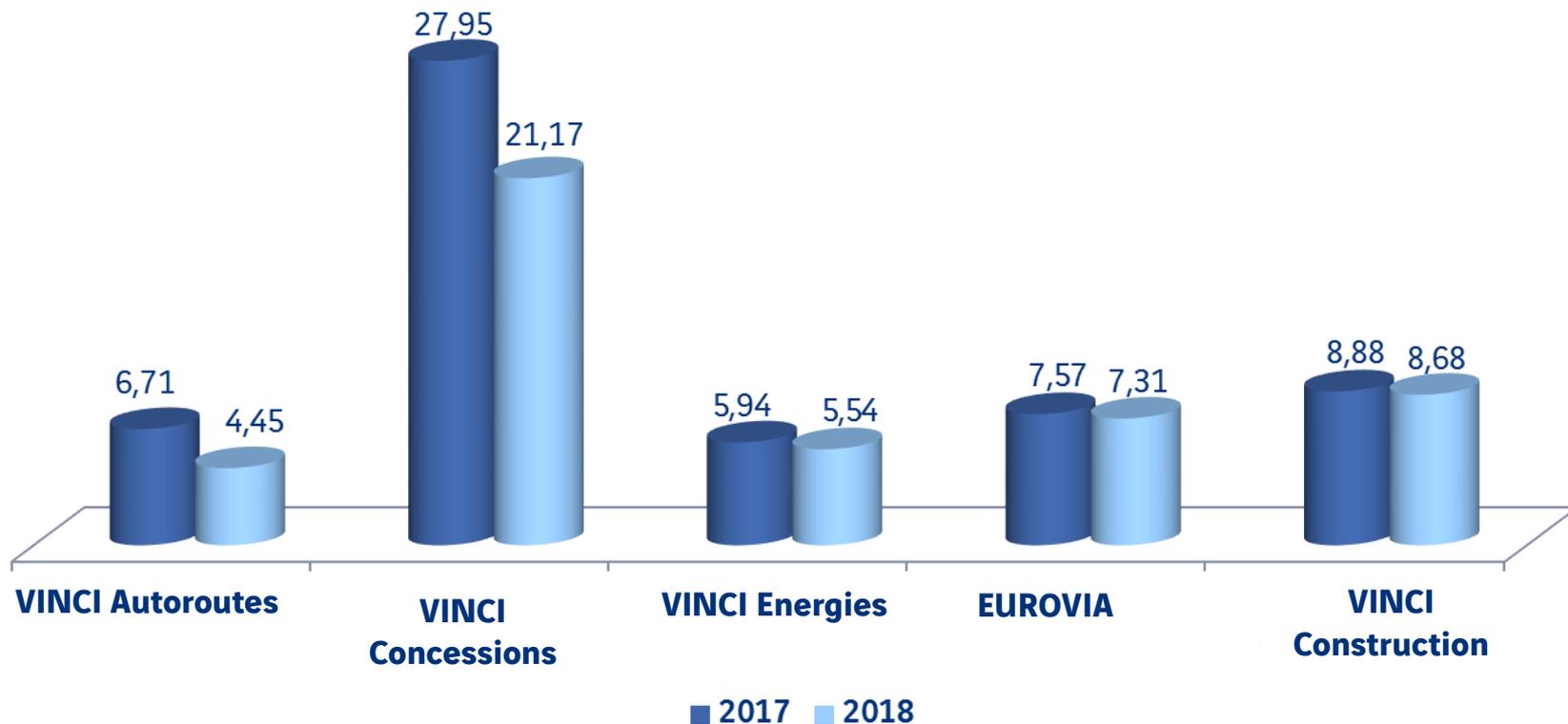


● Schweregrad der Arbeitsunfälle



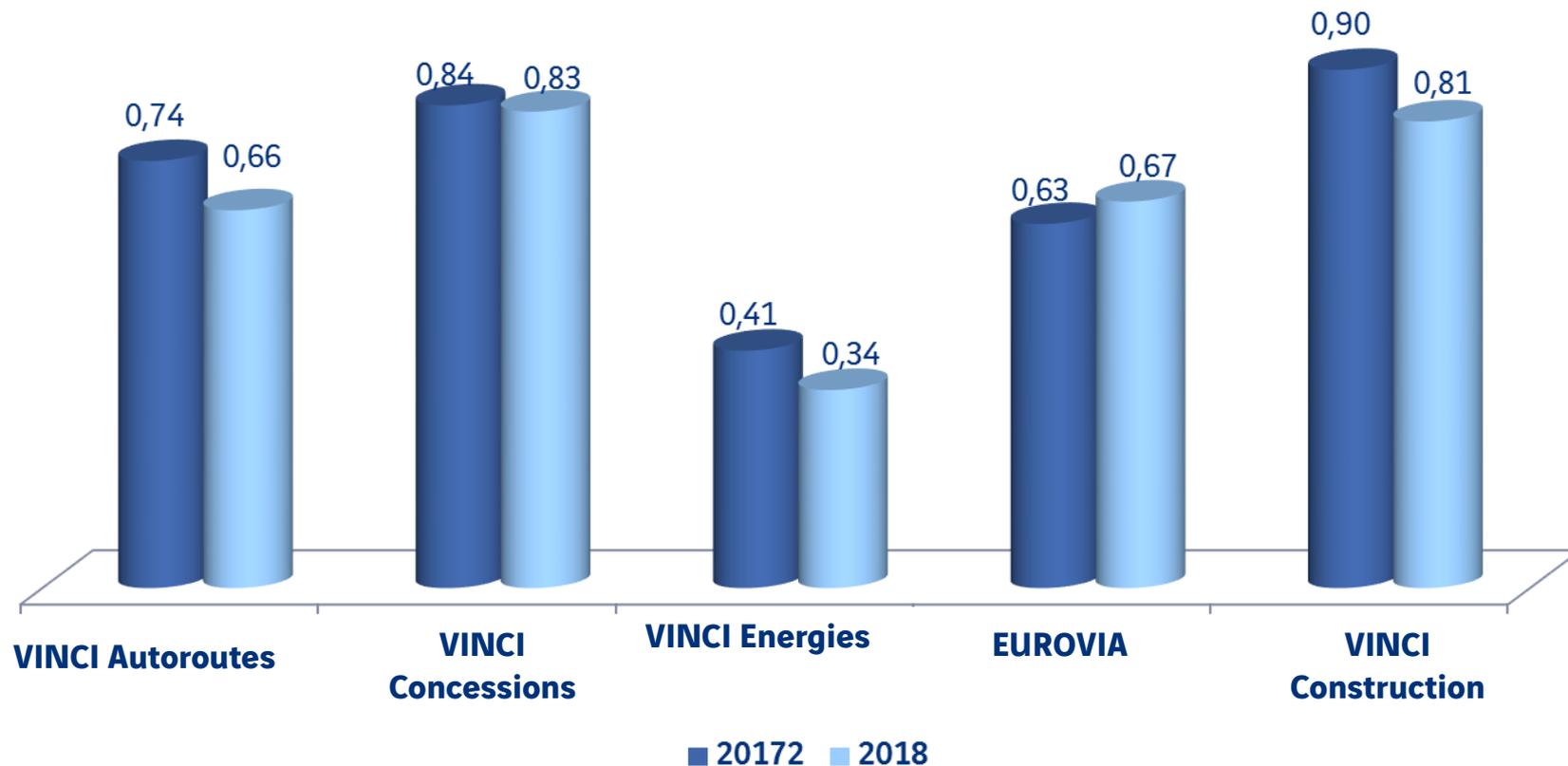
• KONSOLIDIERUNGSKREIS EUROPA NACH SPARTE

- Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit



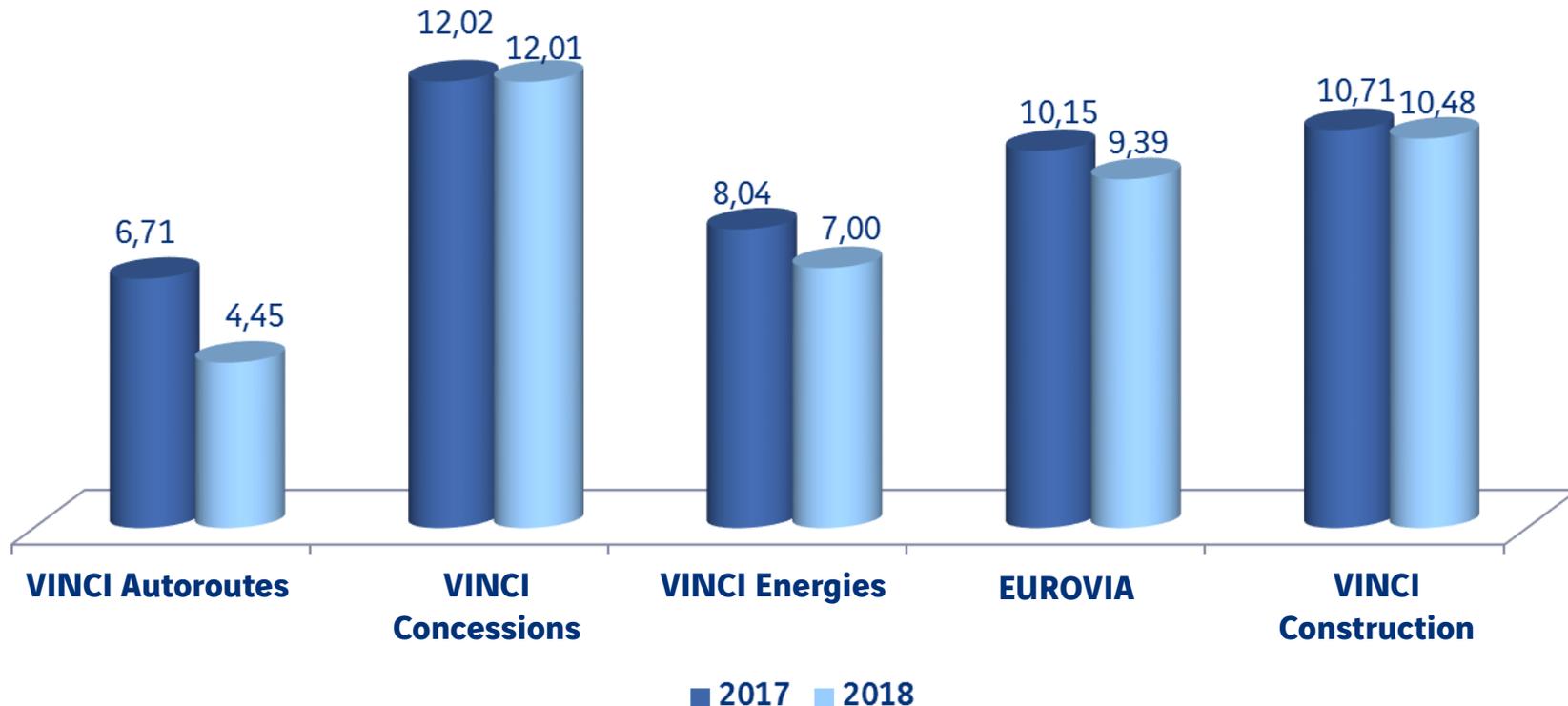
● KONSOLIDIERUNGSKREIS EUROPA NACH SPARTE

- Schweregrad der Arbeitsunfälle



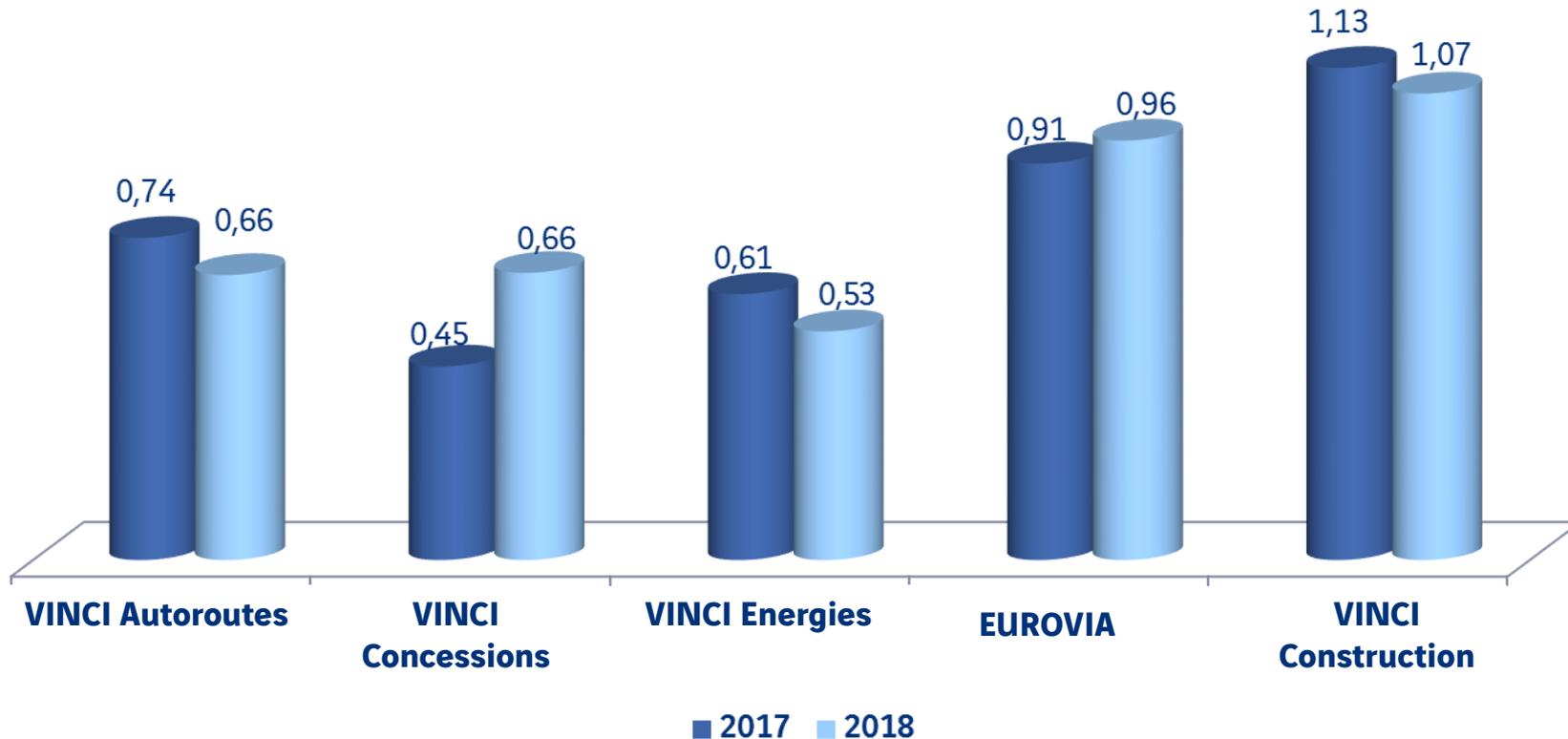
• KONSOLIDIERUNGSKREIS FRANKREICH NACH SPARTE

- Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit

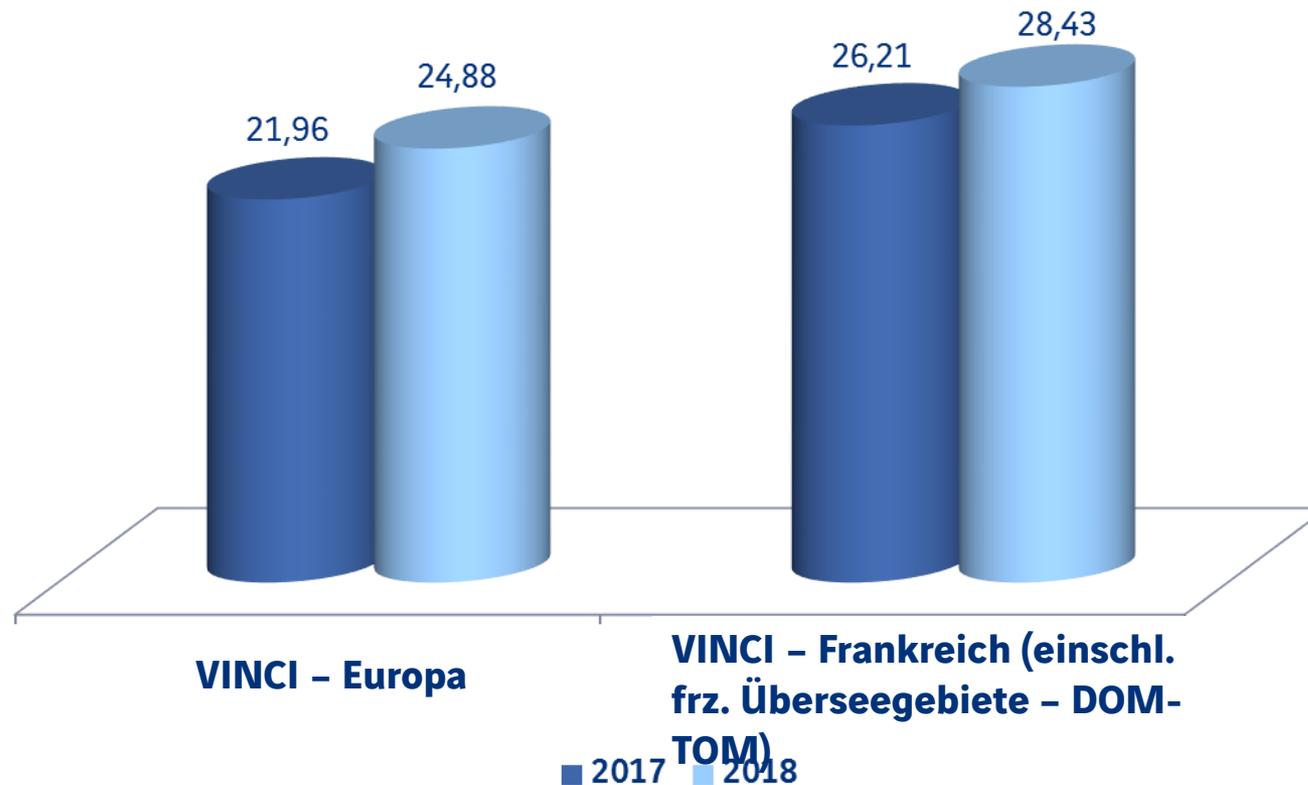


● KONSOLIDIERUNGSKREIS FRANKREICH NACH SPARTE

- Schweregrad der Arbeitsunfälle

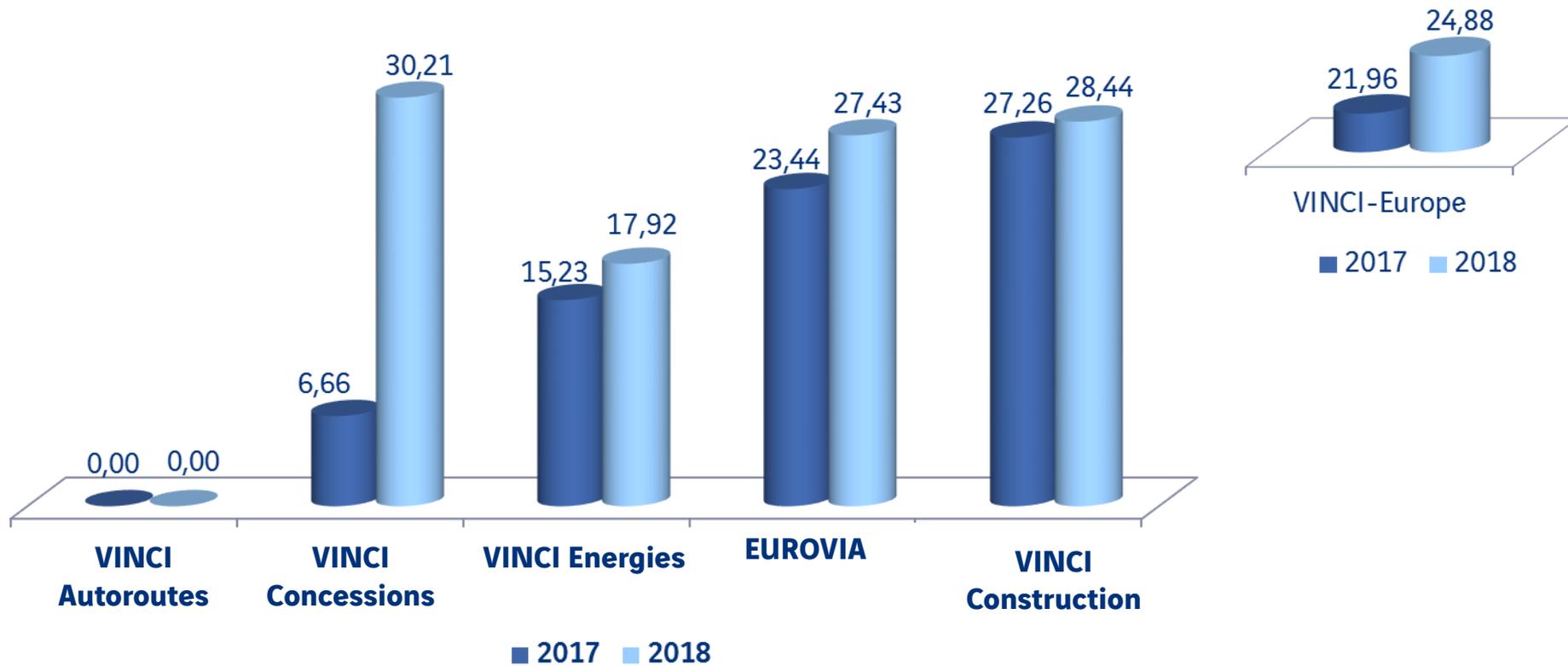


- **Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle von Leiharbeitskräften mit Ausfallzeit**



