

Comité d'Entreprise Européen

01/06/2018

Données sociales au 31 décembre 2017

DRH – Direction Affaires Sociales

Ensemble !, le manifeste VINCI



« Je m'engage à mobiliser l'ensemble des managers de VINCI pour faire appliquer ces engagements et pour les placer au cœur du dialogue social, au plus près du terrain. Le Groupe fera vérifier le respect et l'impact de ce Manifeste par un organisme indépendant, et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence. »

Xavier Huillard, président-directeur général



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'éco-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 du 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 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.



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'actionariat 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 ».

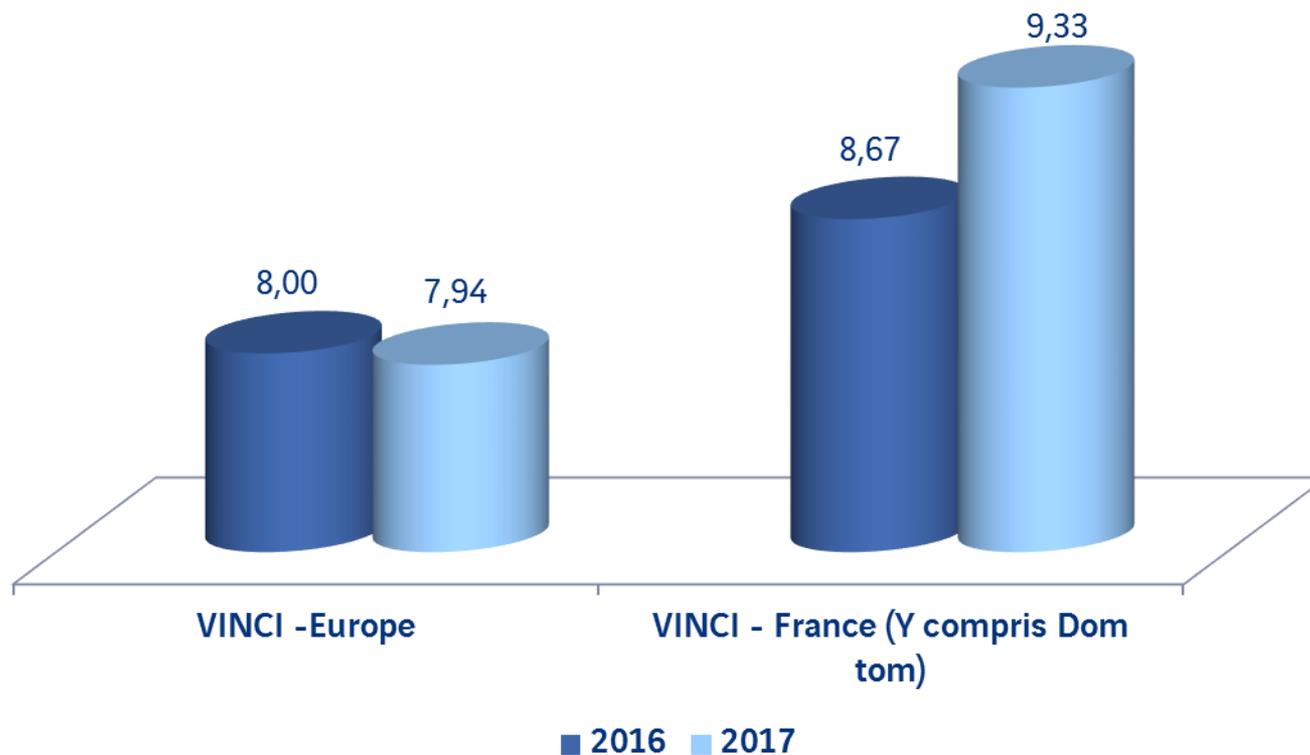
PREVENIR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Ex : pour une entreprise de 50 employés permanents

- **un TF de 20 signifie que chaque salarié, dans cette entreprise, a plus de 1 accident durant sa carrière**
 - **Taux de Fréquence** = { Nombre AT avec arrêt / nombre d'heures travaillées } x 1 million
 - l'entreprise a en moyenne 50 x 1 607 heures par an x 20 / 1 million = 1,6 accidents/an
 - soit 1,6 / 50 x 43 ans = 1.38 accidents en 43 ans de carrière

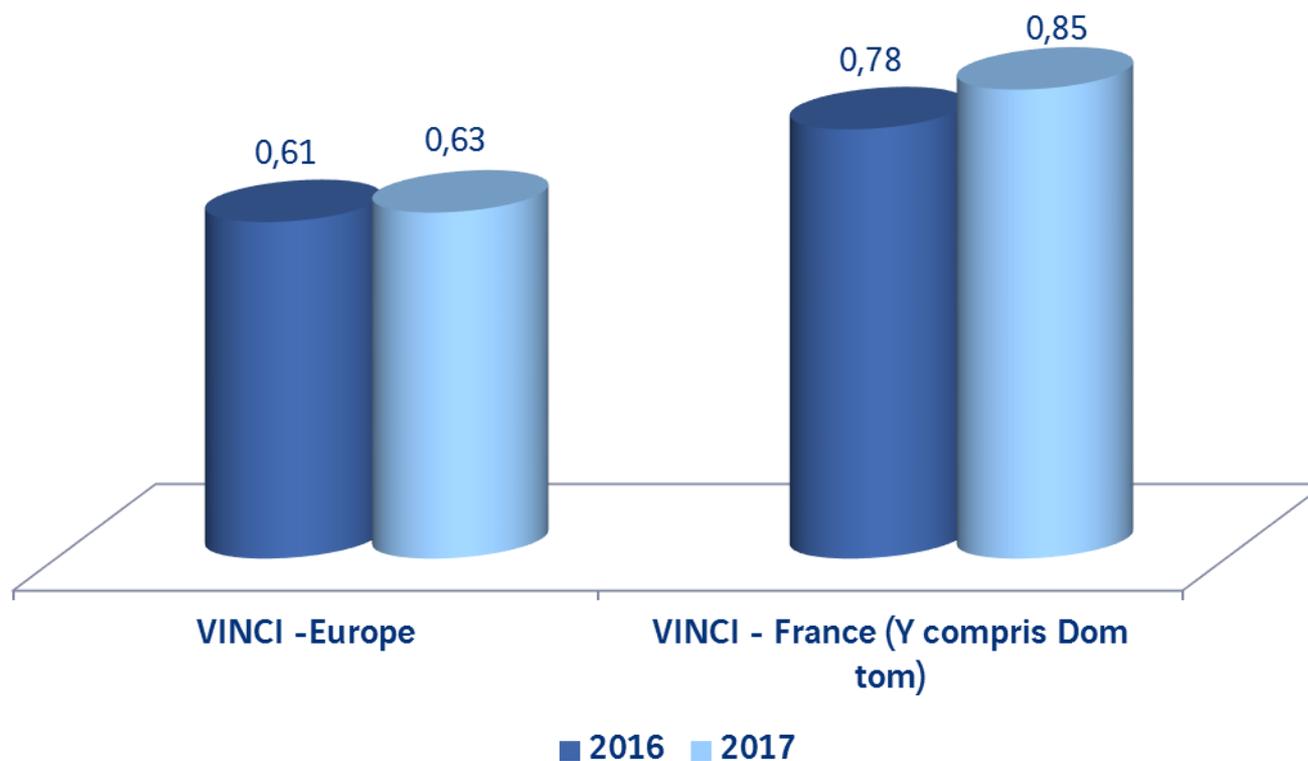
- **un TG de 1 signifie que 1 employé est en arrêt de travail à temps plein pendant plus de 4 mois / an**
 - **Taux de Gravité** = { Nombre jours d'arrêt pour AT / nombre d'heures travaillées } x 1000
 - l'entreprise a 50 x 1 607 heures par an x 1 / mille = 80 jours d'arrêt par an
 - soit 80 / 218 x 12 mois = 4.40 mois

- **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt**



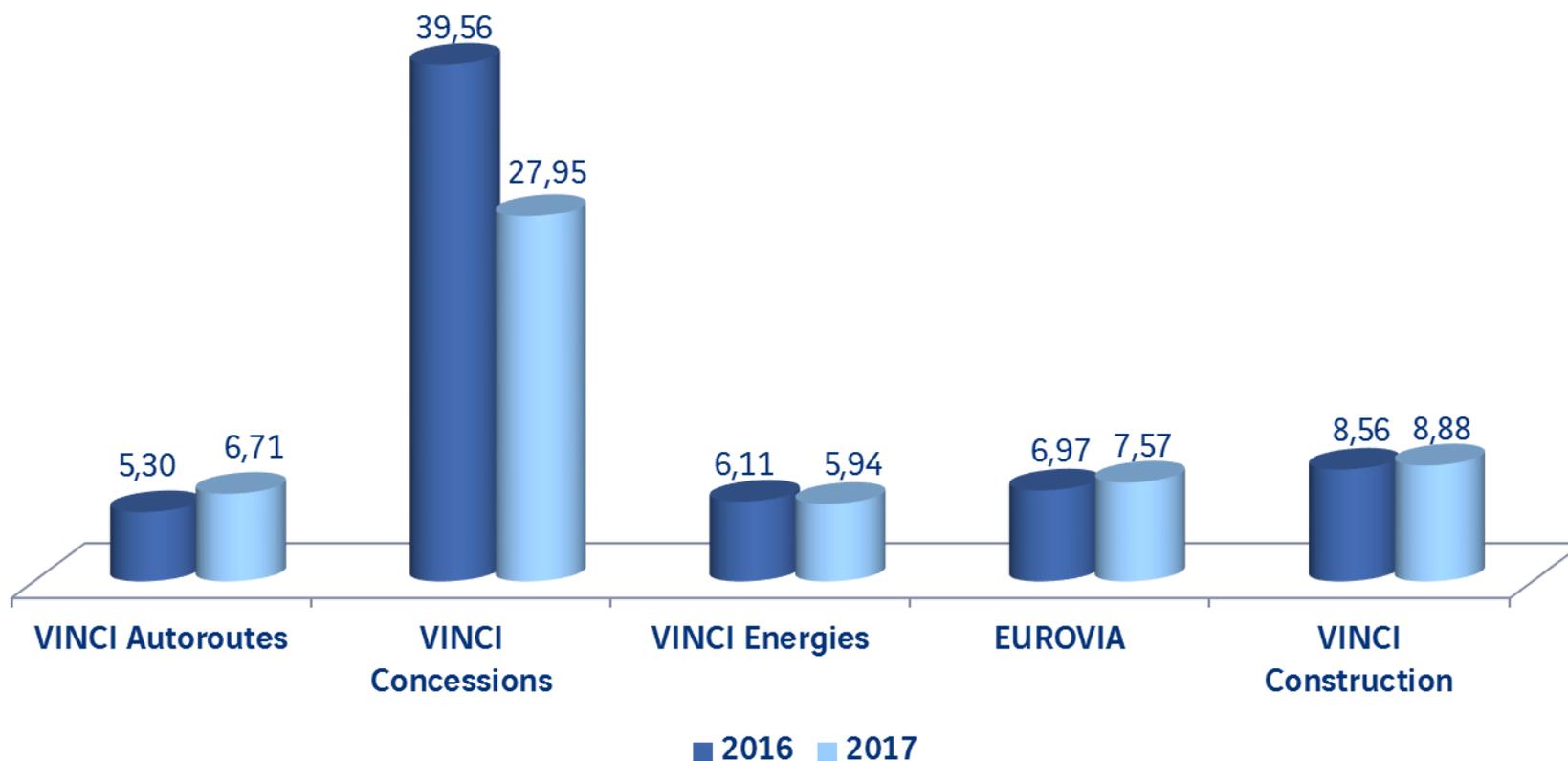
Taux de fréquence : $\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

Taux de gravité des accidents du travail



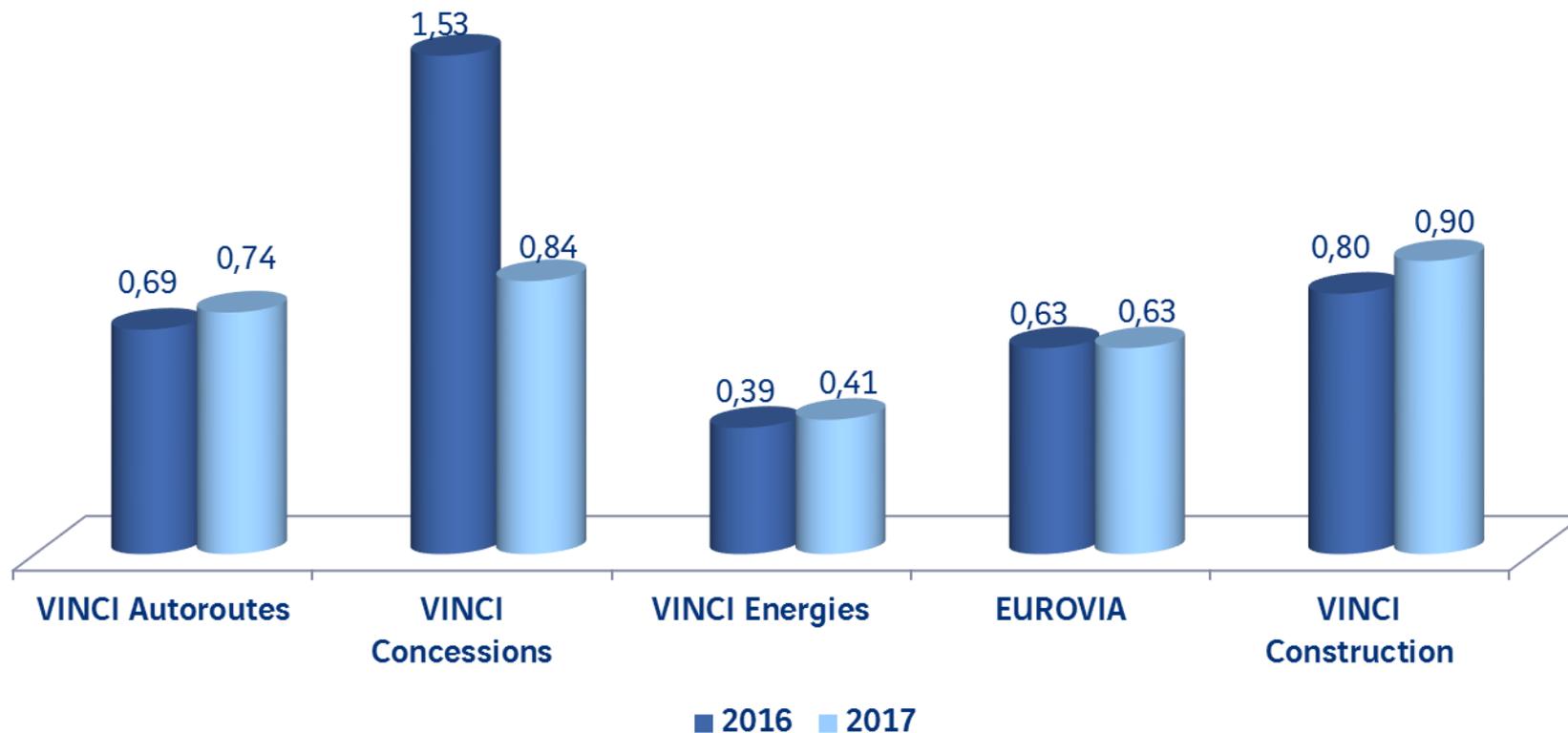
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt



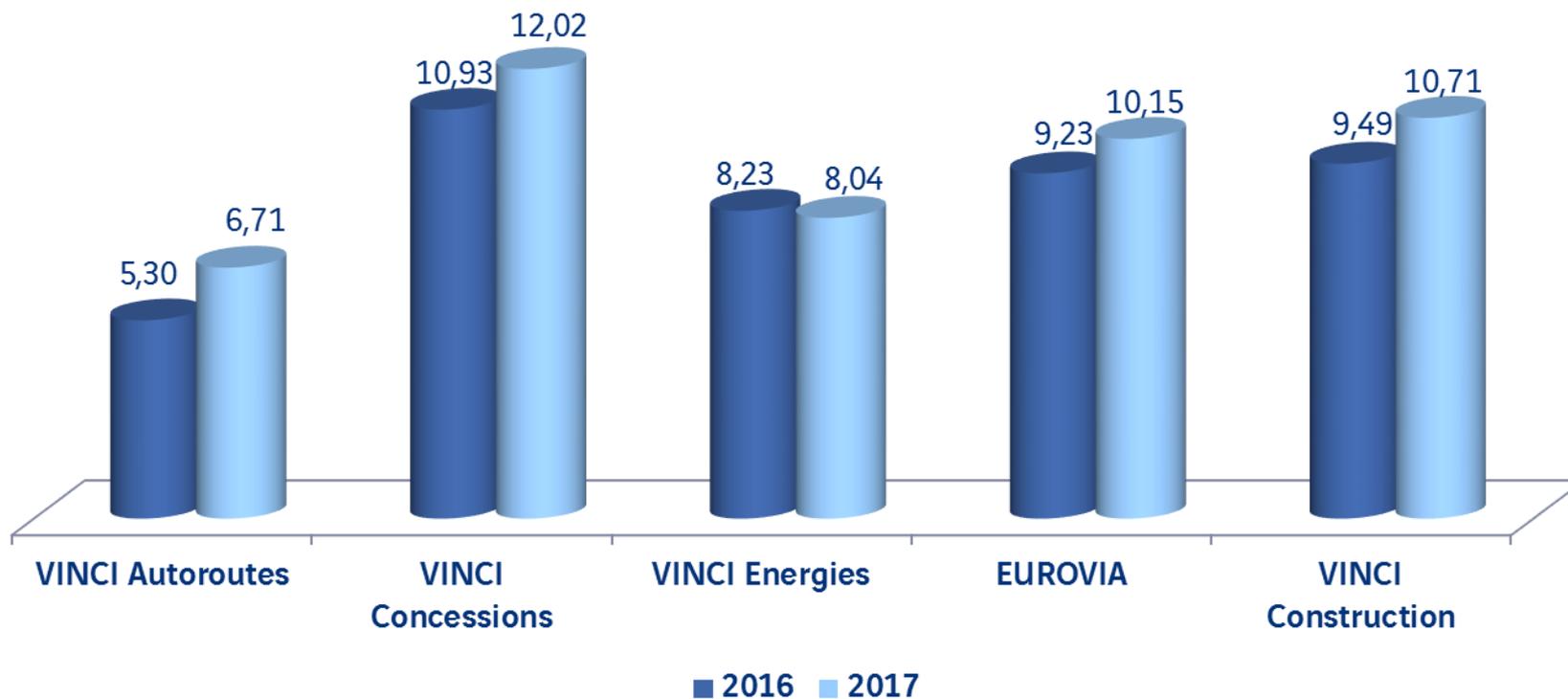
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