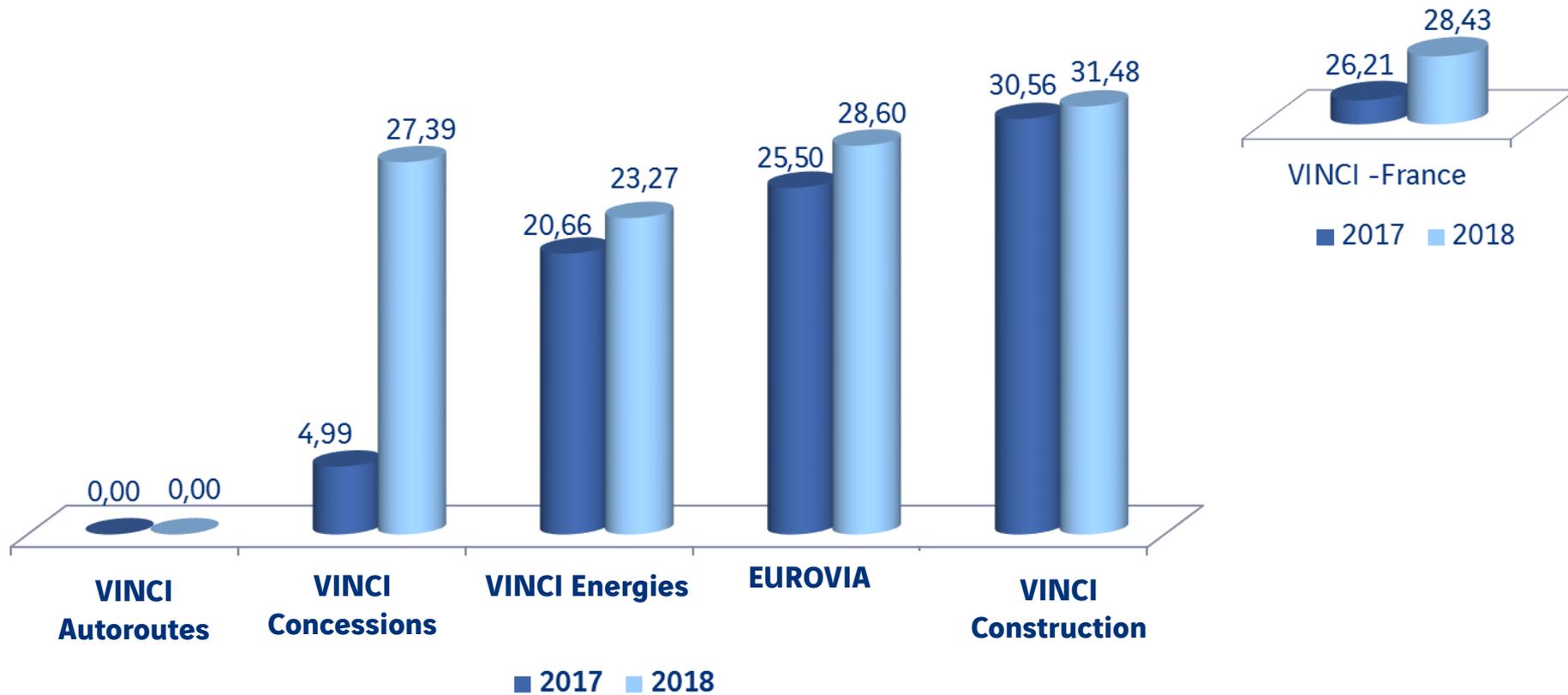
● KONSOLIDIERUNGSKREIS EUROPA NACH SPARTE

- Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle von Leiharbeitskräften mit Ausfallzeit

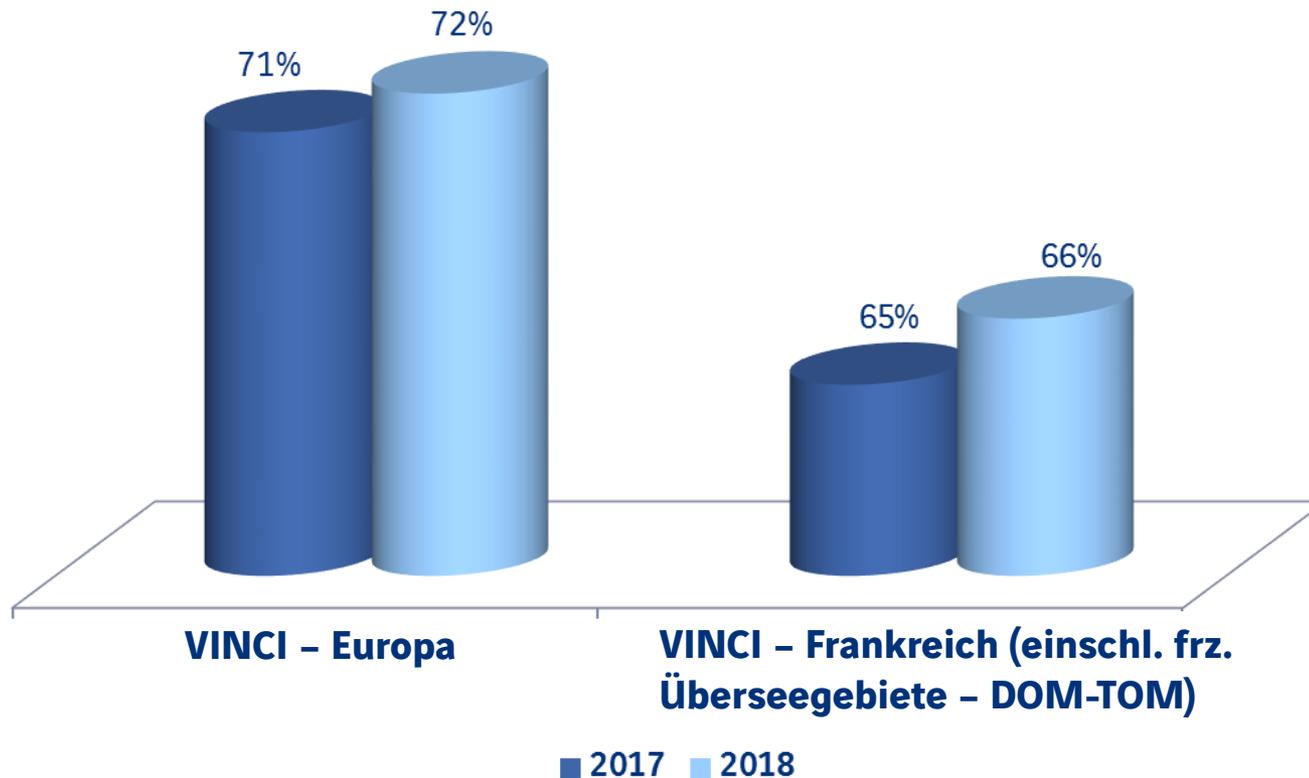


• KONSOLIDIERUNGSKREIS FRANKREICH NACH SPARTE

- Häufigkeitsrate der Arbeitsunfälle von Leiharbeitskräften mit Ausfallzeit



- **Prozentualer Anteil der Gesellschaften ohne Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit**





PERSONALBESTAND

Weltweit, Europa und Frankreich

7

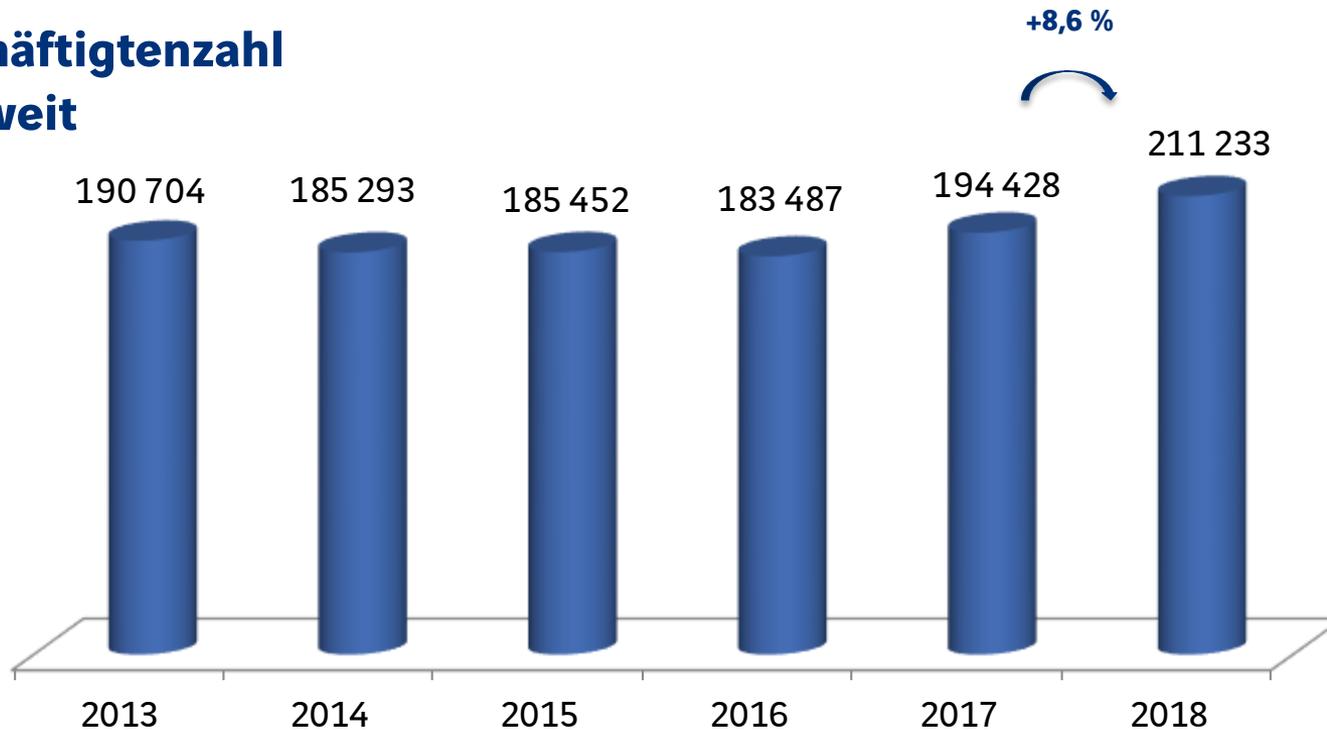
Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.

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

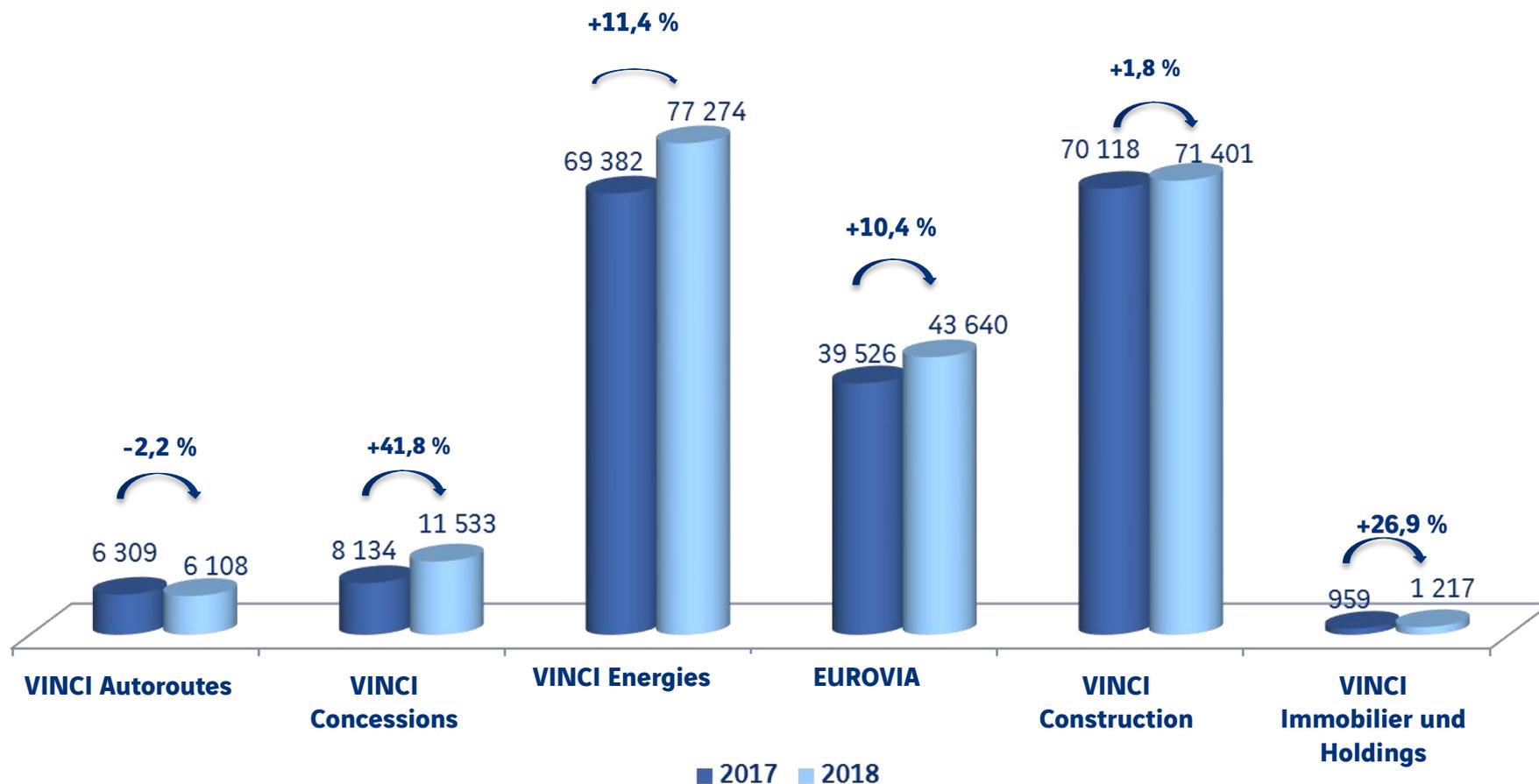
- Der Konzern ist in etwa **ein hundred Ländern** rund um den Globus präsent
- Anstieg der Beschäftigtenzahl (**+8,6 %** gegenüber 12/2017)

214.041
Stand 31.03.2019

Beschäftigtenzahl weltweit

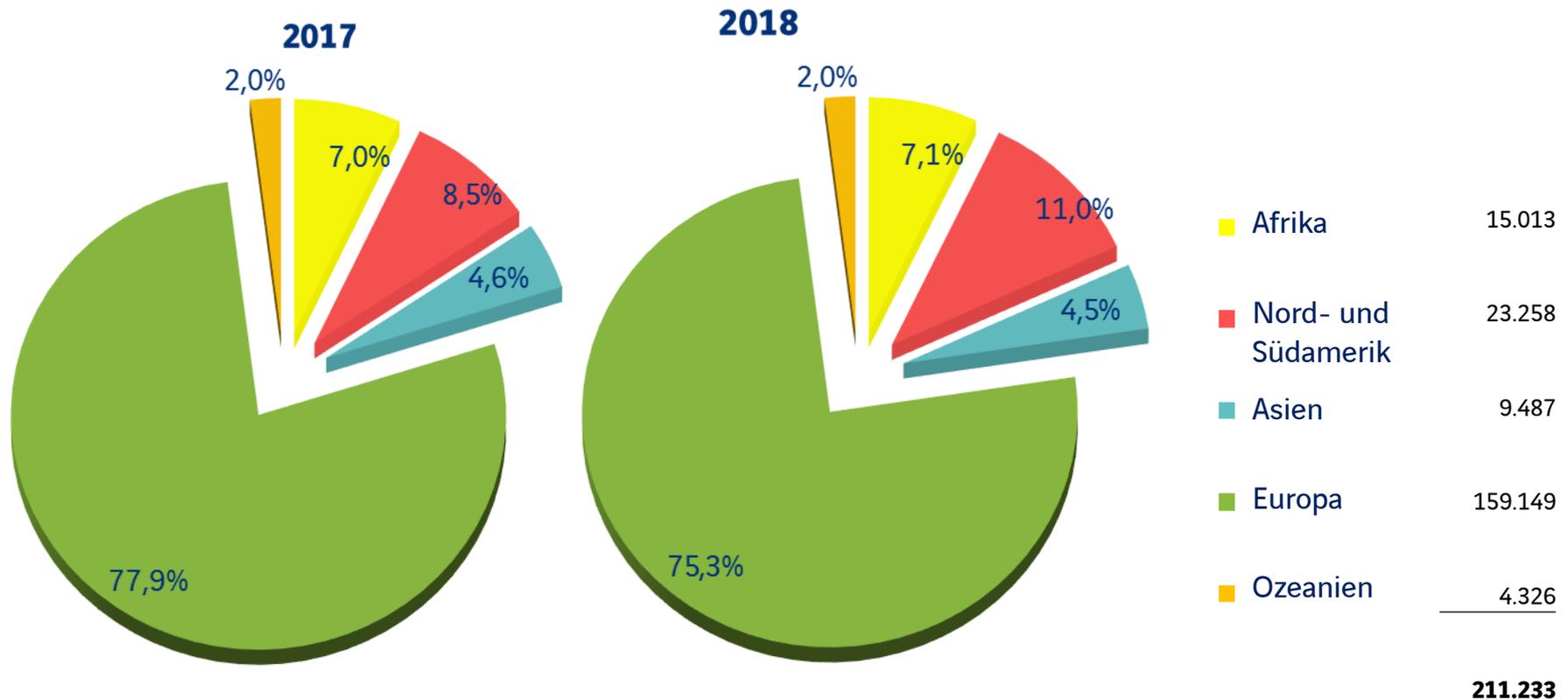


211.233 Beschäftigte: +8,6 %

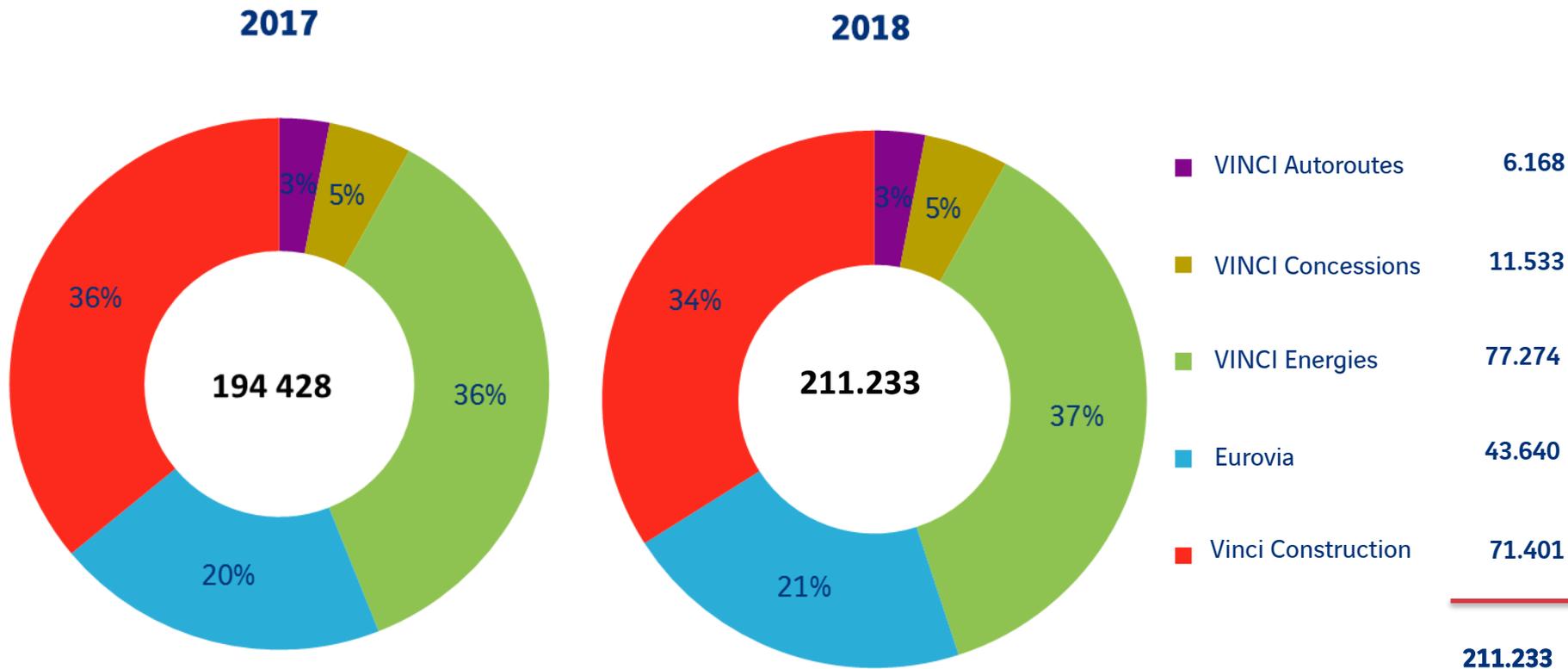


Beschäftigtenzahl weltweit – Aufschlüsselung nach geografischer Region

- **24,7 %** der weltweiten Belegschaft befinden sich außerhalb von Europa (22,1 % im Jahr 2017)

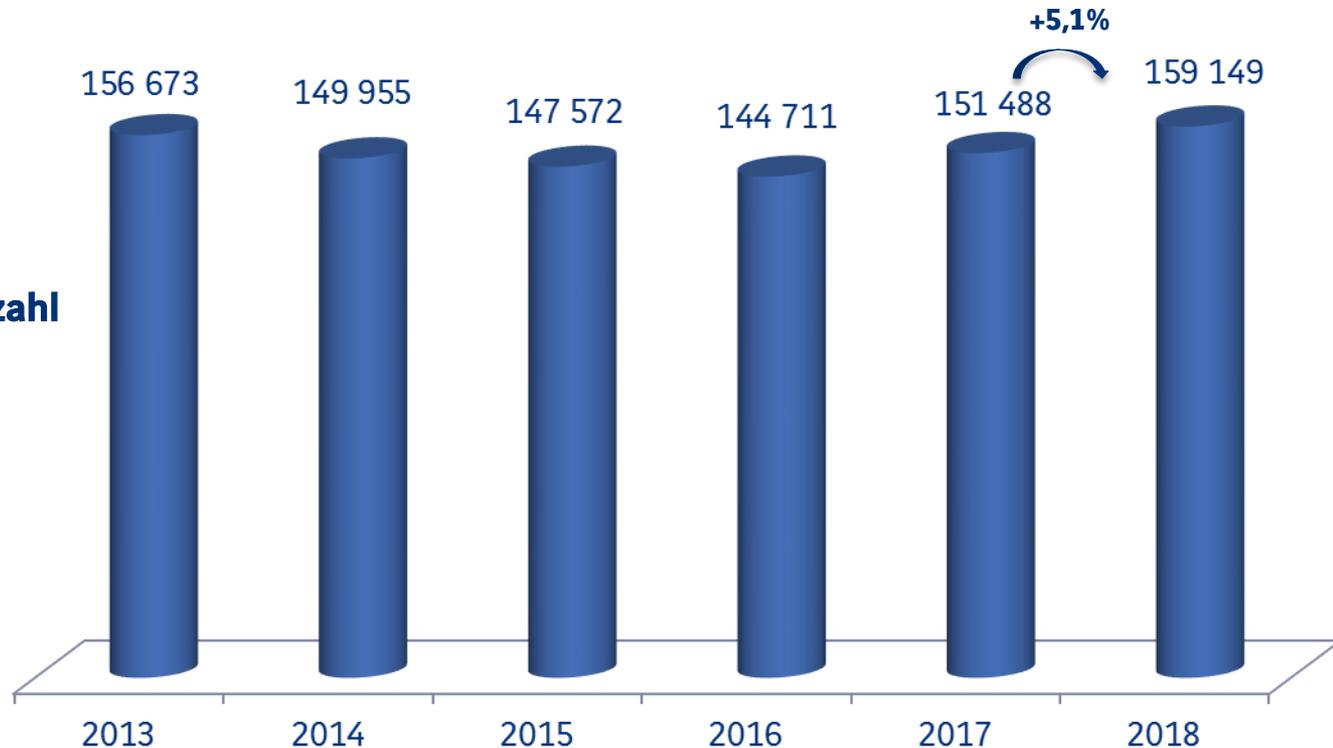


- Die Sparten Energies und Construction haben weltweit einen Anteil von **mehr als zwei Drittel der Beschäftigten**



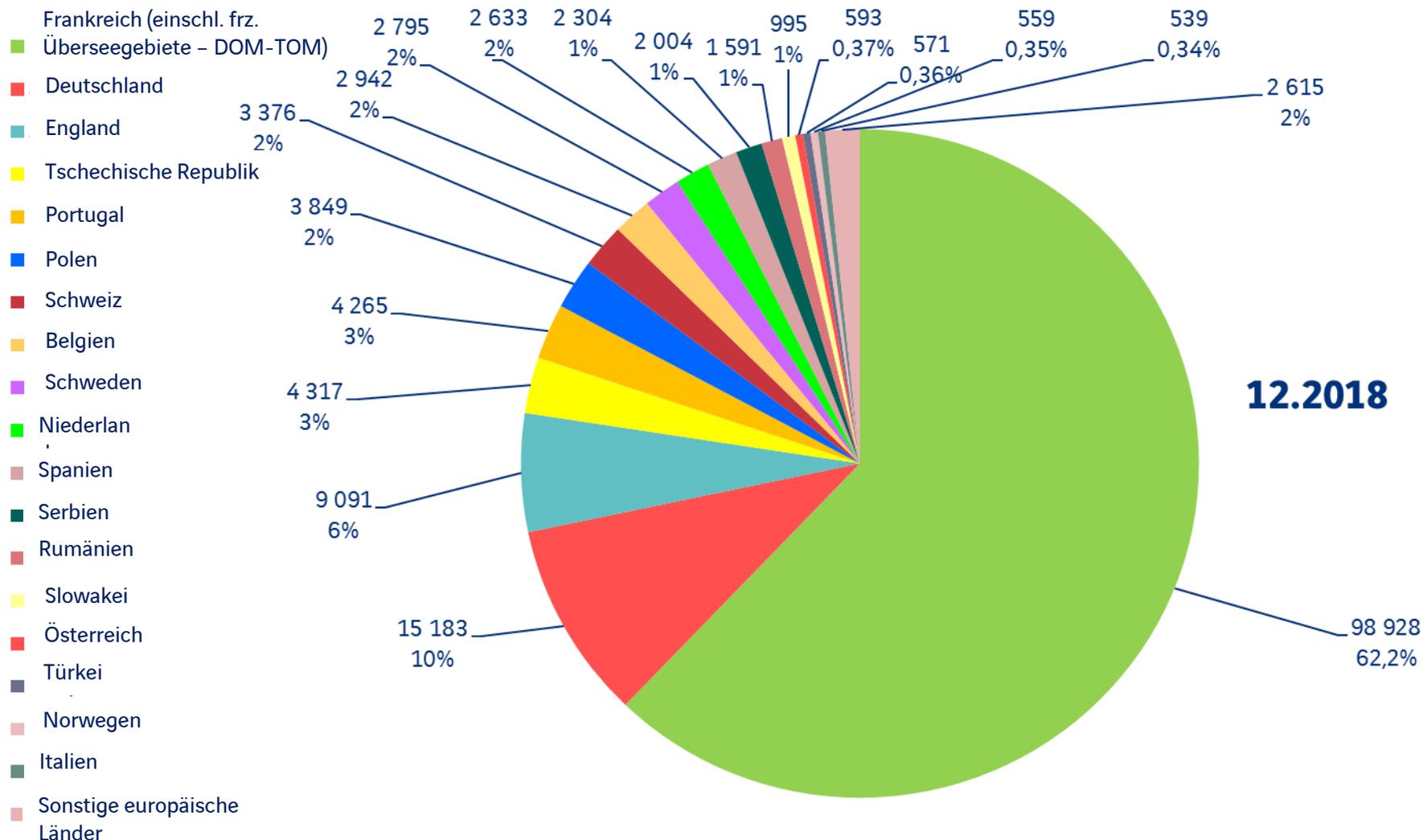
- Der Konzern ist in 32 europäischen Ländern vertreten
- **75,3 %** der weltweiten Belegschaft (einschl. frz. Überseegebiete [DOM-TOM])
- Anstieg der Beschäftigtenzahl in Europa (**+5,1 %** gegenüber 2017)
- **87 %** der Beschäftigten in Europa verteilen sich auf **sieben Länder**: Frankreich (einschl. frz. Überseegebiete [DOM-TOM]), Deutschland, Großbritannien, Tschechische Republik, Portugal, Polen und Schweiz

**Beschäftigtenzahl
in Europa**

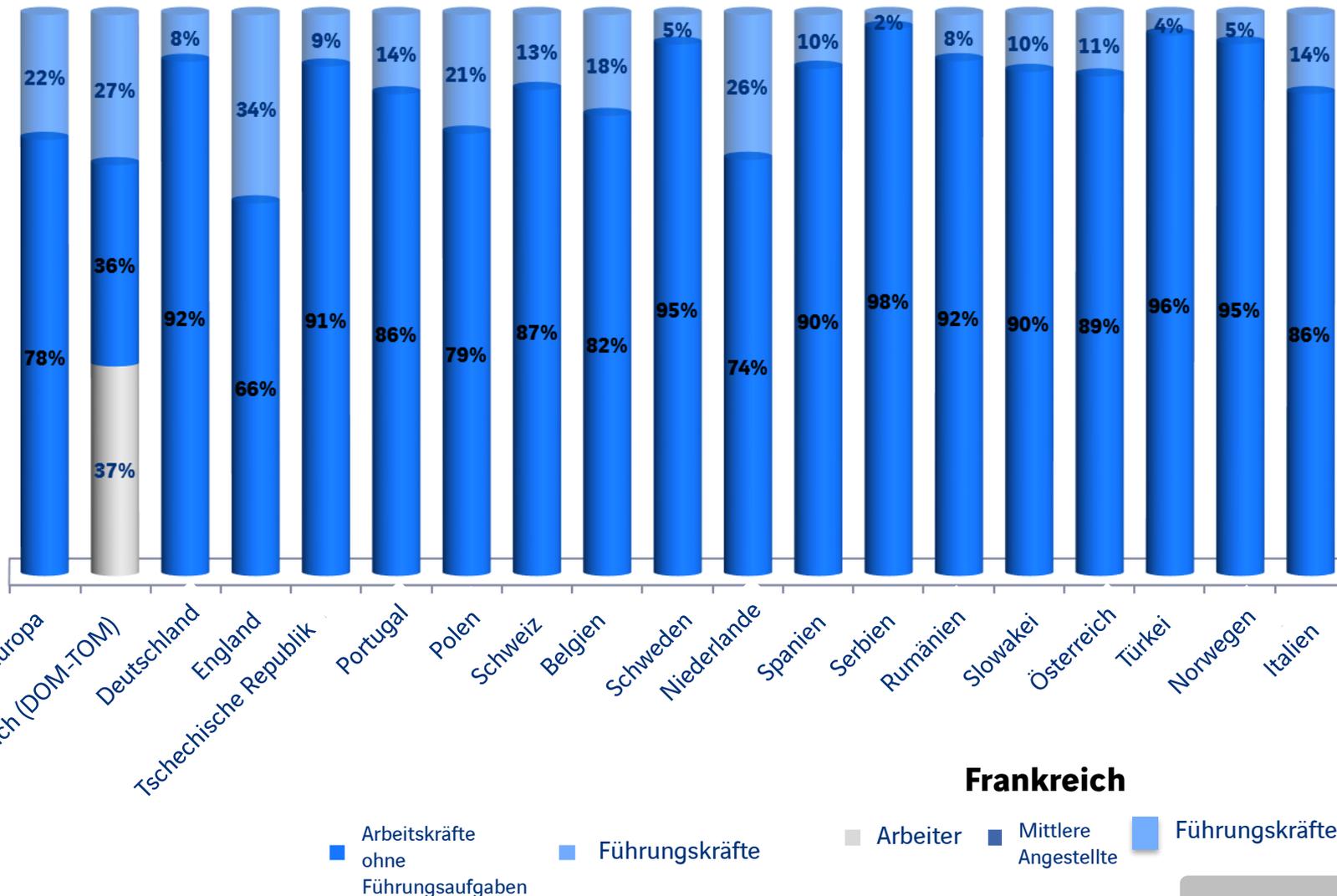


Beschäftigtenzahl in Europa – Aufschlüsselung nach geografischer Region

● 62,2 % der Beschäftigten in Europa sind Franzosen

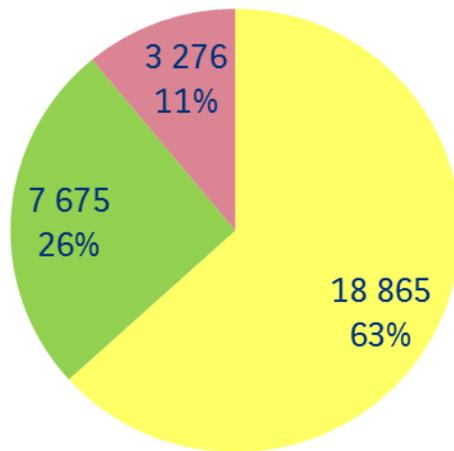


Aufschlüsselung der Beschäftigten in Europa im Jahr 2018



- 63 % der Neuzugänge im Jahr 2018 erfolgten mit unbefristeten Arbeitsverträgen
- **Vorrangiger Grund, das Unternehmen zu verlassen:** arbeitnehmerseitige Kündigung (33 % der Abgänge)

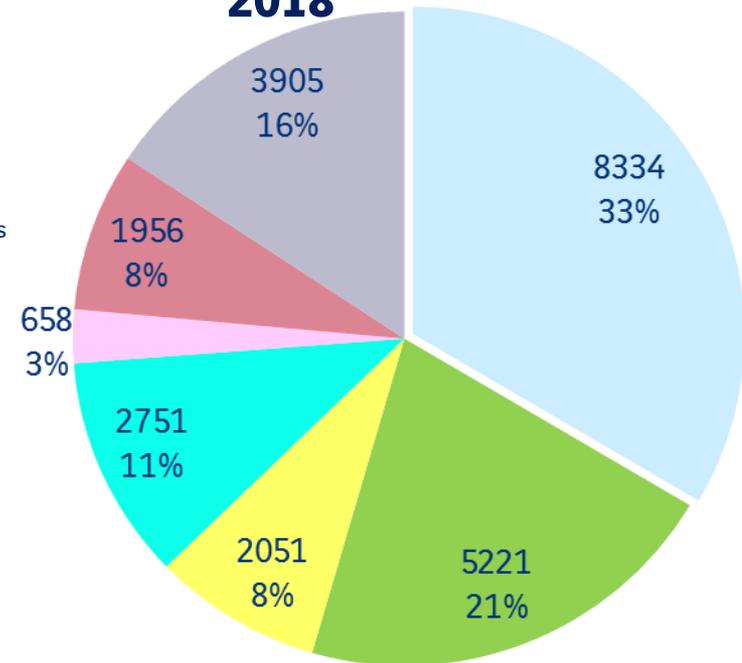
Zugänge – 2018



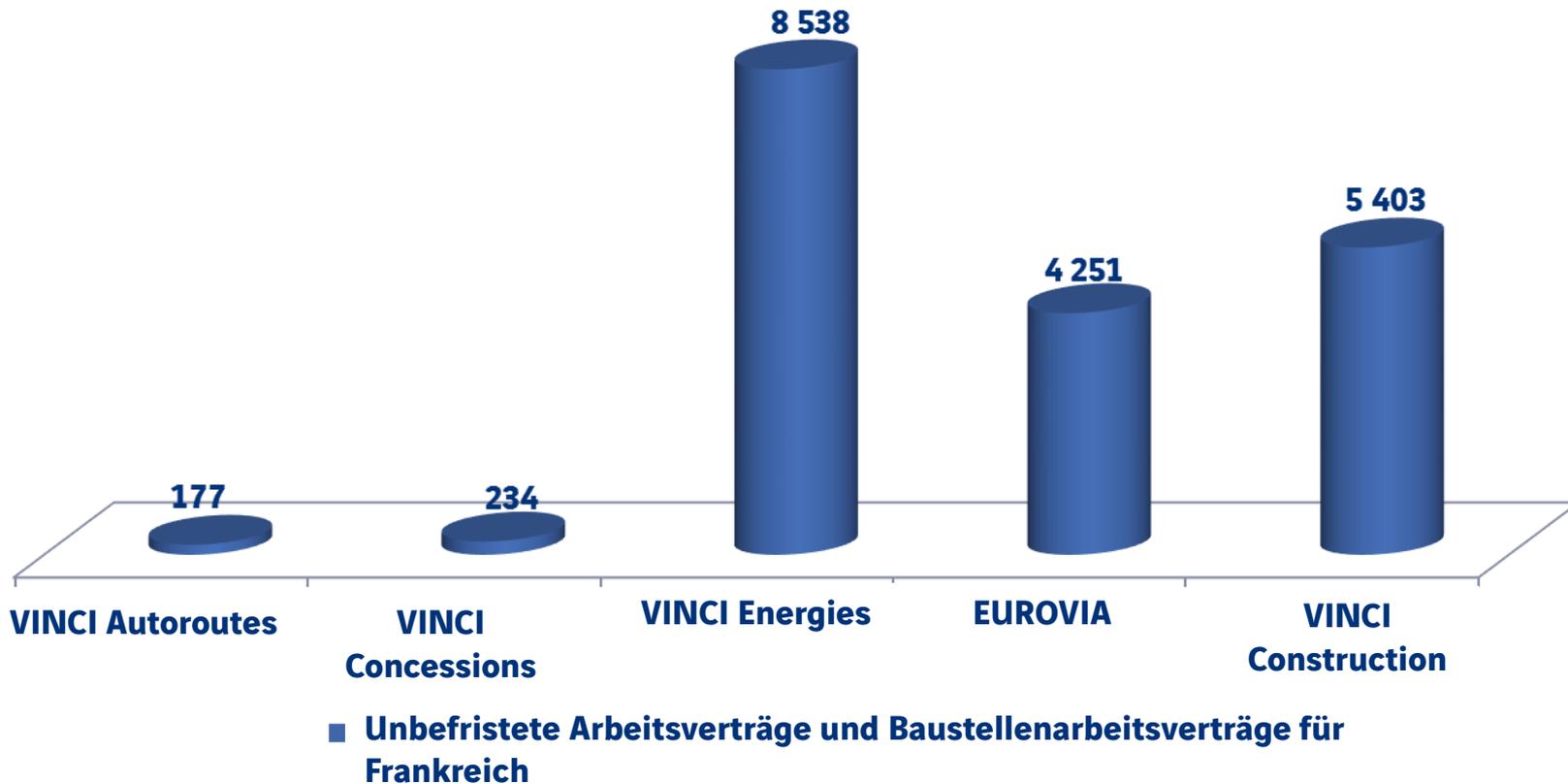
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Befristeter Arbeitsvertrag
- Dualer Ausbildungsvertrag