- Taux de gravité des accidents du travail



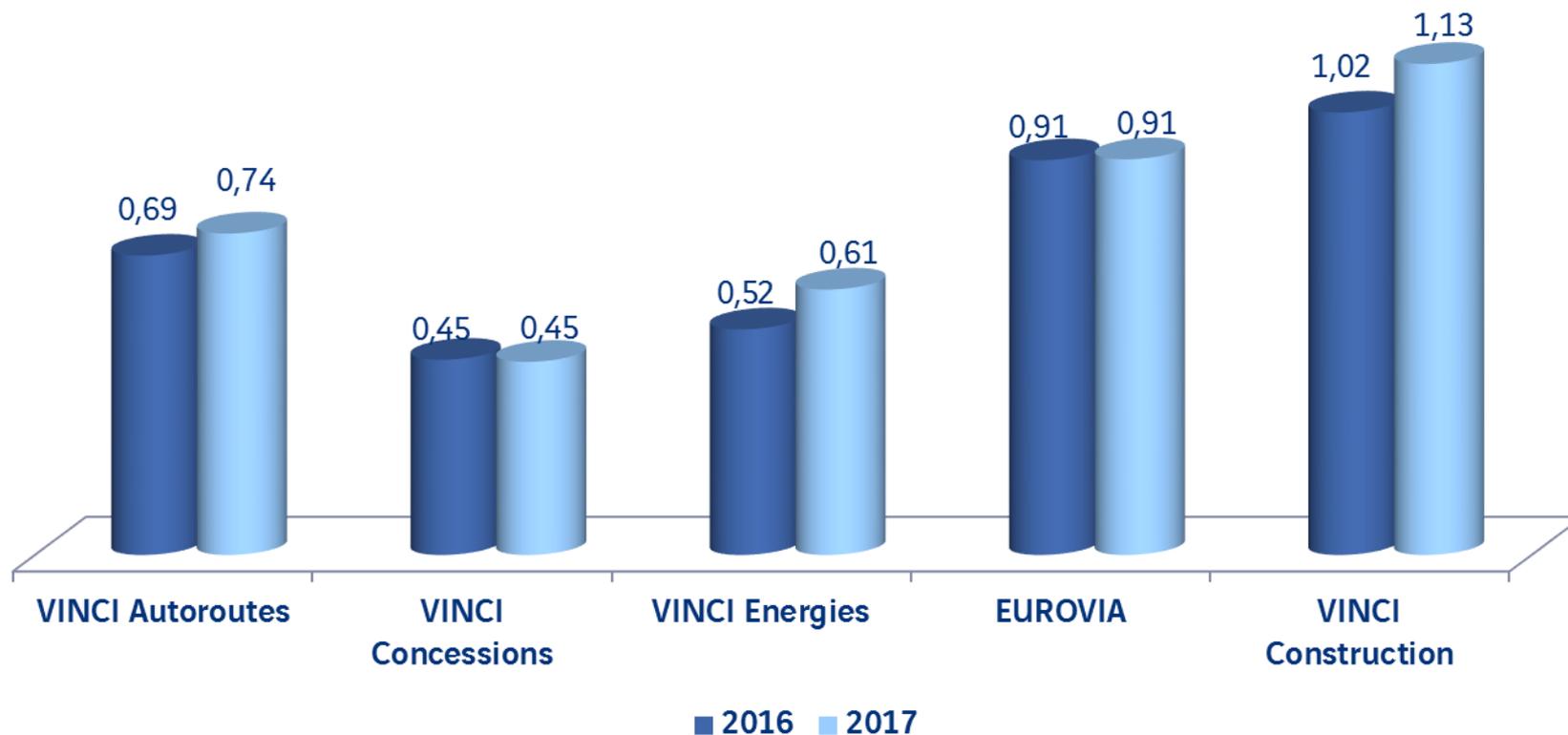
● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

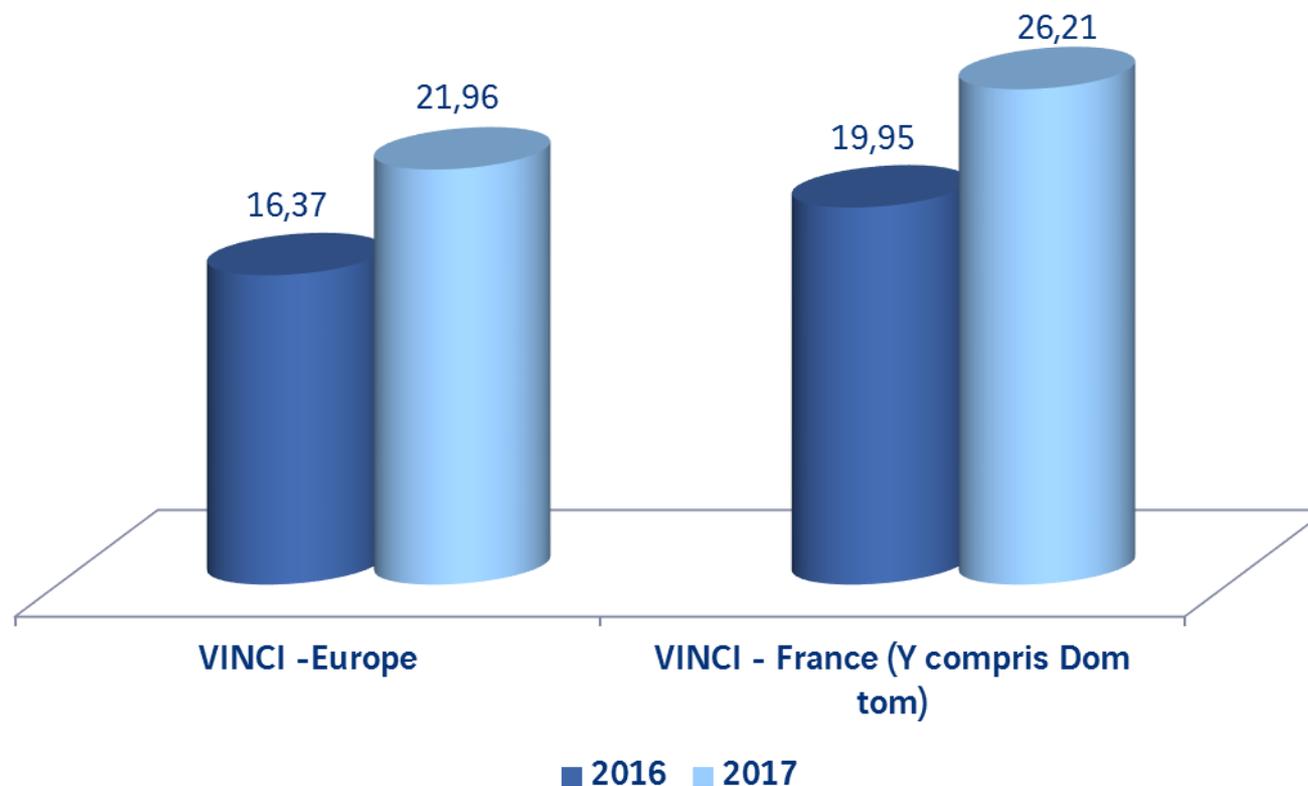


● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- Taux de gravité des accidents du travail

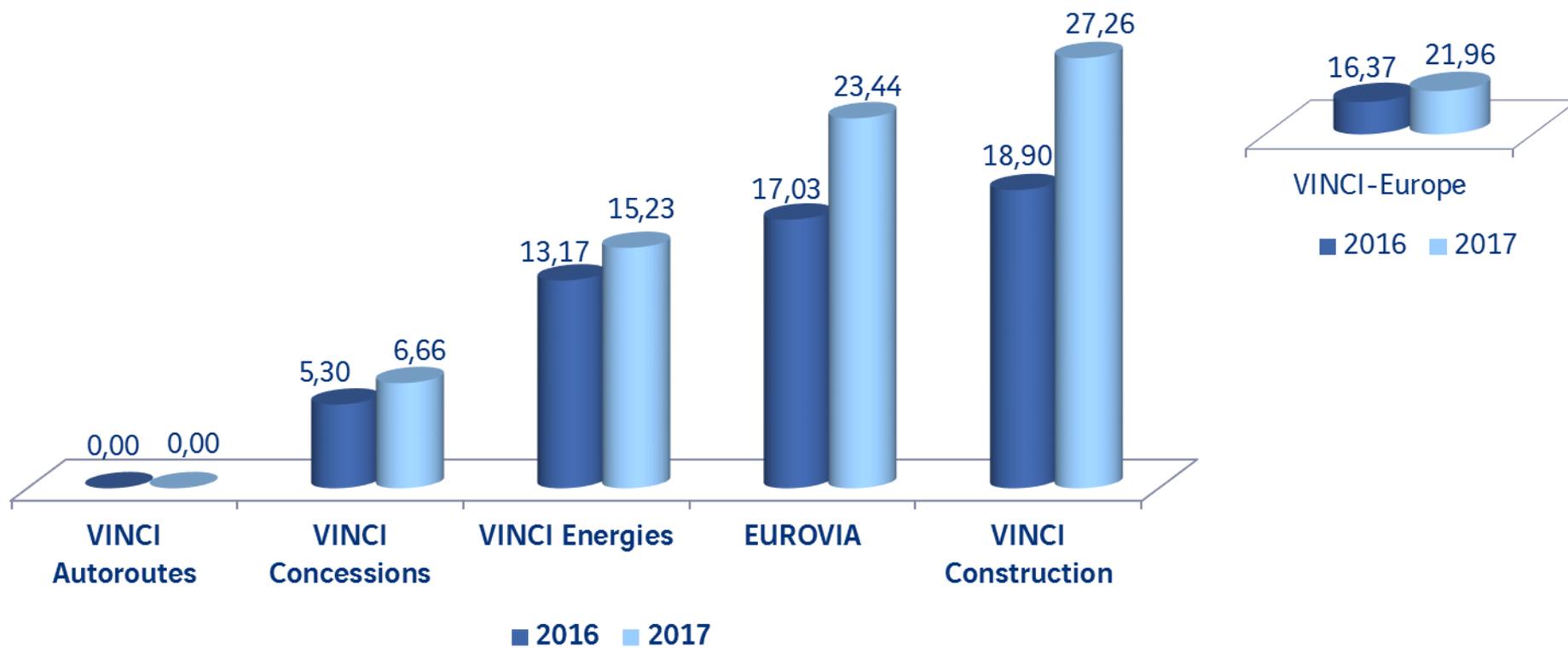


- **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt des collaborateurs intérimaires**



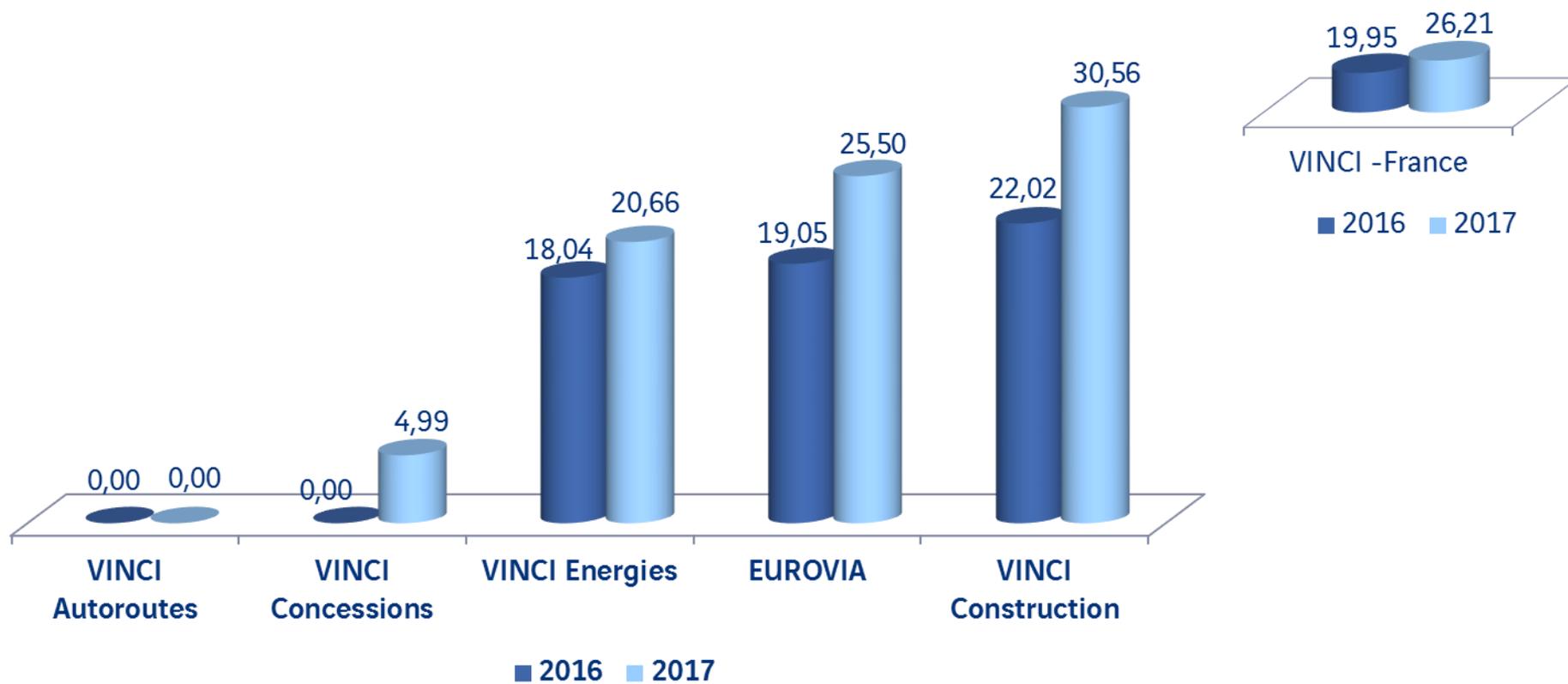
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des collaborateurs intérimaires

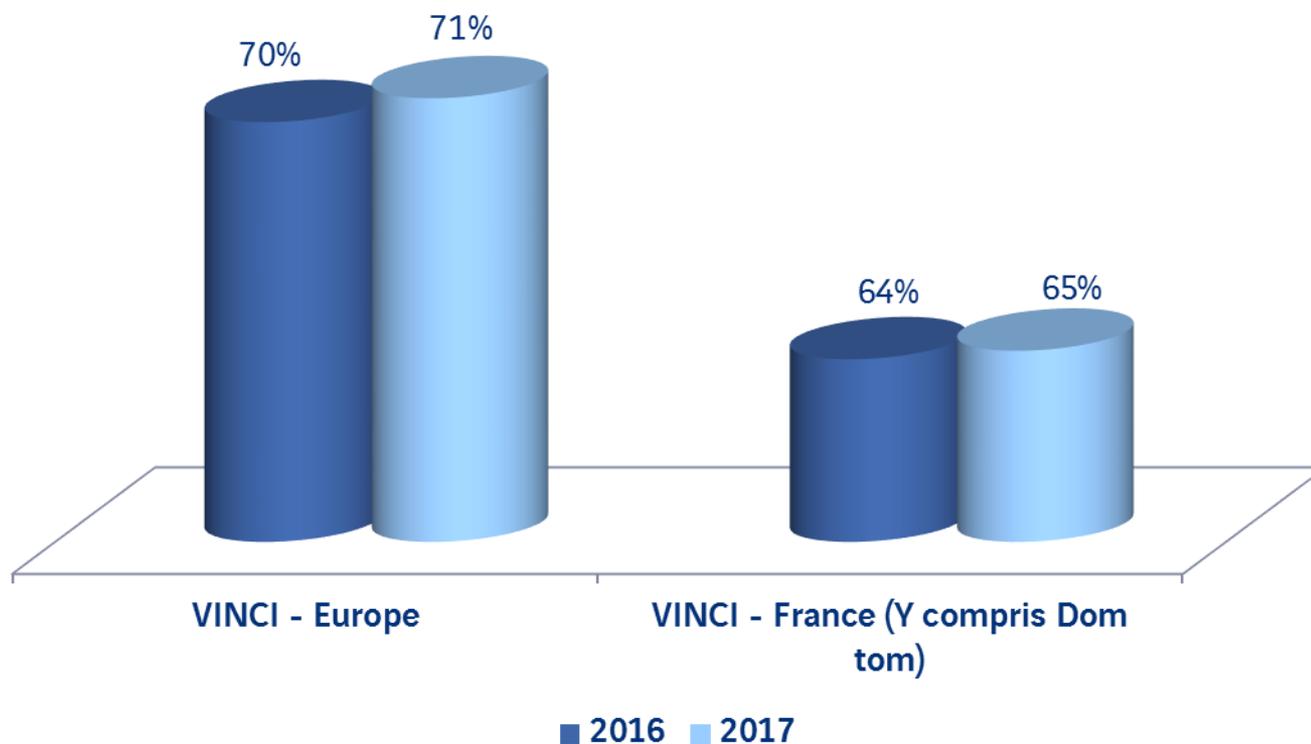


● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des collaborateurs intérimaires



- **Pourcentage des sociétés sans AT avec arrêt**





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.

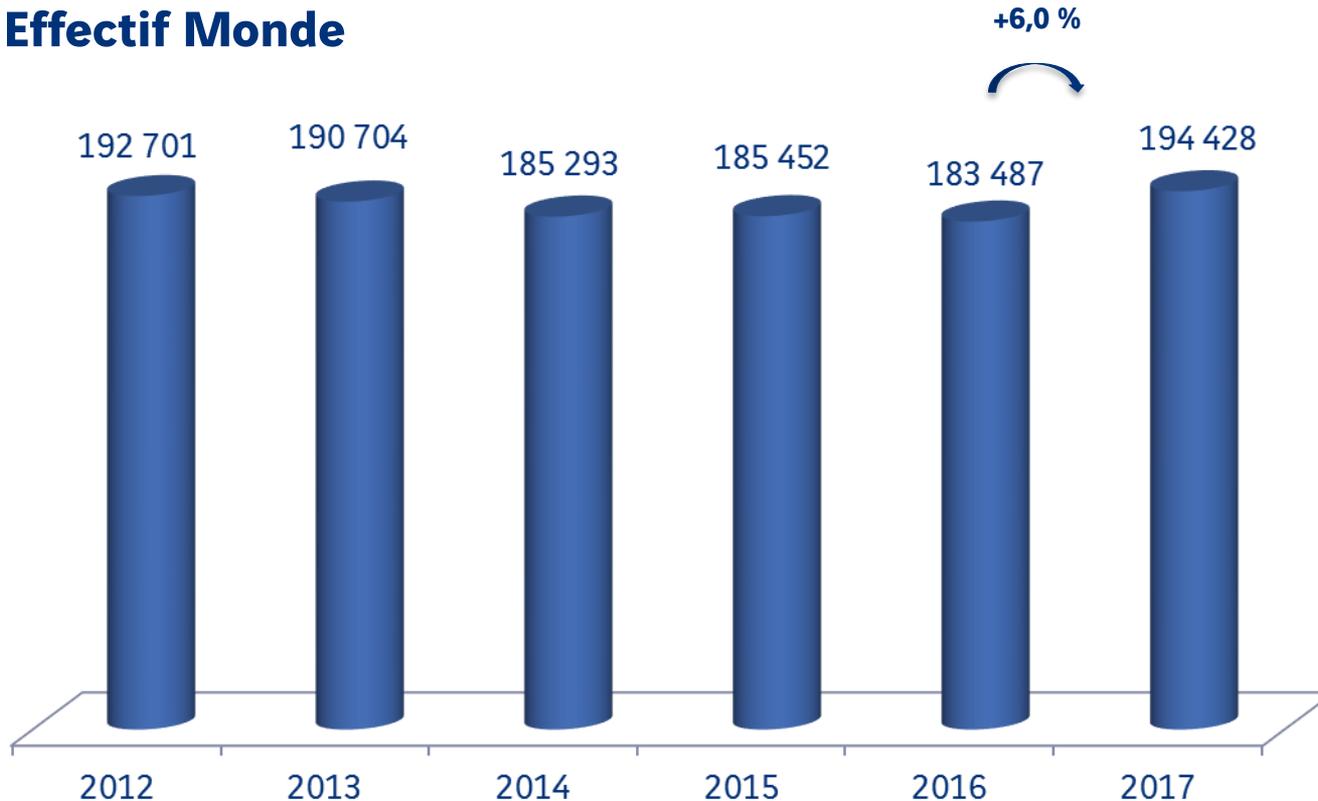
EFFECTIFS

Monde, Europe et France

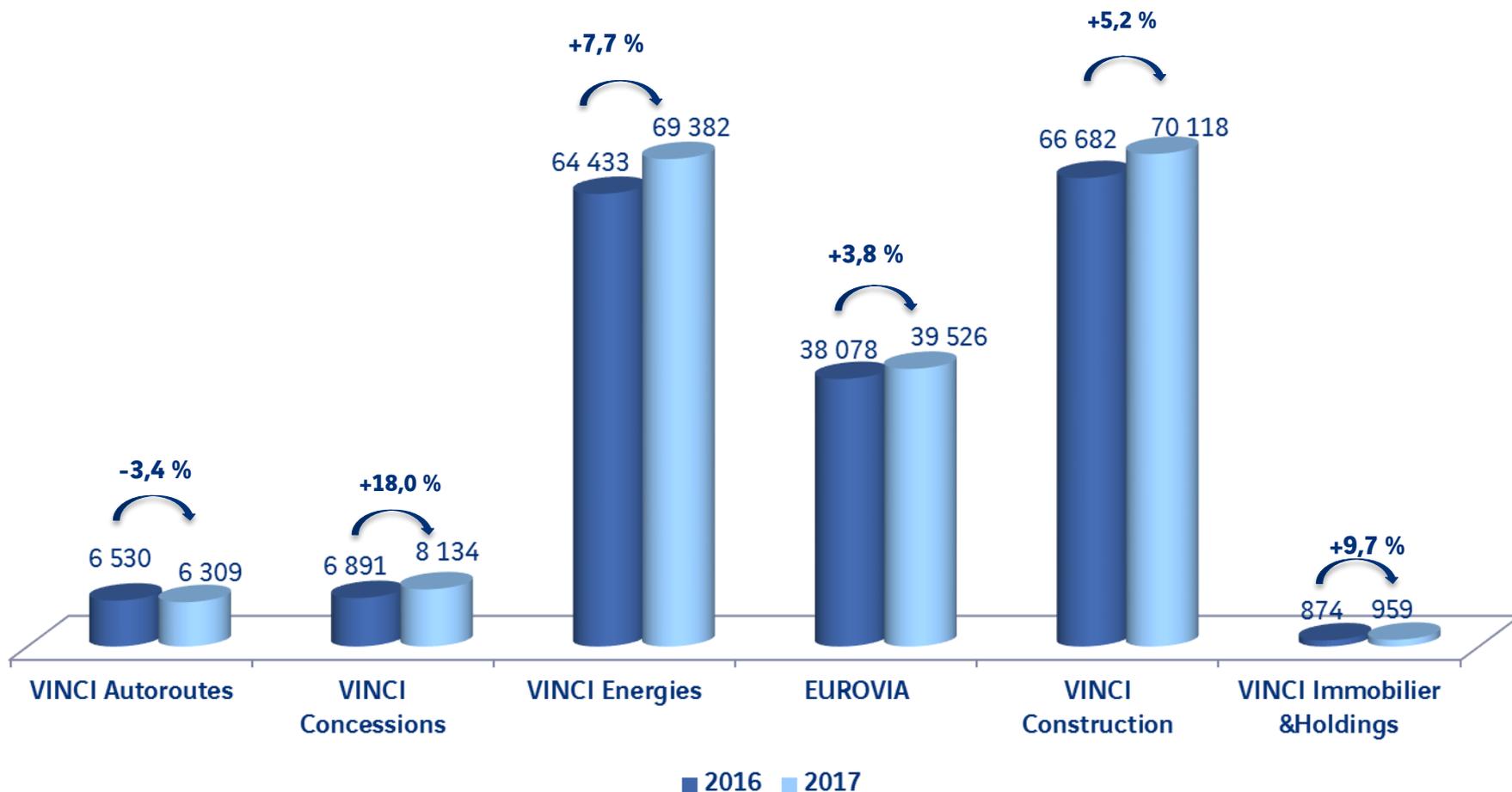
- Un Groupe présent dans une **centaine de pays** à travers le Monde
- Hausse du niveau des effectifs **(+6,0 % par rapport à 12/2016)**