Abgänge – 2018

- Arbeitnehmerseitige Kündigung
- Ende des befristeten Vertrags
- Ruhestand
- Arbeitgeberseitige Kündigung
- Abschluss von Bauarbeiten
- Ende des dualen Ausbildungsvertrags
- Sonstige Gründe



- 18.865 langfristige Neueinstellungen in Europa, davon 10.941 in Frankreich

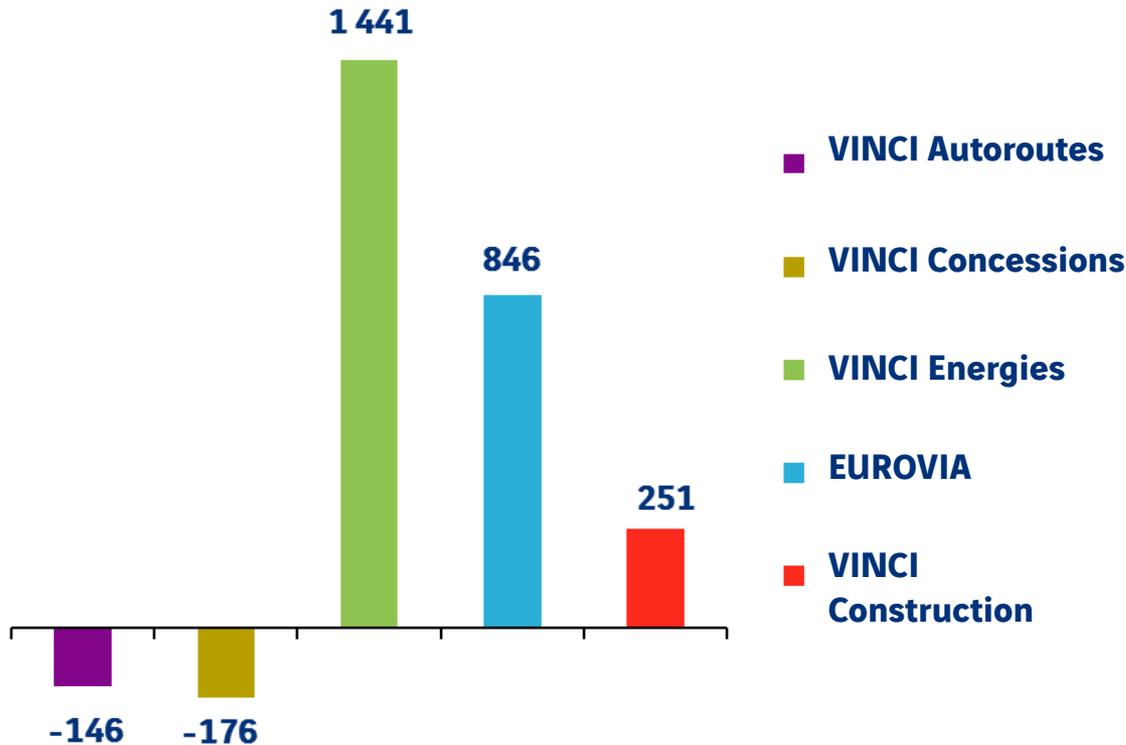


Neueinstellungen im Jahr 2018 – Schaffung einer großen Zahl von Arbeitsplätzen

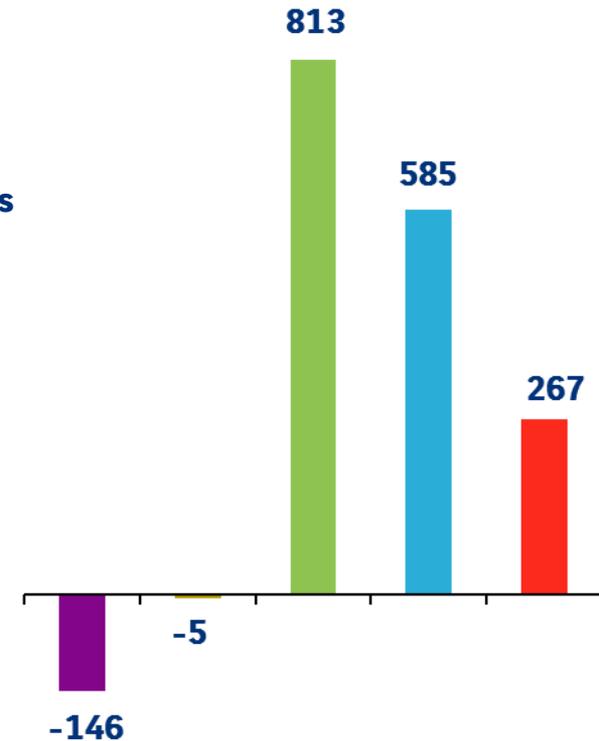
Im Jahr 2018 wurden **2.381** Arbeitsplätze geschaffen

Im Jahr 2018 wurden **1.679** Arbeitsplätze geschaffen

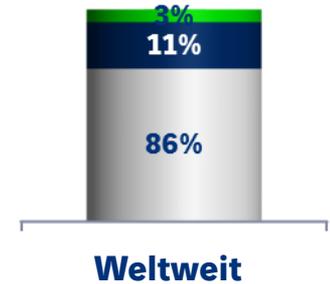
Europa



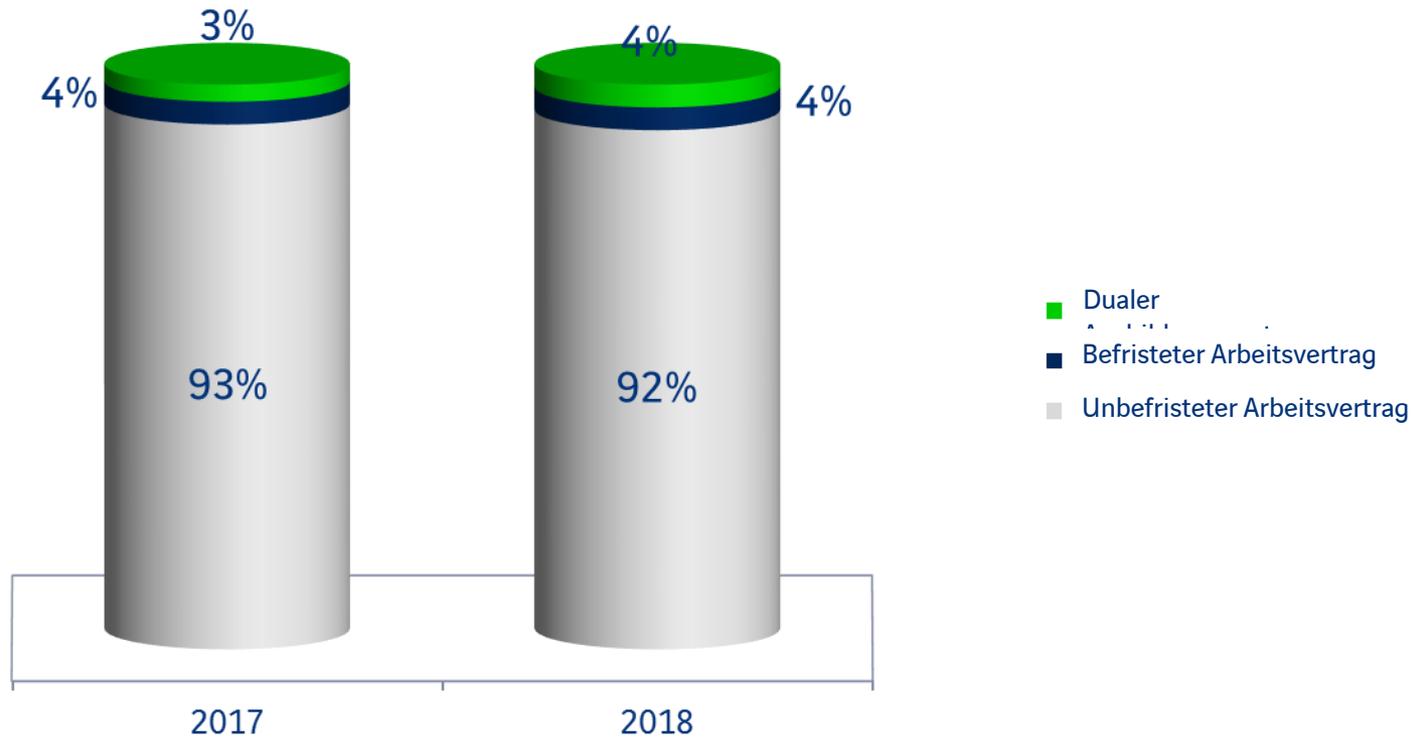
Frankreich



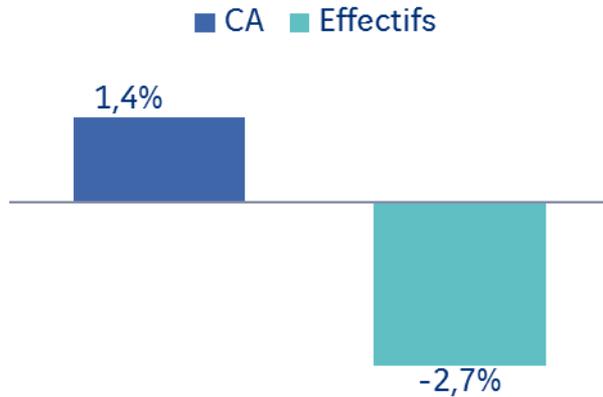
- Zunahme der dualen Ausbildungsverträge
- Anteil der unbefristeten Verträge liegt über dem weltweiten Durchschnitt



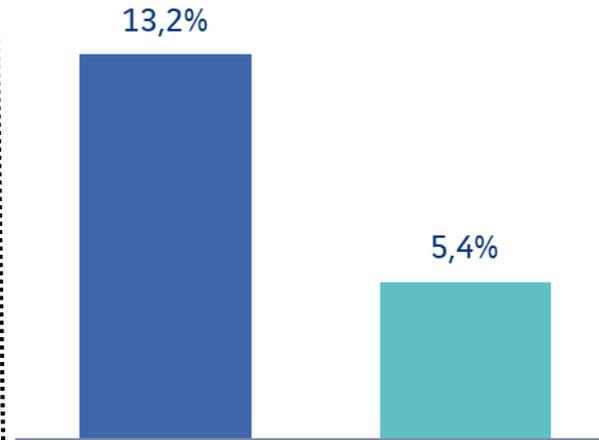
Alle Sparten insgesamt



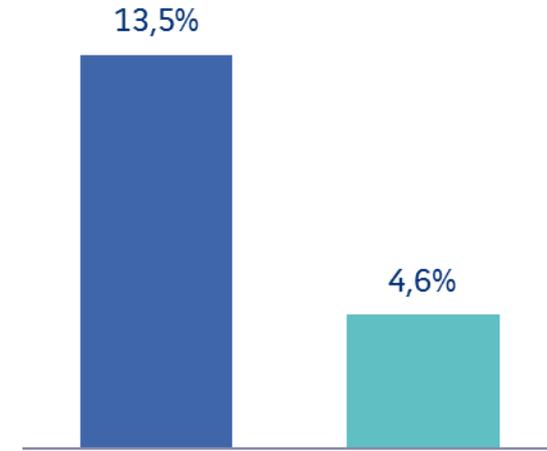
VINCI Autoroutes



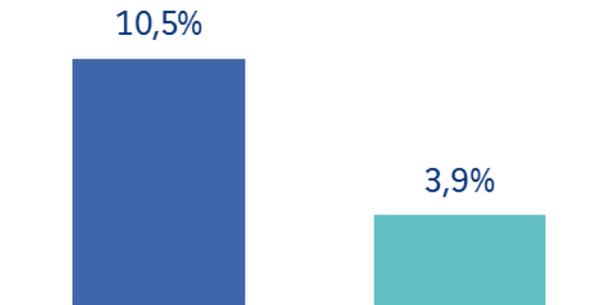
VINCI Concessions



VINCI Energies



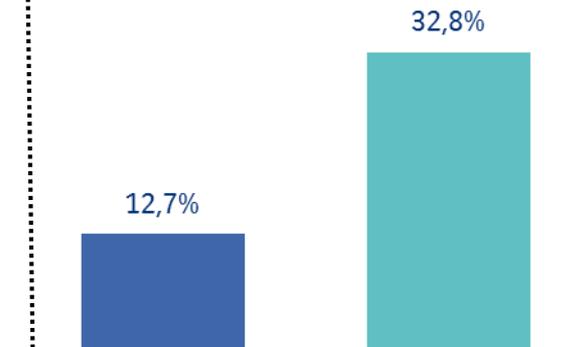
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

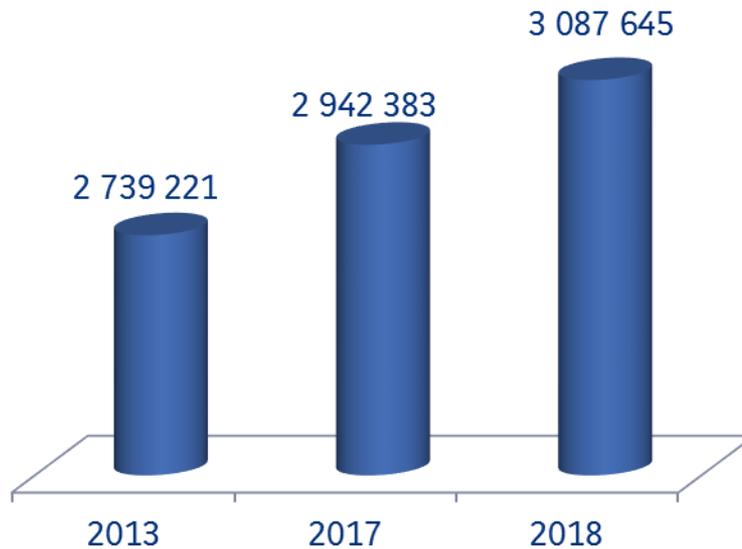


BERUFLICHE FORTBILDUNG

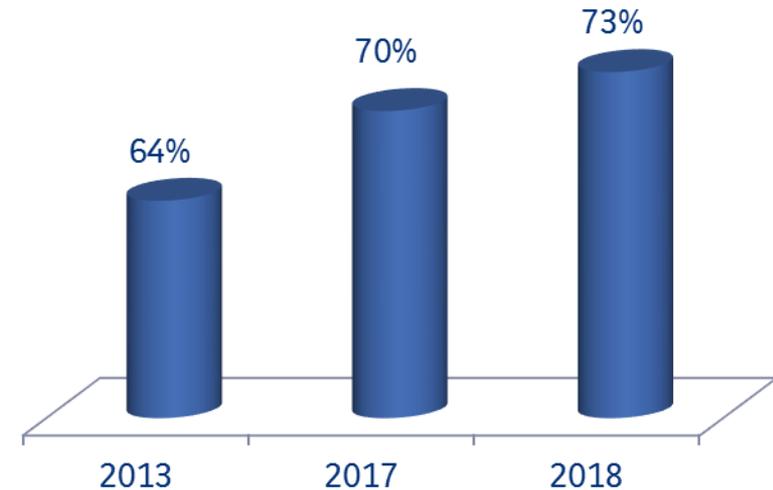
Europa

- Anstieg der Stundenanzahl für Fortbildungen

Entwicklung der Stundenanzahl für Fortbildungen

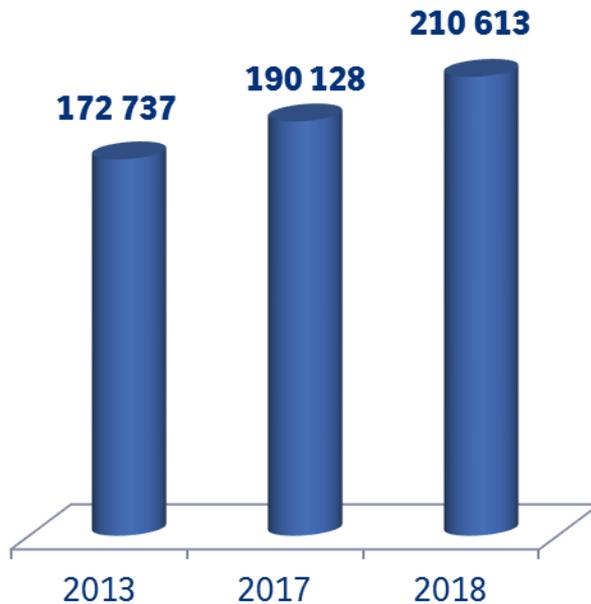


Zugang zu beruflicher Fortbildung

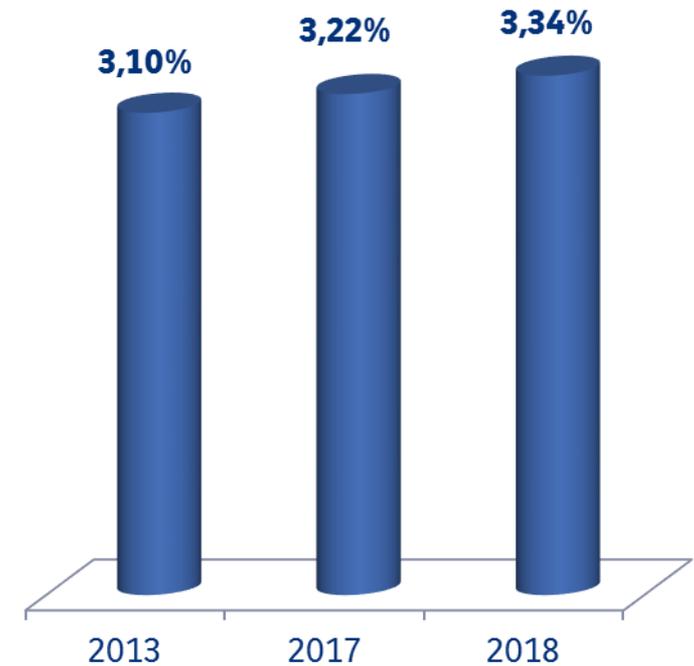


- Investitionen in Fortbildungen im Jahr 2018 in Höhe von **210,6 Mio. €**
- **3,34 %** der Lohnsumme

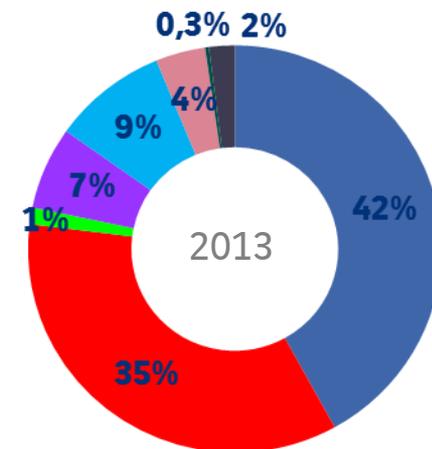
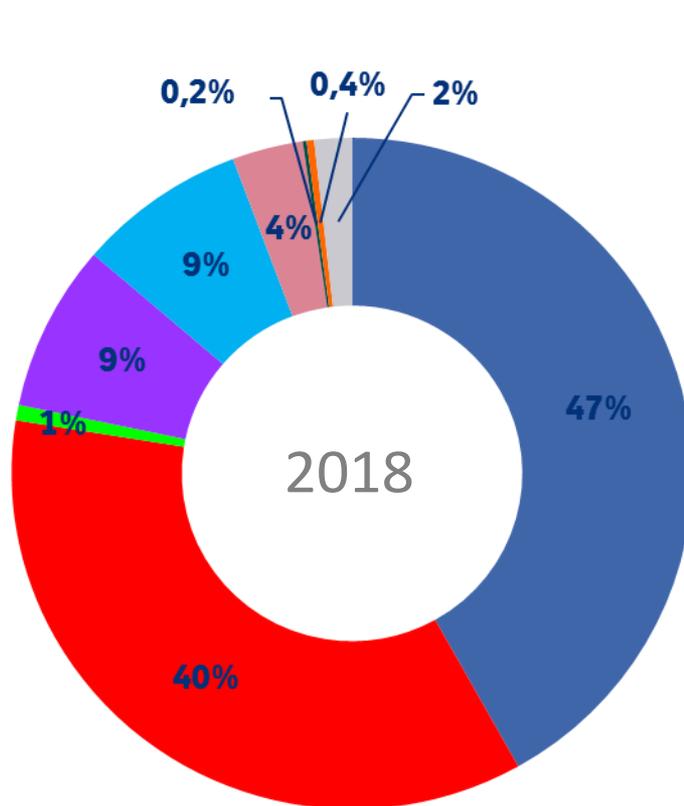
Investitionen in Fortbildungen (in tausend Euro)



Investitionen in Fortbildungen / Lohnsumme



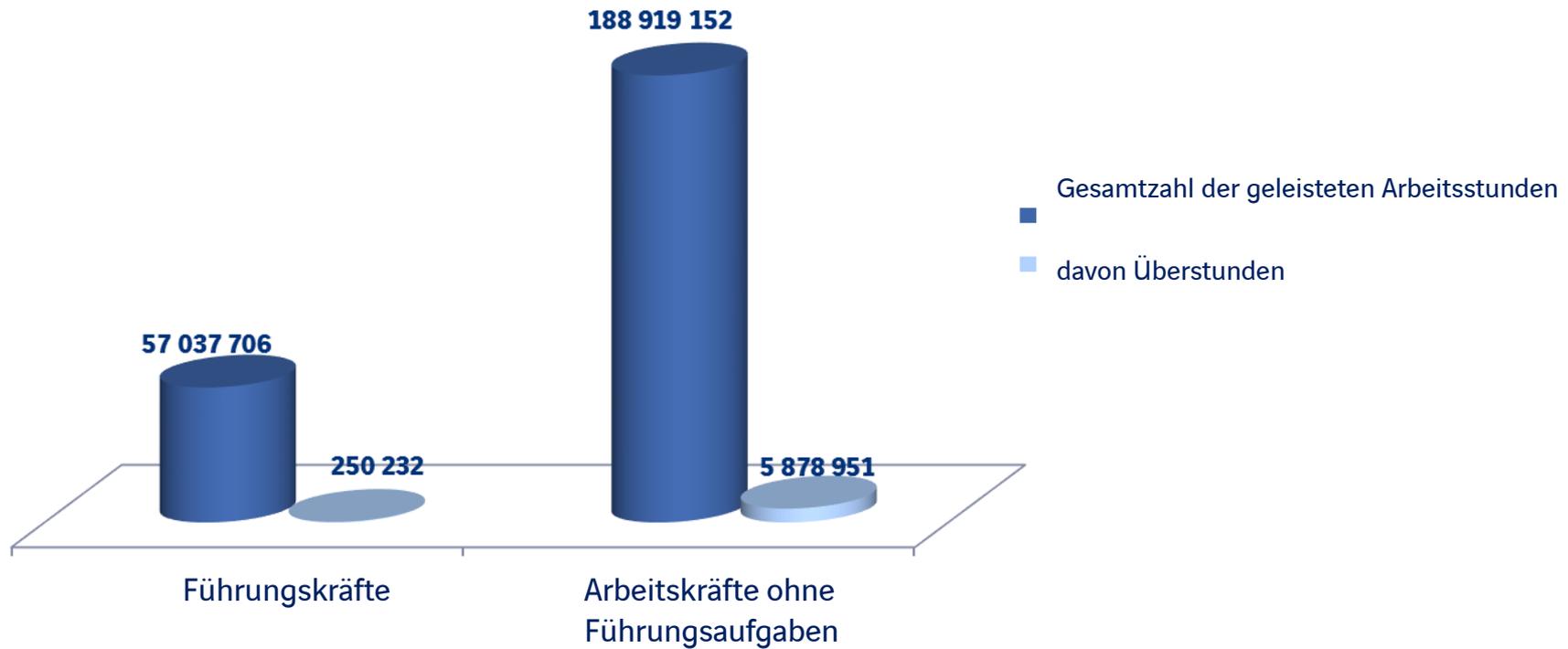
- 40 % der Stunden für Fortbildungen wurden 2018 den Themen Gesundheit und Sicherheit gewidmet

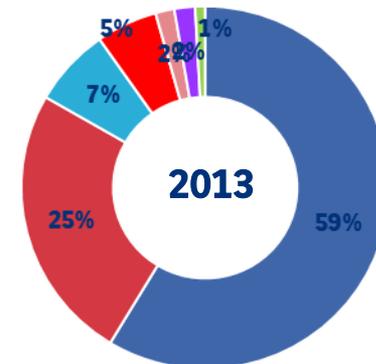
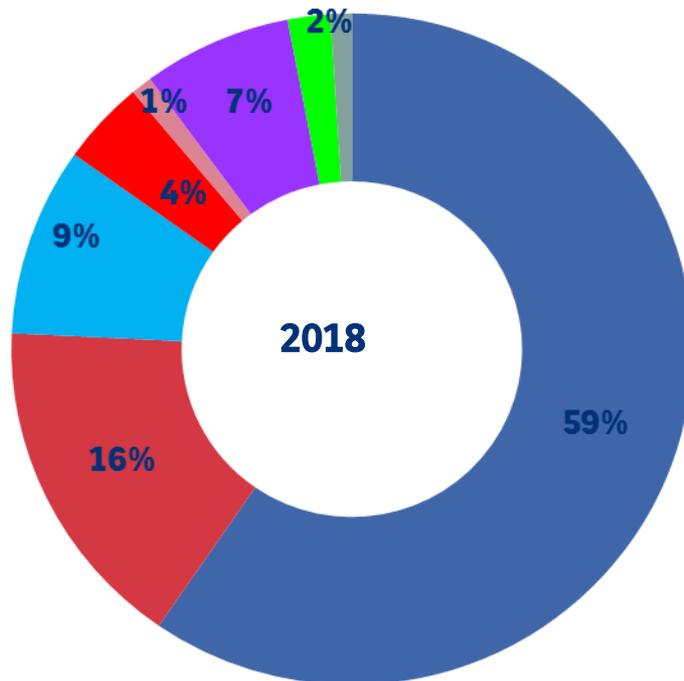


	2013	2018
Fachspezifisch	1.156.323	1.280.979
Gesundheit und Sicherheit	949.031	1.084.751
Umwelt	30.817	22.241
Führungskompetenzen	180.592	237.533
Verwaltung und Support	248.658	259.073
Sprachen	102.830	120.973
Vielfalt	9.537	5.888
Ethik und Achtsamkeit		10.145
Sonstige	61.434	66.062
Gesamt	2.739.221	3.087.645

ARBEITSZEIT UND FEHLZEITEN

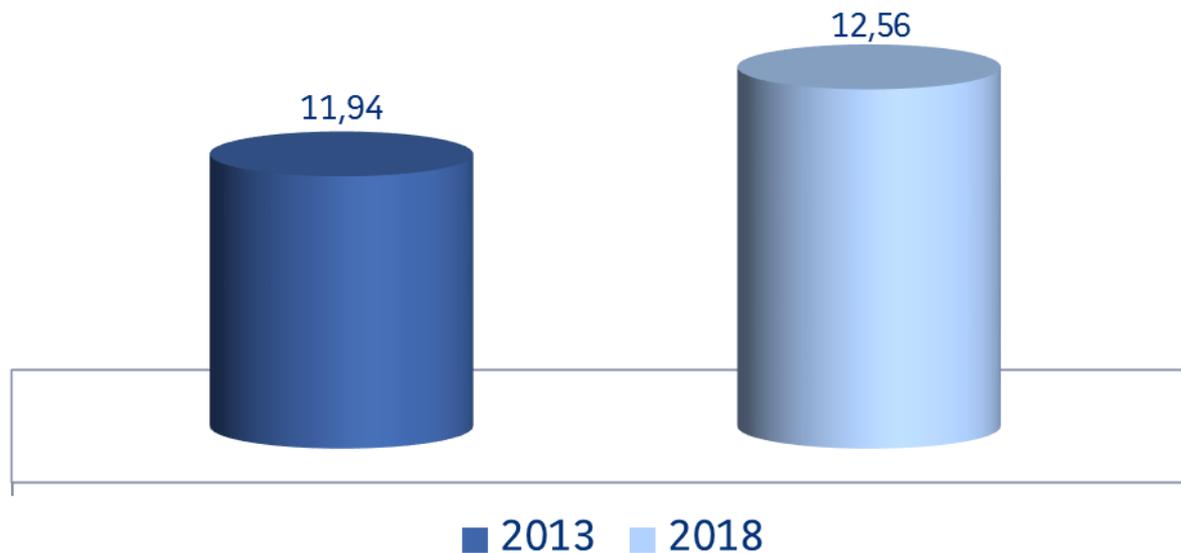
- Gesamtzahl der 2018 geleisteten Arbeitsstunden: 245.956.857 Stunden



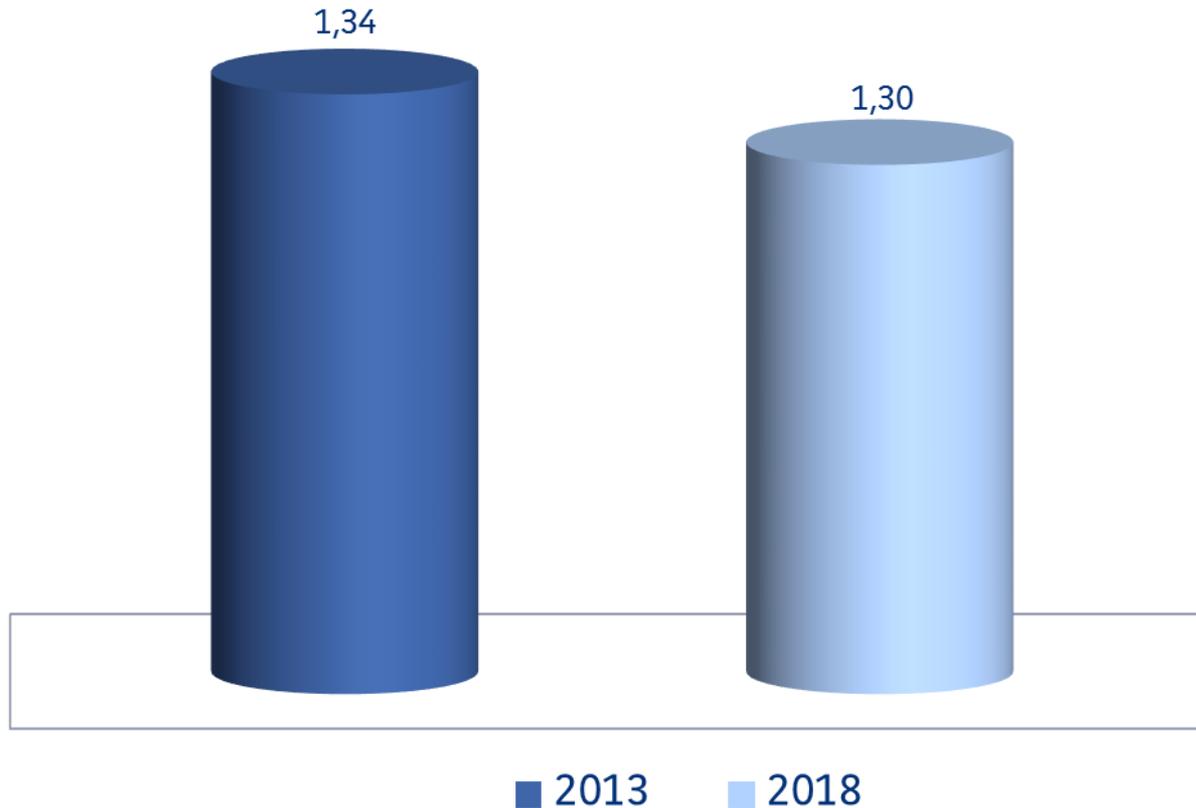


	2013	2018
Nicht berufsbedingte Krankheiten	1.881.278	1.952.155
Sonstige Gründe	807.171	536.231
Mutterschaftsurlaub	230.840	298.888
Arbeitsunfall	154.805	140.646
Kurzarbeit	52.504	29.803
Anerkannte Berufskrankheit	56.470	62.057
Schlechte Witterung		245.326
Wegeunfall	27.919	27.600
Gesamt (Kalendertage)	3.210.988	3.292.707

Anzahl der Ausfalltage aufgrund nicht berufsbedingter Krankheiten je Mitarbeiter/in



Anzahl der Ausfalltage infolge eines Arbeitsunfalls/einer Berufskrankheit je Mitarbeiter/in





8

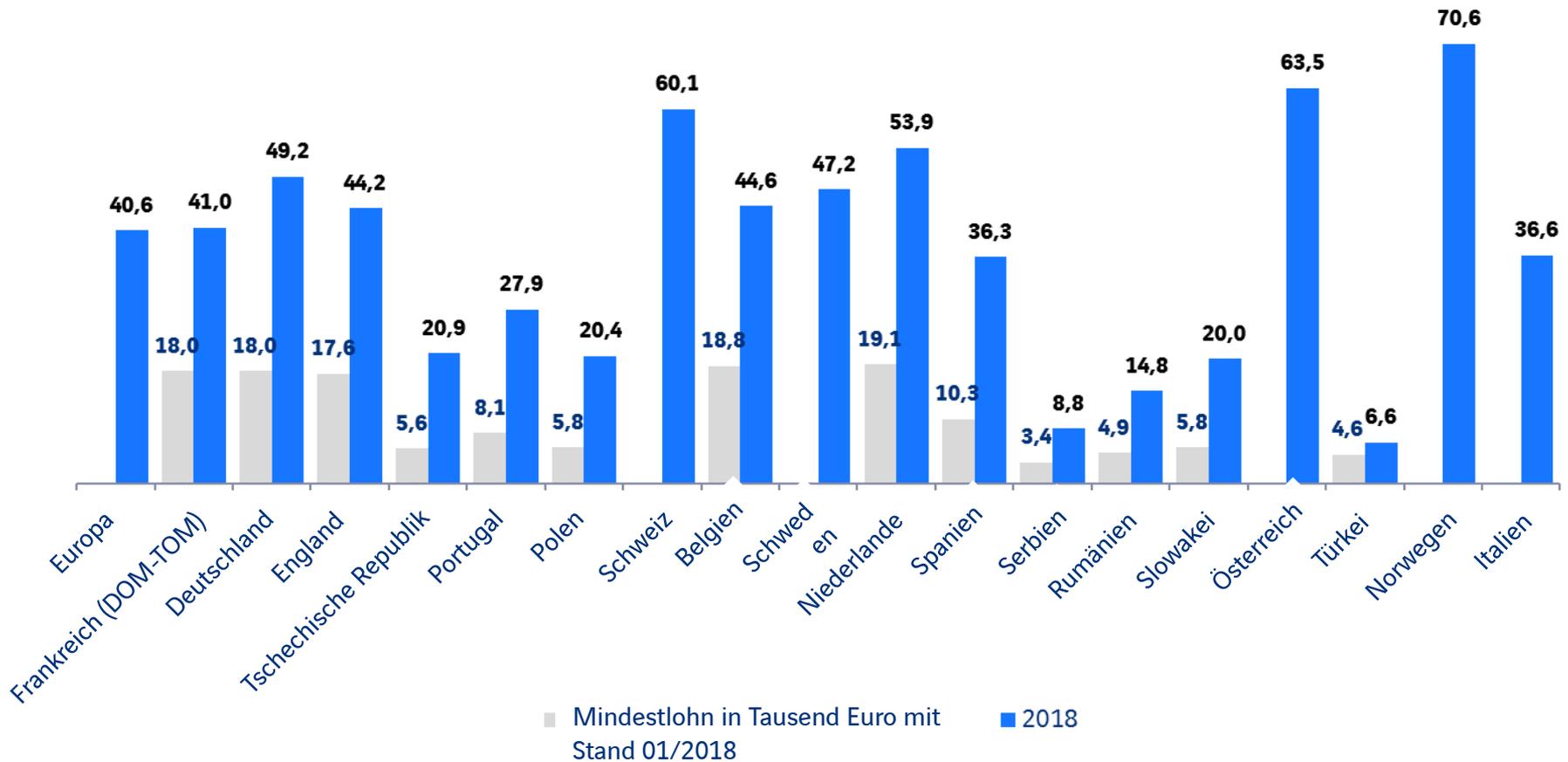
Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam der größte Aktionär von VINCI. Durch ein Belegschaftsaktiensystem und geeignete Konzepte der Erfolgsbeteiligung wollen wir unsere Beschäftigten überall in der Welt an den Früchten unseres Wachstums teilhaben lassen.

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

FÖRDERUNG DER KAPITALBETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN RUND UM DEN GLOBUS

VERGÜTUNG

Durchschnittliches Jahresgehalt (in tausend Euro)



BETRIEBLICHE VERMÖGENSBILDUNG

Aufschlüsselung des Kapitals zum 31. Dezember 2018

in Prozent am Kapital

Institutionelle Aktionäre ohne französische

24,1 %

USA

17,1 %

Sonstige europäische

Länder

11,6 %

Großbritannien

4,9 %

Übrige Welt



Französische institutionelle Aktionäre 14,7 %

Beschäftigte 9,0 %

Einzelaktionäre 7,7 %

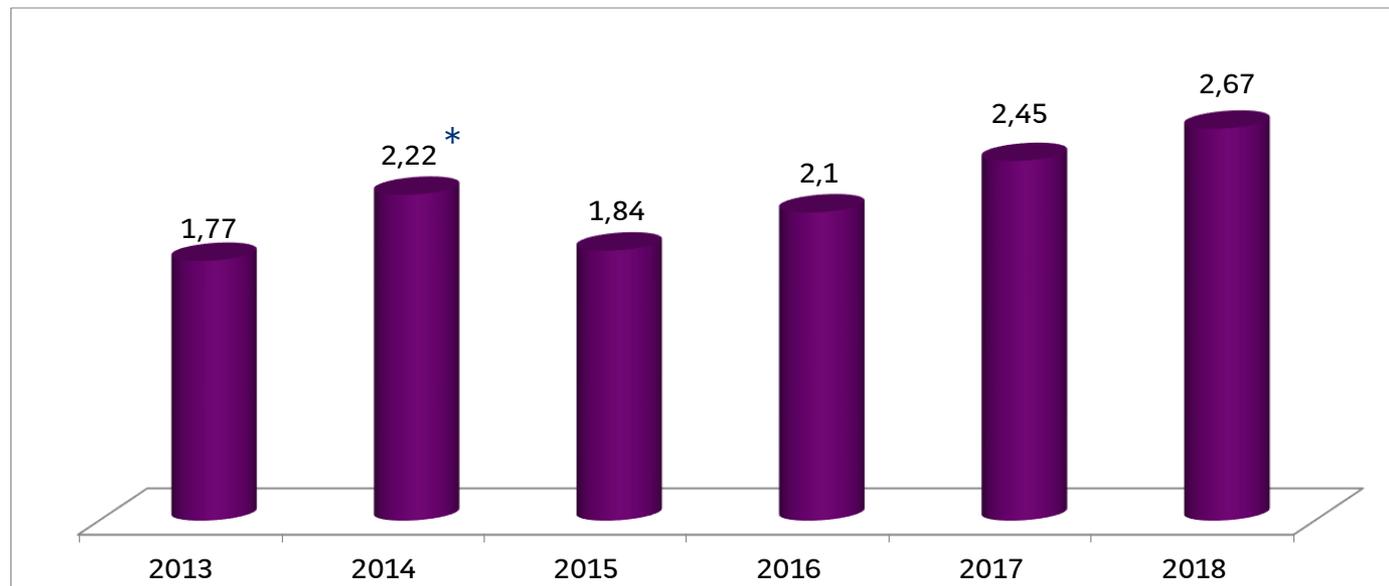
Aktien im Besitz der Gesellschaft 7,2 %

Qatari Holding LLC 3,7 %

Dividendenerhöhung auf 2,67 Euro je Aktie für das Jahr 2018

- Im April 2019 wird eine Restzahlung von 1,92 Euro je Aktie ausgezahlt (unter Berücksichtigung der Teilzahlung von 0,75 Euro im November 2018)
- Stichtag der Kupontrennung: 23. April 2019
- Barauszahlung der Dividenden: 25. April 2019