199 339
au 31/03/2018

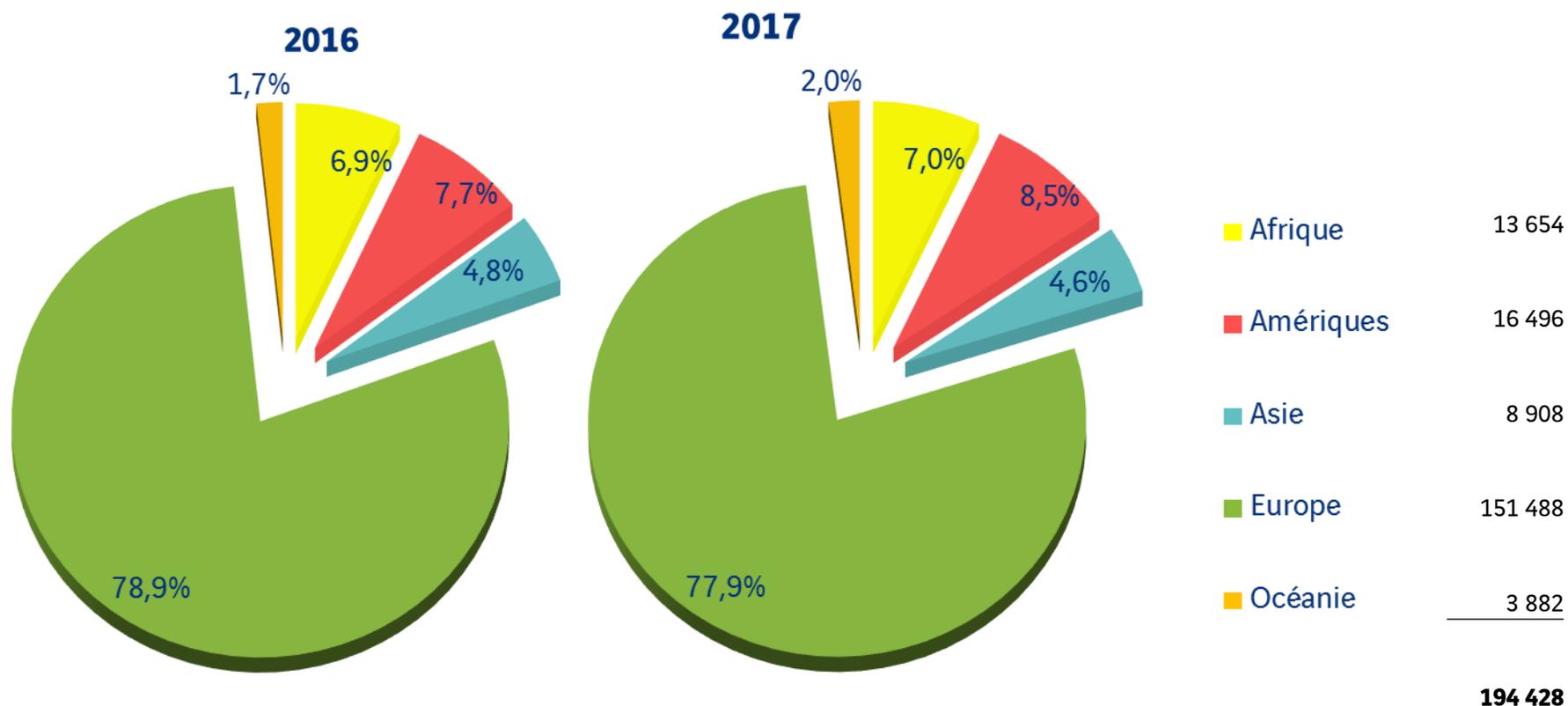
Effectif Monde



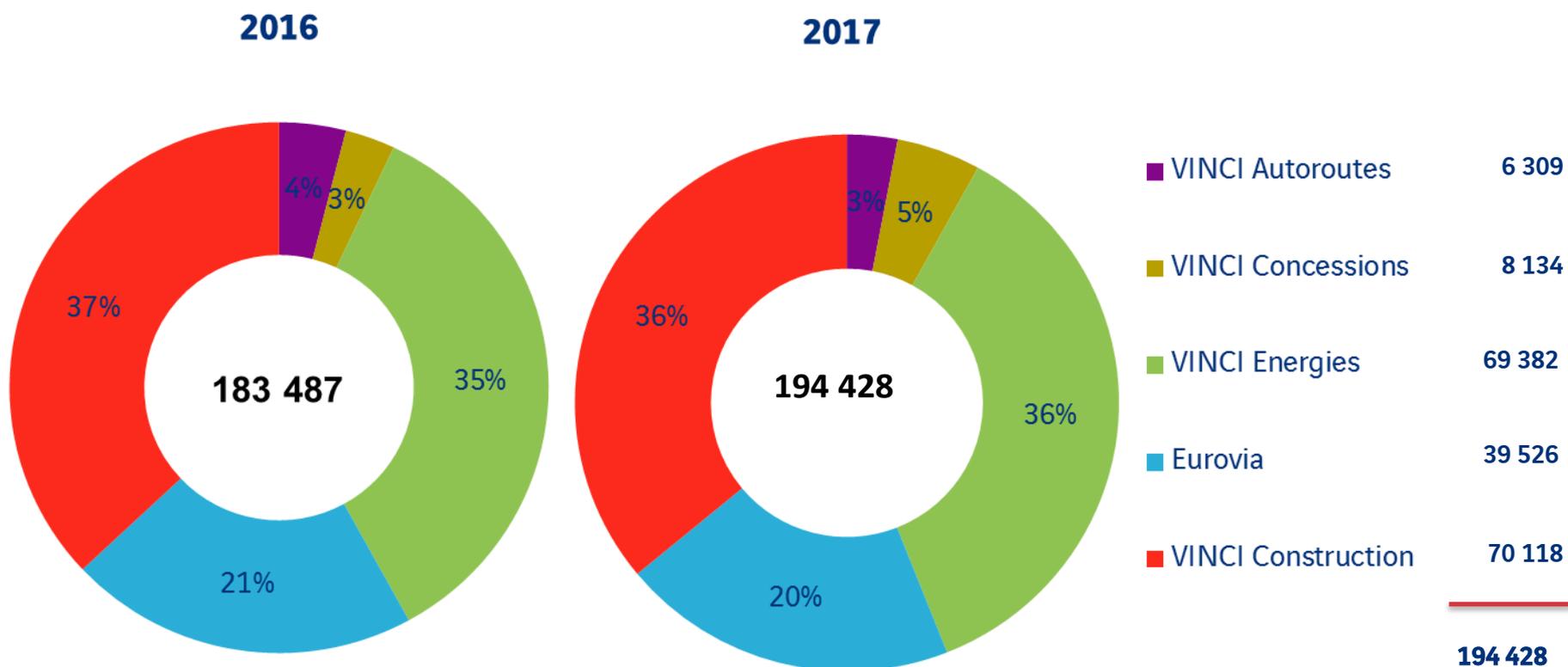
194 428 salariés : +6,0 %



- **22,1 %** de l'effectif mondial est situé hors de l'Europe (21,1 % en 2016)



Les pôles Energies et Construction représentent **plus de 2/3 des effectifs** dans le Monde



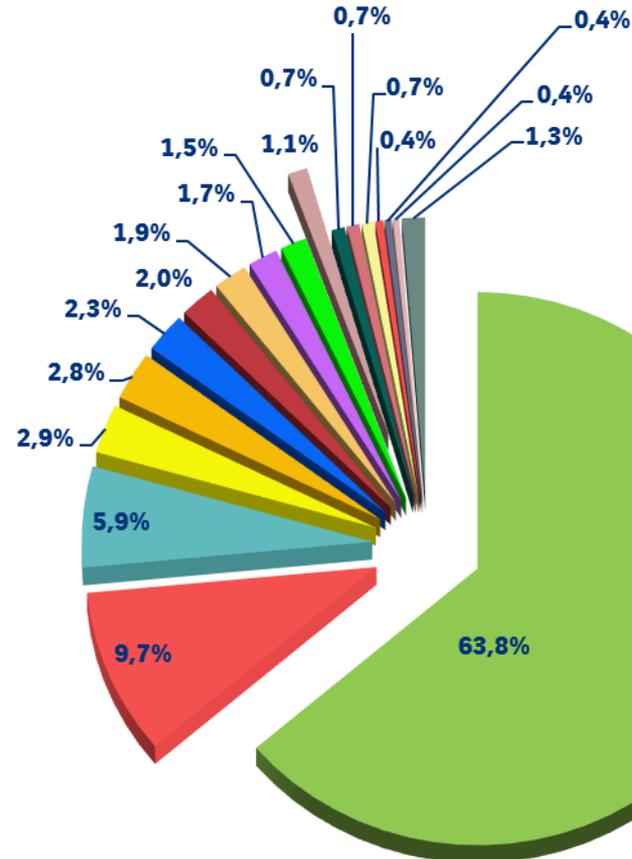
- Un Groupe présent dans 28 pays d'Europe
- **77,9 %** de l'effectif mondial (y compris DOM – TOM)
- Hausse des effectifs européens (**+4,7 %** par rapport à 2016)
- **87 %** de l'effectif européen situé dans **6 pays** : France (y compris DOM-TOM), Allemagne, Grande-Bretagne, Portugal, République Tchèque, et Pologne



Effectif européen – Répartition par zone géographique

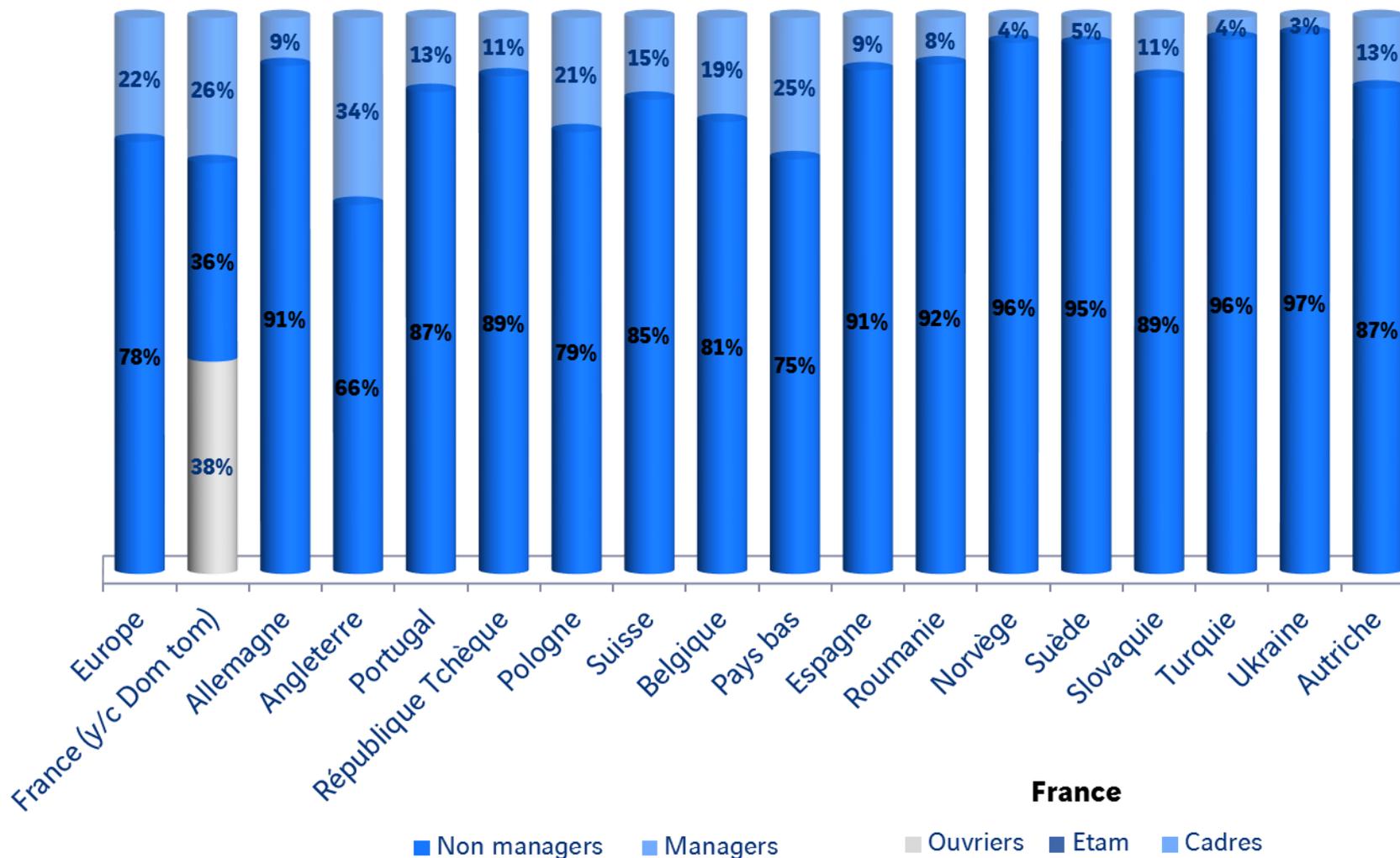
- 63,8 % de l'effectif européen est français

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



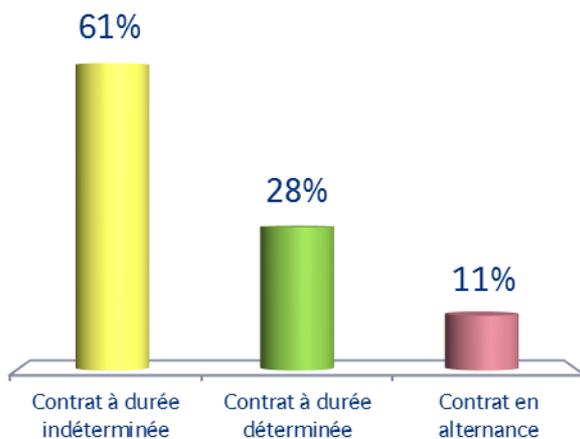
12.2017

Répartition des effectifs européens en 2017

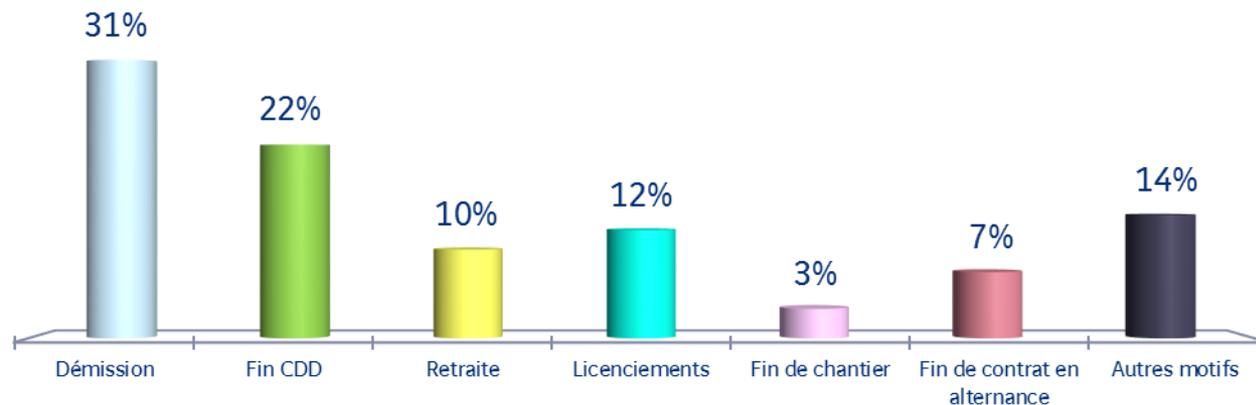


- 61 % des entrées ont été en contrat permanent en 2017
- **Premier motif de départ** : démission (31 % des départs)

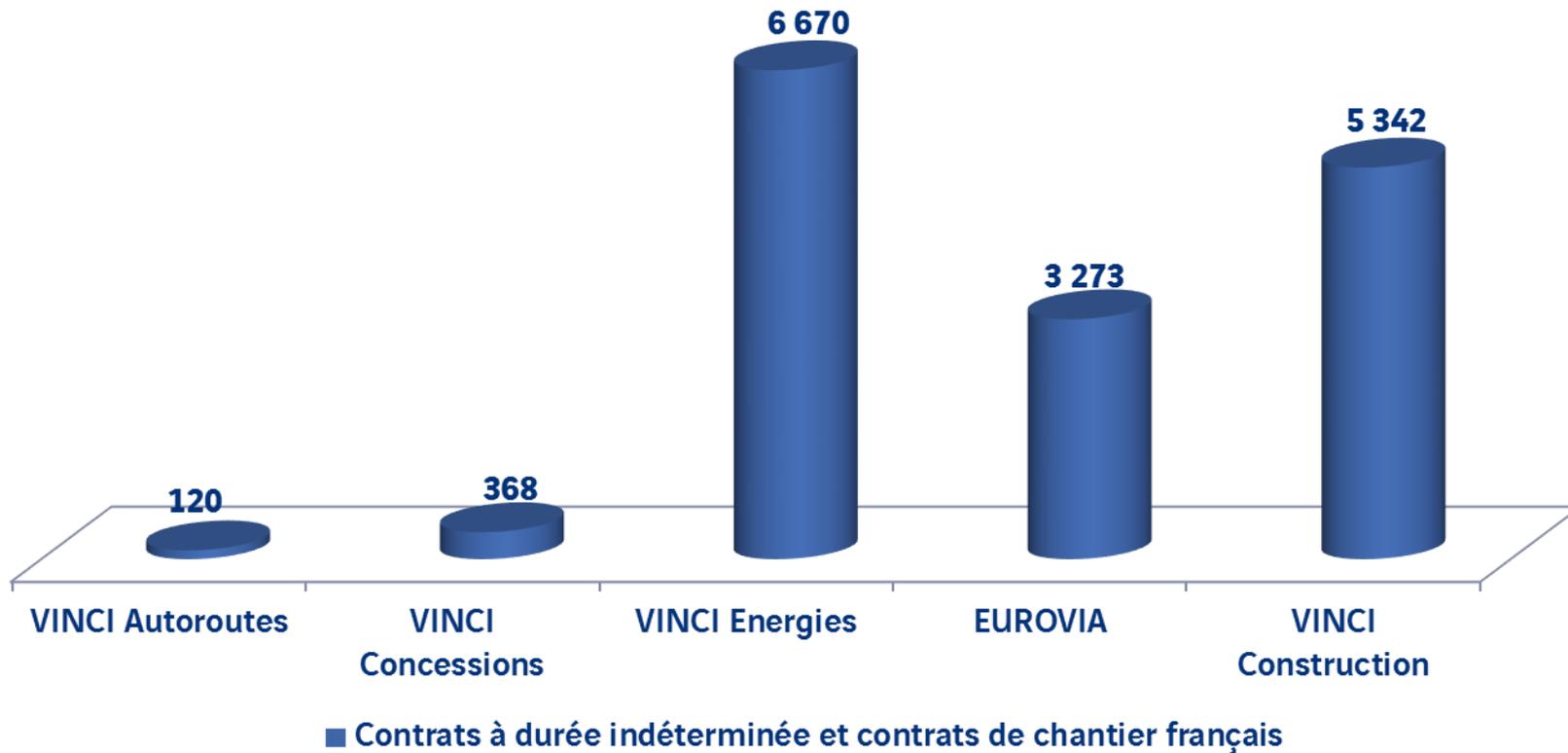
Entrées 2017



Sorties 2017



- 15 942 embauches pérennes en Europe dont 9 438 en France

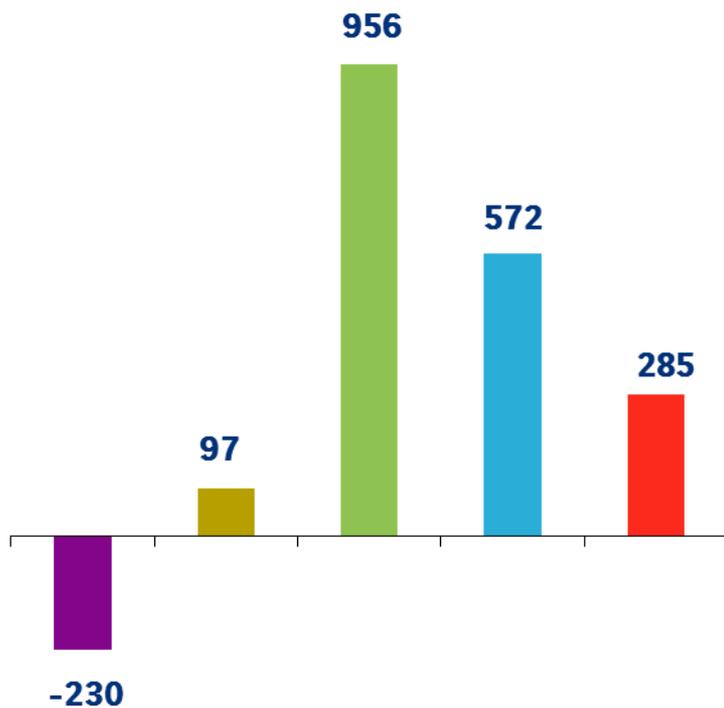




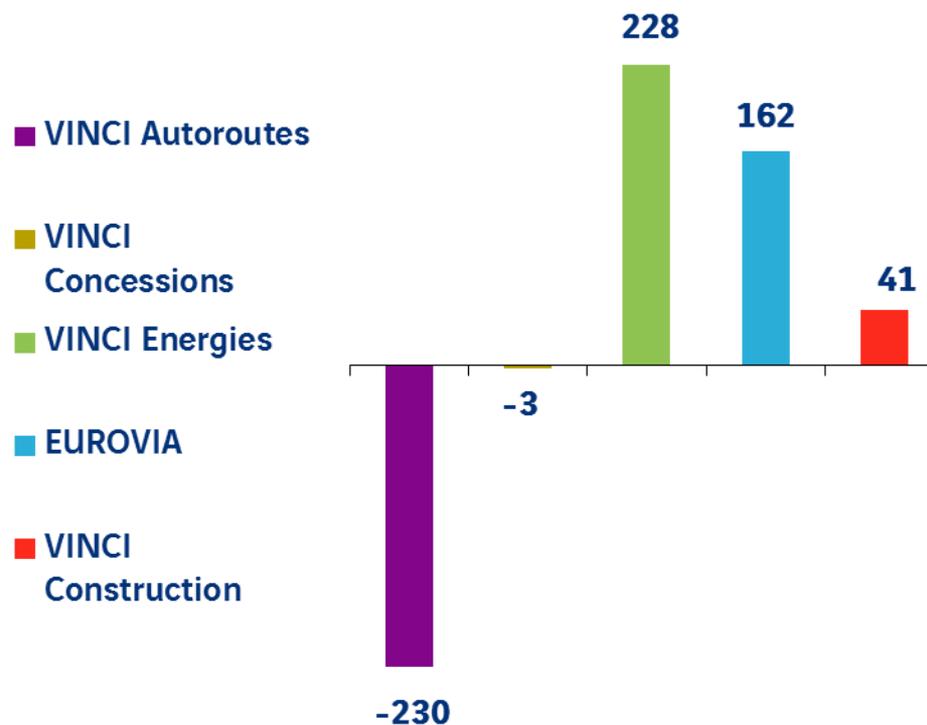
● **1 758** emplois ont été créés en 2017

● **277** emplois ont été créés en 2017

Europe

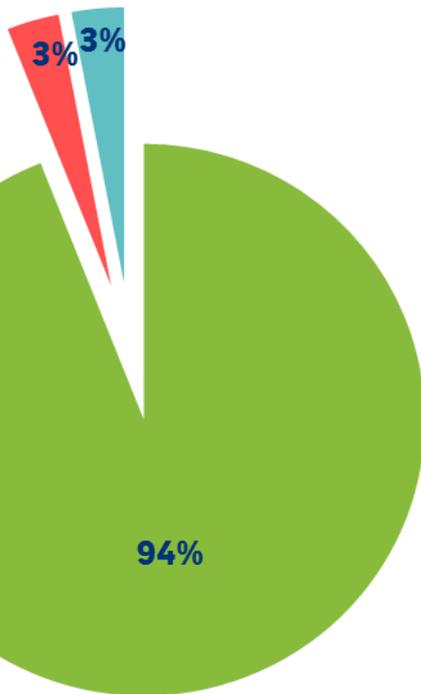


France

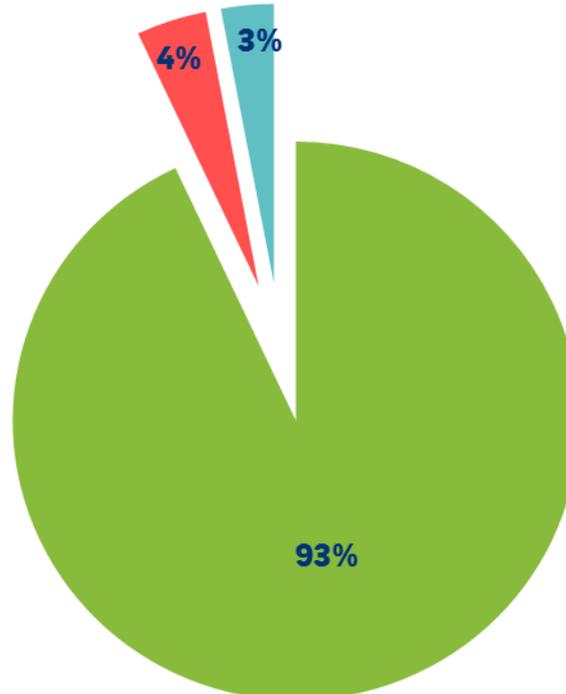


- Tous pôles confondus

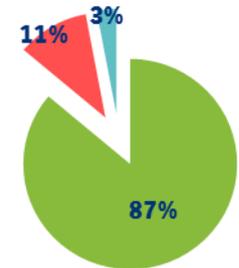
2016



2017



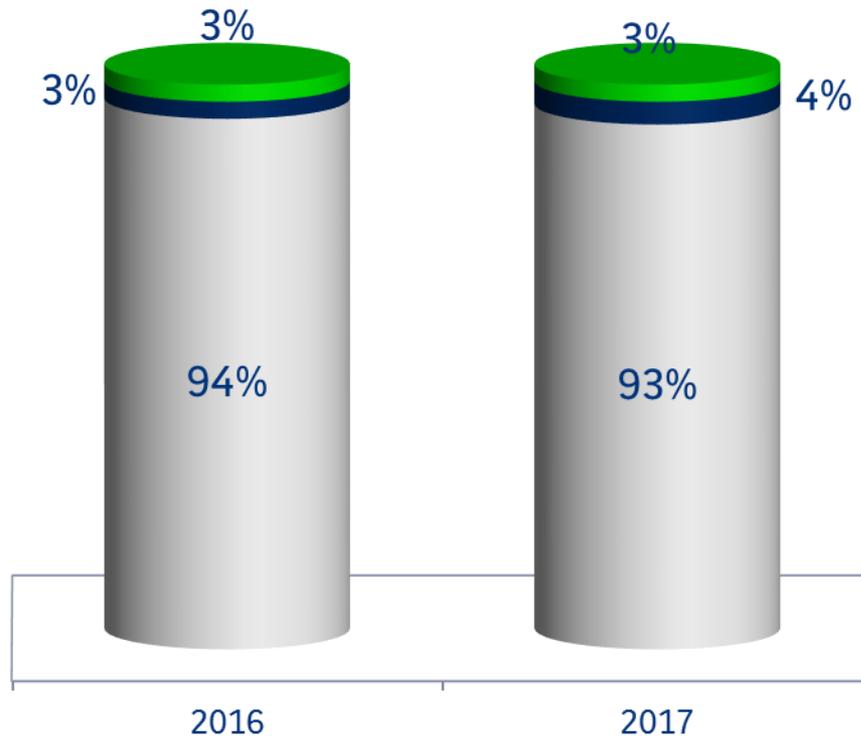
VINCI - Monde 2017



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

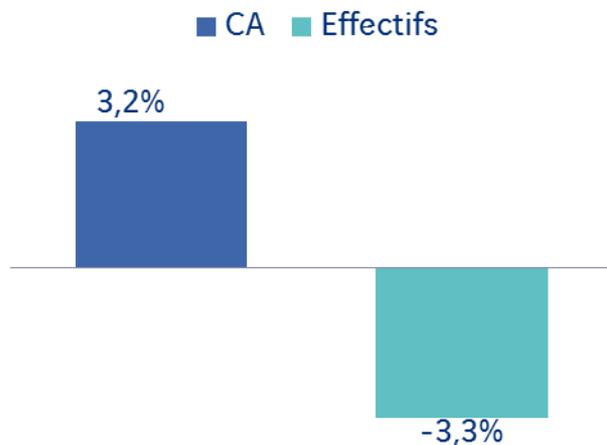
- Une répartition stable
- Taux d'emploi en CDI supérieur à la moyenne mondiale

Tous pôles confondus

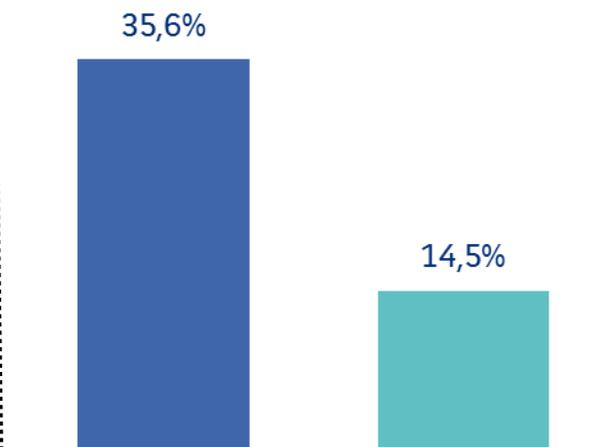


- Alternance
- Contrat non permanent
- Contrat permanent

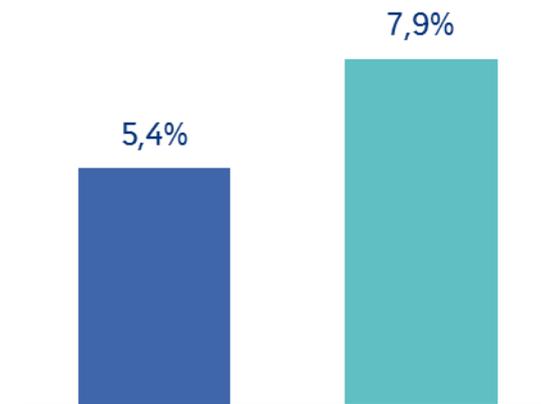
VINCI Autoroutes



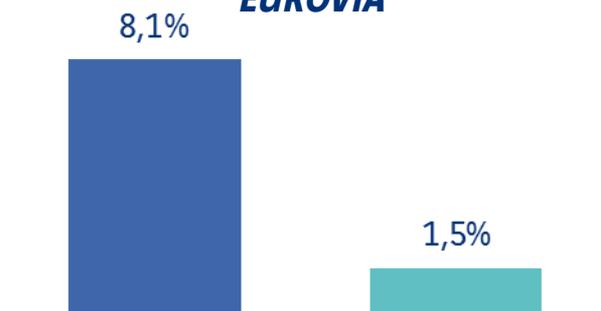
VINCI Concessions



VINCI Energies



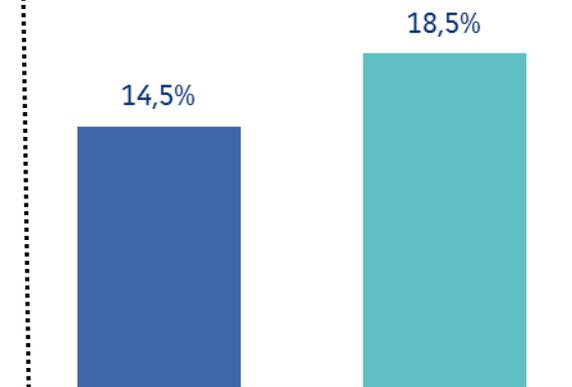
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

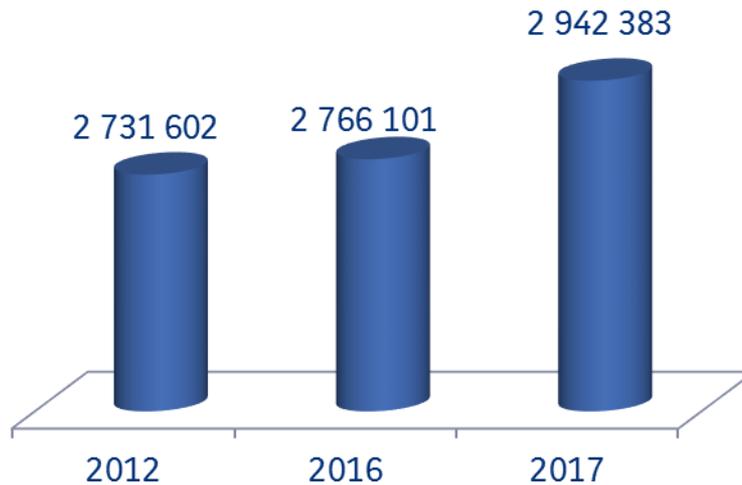


FORMATION PROFESSIONNELLE

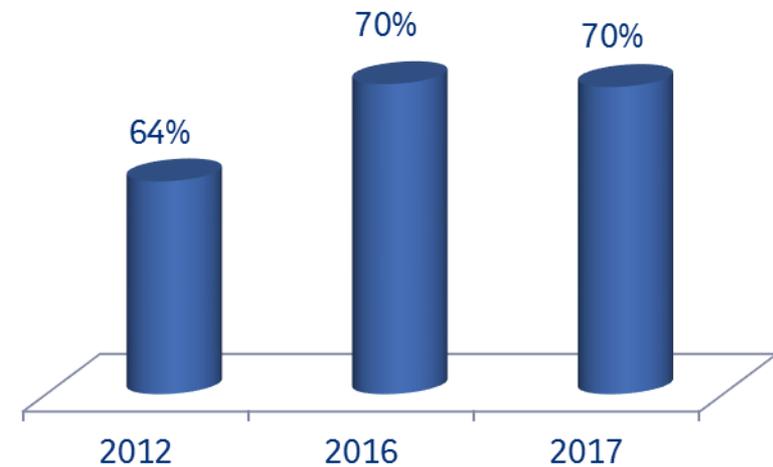
Europe

- Hausse du nombre d'heures de formation

Evolution du nombre d'heures de formation

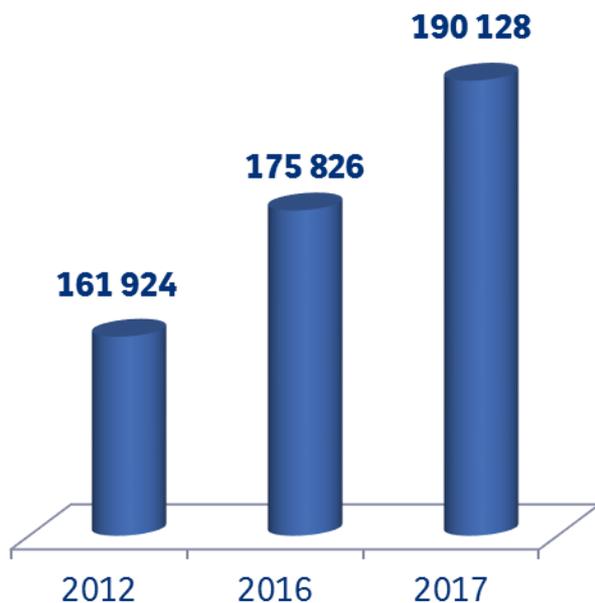


Accès à la formation professionnelle

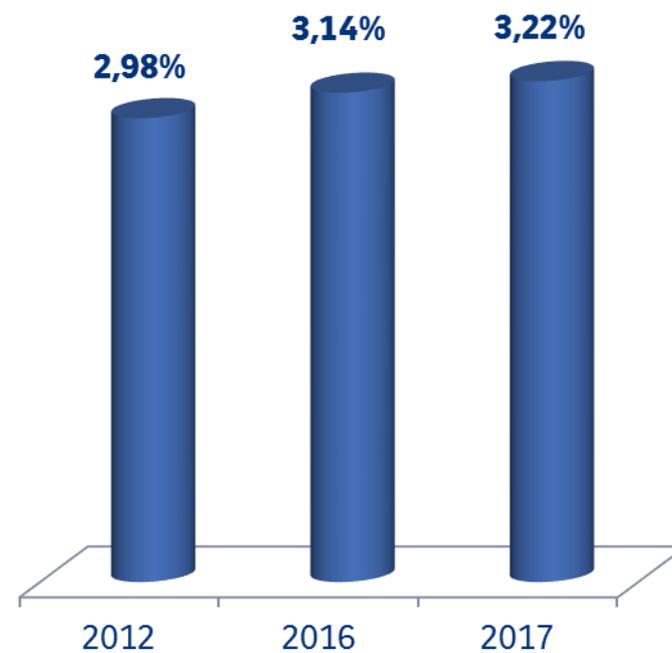


- **190,1 M€** de dépenses de formation en 2017
- **3,22 %** de la masse salariale

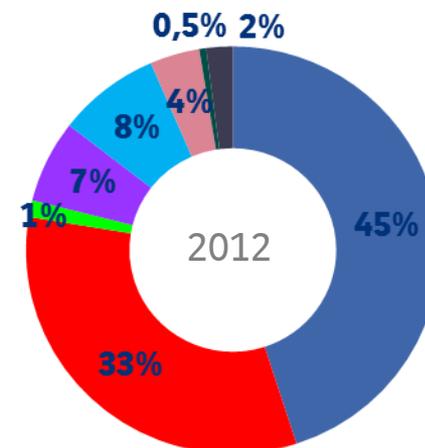
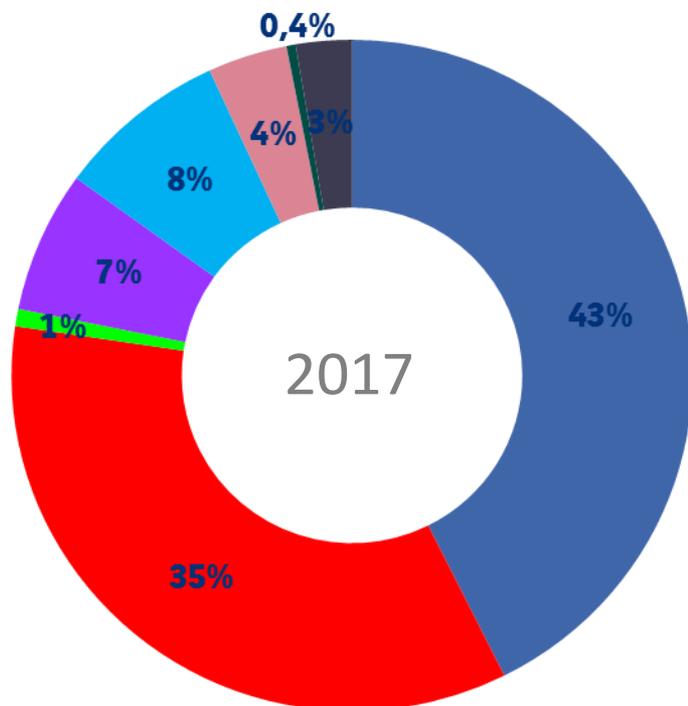
Dépenses de formation
(en milliers d'euros)