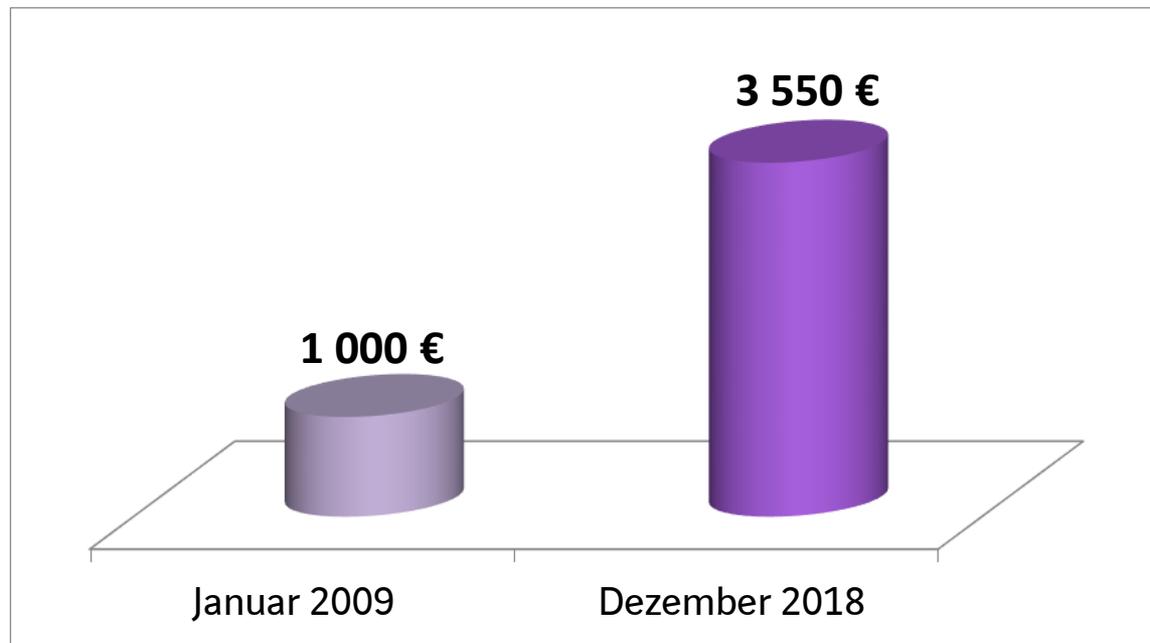
Dividende (in Euro je Aktie)



Quelle: vinci.com

* Ausschüttung einer Sonderdividende im Zusammenhang mit dem Verkauf von VINCI Park

- Ein Aktionär von VINCI, der im Januar 2009 1.000 Euro investiert hätte, würde unter der Annahme, dass er den ausbezahlten Dividendenbetrag in VINCI-Aktien reinvestiert hat, zum 31. Dezember 2018 über ein Kapital von 3.550 Euro verfügen



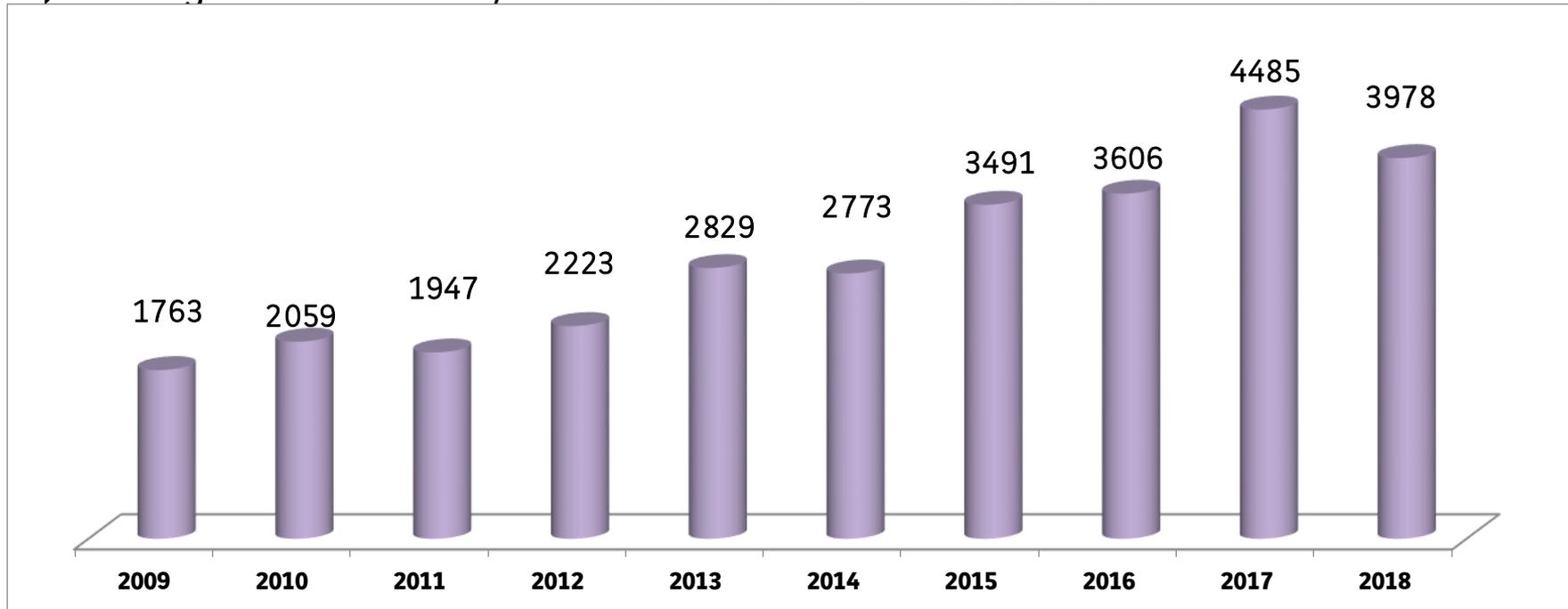
=> Seine Anfangsinvestition hätte ihm demnach im Durchschnitt knapp **13,5 % pro Jahr eingebracht.**

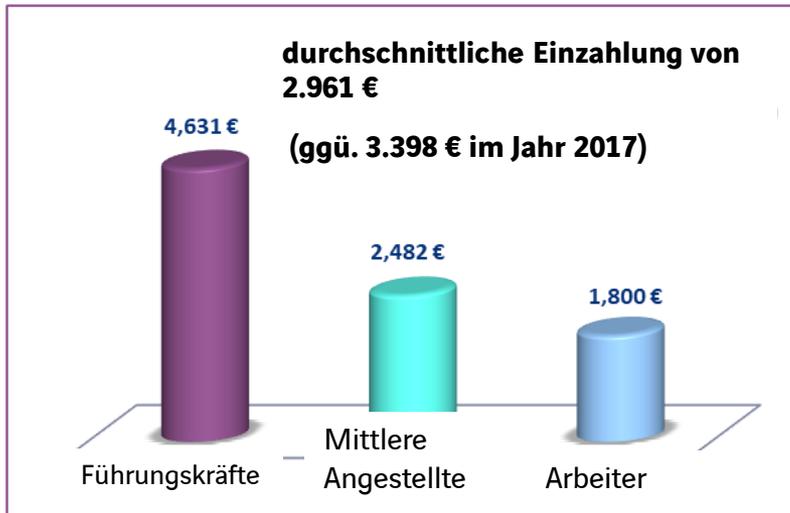
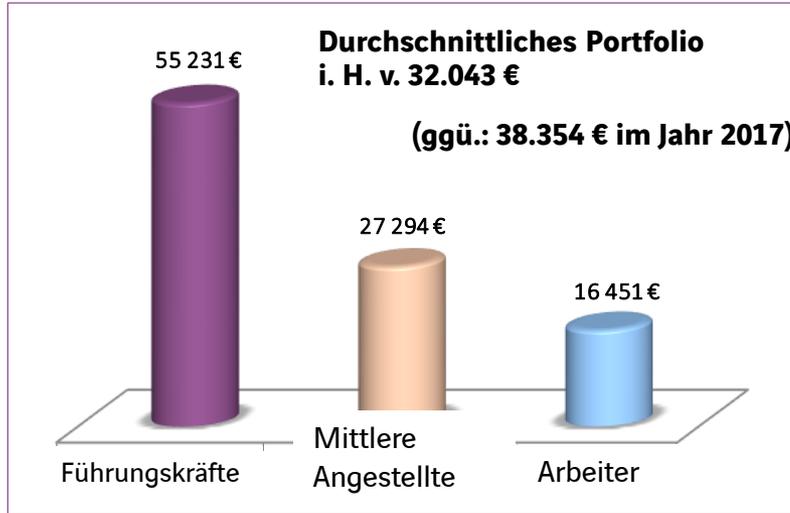
Eine sich positiv entwickelnde betriebliche Vermögensbildung mittels jeweils auf die Situation zugeschnittener Produkte:

- Castor
- Epargne monétaire
- Castor obligataire
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor international



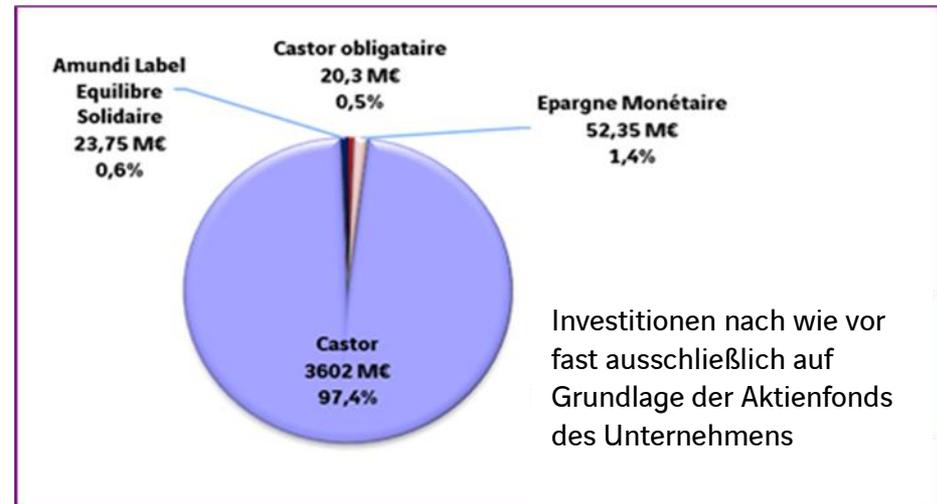
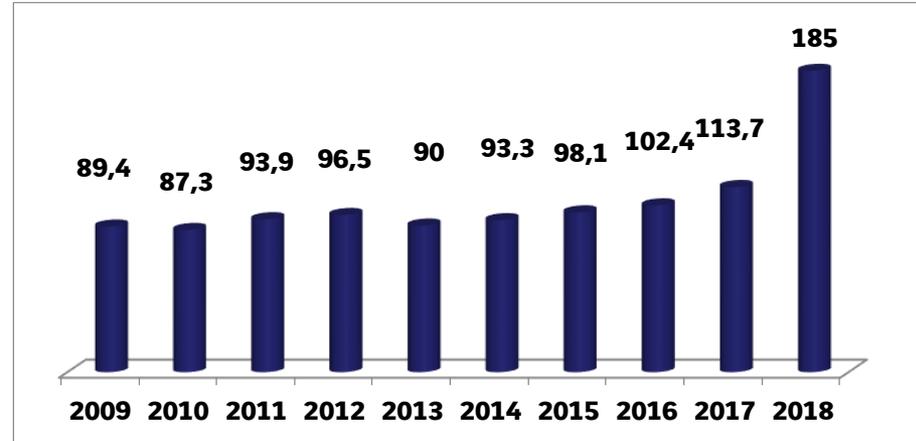
↳ Vermögen in Höhe von 3,978 Milliarden Euro zum 31.12.2018



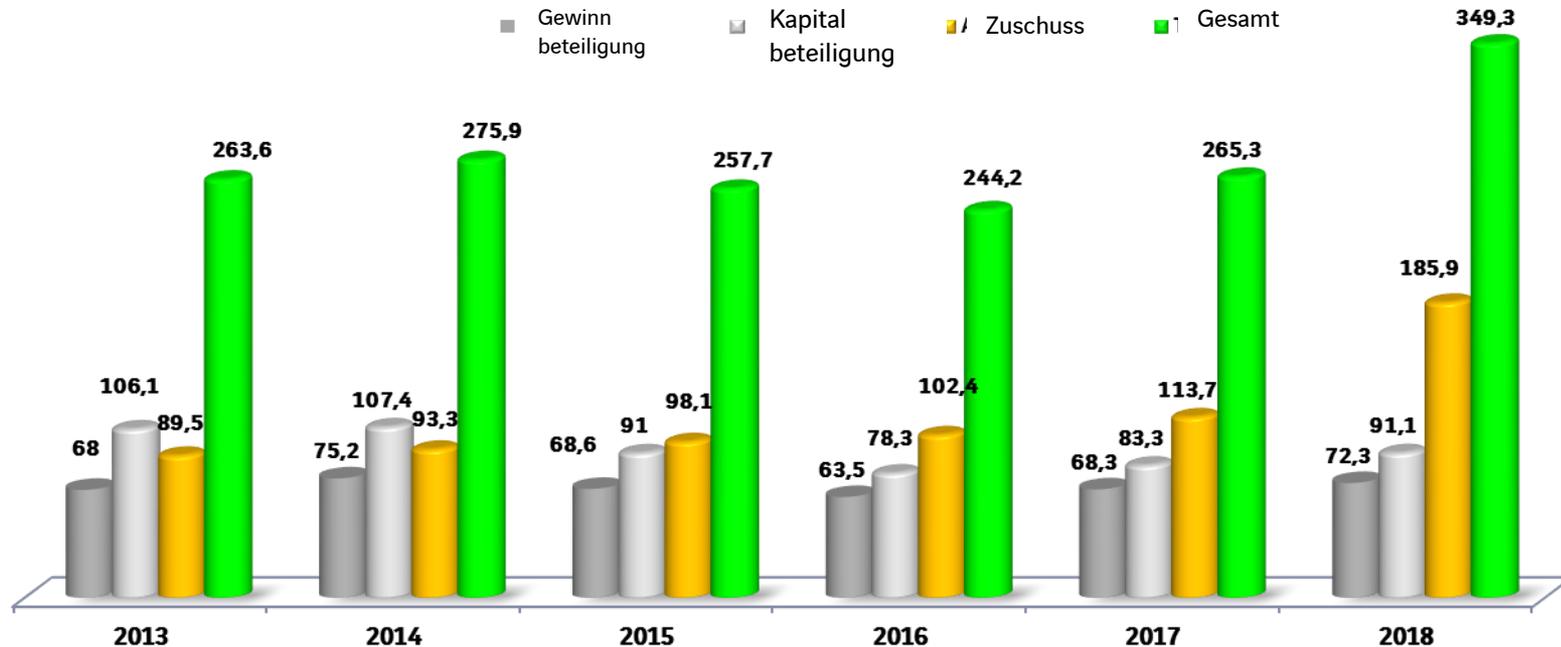


Nach wie vor starke Beteiligung des Konzerns:

Auszahlung von Bruttozuschüssen i. H. v. 190 Mio. €
(Konzernsparplan und Konzern-Rentensparplan) im Jahr 2018
(113,7 Mio. € im Jahr 2017)

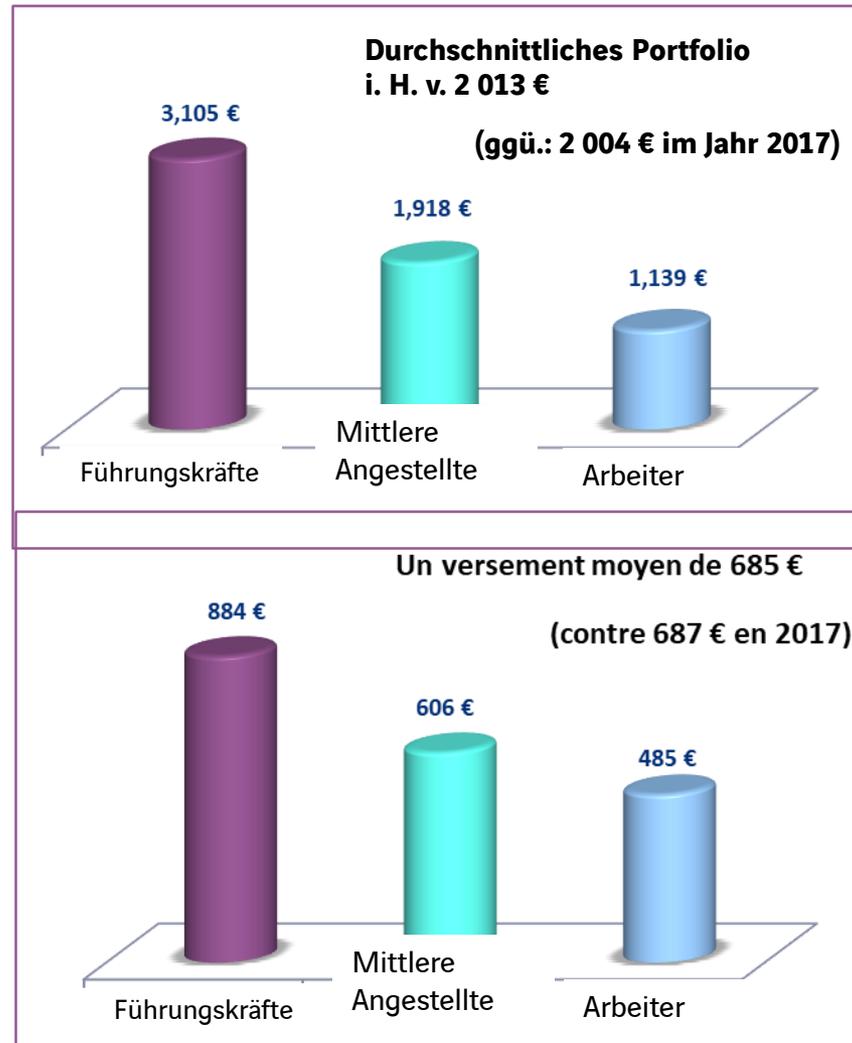


- 2018 wurden 349,3 Millionen Euro im Rahmen von Gewinn- oder Kapitalbeteiligungen sowie Zuschüssen ausgeschüttet (Konzernsparplan + Konzern-Rentensparplan)



- 83 % der Beschäftigten profitierten von der Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung
- 76 % der Beschäftigten profitierten von der Gewinnbeteiligung
- 56 % der Beschäftigten profitierten von der Kapitalbeteiligung
- In 82 % der Gesellschaften gibt es das eine oder das andere Programm

16.000 Beschäftigte zahlten 2018 ein
42.600 Mitglieder im Dezember 2018



- **Rabatt von 5 %** auf den Kaufpreis der VINCI-Aktien; für die zweiten vier Monate 2019 wird ein Kurs von 71,14 € angeboten (Kurs der ersten vier Monate: 76,62 €)
 - **Zuschuss des Unternehmens** zur Förderung der niedrigsten Einzahlungen: 200 % für Einzahlungen bis 500 € und maximaler Zuschuss i. H. v. 3.500 €
 - **An die Aktien gebundene Dividenden**, in den Fonds reinvestiert
 - All dies **zu sehr günstigen steuerlichen Rahmenbedingungen**
- ↳ Der Fonds wird durch freiwillige Einzahlungen, Zuschüsse, Kapitalbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen und Kapitaltransfers finanziert

- **Zuschussregelung** (seit 1. März 2016)

- Zuschussrate: 100 %
- Zuschussobergrenze: 400 € pro Jahr

- Zuschüsse werden für **Kapitalbeteiligungen**, Gewinnbeteiligungen und freiwillige Einzahlungen erteilt

- **36 Länder beteiligt**

Deutschland, Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Spanien, USA, Indonesien, Luxemburg, Marokko, Niederlande, Polen, Portugal, Tschechische Republik, Rumänien, Großbritannien, Slowakei, Schweiz, Australien, Hongkong, Singapur, Schweden, Vereinigte Arabische Emirate, Bahrain, Malaysia, Kambodscha, Neuseeland, Mexiko, Dominikanische Republik, Peru. (31 Länder)

2019: Fünf neue Länder: Kamerun, Italien, Griechenland, Norwegen und Finnland

- Rund 80.000 Beschäftigte beteiligt; dies entspricht etwa 70 % der Belegschaft von VINCI im Ausland (74.000 im Jahr 2018), die sich auf knapp 550 Gesellschaften verteilen
- Festlegung des Zeichnungspreises am 17. Mai 2019
- Sperrfrist von drei Jahren
- Zeichnungsfrist vom 20. Mai bis zum 7. Juni 2019
- Zuschuss von VINCI in Form der Zuteilung von Gratisaktien mit dreijähriger Verzögerung und Sperrfrist
 - Erhalt von 2 Gratisaktien für 1 gezeichnete Aktie (zwischen der 1. und der 10. gekauften Aktie): 200 %
 - Erhalt von 1 Gratisaktie für 1 gezeichnete Aktie (zwischen der 11. und der 40. gekauften Aktie): 100 %
 - Erhalt von 1 Gratisaktie für 2 gezeichnete Aktien (zwischen der 41. und der 100. gekauften Aktie): 50 %