Dépenses de formation / Masse salariale



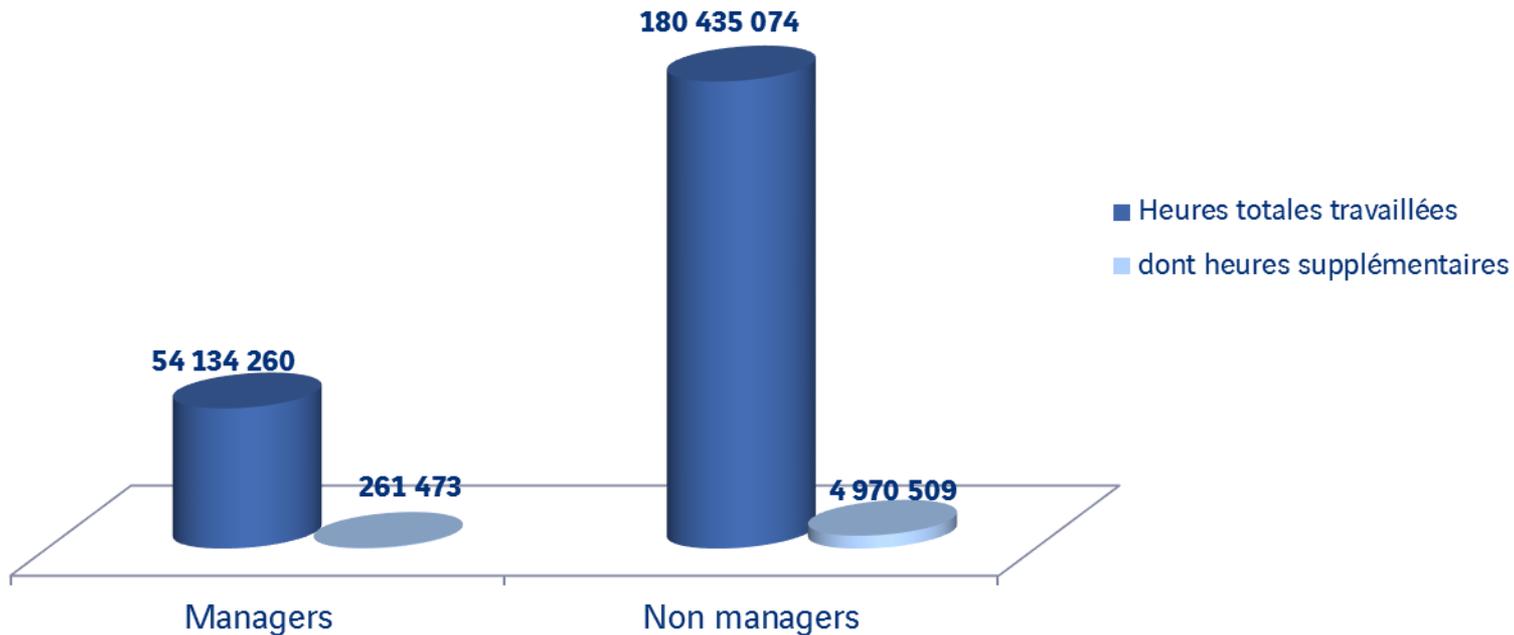
- 35 % des heures de formation sont consacrées aux domaines Hygiène et Sécurité en 2017



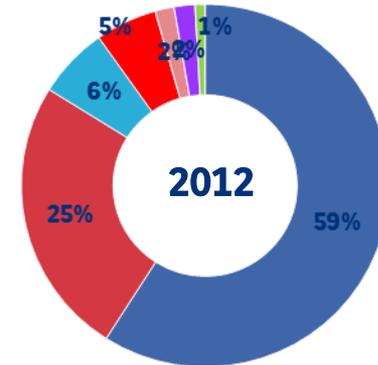
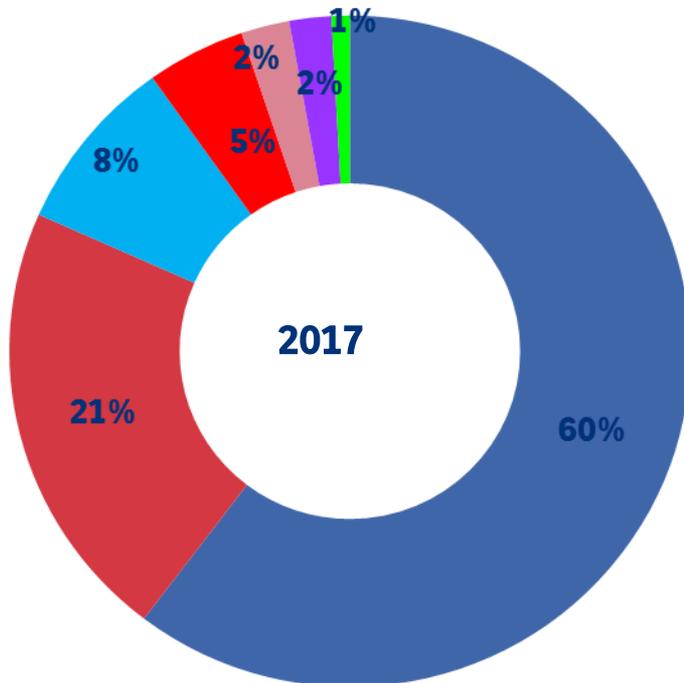
	2012	2017
Métier	1 229 826	1 254 170
Hygiène et sécurité	890 026	1 021 595
Environnement	36 122	24 606
Management	178 853	200 492
Adm & Support	219 429	239 474
Langues	106 243	111 156
Diversité	14 551	12 741
Autres	56 552	78 150
Total	2 731 602	2 942 383

TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTEISME

- Heures totales travaillées en 2017 : 234 569 334 heures

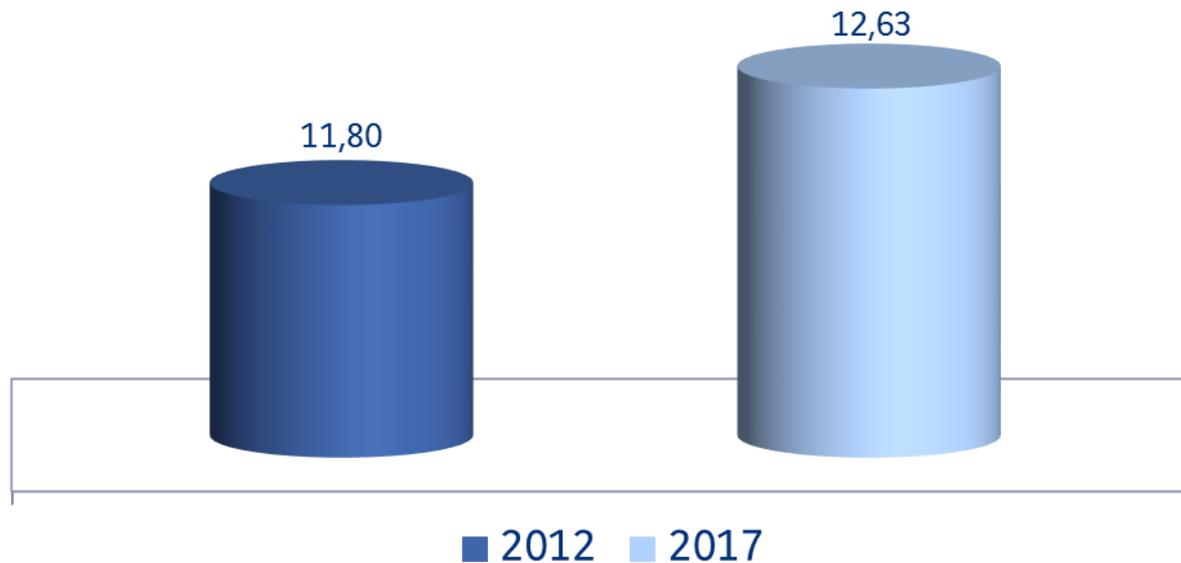


Absentéisme : répartition des jours d'absence par motif en Europe

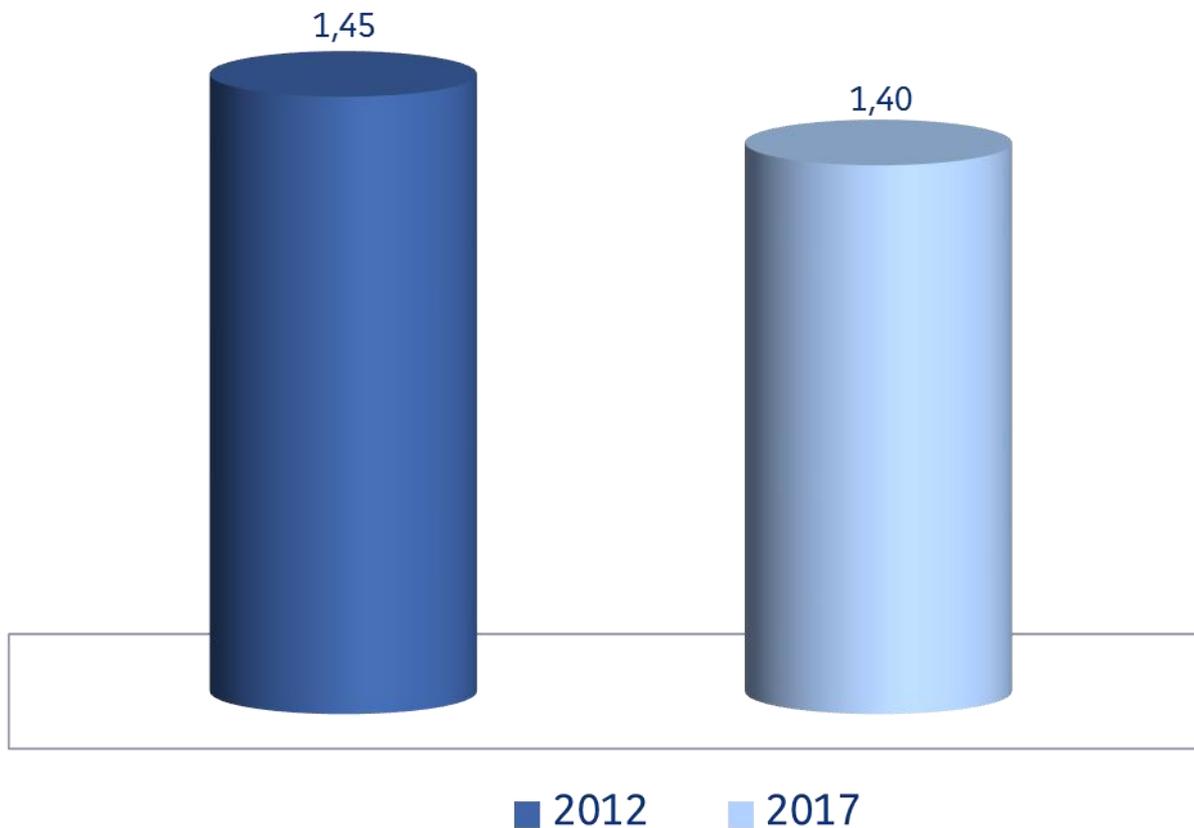


	2012	2017
Maladie non professionnelle	1 877 153	1 892 116
Autres causes	789 641	669 131
Maternité	200 546	266 159
Accident du travail	172 313	146 972
Chômage partiel	53 357	72 153
Maladie professionnelle reconnue	58 224	62 371
Accident de Trajet	27 931	27 204
Total (jours calendaires)	3 179 165	3 136 105

Nombre de jours d'absence pour maladie non professionnelle par salarié



Nombre de jours d'absence suite à AT ou pour MP par salarié





DEVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIE PARTOUT DANS LE MONDE

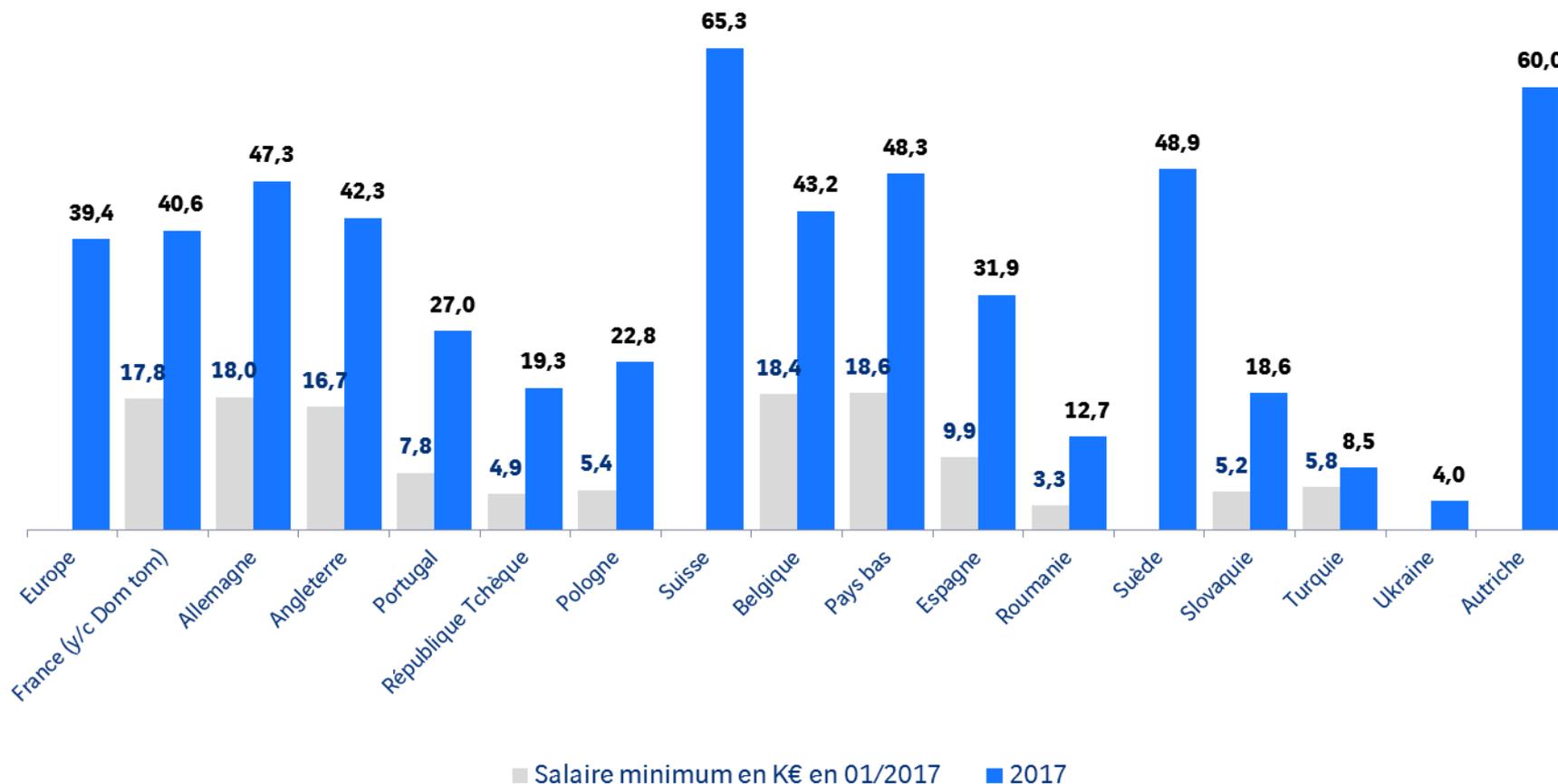
8

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.

REMUNERATION

Salaire annuel moyen (en K euros)



EPARGNE SALARIALE

Répartition du capital au 31 décembre 2017

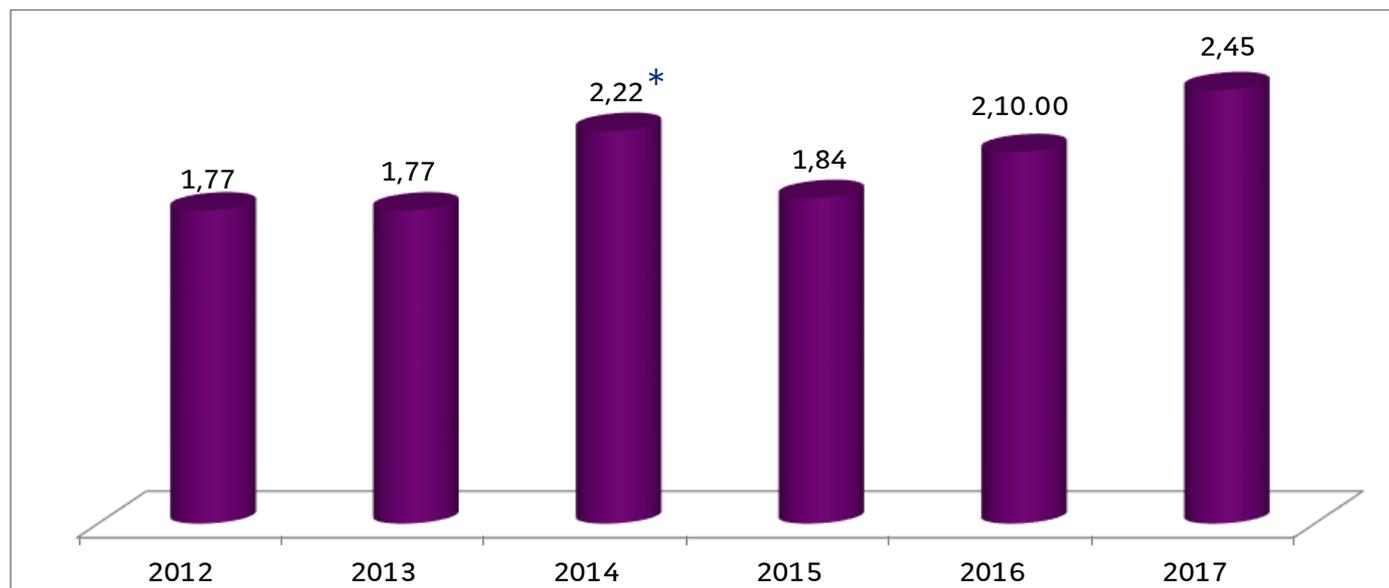
en pourcentage du capital



Augmentation du dividende à 2,45 euros par action au titre de 2017

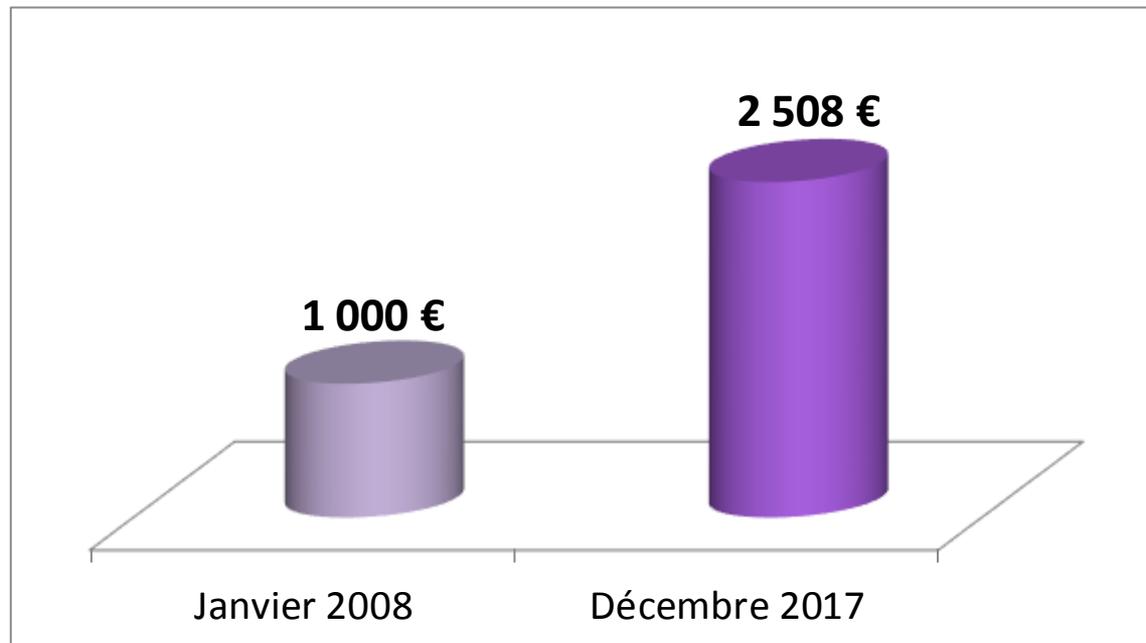
- En avril 2018, un solde de 1,76 euro par action sera versé (compte tenu de l'acompte de 0,69 euro payé en Novembre 2017)
- Date de détachement du coupon : 24 avril 2018
- Paiement du dividende en numéraire : 26 avril 2018

Dividende (en euro par action)



* Versement d'un dividende exceptionnel lié à la cession de VINCI Park

- Un actionnaire de VINCI qui aurait investi 1 000 euros en janvier 2008 disposerait d'un capital de 2 508 euros au 31 décembre 2017, en supposant un réinvestissement en actions du montant des dividendes encaissés



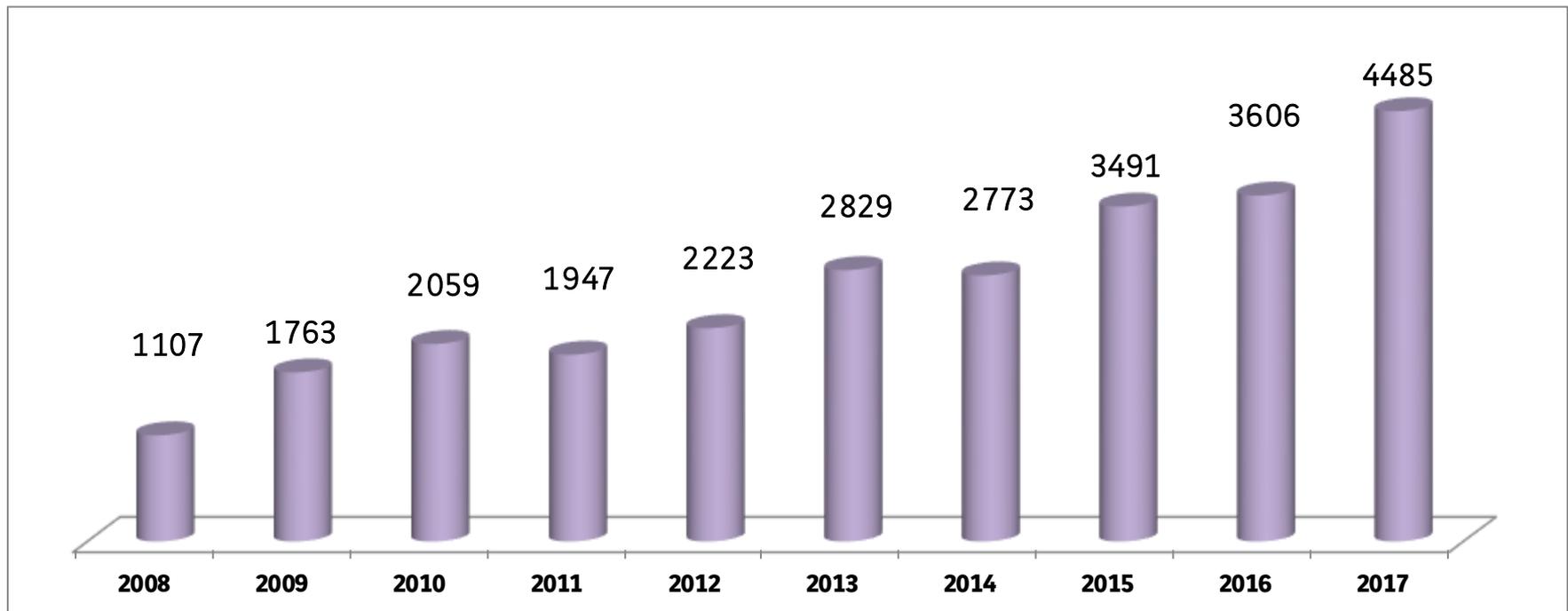
=> Son investissement de départ lui aurait donc rapporté en moyenne près de **9,6 % par an**

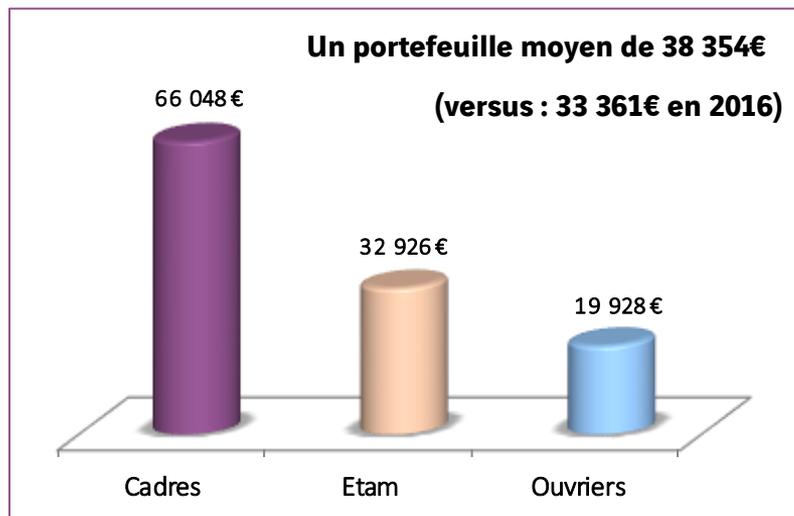
Une épargne salariale en progression au travers de produits adaptés à chaque situation :

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

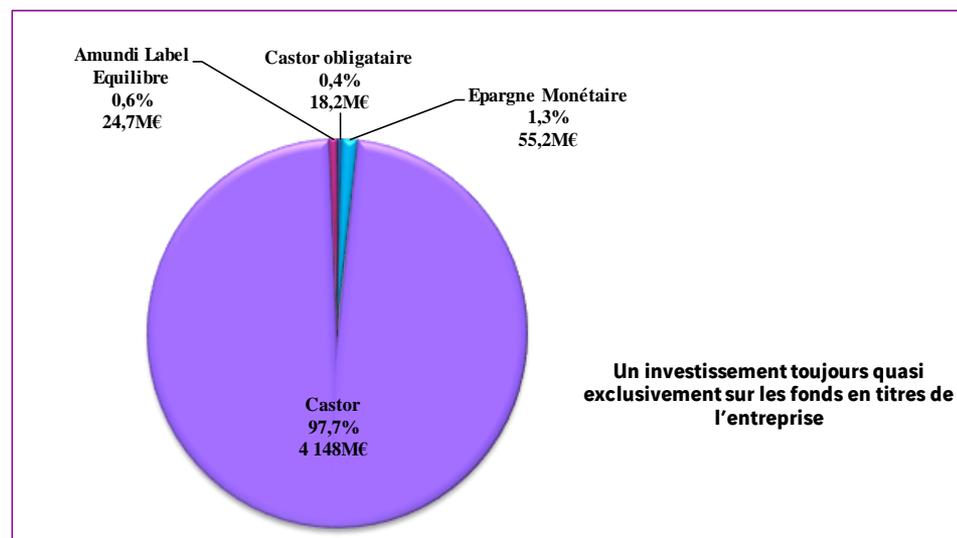
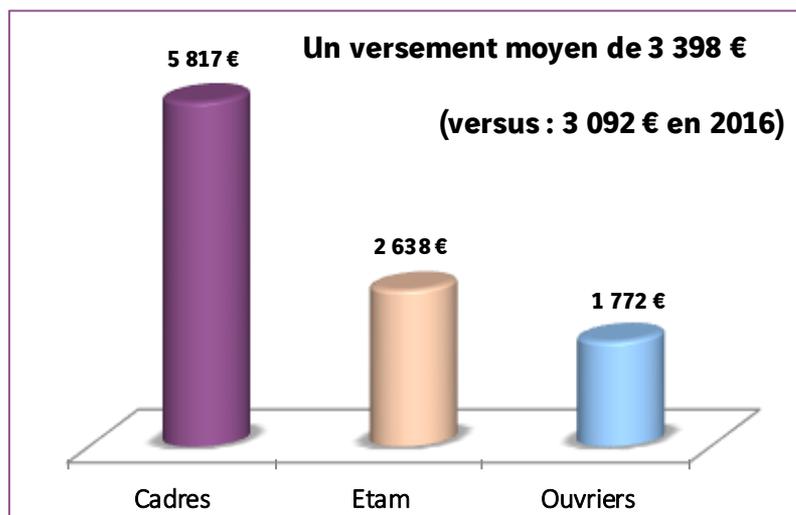
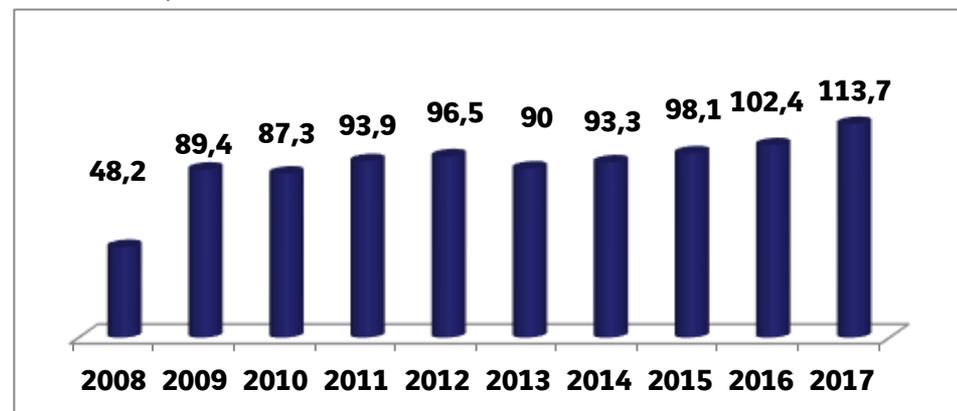


↘ un actif de 4,485 milliards d'euros au 31/12/2017

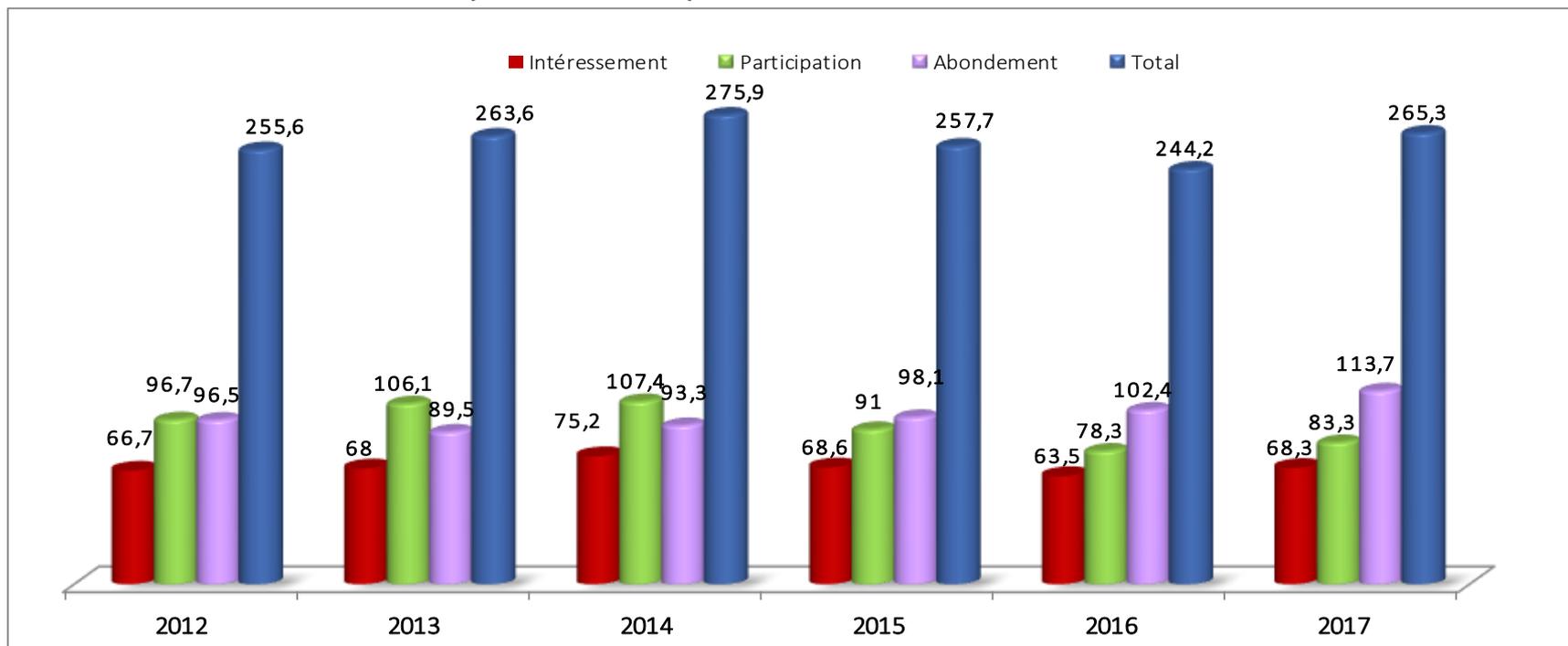




Une contribution du Groupe toujours très soutenue :
113,7 M€ d'abondement (PEG et PERCO) versés en 2017 (102,4 M€ en 2016)

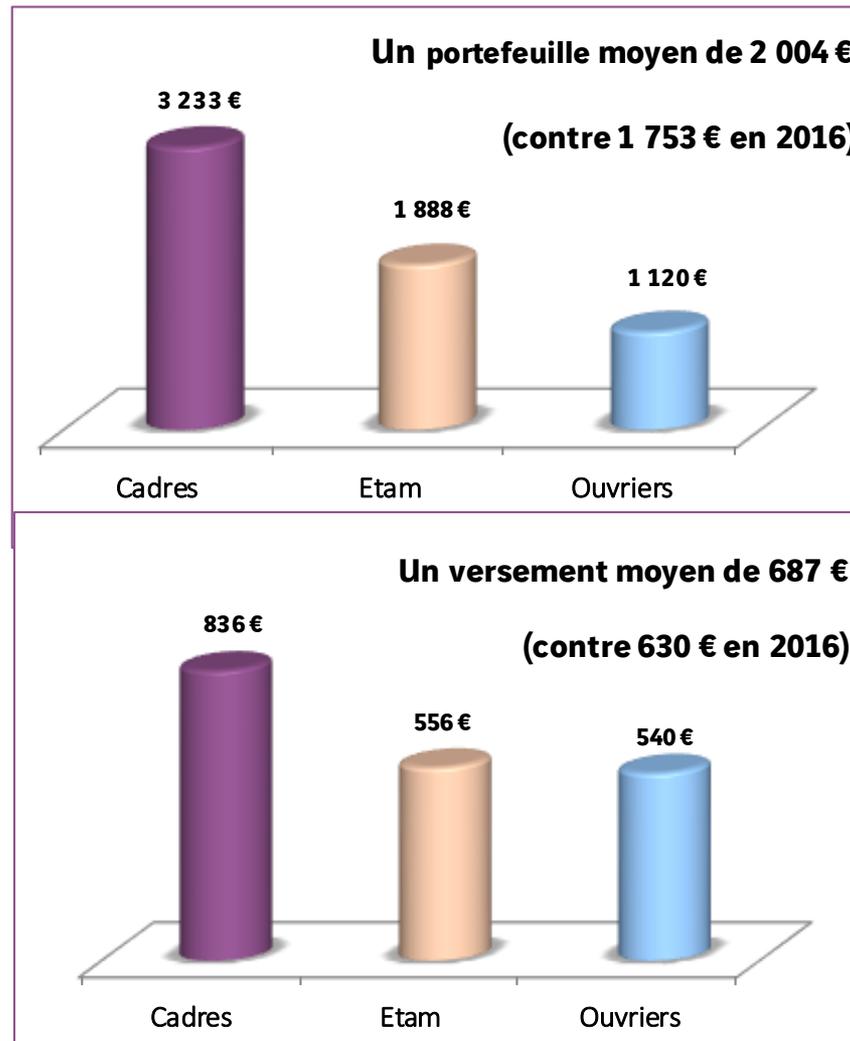


- 265,3 millions d'euros distribués au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement en 2017 (PEG + Perco).



- **79 % des collaborateurs bénéficient de l'intéressement et/ou de la participation**
- **69 % des collaborateurs bénéficient de l'intéressement**
- **52 % des collaborateurs bénéficient de la participation**
- **82 % des sociétés sont couvertes par l'un et/ou l'autre de ces dispositifs**

40 % de l'effectif VINCI en France, soit 39 088 adhérents



- **Réduction de 5 %** sur le prix d'achat des actions VINCI, avec un prix proposé pour le 2^{ème} quadrimestre 2018 de 82,22 € (prix du 1^{er} quadrimestre 76,42 €)
 - **Evolution de l'abondement offert par l'entreprise** favorisant les versements les plus bas : 200 % jusqu'à 500 € versés et 3 500 € d'abondement maximum
 - **Dividendes liés à l'action**, réinvestis dans le fonds
 - Le tout, dans **un cadre fiscal très favorable**
- ↳ Un fonds alimenté par les versements volontaires, l'abondement, la participation, l'intéressement et les transferts

- **Règle d'Abondement** (depuis le 1^{er} mars 2016)
 - Taux d'abondement 100 %
 - Plafond de l'abondement 400 € par an

- **La participation**, l'intéressement et les versements volontaires sont abondés

- **31 pays concernés**

Allemagne, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Espagne, États-Unis, Indonésie, Luxembourg, Maroc, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suisse, Australie, Hong-Kong, Singapour, Suède, États Arabes Unis, Bahreïn, Malaisie, Cambodge, Nouvelle Zélande, Mexique, République Dominicaine (30 pays)

2018 : 1 nouveau pays : Pérou

- Environ 74 000 salariés concernés soit environ 75% des effectifs de VINCI à l'étranger (65 000 en 2017), répartis dans près de 500 sociétés

- Prix de souscription fixé le 18 mai 2018

- Durée de blocage de 3 ans

- Période de souscription du 21 mai au 8 juin 2018

- Abondement de VINCI sous forme d'attribution d'actions gratuites différée à 3 ans sous condition de présence

2 actions offertes pour 1 souscrite (entre la 1^{ère} et la 10^{ème} action achetée) : 200 %

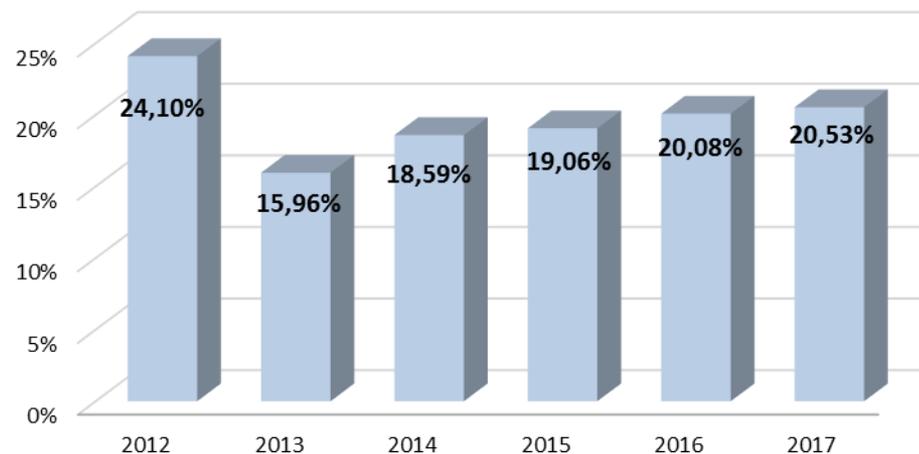
1 action offerte pour 1 souscrite (entre la 11^{ème} et la 40^{ème} action achetée) : 100 %

1 action offerte pour 2 souscrites (entre la 41^e et la 100^e action achetée) : 50 %

- **Un taux moyen de souscription en légère hausse proche de 21 %**

Stabilisation du taux de participation global
à abondement constant

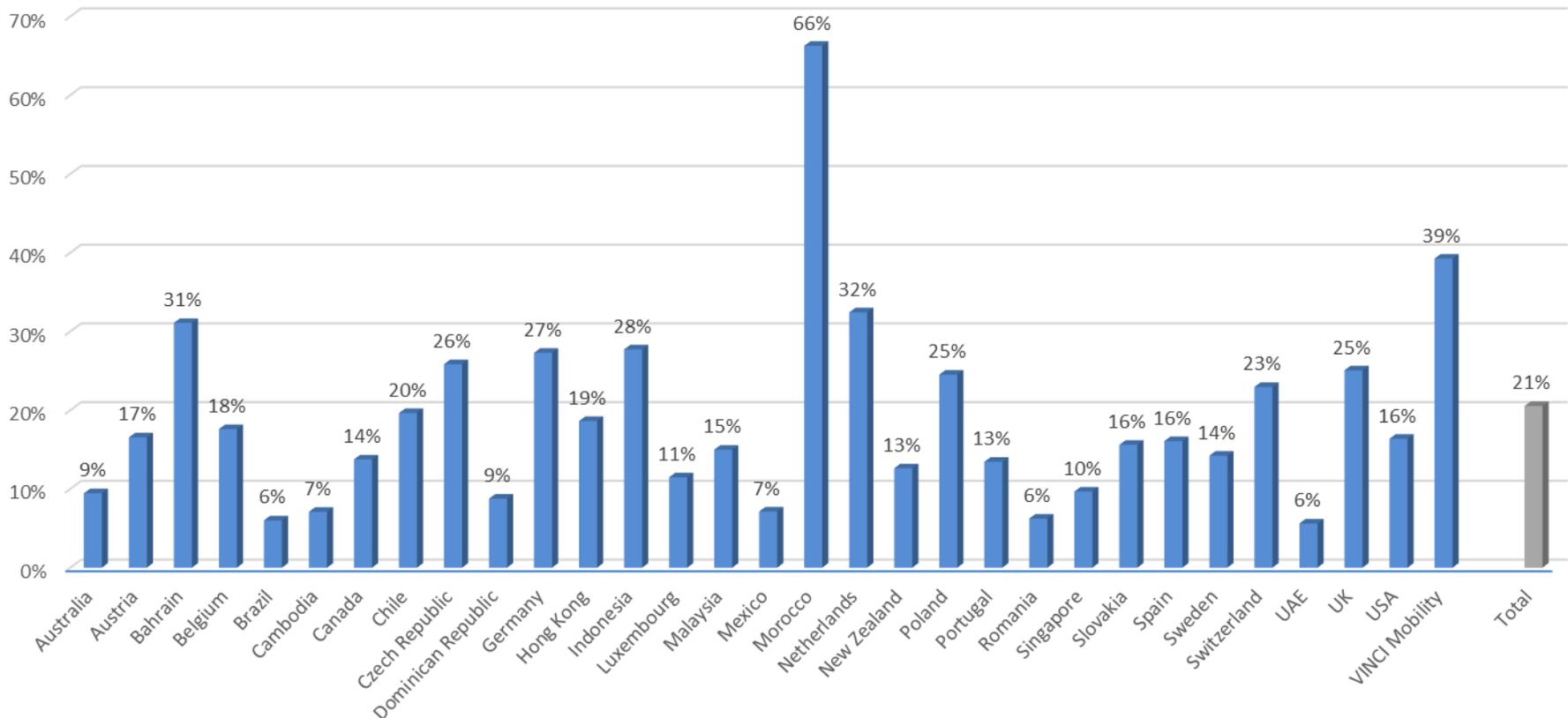
TAUX DE PARTICIPATION GLOBAL ANNUEL



- **Un abondement moyen en légère hausse**
 - des écarts par pays fortement corrélés au niveau de vie local
 - Un versement volontaire moyen de 2 190 € (VS 1 957 € en 2016) et une contribution de l'employeur moyenne de 2 489 € (VS 2 209 € en 2016)

- De très grandes disparités entre les différents pays essentiellement dues à la culture, à l'environnement local et à la communication de proximité

TAUX DE SOUSCRIPTIONS PAR PAYS EN 2017



Débouclage de l'opération Castor international 2015

- Prix de souscription initial en mai 2015 : 55,65 €
- Livraison des actions gratuites et disponibilité de l'épargne le 16 juin 2018
- A ce jour une probable très bonne opération financière

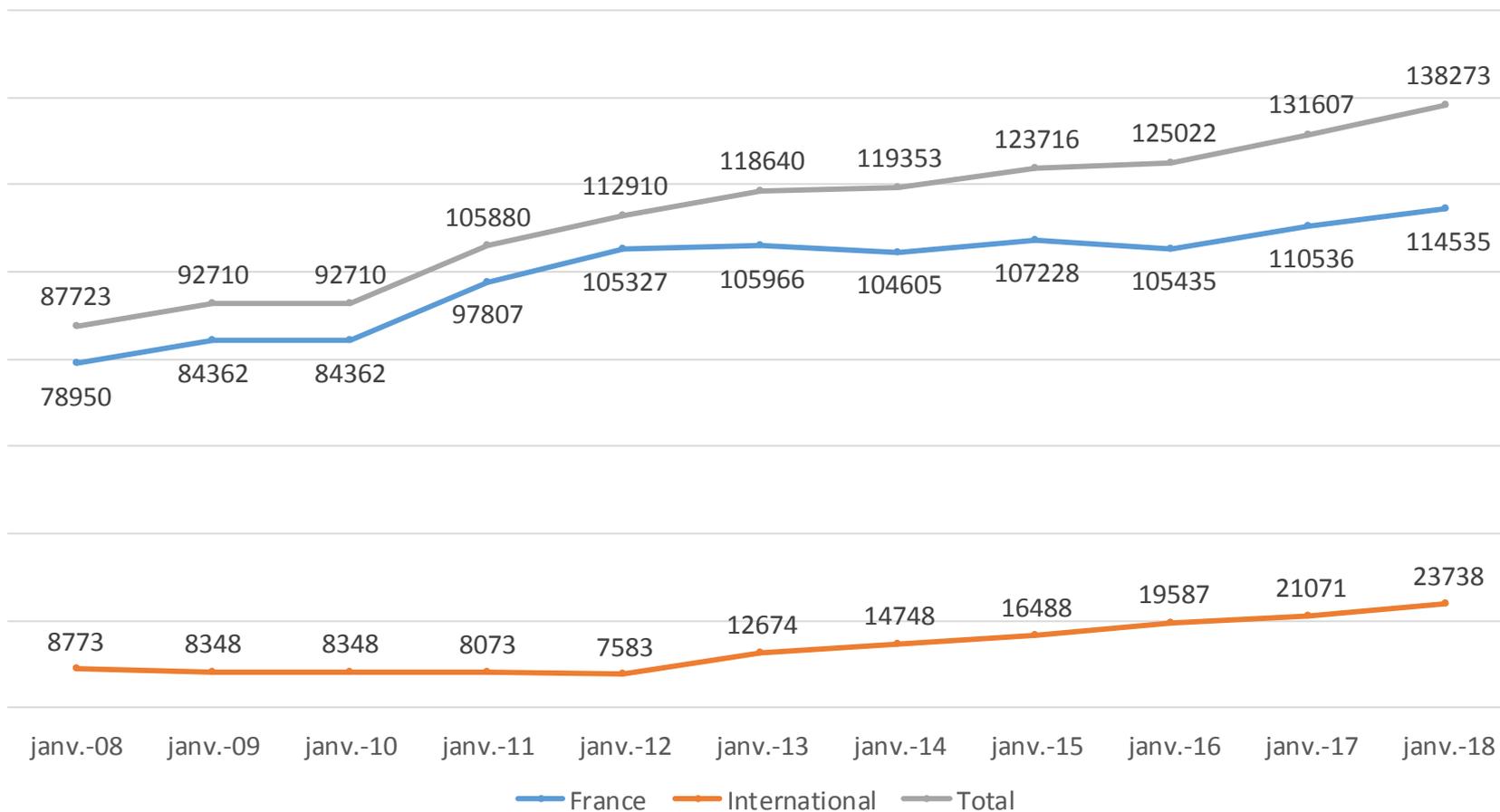
Le prix de souscription de l'action VINCI en 2015 était de 55,65 €

Valeur de mon épargne en prenant comme hypothèse un cours de **80,00 €**

Apport personnel	556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Actions acquises	10 actions	40 actions	100 actions
Actions gratuites	20 actions	50 actions	80 actions
Total actions (acquises + gratuites)	30 actions	90 actions	180 actions
Dividende par action	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Valeur de votre épargne (apport personnel + actions gratuites + dividendes)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Plus-value brute*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

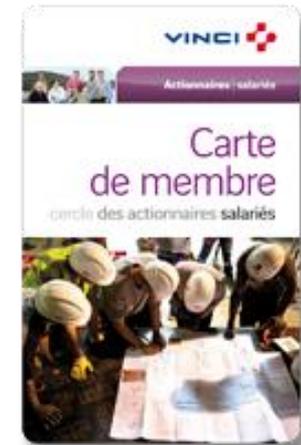
* Hors fiscalité et cotisations sociales.

● **138 273** adhérents toutes formules confondues (France et international au 31/01/18)



- **Poursuite de l'action du Cercle des actionnaires salariés**

- ouvert à l'ensemble des collaborateurs détenant des actions du Groupe au travers des plans épargnes du Groupe (Castor, etc...)
- favorisant un dialogue permanent et constructif



- **Avantages des membres du Cercle des actionnaires salariés**

- cycle de conférences sur des sujets économiques et sociétaux
- visites et découvertes de réalisations emblématiques du Groupe
- numéro vert pour réponse aux questions éventuelles et suivi de l'actualité

ensemble !

Acteur mondial des métiers des concessions et de la construction, VINCI conçoit, 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 ses 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 répondent à cet objectif.



Ensemble pour concevoir et construire !

1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous œuvrons associée 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.



Ensemble dans le respect des principes éthiques !

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.



Ensemble pour la croissance verte !

3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos investissements, issus de R&D-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 20 % 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.



Ensemble dans l'engagement citoyen !

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 du Groupe dans le monde entier.



Ensemble vers le « zéro accident » !

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



Ensemble 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 aux personnes de toute origine.



Ensemble 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.



Ensemble pour partager les fruits de notre performance !

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'investissement 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.



Ensemble 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 aux personnes de toute origine.



Ensemble 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.



« Je m'engage à mobiliser l'ensemble des managers de VINCI pour faire appliquer ces engagements et pour les placer au cœur du dialogue social, au plus près du terrain. Le Groupe fera vérifier le respect et l'impact de ce Manifeste par un organisme indépendant, et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence. »

Xavier Hullaert, président-directeur général



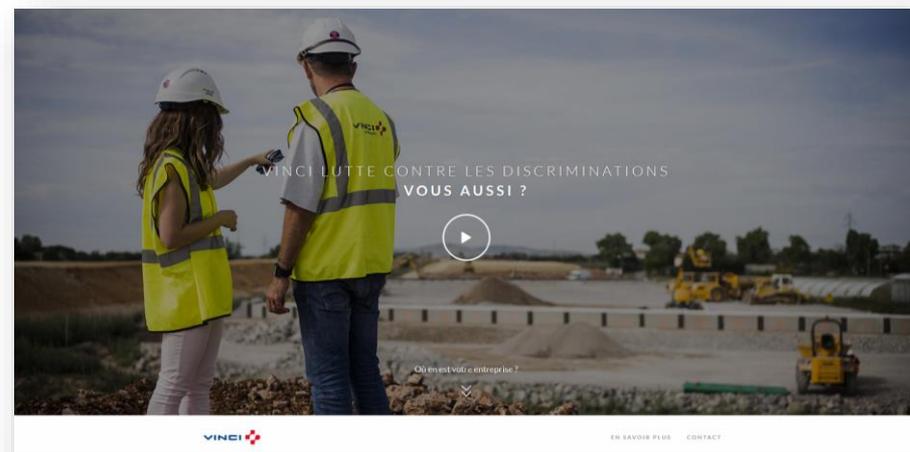
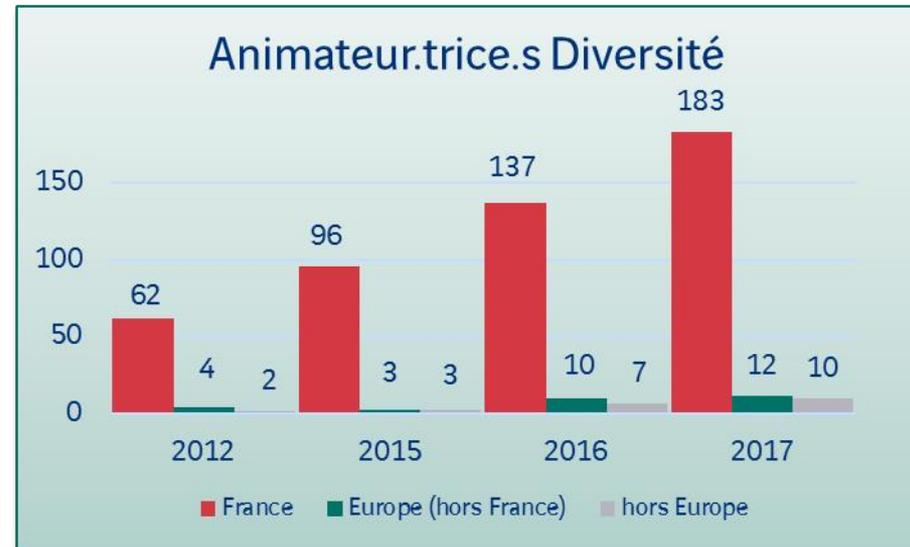


- Prévenir toutes les formes de discrimination
- Promouvoir l'égalité des chances
- Enrichir en permanence notre culture diversité

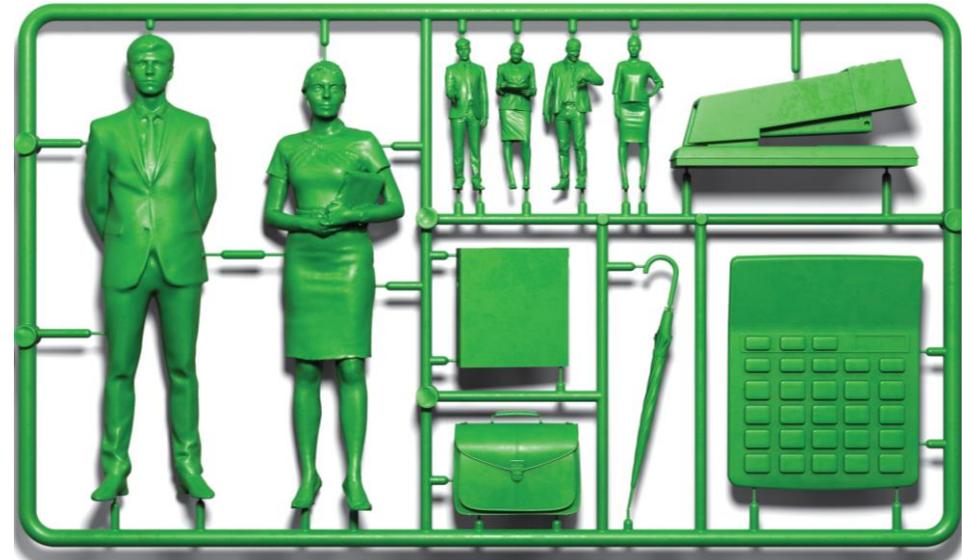
En s'assurant de la mise en place et de l'efficacité de dispositif de non discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateur.trice.s

- Le réseau des Animateur.trice.s Diversité

- « VINCI lutte contre les discriminations, vous aussi ? » (outil d'autodiagnostic en Français / conçu pour le contexte légal français)

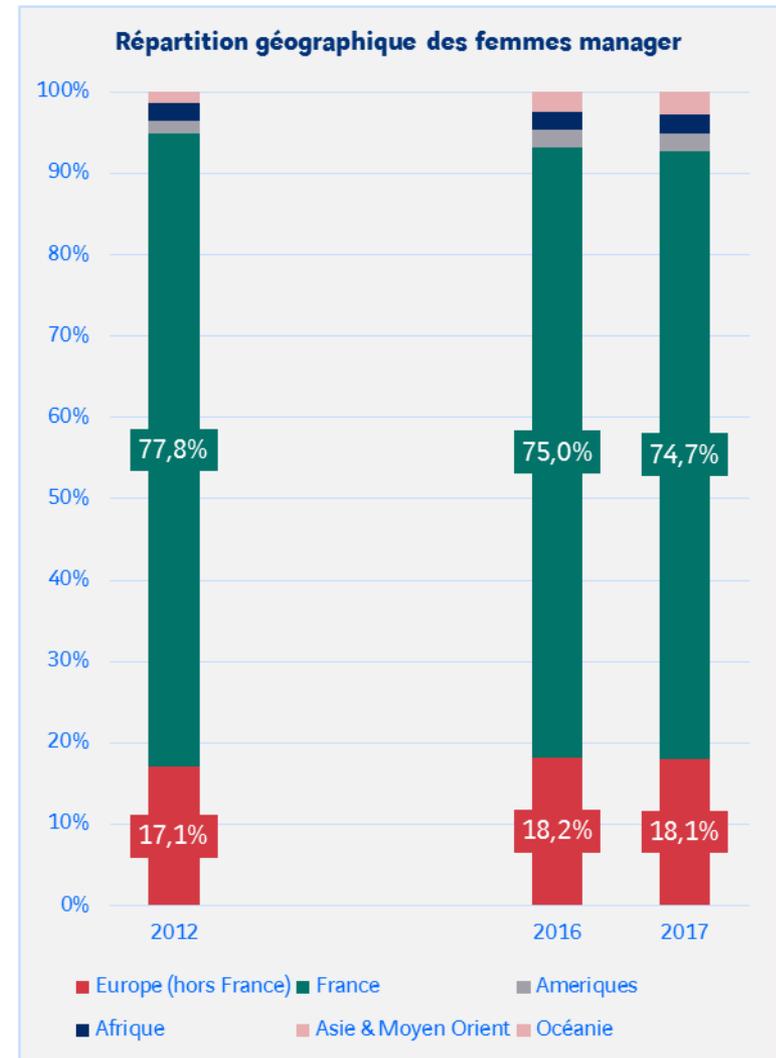


- **Mixité**

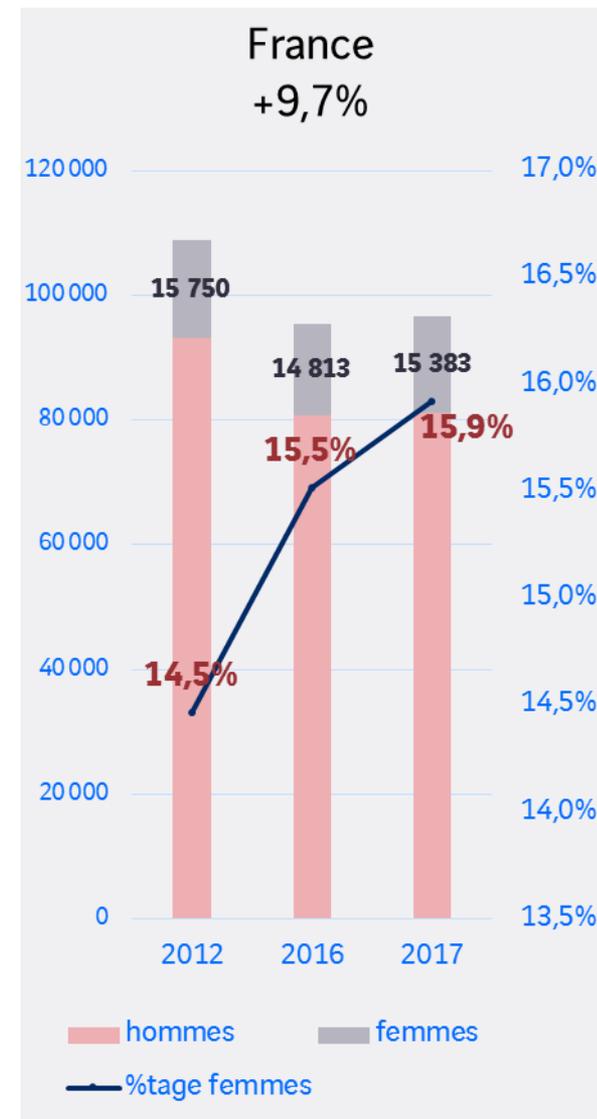
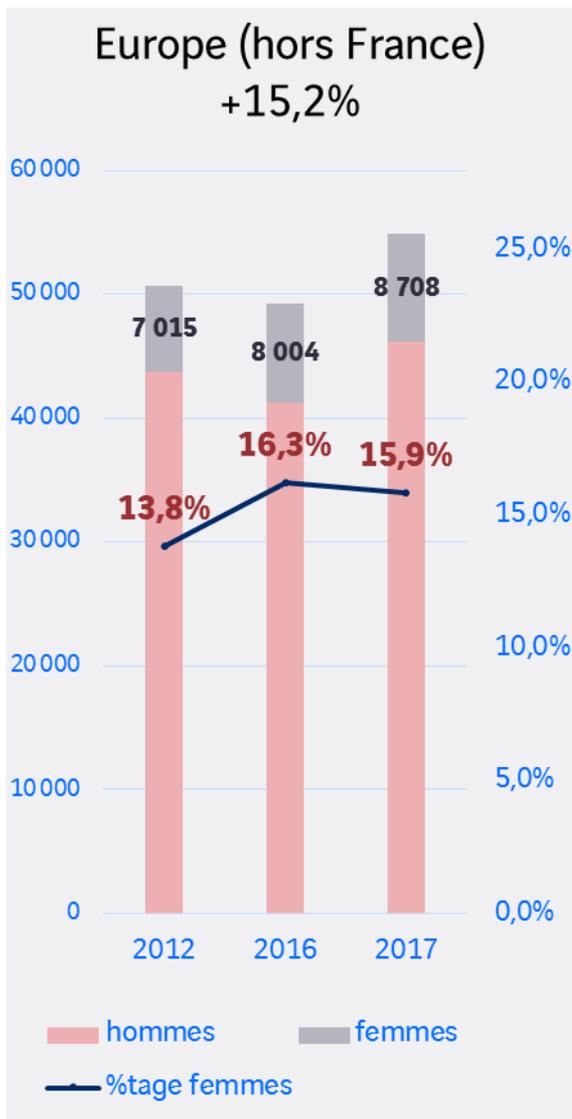


- **Personnes en situation de handicap**

- En féminisant notre encadrement
 - Objectif de **20%** de femmes managers dépassé dans certains pôles en 2017
 - Objectif de **25%** pour 2020
- En développant la mixité de nos métiers
 - En France: Des actions de fond en amont auprès des jeunes femmes en parcours scolaire (lycée) et auprès de celles les plus éloignées de l'emploi (le département relations écoles, Capital Filles, Mozaïk RH)



FOCUS mixité Groupe Europe: Répartition femmes/hommes





- En accompagnant tous nos salariés en difficultés
- En développant le recrutement de travailleurs handicapés
- En développant les achats et la sous-traitance auprès des entreprises du secteur adapté -> 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

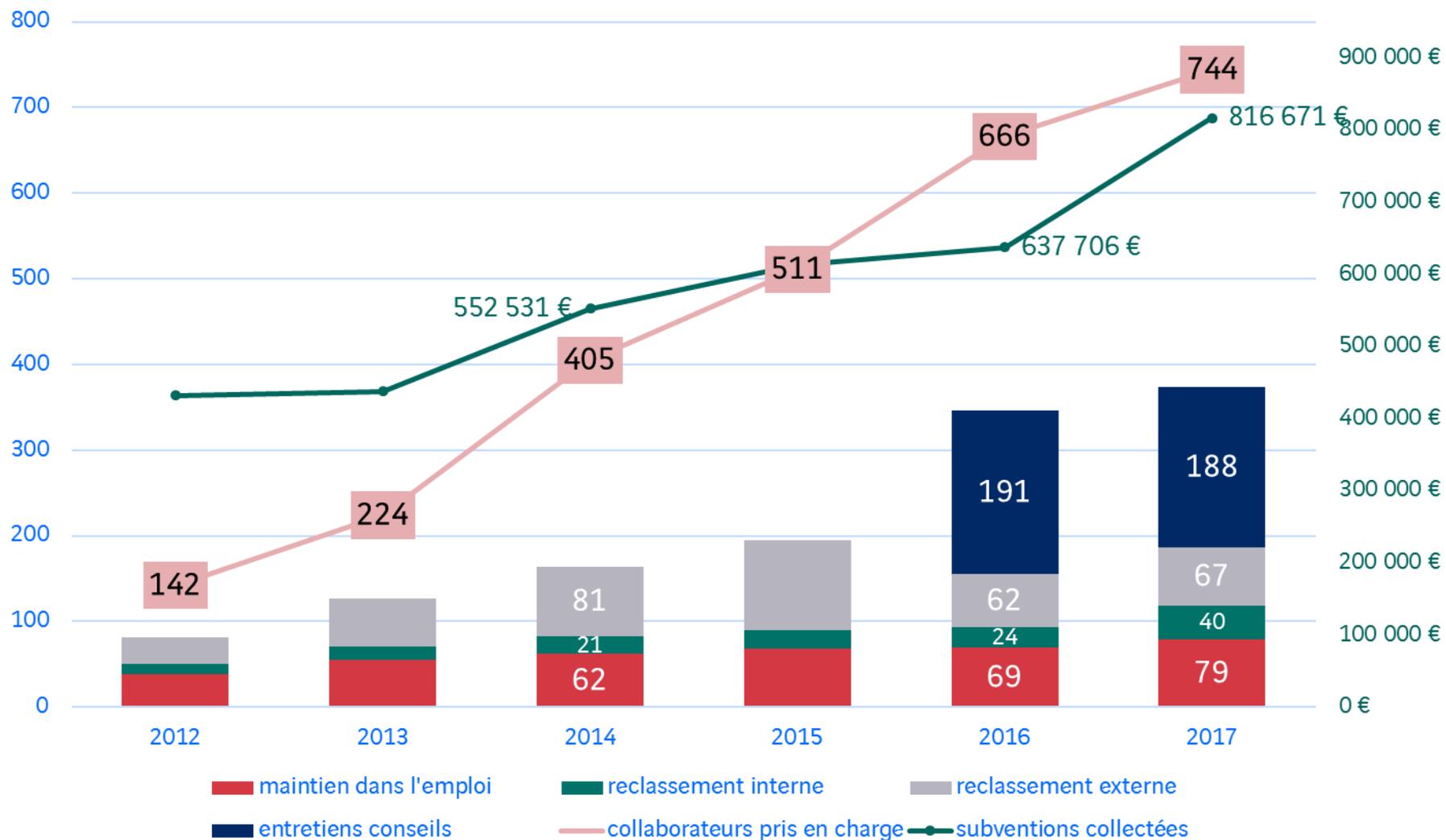


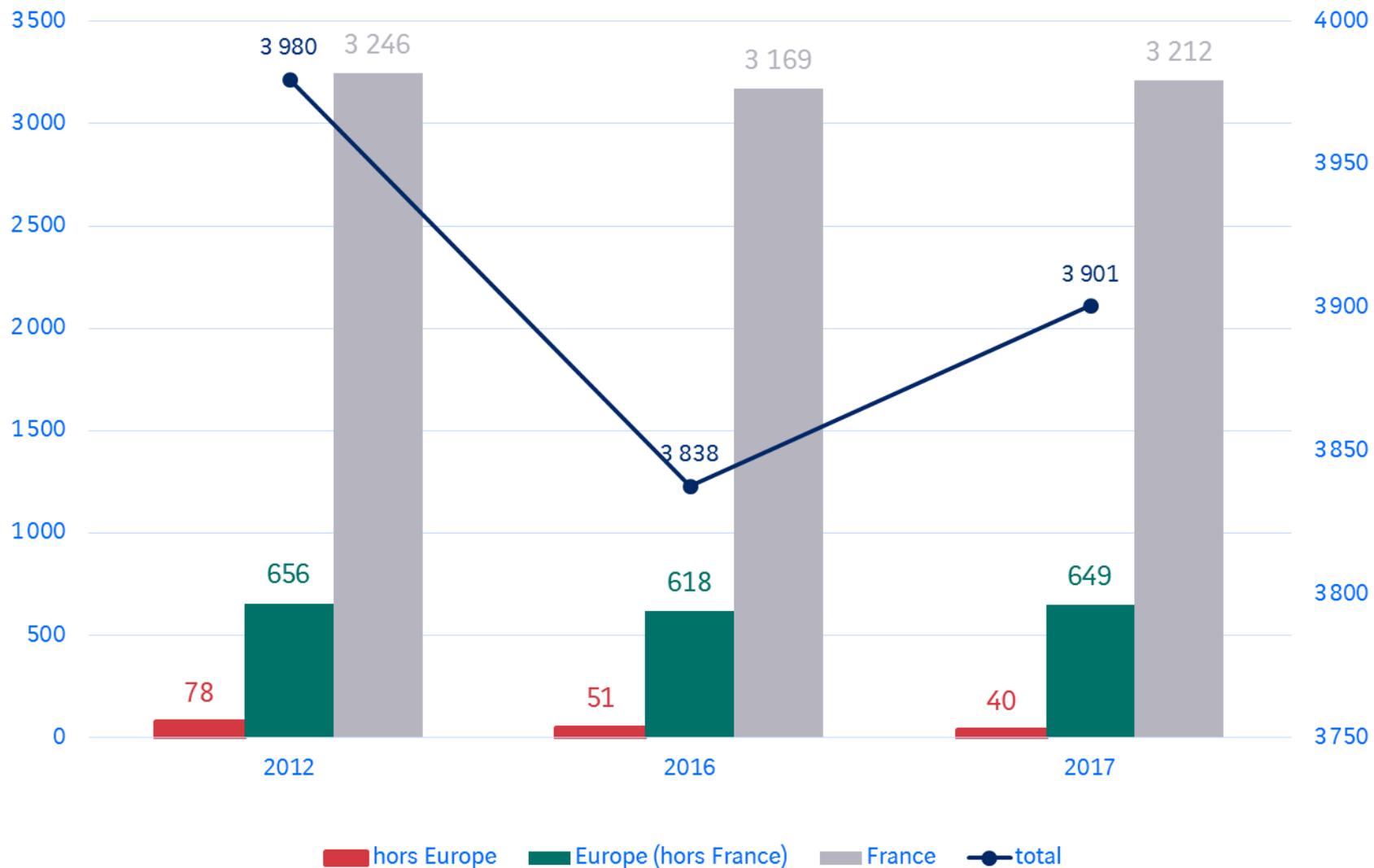
Eric PLUMEY
Aurore MENESEZ
Morgane MUNIER

Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

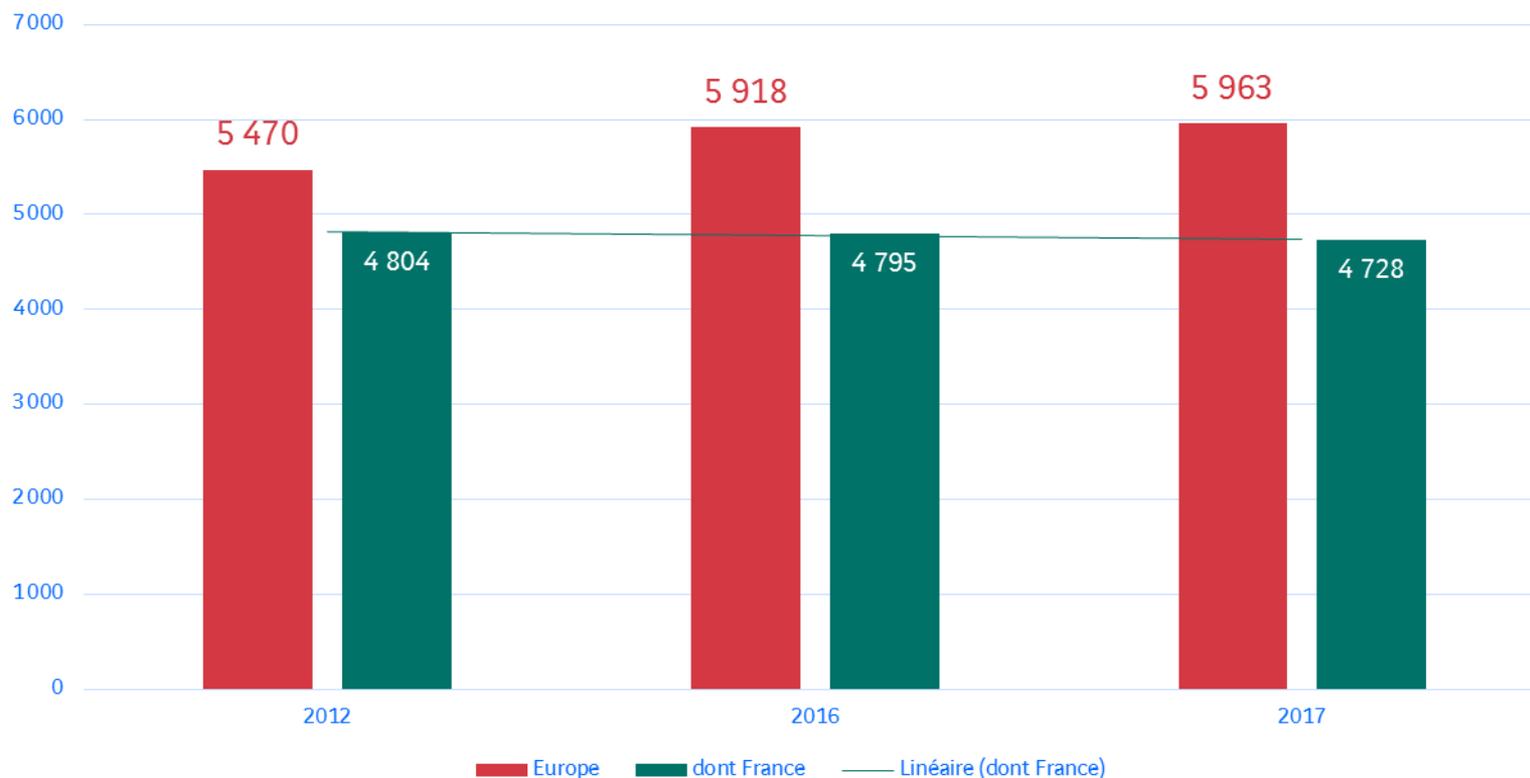
Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



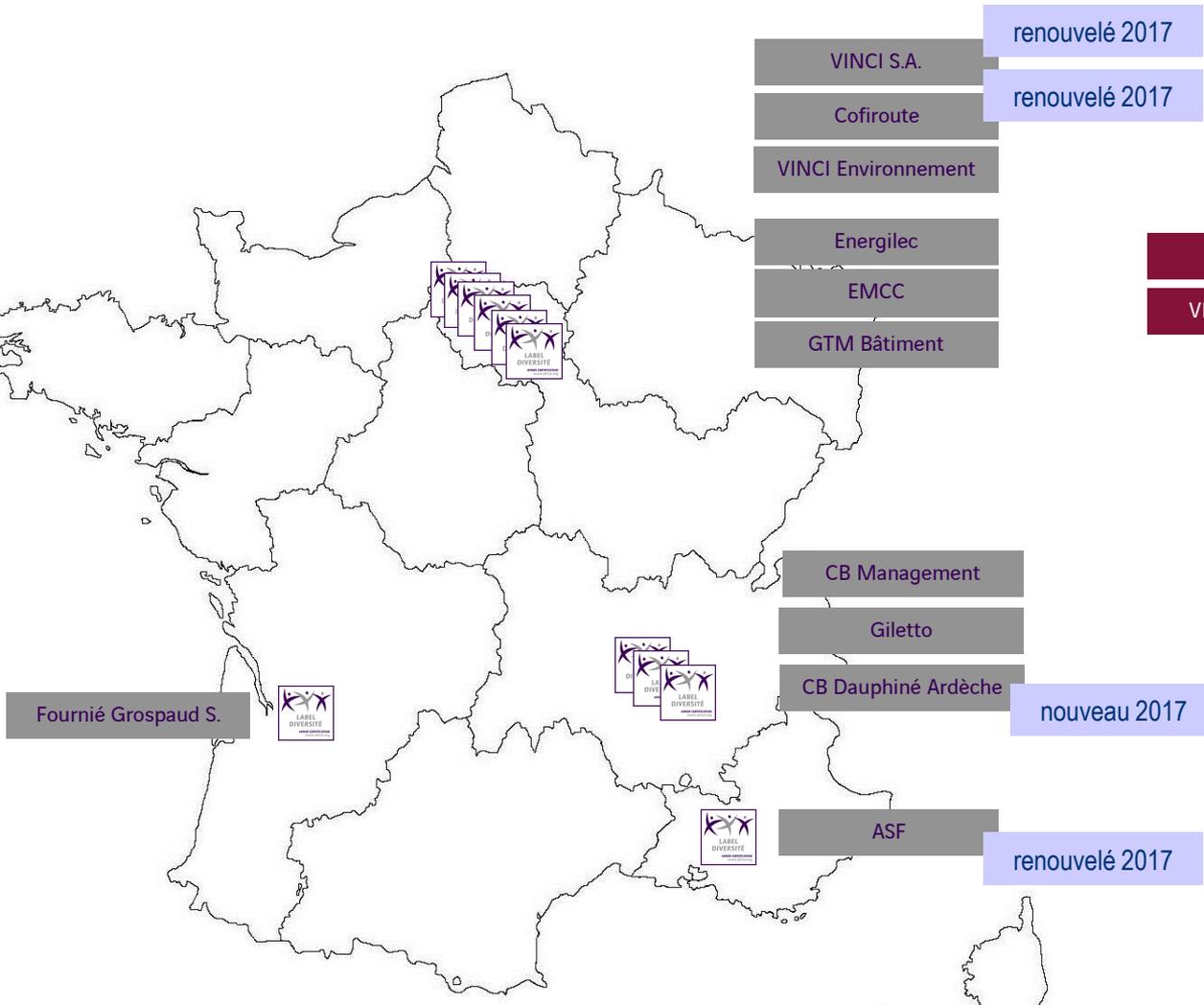


Chiffre d'affaires réalisé par des entités employant du personnel en situation de handicap avec des entreprises de VINCI en K€ (en Europe)

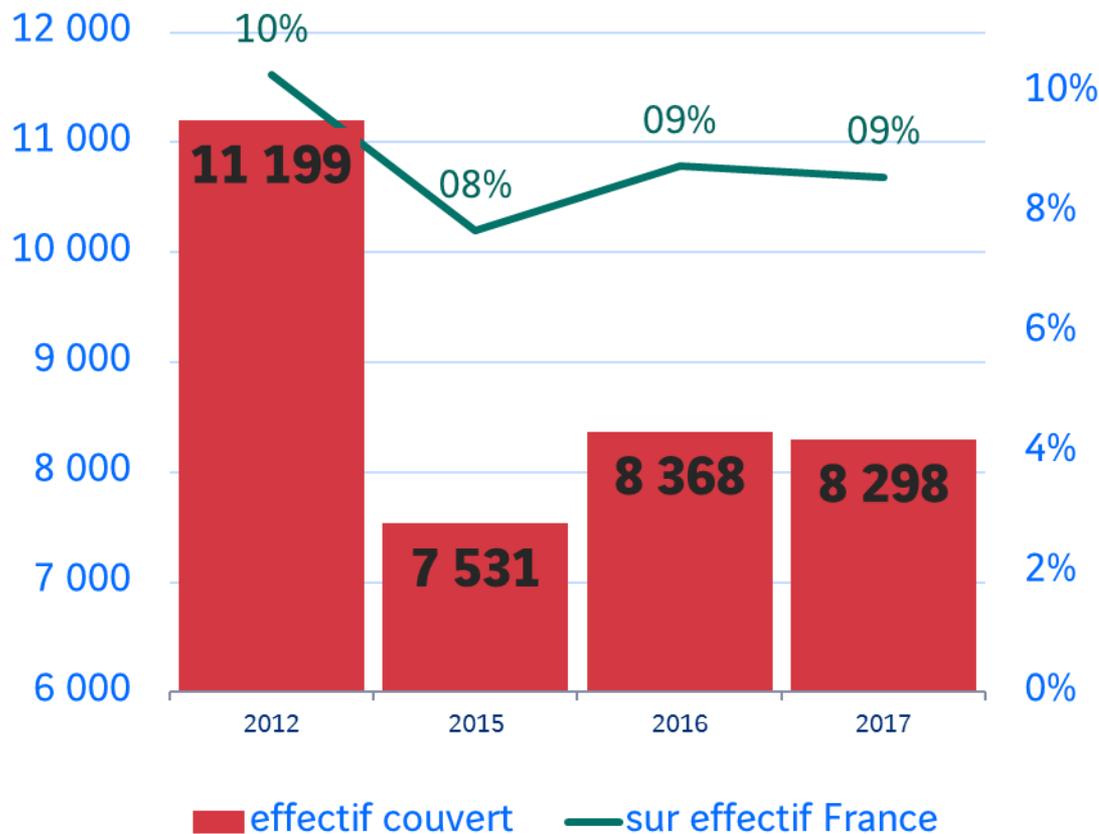


Objectif 2016/17 en France: Diffuser dans le Groupe l'outil de géolocalisation et d'évaluation des EA & ESATs

Les entreprises du Groupe poursuivent leurs efforts pour obtenir en Europe, là où elle est disponible, la validation externe et indépendante de leurs systèmes de fonctionnement



effectif labélisé FRANCE



entreprises labélisées FRANCE

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

entreprises labélisées EUROPE (hors France)

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

Merci pour votre attention