- **Steigende durchschnittliche Zeichnungsrate, 23 %**

Anstieg der weltweiten Beteiligungsrate bei konstantem Zuschuss

JÄHRLICHE WELTWEITE BETEILIGUNGSRATE

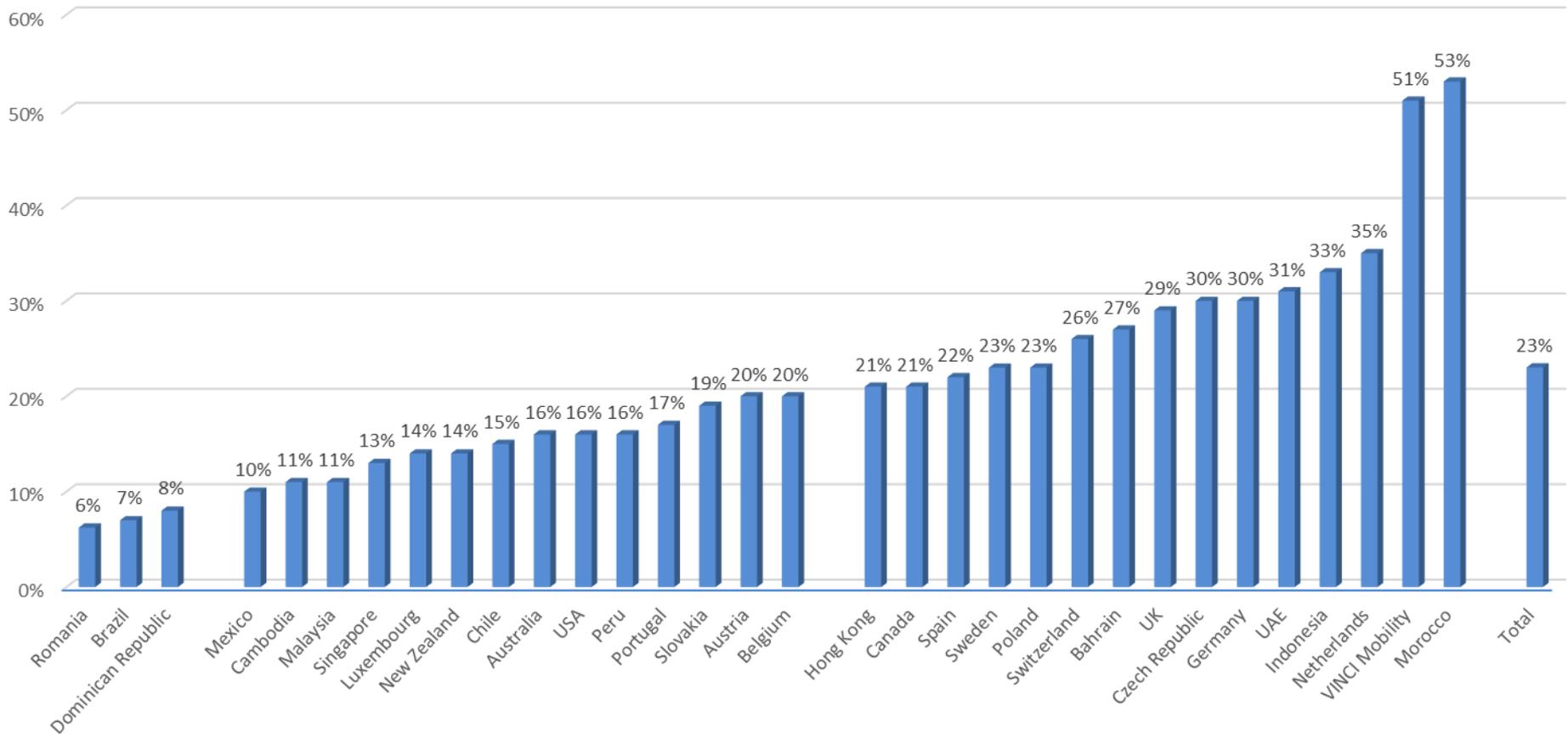


- **Leicht steigende durchschnittliche Zuschüsse**

- Länderspezifische Unterschiede, die stark mit dem örtlichen Lebensstandard zusammenhängen
- Durchschnittliche freiwillige Einzahlung i. H. v. 2.392 € (ggü. 2.190 € im Jahr 2017) und durchschnittliche Arbeitgeberbeteiligung i. H. v. 2.766 € (ggü. 2.489 € im Jahr 2017)

- Sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, hauptsächlich aufgrund der Kultur und des Umfeldes vor Ort sowie der lokalen Informationspolitik

ZEICHNUNGSRATE NACH LÄNDERN IM JAHR 2018



- Erstzeichnungspreis im Mai 2016: 64,90 €
- Lieferung der Gratisaktien und Verfügbarkeit des Sparkapitals am 5. Juli 2019
- Bisher ein wahrscheinlich sehr gutes Finanzgeschäft

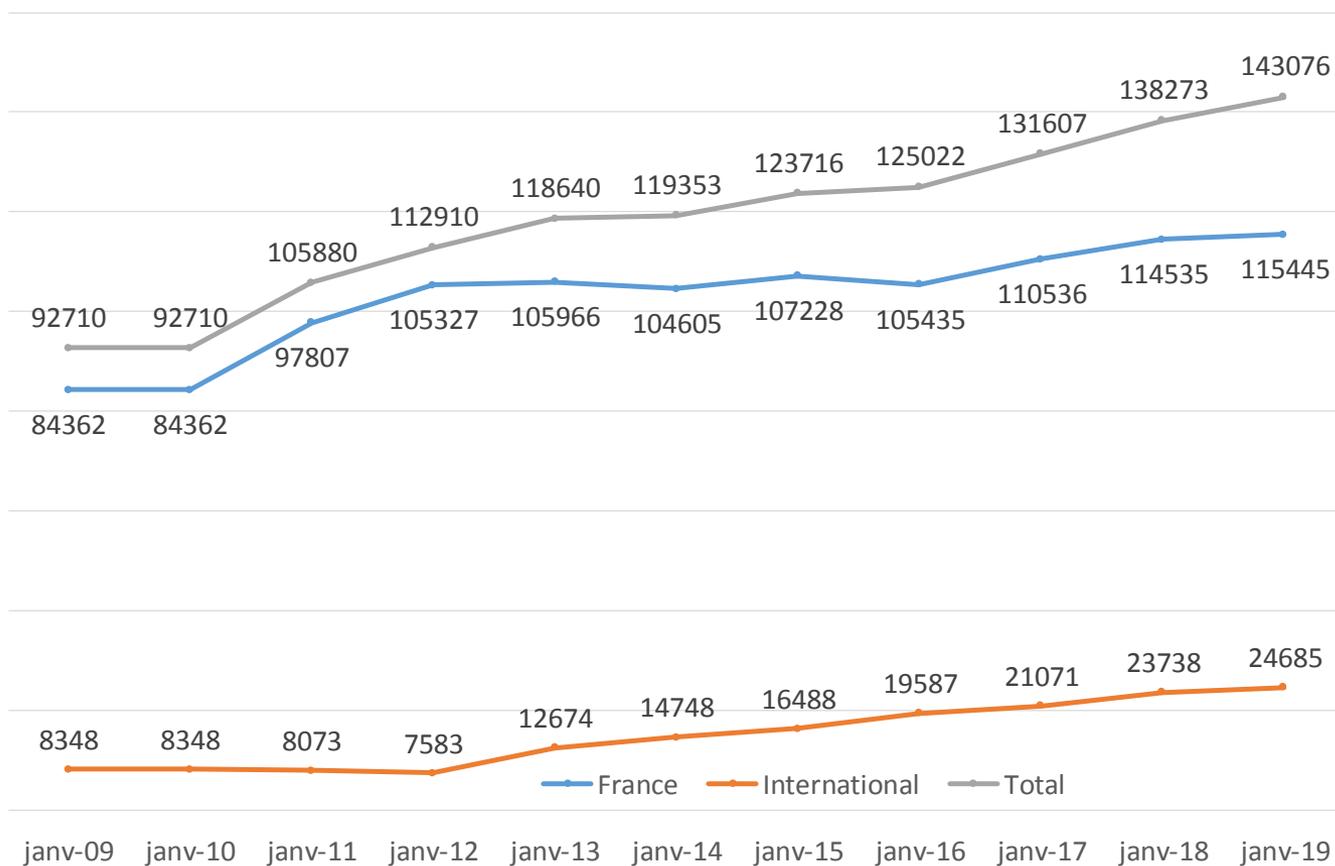
Der Zeichnungspreis einer VINCI-Aktie betrug im Jahr 2016 64,90 €

Wert meines Sparkapitals unter der Annahme eines Kurses von 80,00 €

Eigene Einlage	649,00 €	2 596,00 €	6 490,00 €
Erworbene Aktien	10 Aktien	40 Aktien	100 Aktien
Gratisaktien	20 Aktien	50 Aktien	80 Aktien
Aktien gesamt (erworben + gratis)	30 Aktien	90 Aktien	180 Aktien
Dividende je Aktie	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Wert Ihres Sparkapitals (eigene Einlage + Gratisaktien + Dividenden)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Bruttomehrwert*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

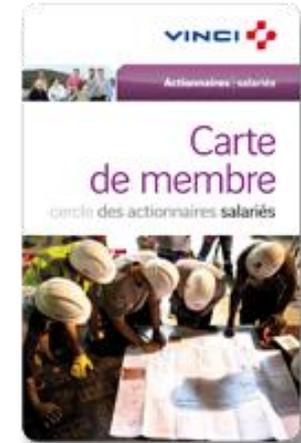
*Ohne Steuerabzug und Sozialabgaben

- **140.130 Mitglieder insgesamt in allen Programmen (Frankreich und international mit Stand 31.01.19)**



● Fortführung der Initiative „Beschäftigte als Aktionäre“

- offen für alle Beschäftigten, die im Rahmen der Konzernsparpläne (Castor usw.) Aktien des Konzerns halten
- Förderung eines fortwährenden, konstruktiven Dialogs



● Vorteile der Mitglieder der Initiative „Beschäftigte als Aktionäre“

- Konferenzreihen zu wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen
- Besichtigungen der bedeutendsten umgesetzten Projekte des Konzerns
- Gebührenfreie Hotline zur Beantwortung eventueller Fragen und Einholung aktueller Informationen

gemeinsam!

Als weltweit tätiger Akteur im Bereich Konstruktion und im Hoch- und Tiefbau plant, konstruiert, baut und betreibt VINCI Infrastrukturen und Dienstleistungen, die eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen beinhalten. Da die Leistungen des Konzerns sich durch einen Mix aus öffentlichen und privaten Partnern und ein offenes Ohr für deren Anliegen mit erheblichen Gemeinsamkeiten verbinden, können wir gemeinsam die Selbstverpflichtungen in dem jetzt veröffentlichten neuen VINCI-Manifest.



Gemeinsam planen und bauen!

1. Dies ist unsere Priorität gegenüber Innovationen und Erfindungen sowie im Bereich der Nachhaltigkeit und der Gemeinwohl. Deshalb widmen wir unseren Projekten möglichst frühzeitig alle bewährten Ressourcen – finanzielle, humanitäre, politische. Manuskripte, Anträge, Verträge sind – bis ins kleinste Detail – zu berücksichtigen. Wir verpflichten uns, bei Streitigkeiten möglichst gute Beziehungen der Partner bei der Abwicklung unserer Projekte in Abstimmung mit unseren Dritten und die Aufmerksamkeit für deren Belange zu fördern.



Gemeinsam im Einklang mit den Ethikgrundsätzen!

2. Die Ethik hat zentralen Stellenwert in unseren Verfahren und den Beziehungen zu unseren Kunden. Unsere Unternehmen haben sich überall in der Welt an unsere Ethik-Charts gehalten. 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: Soziale Erwünschtheit und nachhaltige Mobilität. Mit unseren Investitionen auf Ökologische Ziele legen wir die Energie- und Umweltschwerpunkte der Infrastrukturen fest. Wir verpflichten uns, unsere Treibhausgasemissionen bis 2050 um 20% zu reduzieren, unsere Kunden in dem Bestreben um eine verbesserte Energieeffizienz zu begleiten und diese zu umweltbewussten Verhaltensweisen zu veranlassen.



Gemeinsam für bürgerschaftliches Engagement!

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



Gemeinsam für das Ziel „Null Unfälle“!

5. Wir setzen uns, Arbeitssicherheit als Schlüssel zu bewährten, sicheren Vorgehensweisen und zur Gewährleistung von Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit aller in unseren Baustellen und Dienstleistungen anwesenden Personen zu schätzen. 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 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 Beschäftigungsfähigkeit anzubieten.



Gemeinsam die Früchte wirtschaftlichen Erfolgs ernten!

8. Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam der größte Aktiva von VINCI. Durch ein Selbstschätzsystem und geeignete Konzepte der Erfolgsgewinnung werden wir unsere Beschäftigten überall in der Welt an den Früchten unseres Wachstums teilhaben lassen. Wir verpflichten uns dazu, überall wo dies möglich ist, 100% der VINCI-Mitarbeiter von Mitarbeitern zur Beteiligung an unserem wirtschaftlichen Erfolg zu profitieren.



VINCI



„Ich engagiere mich, alle Mitarbeiter von VINCI zu mobilisieren, um dem Versprechen zuzuhalten und die richtigen priorisierten und erhaltenden in den Mittelpunkt der sozialen Dialogen zu stellen. Die Konzernaufgabe ist die Erhaltung und die Ausweitung dieses Manifests von einer unabhängigen Organisation überprüfbar lassen und die Ergebnisse in voller Transparenz regelmäßig veröffentlicht.“

Xavier Huillard, Präsident und geschäftsführender Generaldirektor



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 verstärkt Personen jeglicher Herkunft zu öffnen.**

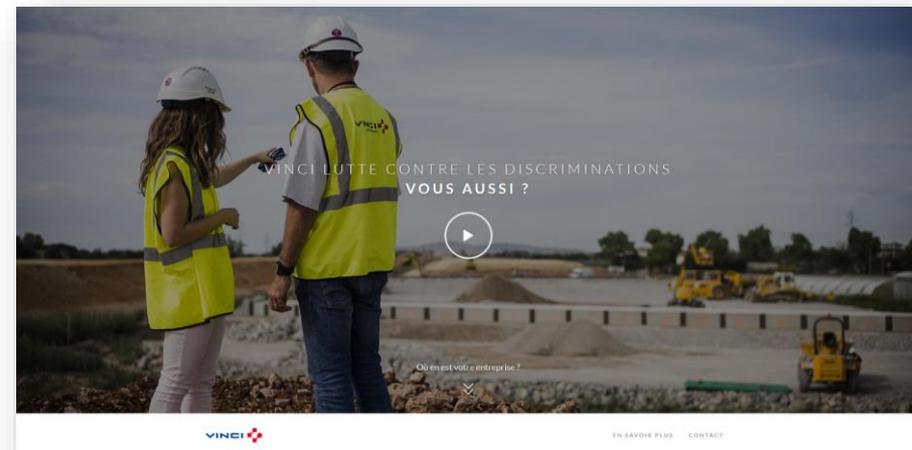


Gemeinsam für nachhaltige berufliche Laufbahnen!

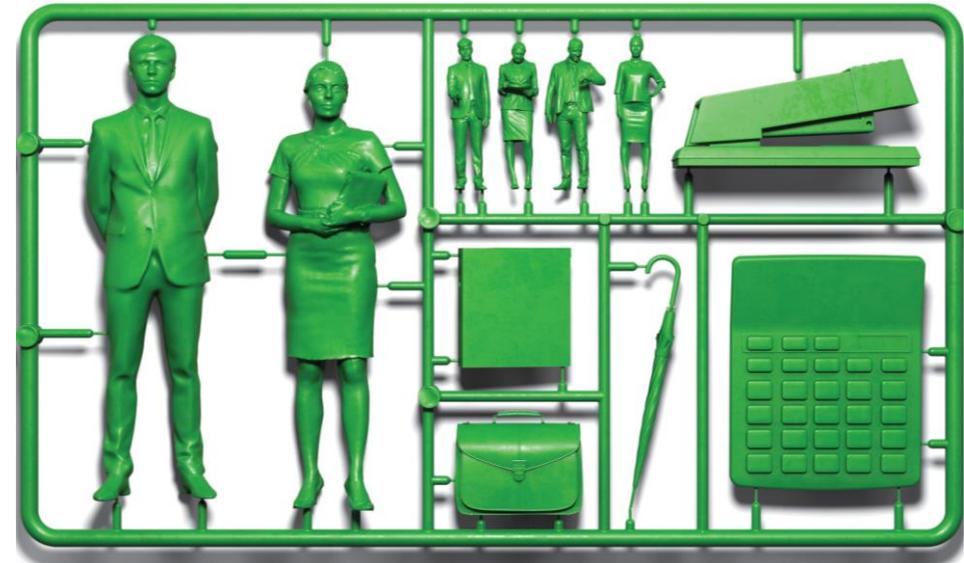
7. Wir stellen unsere Beziehungen zu den Beschäftigten in eine langfristige Perspektive. Wir praktizieren eine verantwortungsvolle Flexibilität und setzen uns ein für eine ausgewogene berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. **Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern Qualitäts- und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

Durch die Einführung und Effizienz von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei der Einstellung, den Arbeitsbeziehungen und der beruflichen Entwicklung unserer Beschäftigten

- Das Netzwerk der Beauftragten für Vielfalt
- „VINCI setzt sich gegen Diskriminierung ein. Sie auch?“ (Selbsttest in französischer Sprache/abgestimmt auf den französischen Rechtsrahmen)



- **Gleichstellung von Mann und Frau**

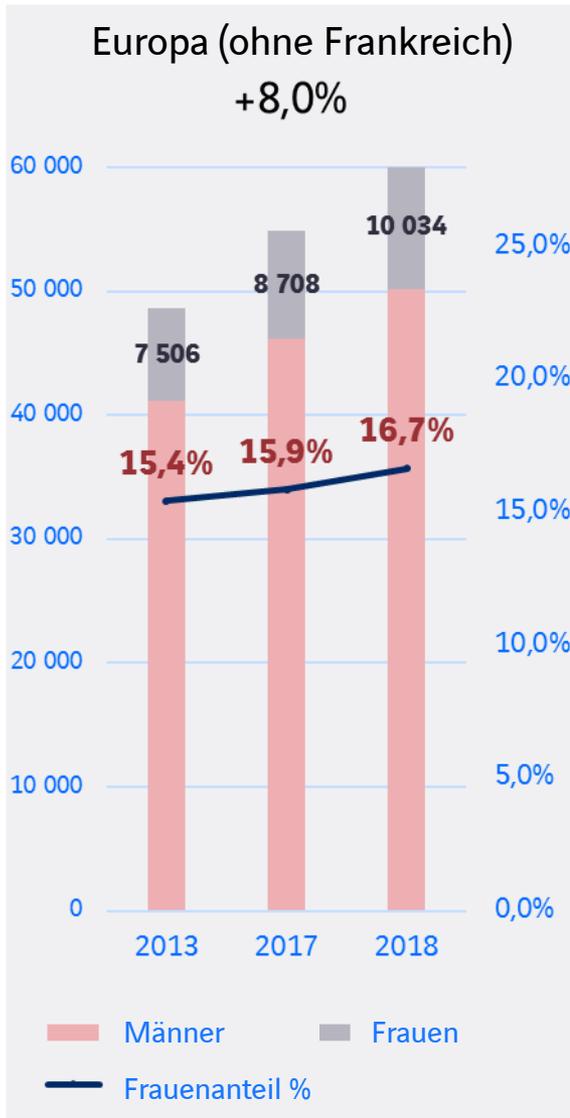


- **Menschen mit Behinderung**

- Durch die Erhöhung des Frauenanteils in unseren Führungsebenen
 - Ziel eines Frauenanteils von **20 %** in Führungsebenen wurde 2018 in einigen Sparten übertroffen
 - Ziel für 2020: **25 %**
- Durch die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in unseren Tätigkeitsbereichen
 - In Frankreich: Von Grund auf Maßnahmen für junge Frauen während der schulischen Laufbahn (Gymnasium) und für die arbeitsmarktfernen Frauen (Abteilung Schulbeziehungen, Capital Filles, Mozaik RH)



FOKUS – Gleichstellung von Mann und Frau im Konzern in Europa: Frauen-/Männeranteil



FOKUS – Gleichstellung von Mann und Frau im Konzern in Europa: weibliche Führungskräfte



- Durch die Begleitung all unserer Beschäftigten mit erschwerten Bedingungen
- Durch die Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderung
- Durch den Einkauf bei und die Vergabe von Unteraufträgen an Unternehmen aus dem Arbeitssektor für Menschen mit Behinderung -> MyEsatEa

Trajeoh

Lidiana LOBO SOARES
Marine LEGER

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

Frédérique GOUPILLEAU
Caroline CHALAN BELLEVAL

Bertrand MURCIER
Louise BERET
Julie LUGEZ

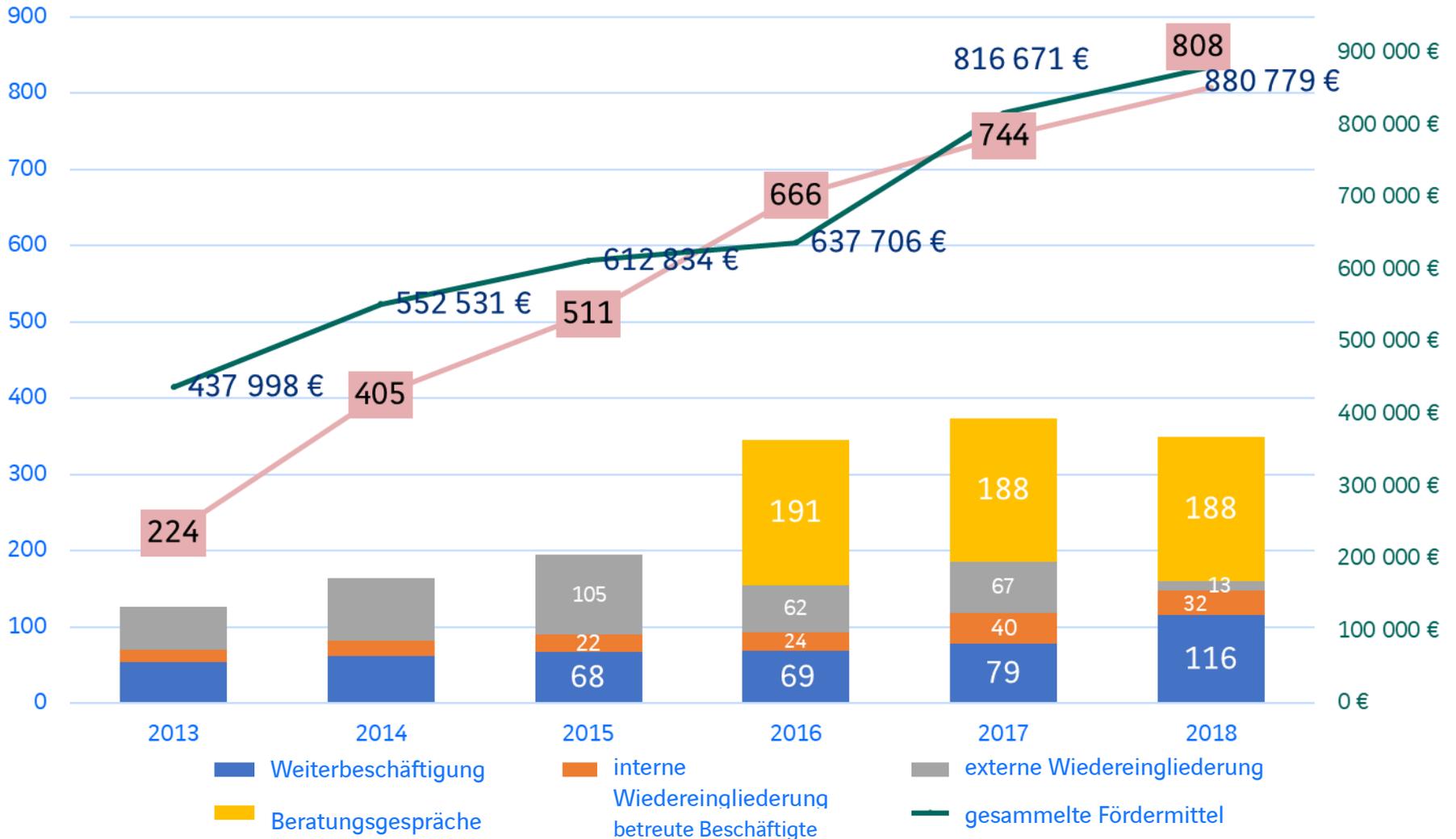


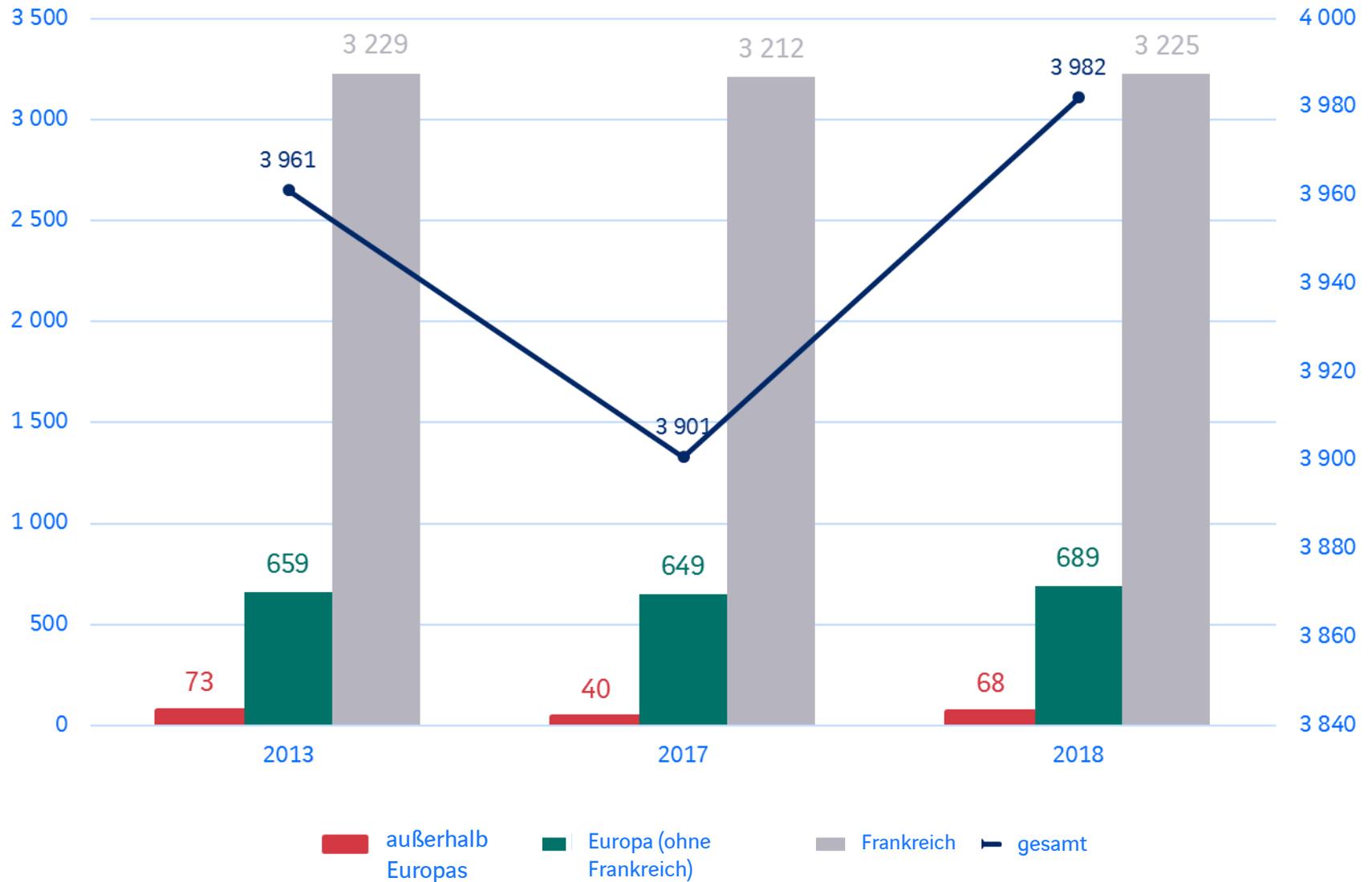
Eric PLUMEY
Morgane MUNIER

Natalie DOLATA
Hélène PETIT

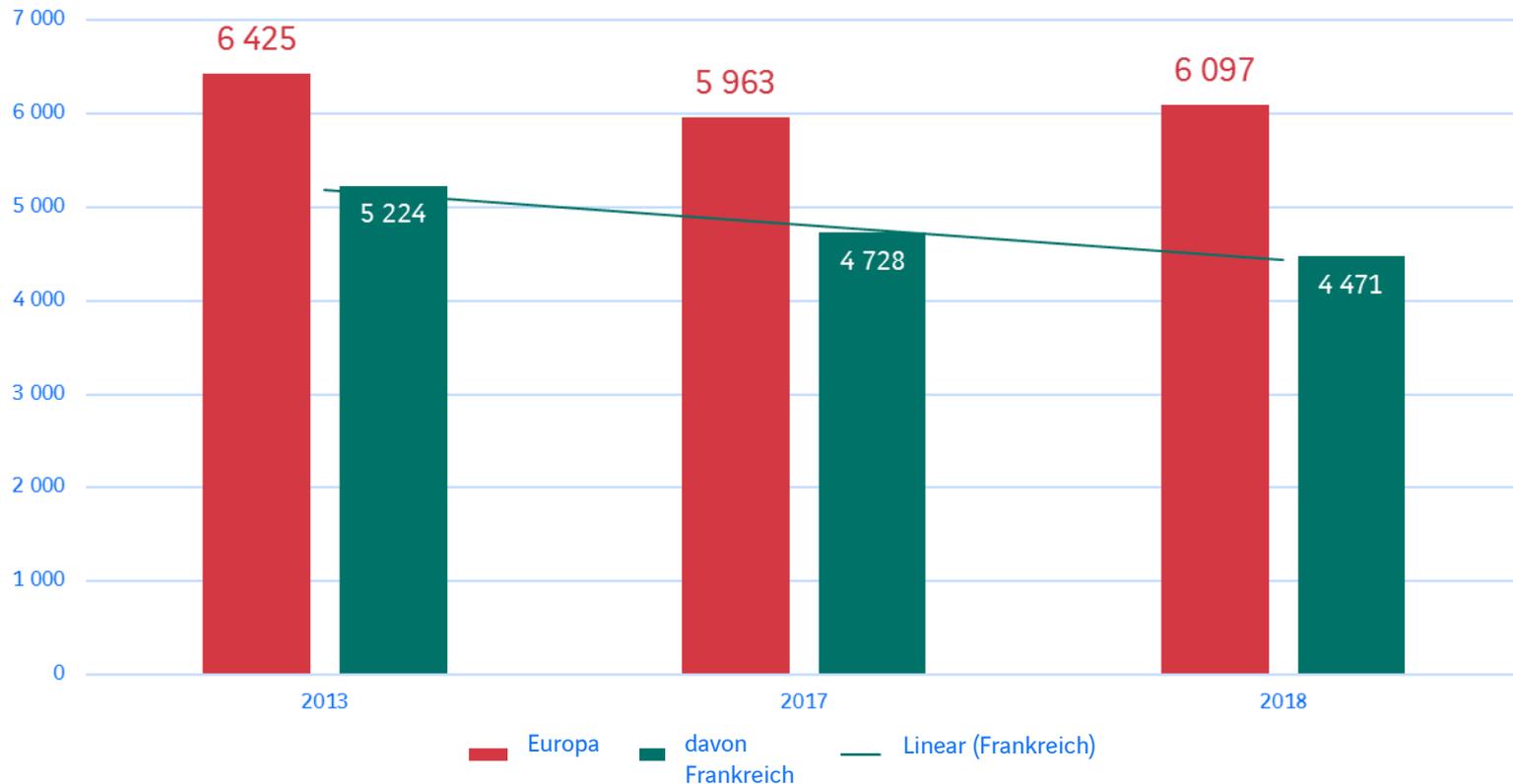
Stéphane GRAUPNER
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY

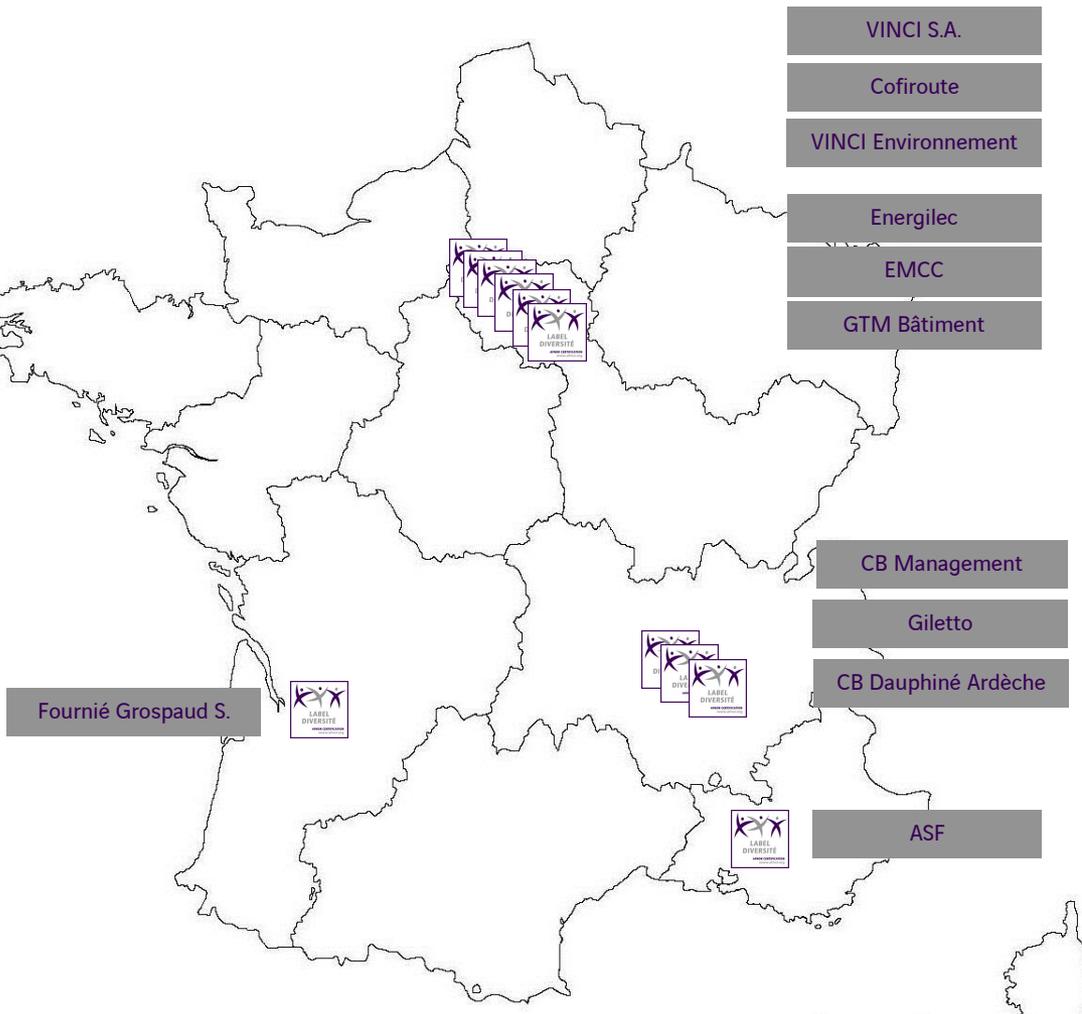


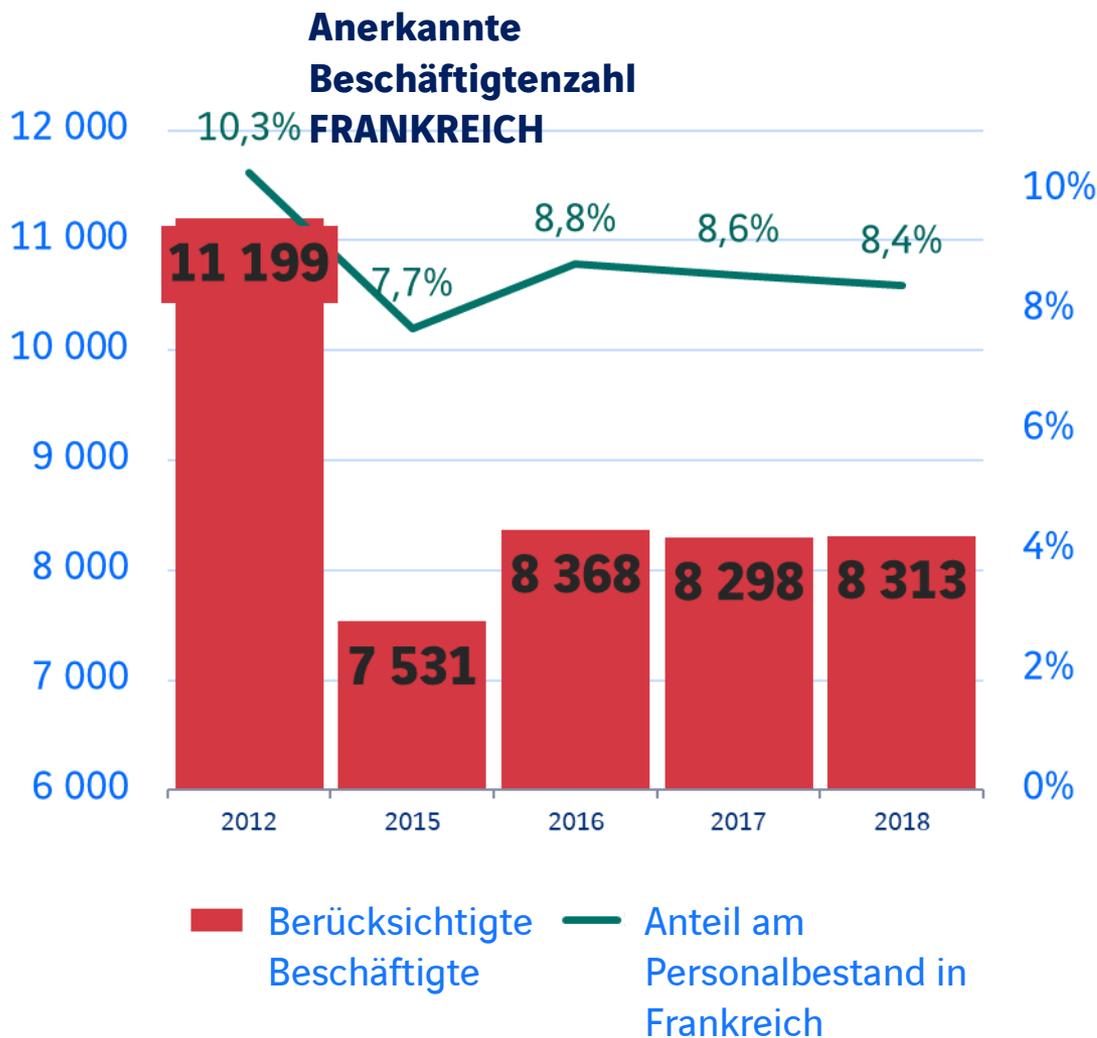


Umsatz von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, durch Geschäftstätigkeiten mit Unternehmen von VINCI in tausend Euro (Europa)



Die Konzerngesellschaften bemühen sich fortlaufend, in den Teilen Europas, wo dies möglich ist, externe und unabhängige Anerkennung für ihre Arbeitsansätze zu erhalten





Zertifizierte Unternehmen

2012	6
2016	10
2017	11
2018	11

Zertifizierte Unternehmen EUROPA (ohne

2018	2
------	----------

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit