
Comité d'Entreprise Européen

13/06/2019

Données sociales au 31 décembre 2018

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



5

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

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

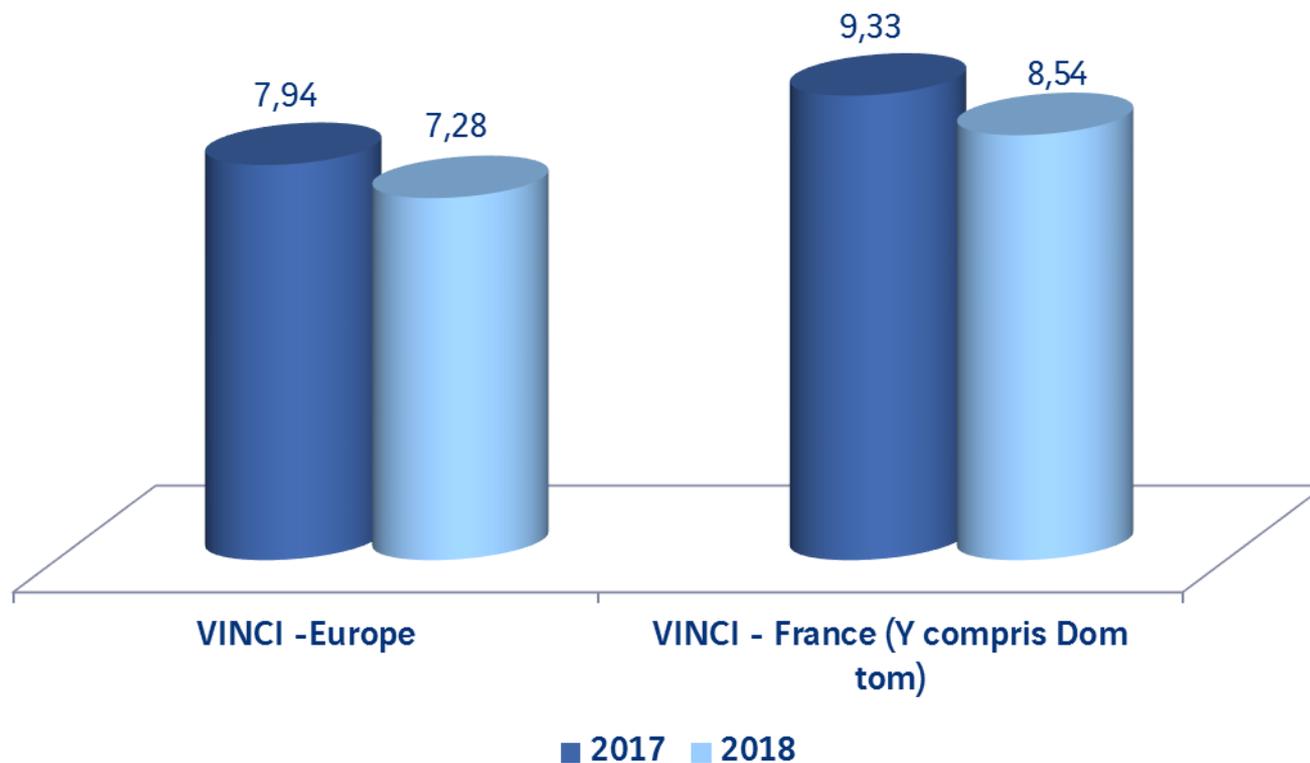
PREVENIR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

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

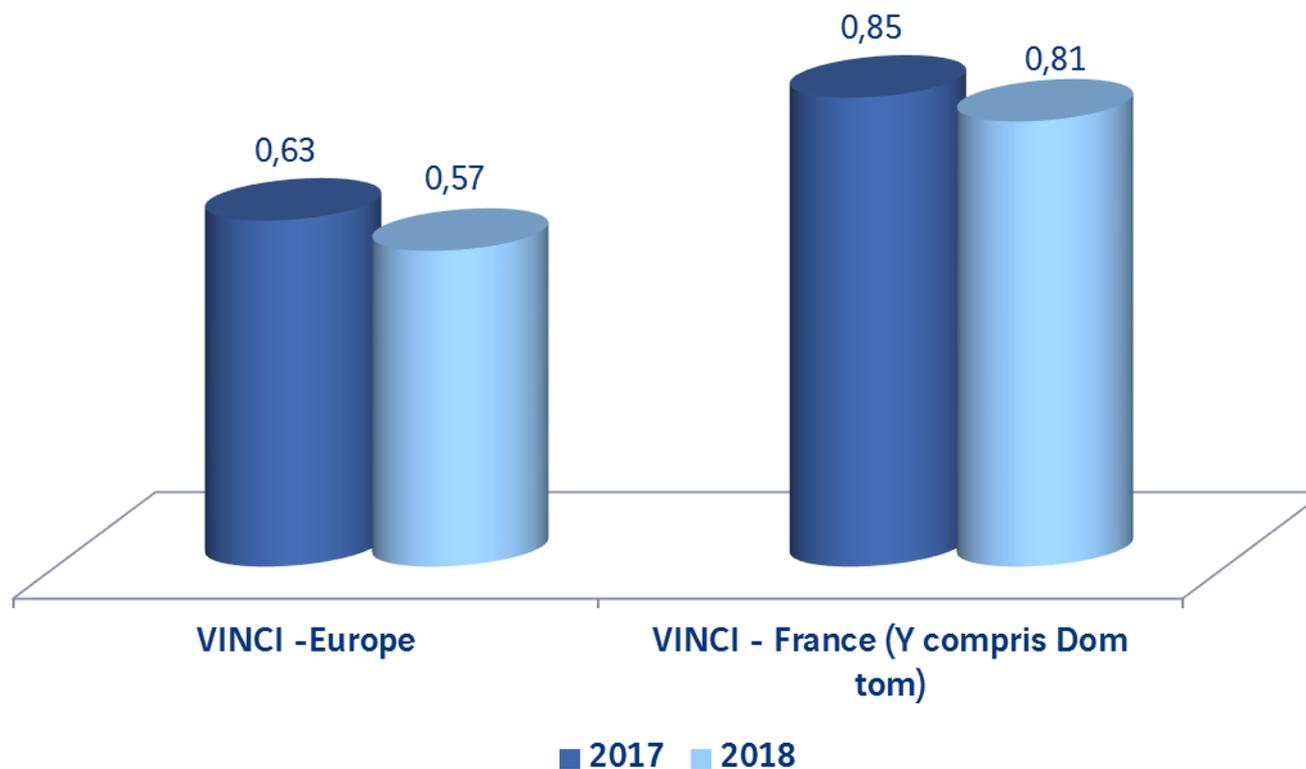
- **un TG de 1 signifie que 1 employé est en arrêt de travail à temps plein pendant plus de 4 mois / an**
 - **Taux de Gravité** = { Nombre jours d'arrêt pour AT / nombre d'heures travaillées } x 1000
 - l'entreprise a 50 x 1 607 heures par an x 1 / mille = 80 jours d'arrêt par an
 - soit 80 / 218 x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

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



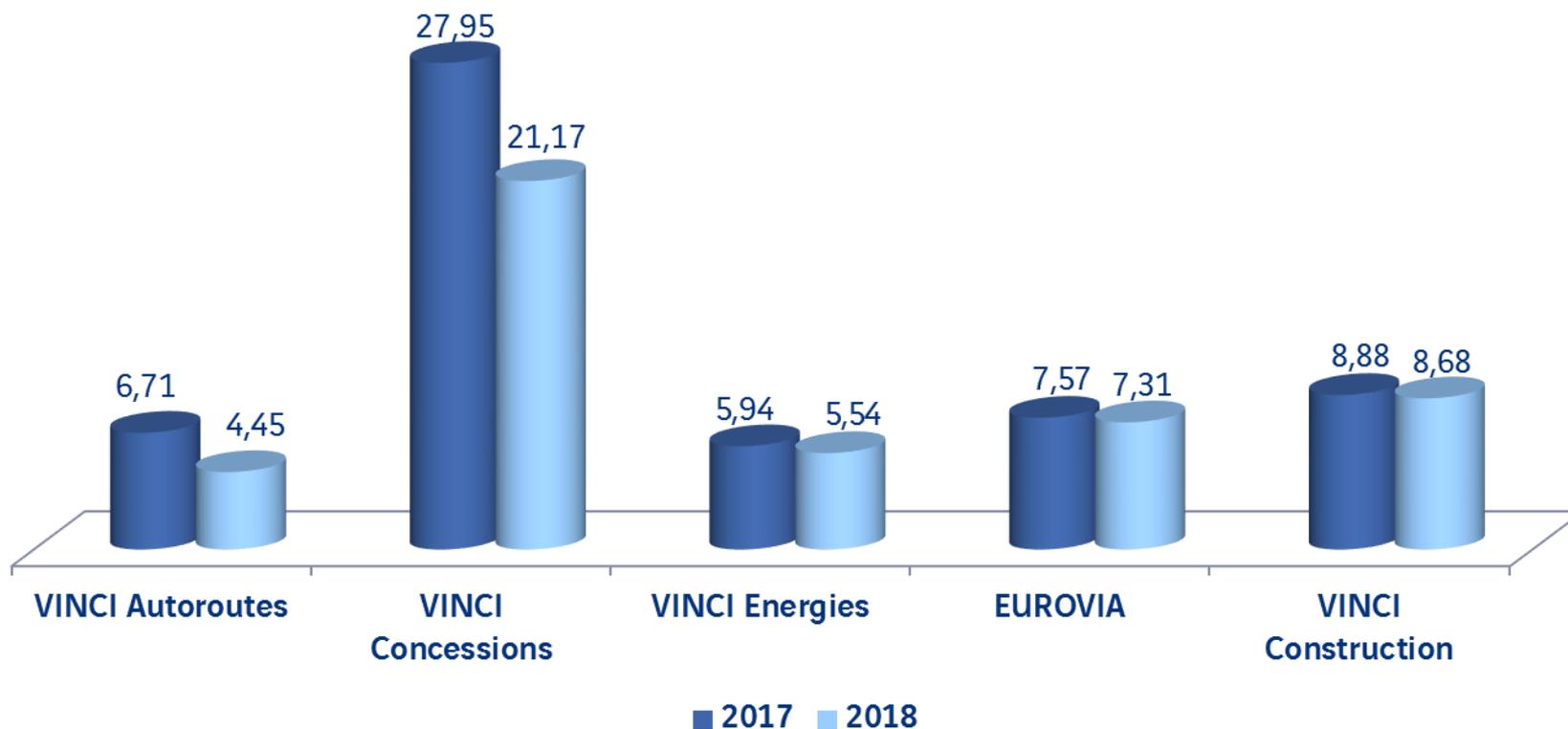
Taux de fréquence : $\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

Taux de gravité des accidents du travail



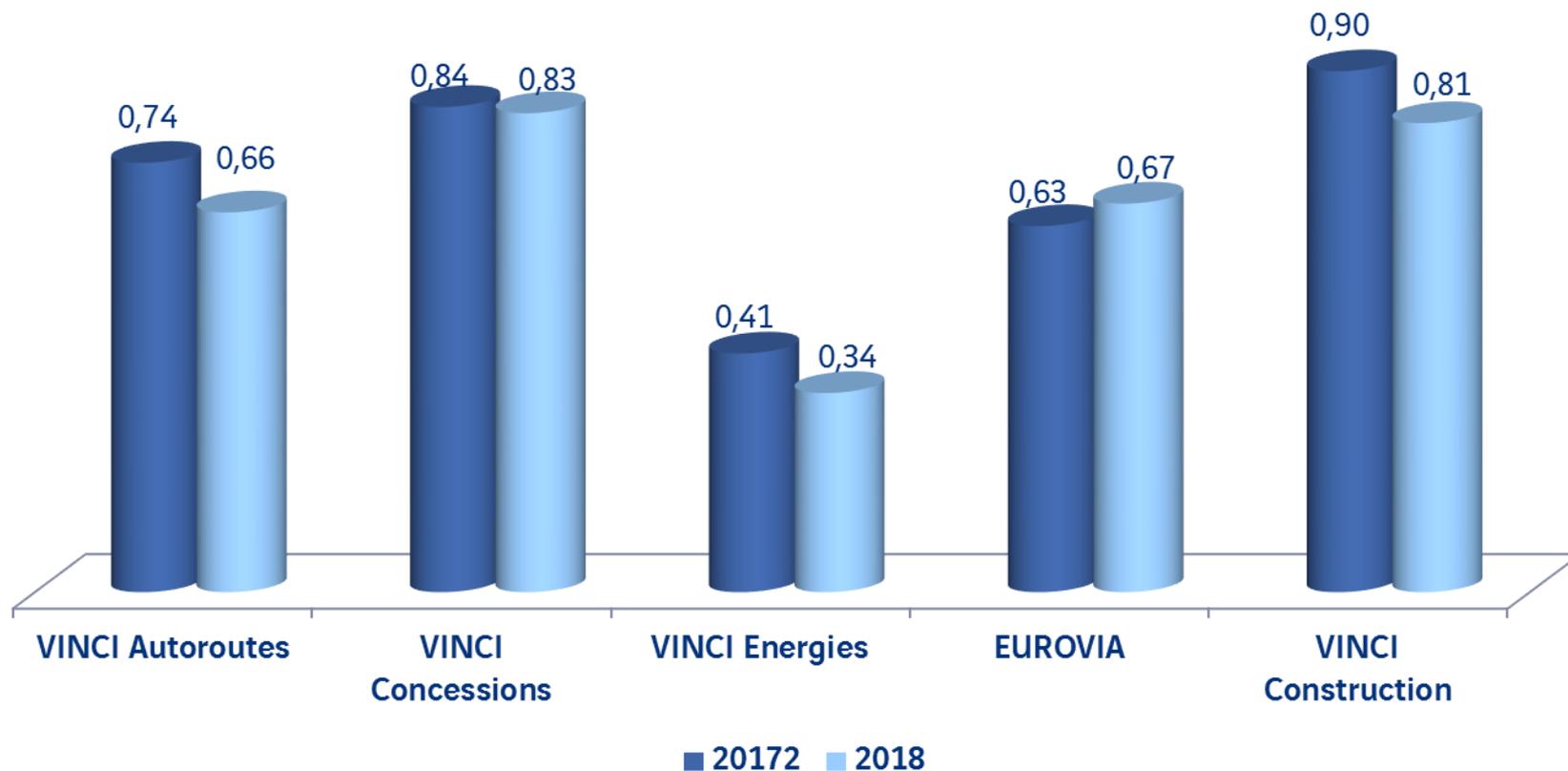
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt



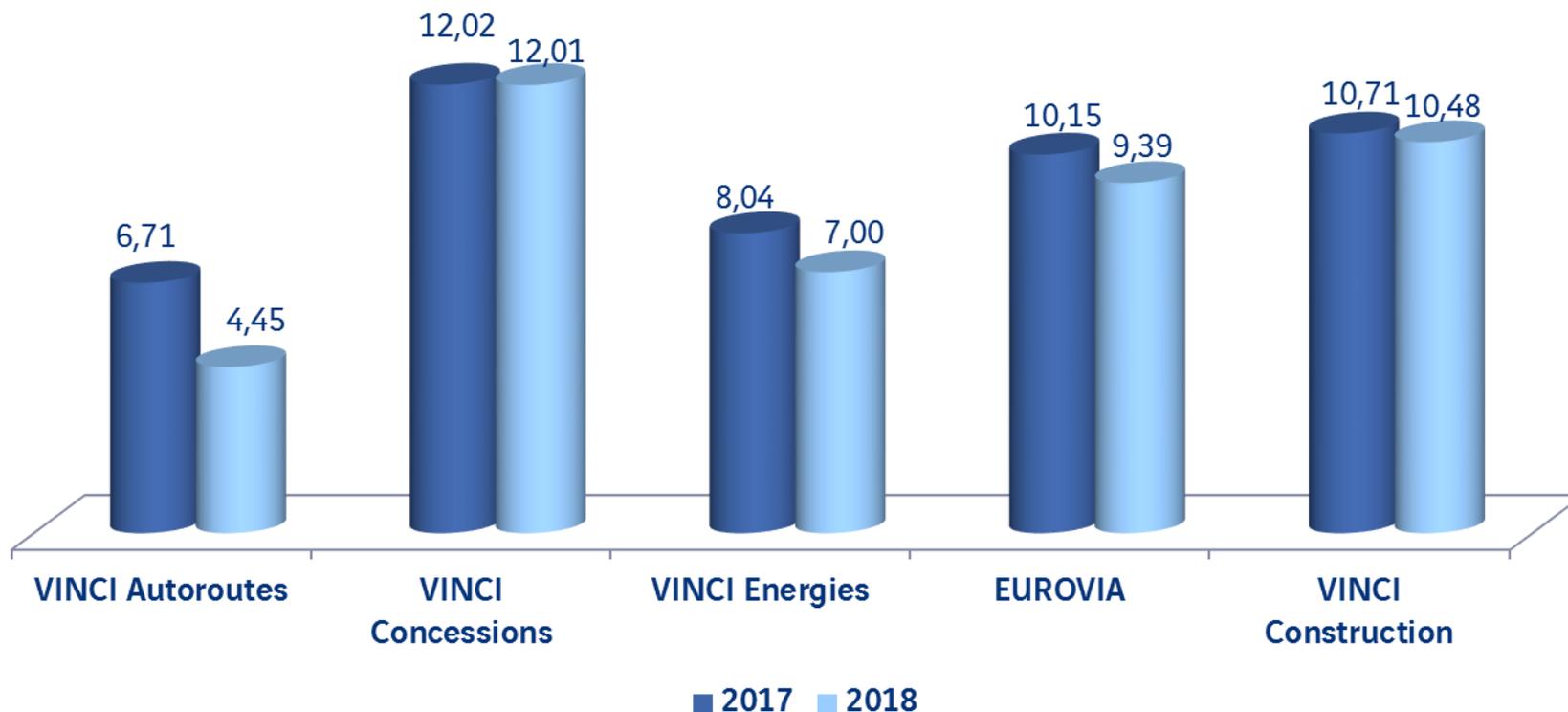
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

- Taux de gravité des accidents du travail



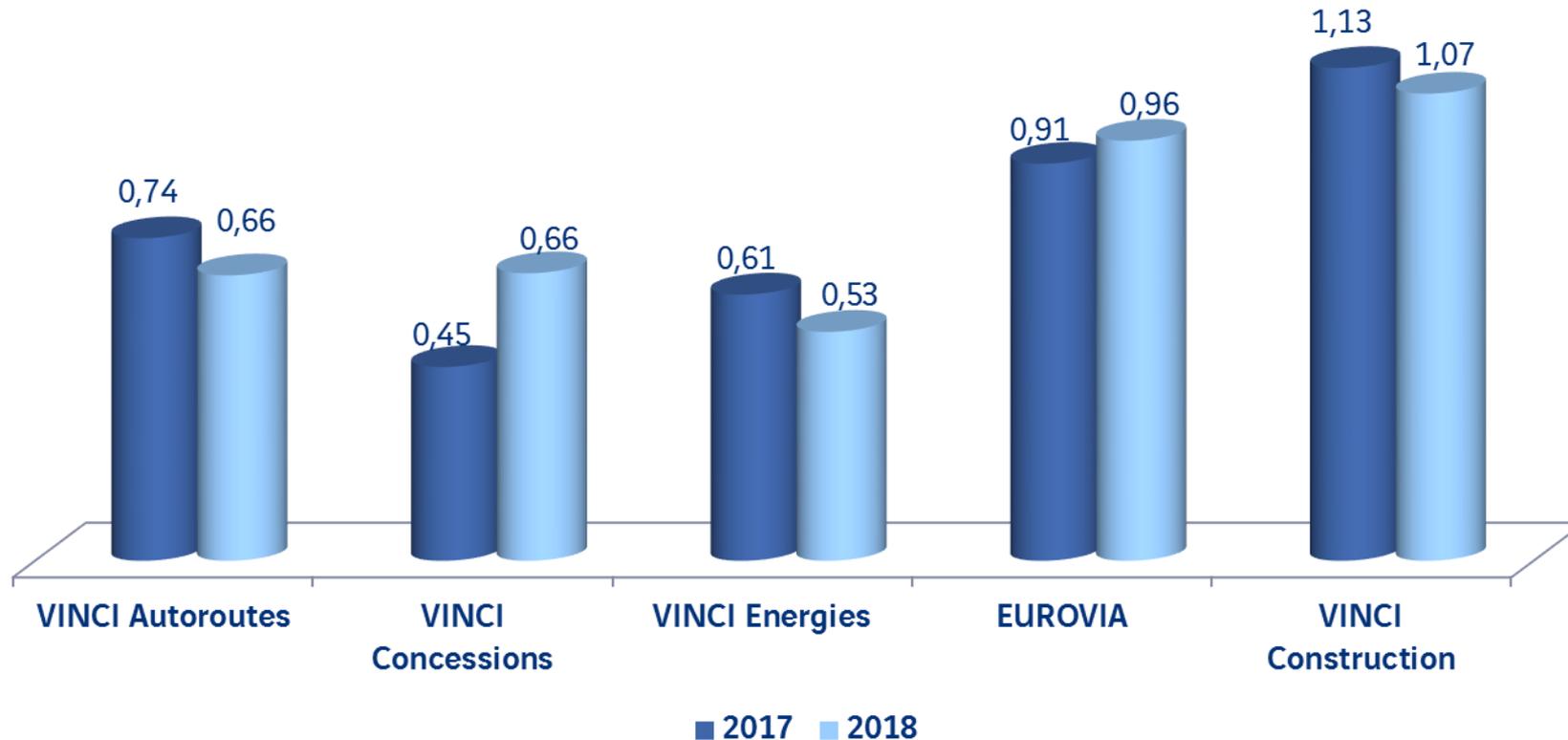
● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

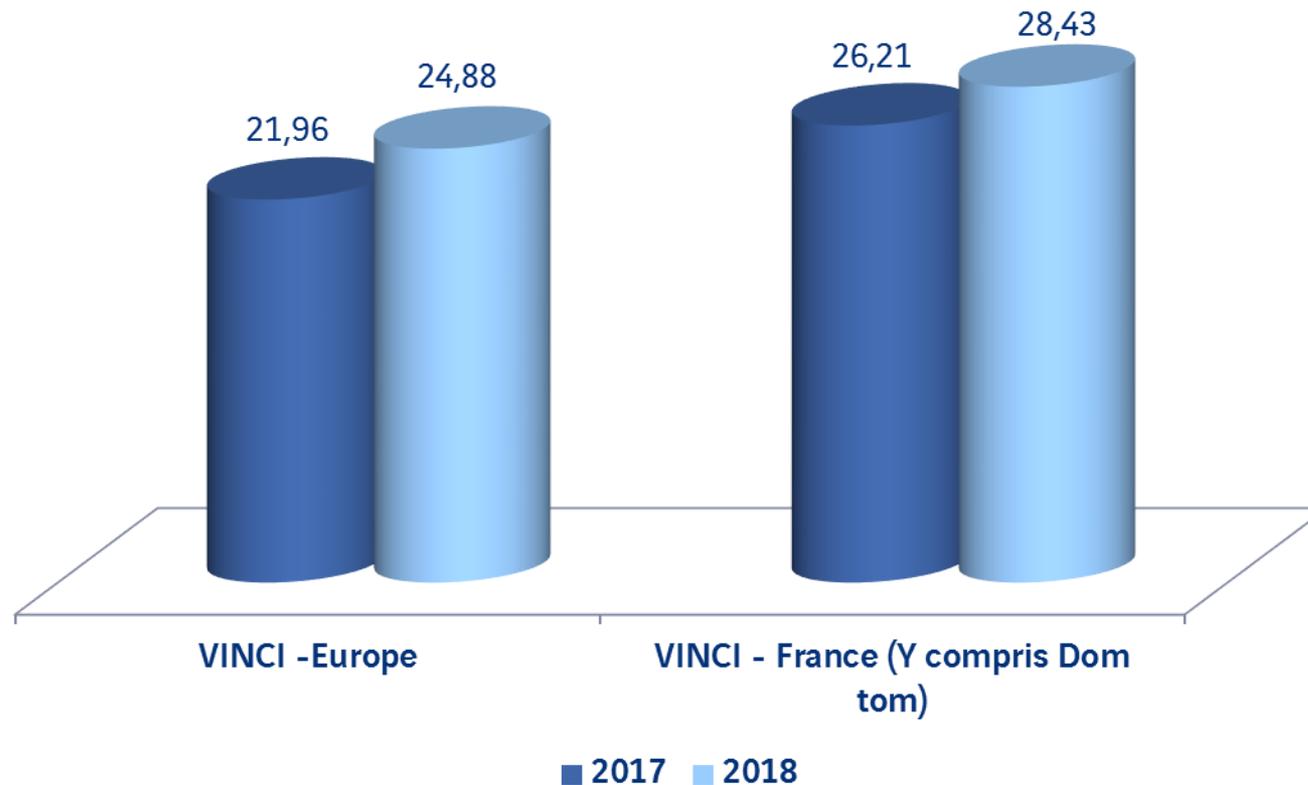


● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- Taux de gravité des accidents du travail

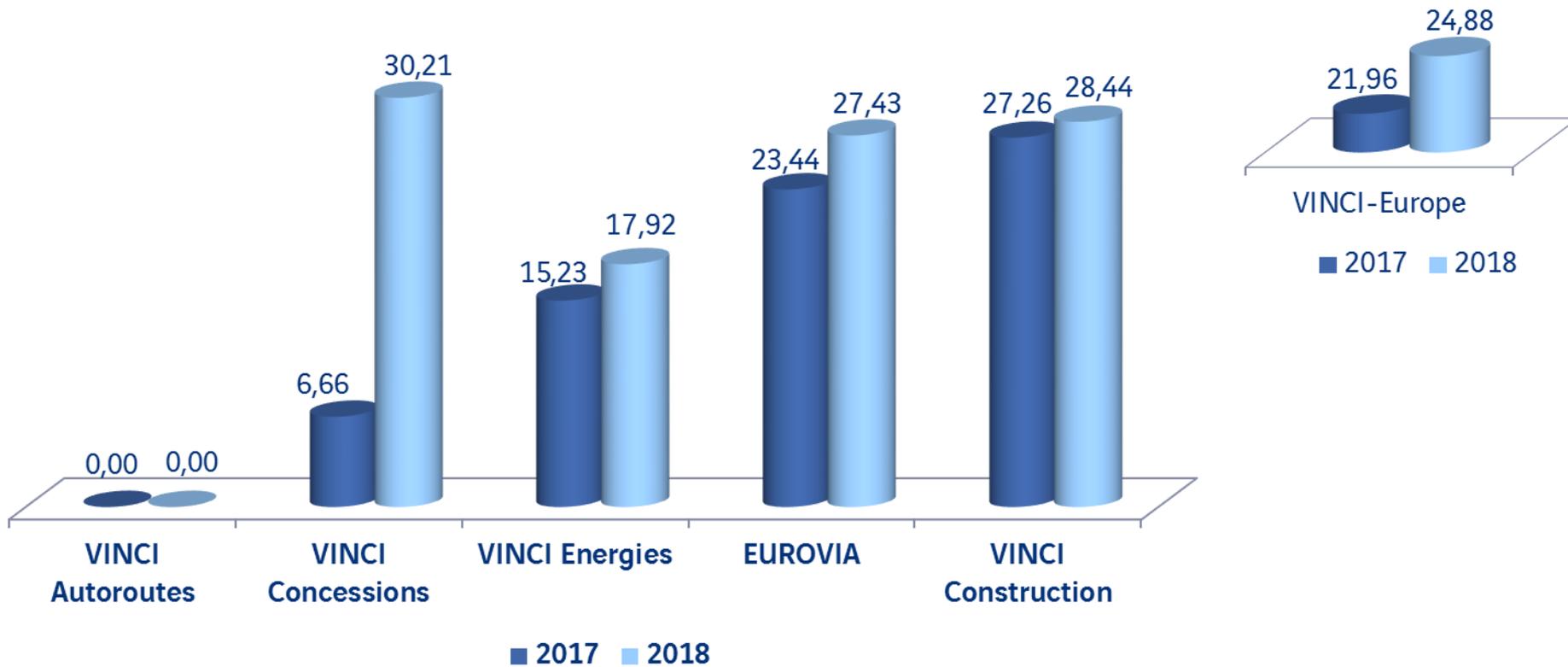


- **Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt des collaborateurs intérimaires**



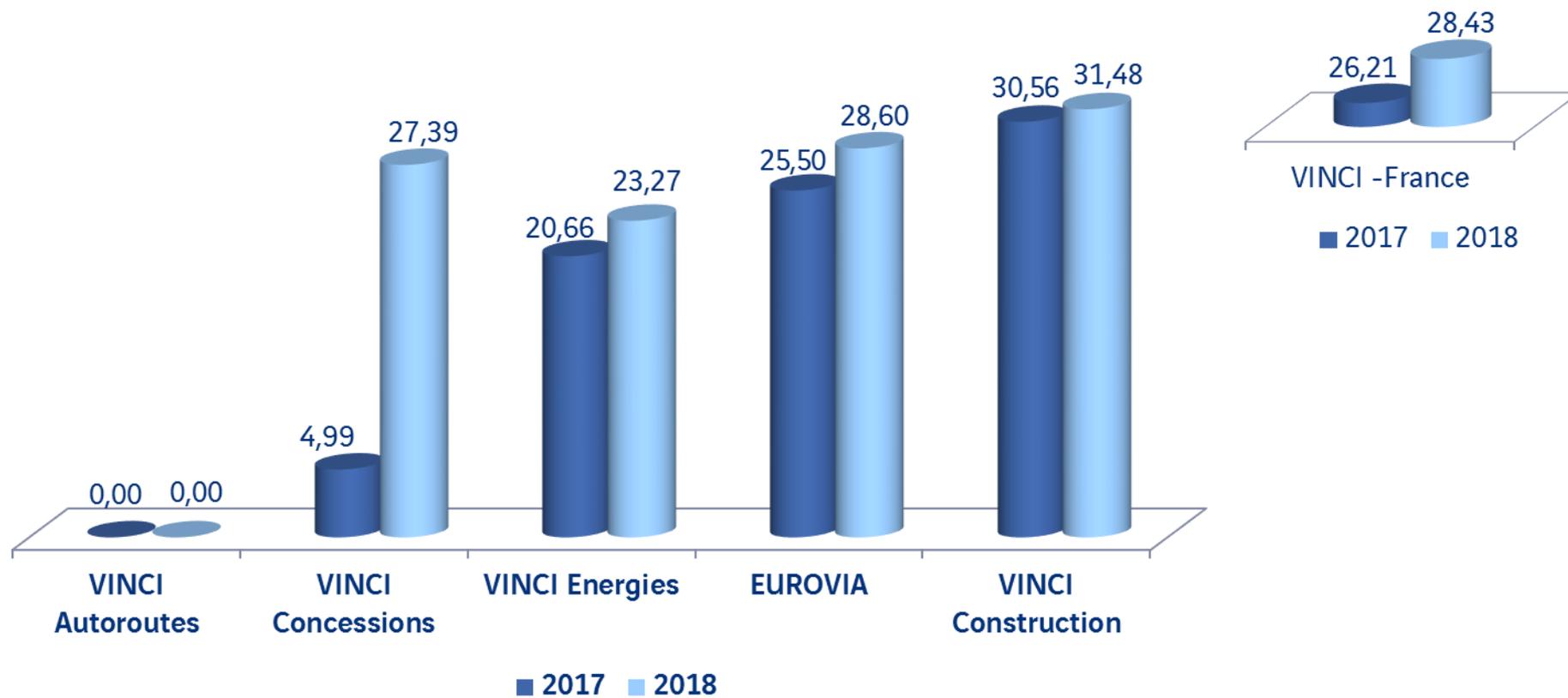
● PERIMETRE EUROPE PAR POLE

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

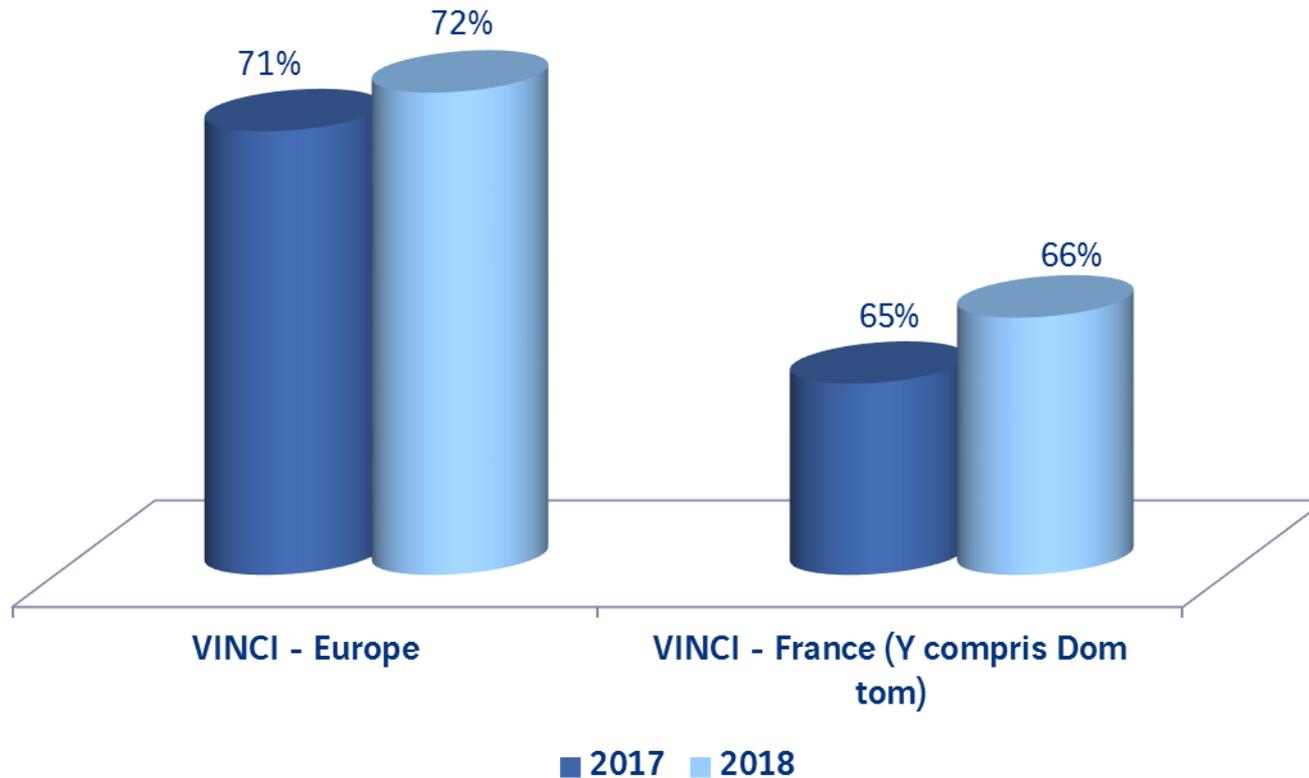


● PERIMETRE FRANCE PAR POLE

- 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.

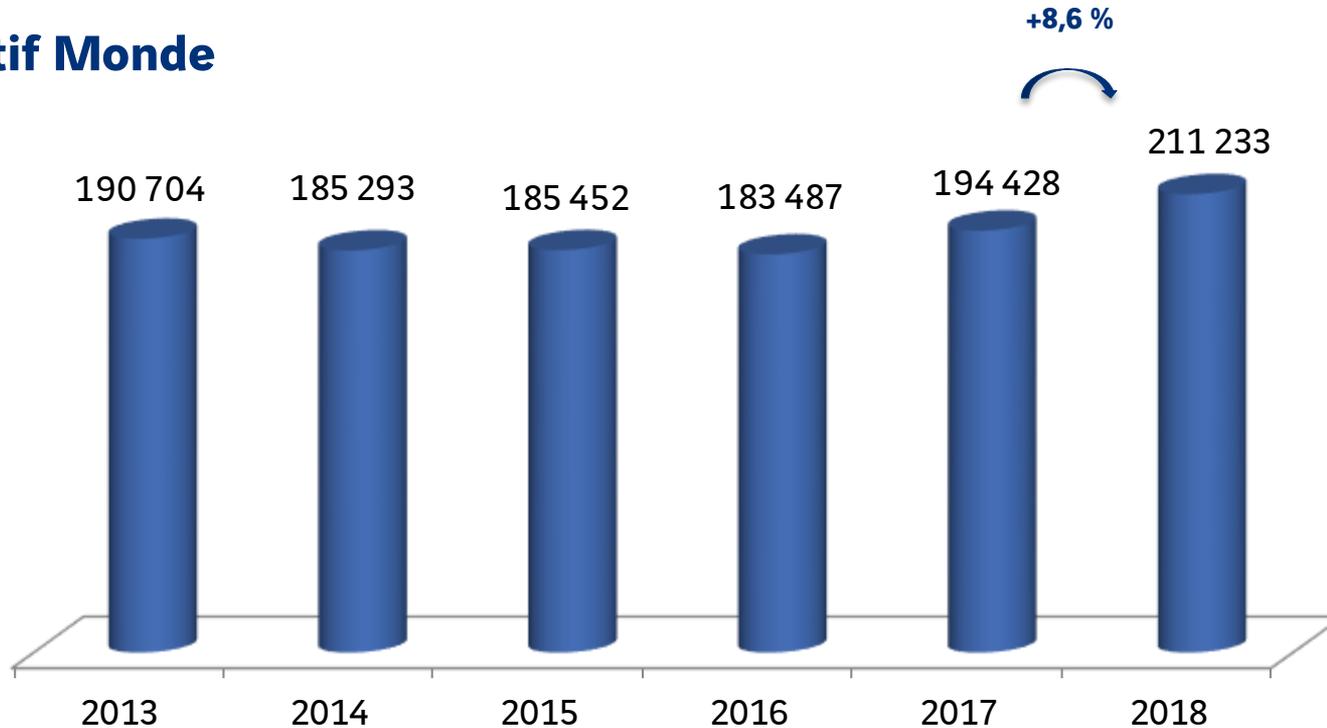
EFFECTIFS

Monde, Europe et France

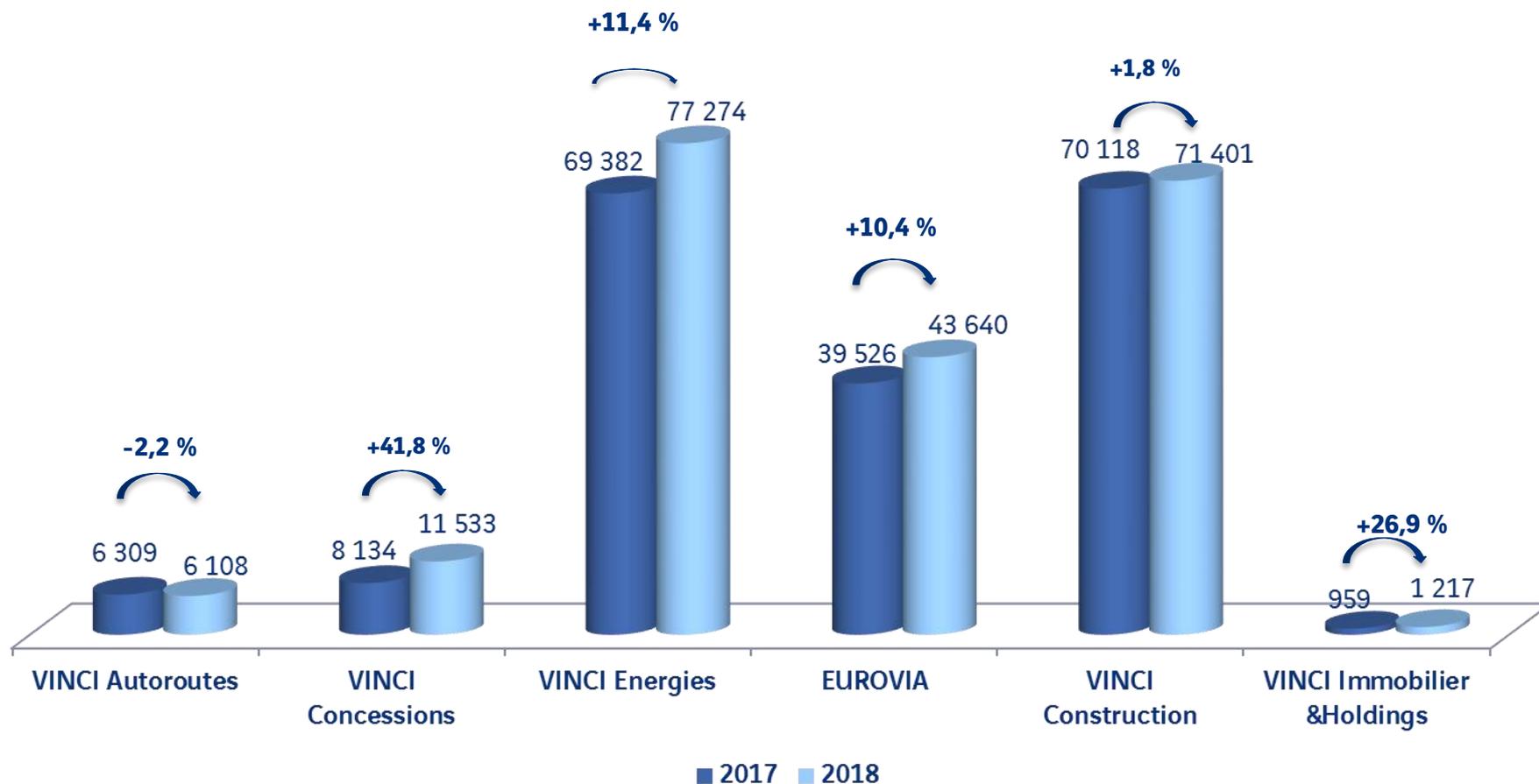
- Un Groupe présent dans une **centaine de pays** à travers le Monde
- Hausse du niveau des effectifs **(+8,6 %** par rapport à 12/2017)

214 041
au 31/03/2019

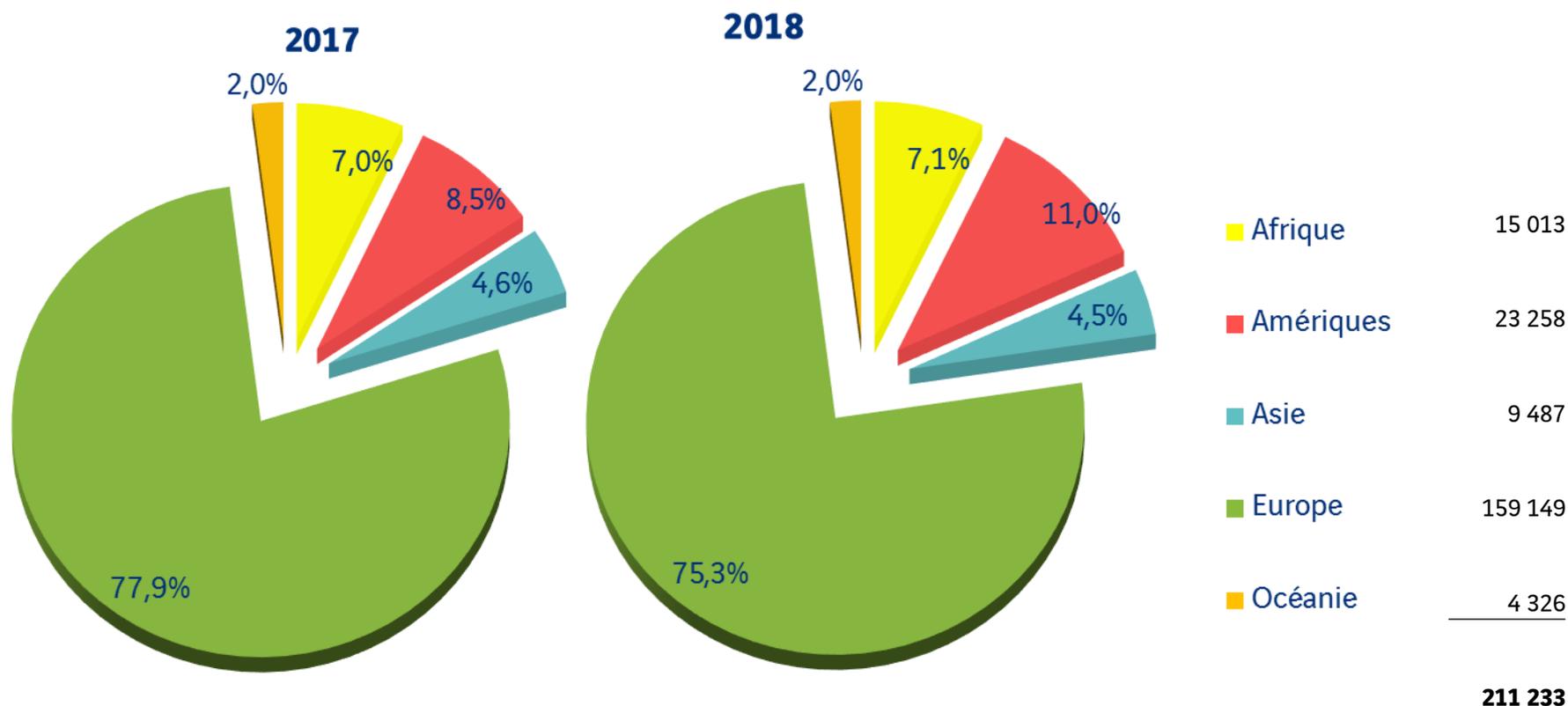
Effectif Monde



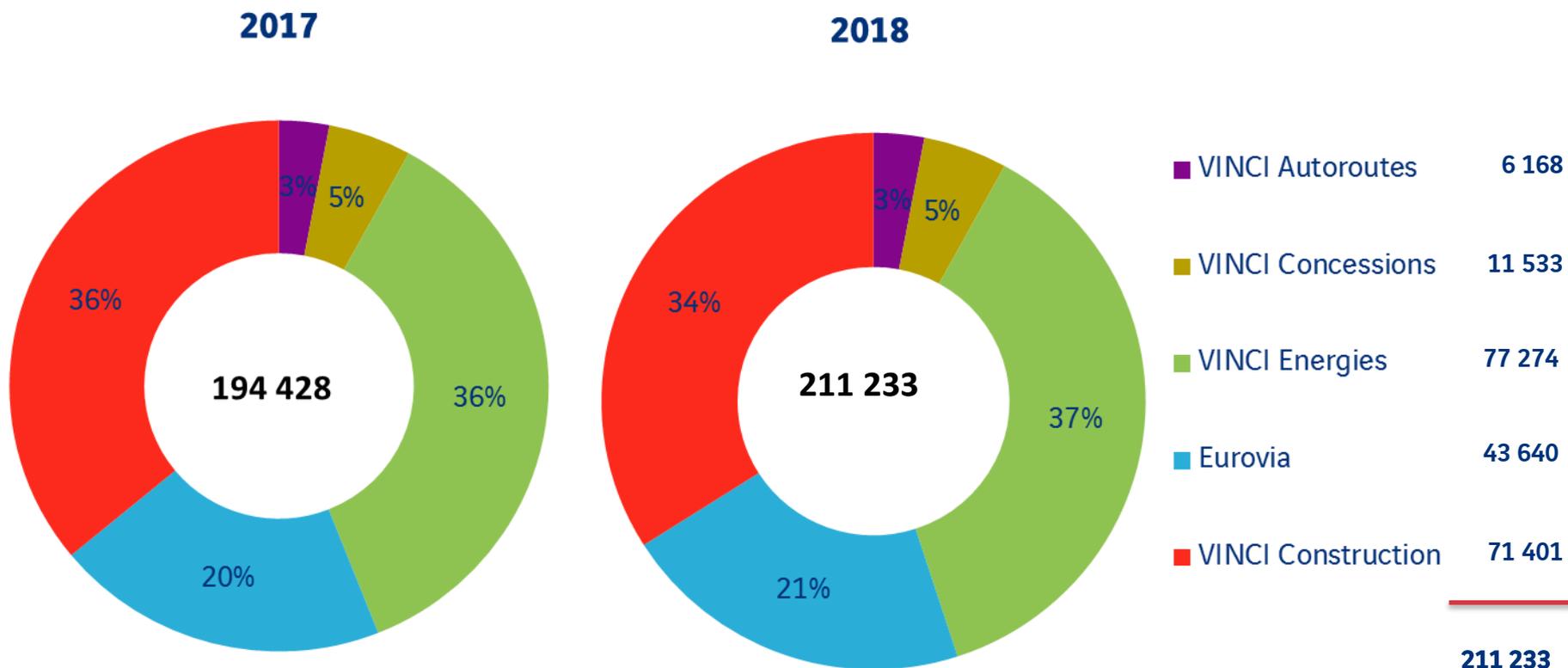
211 233 salariés : +8,6 %



- **24,7 %** de l'effectif mondial est situé hors de l'Europe (22,1 % en 2018)



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

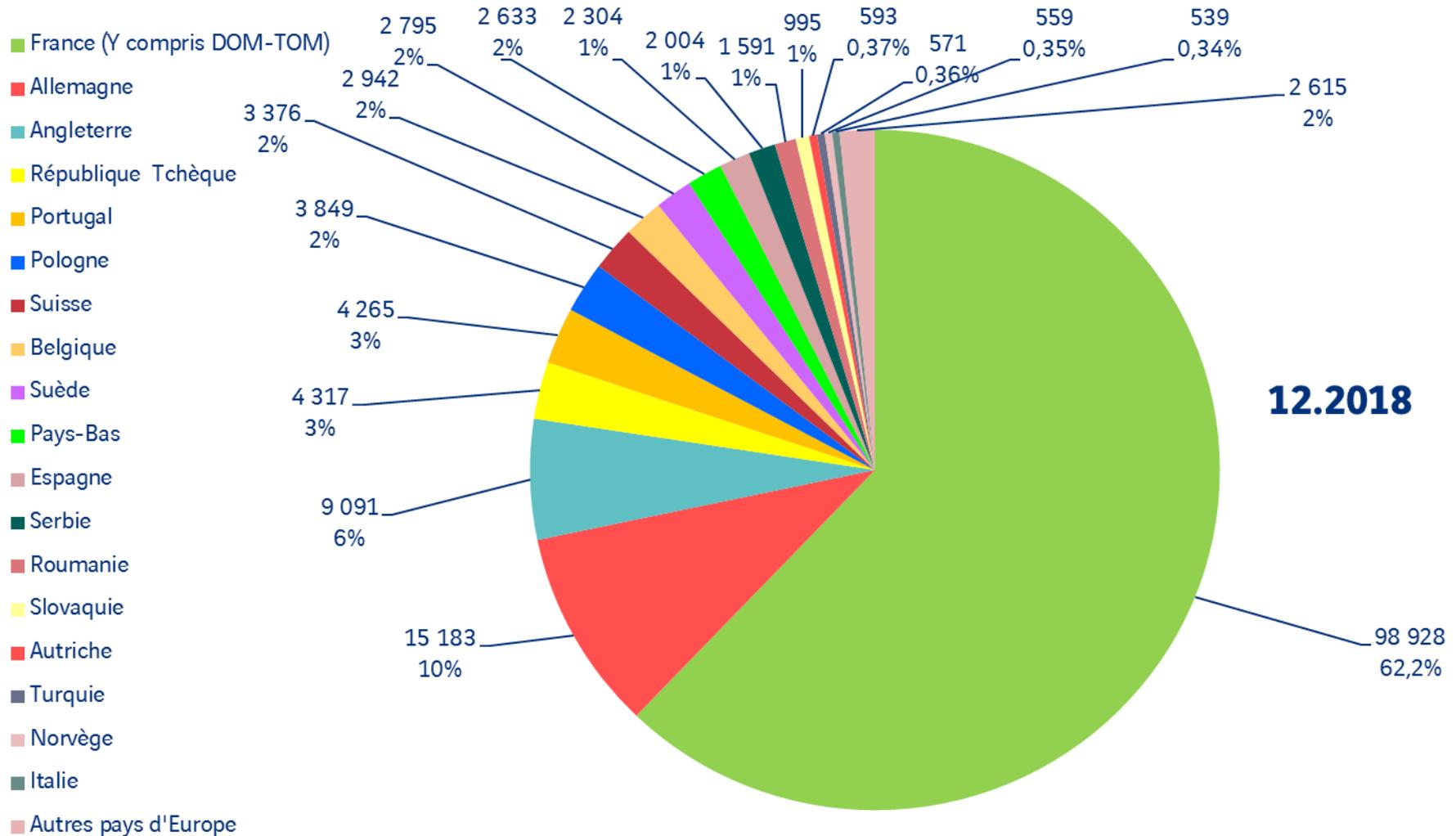


- Un Groupe présent dans 32 pays d'Europe
- **75,3 %** de l'effectif mondial (y compris DOM – TOM)
- Hausse des effectifs européens (**+5,1 %** par rapport à 2017)
- **87 %** de l'effectif européen situé dans **7 pays** : France (y compris DOM-TOM), Allemagne, Grande-Bretagne, République Tchèque, Portugal, Pologne et Suisse

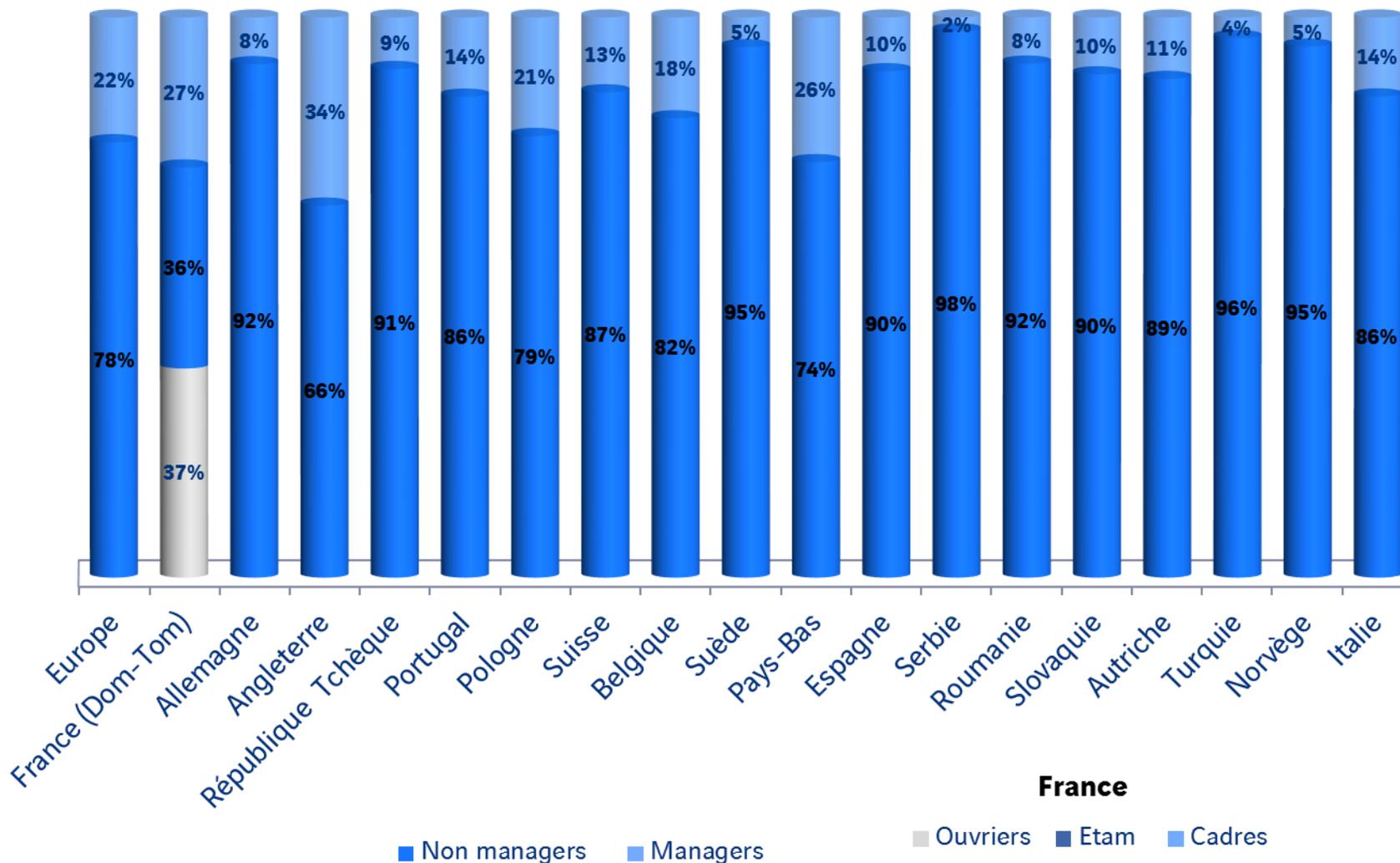


Effectif européen – Répartition par zone géographique

● 62,2 % de l'effectif européen est français

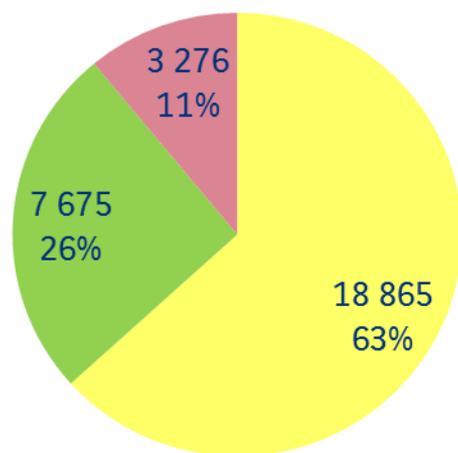


Répartition des effectifs européens en 2018



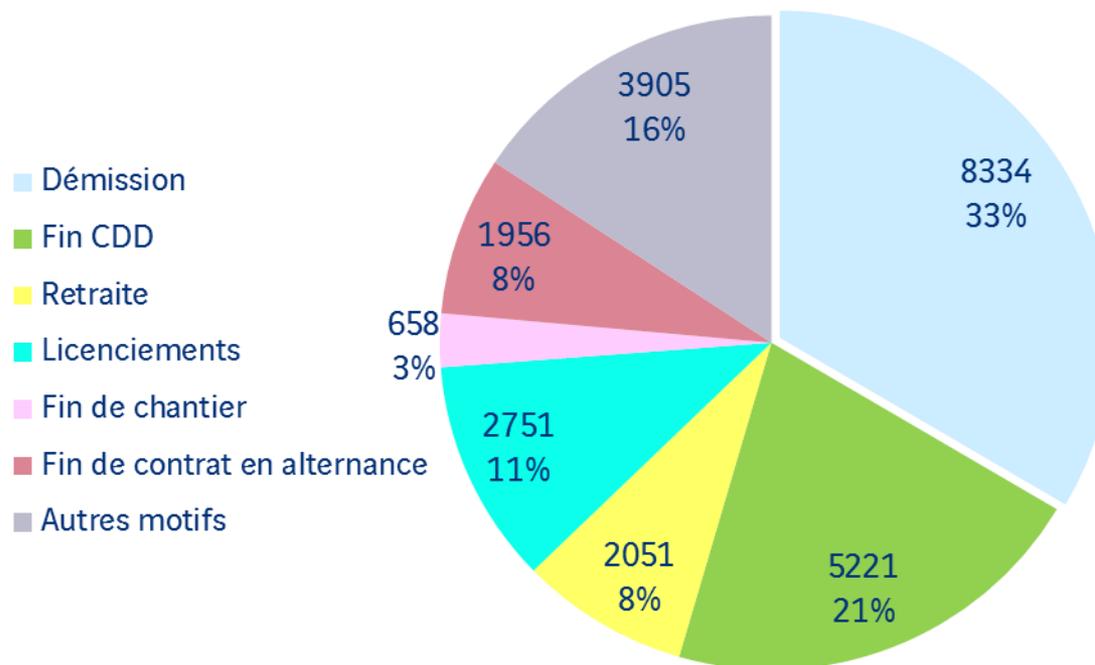
- 63 % des entrées ont été en contrat permanent en 2018
- **Premier motif de départ** : démission (33 % des départs)

Entrées 2018



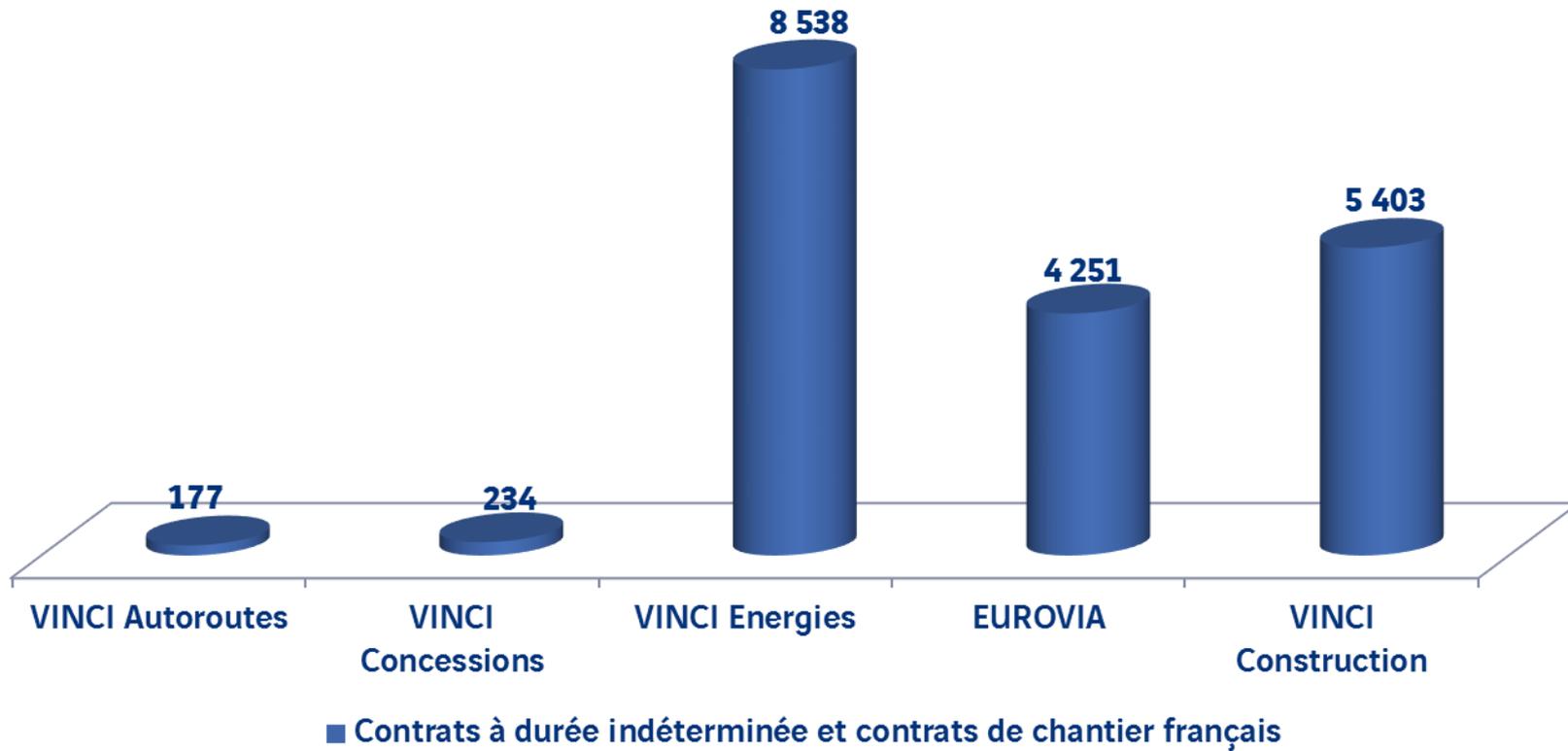
- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée
- Contrat en alternance

Sorties 2018



- Démission
- Fin CDD
- Retraite
- Licenciements
- Fin de chantier
- Fin de contrat en alternance
- Autres motifs

- 18 865 embauches pérennes en Europe dont 10 941 en France

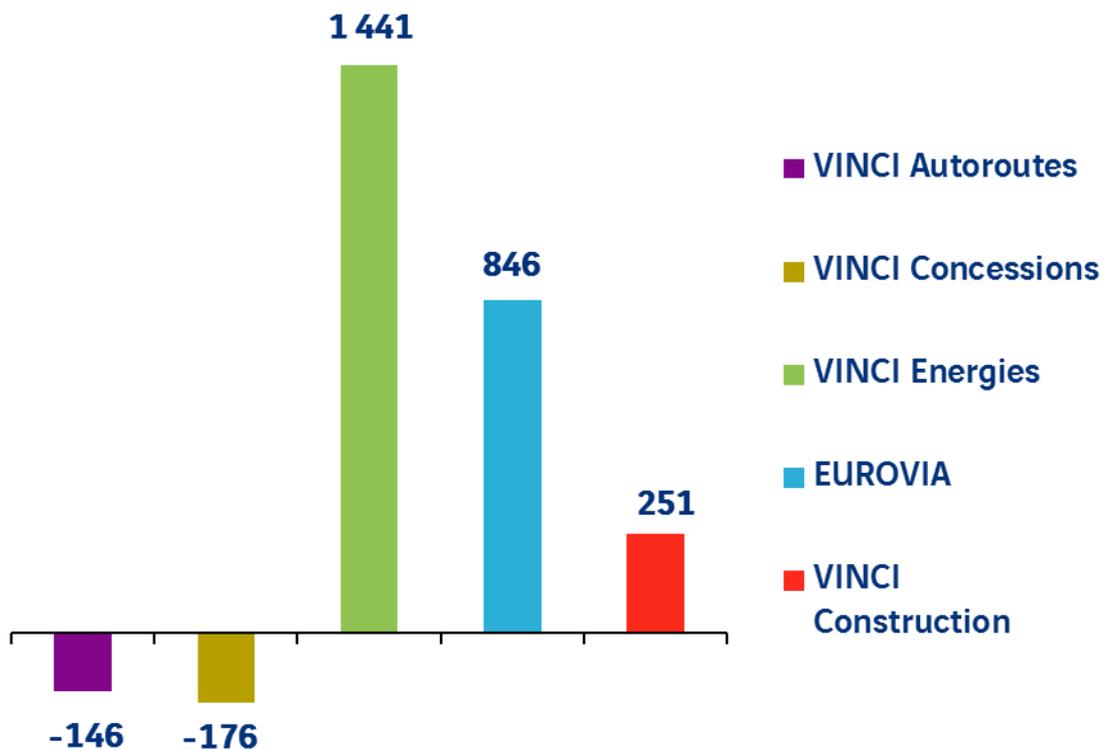




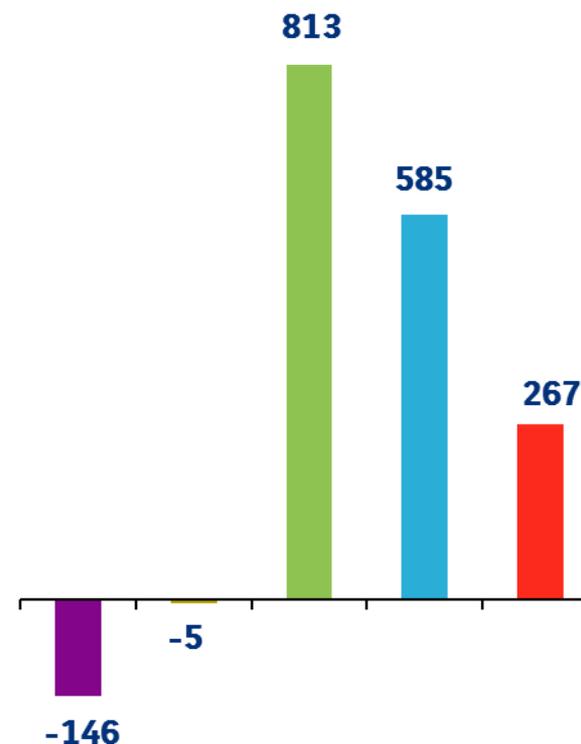
● **2 381** emplois ont été créés en 2018

● **1 679** emplois ont été créés en 2018

Europe

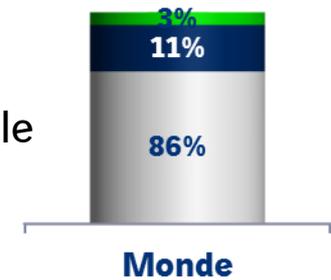
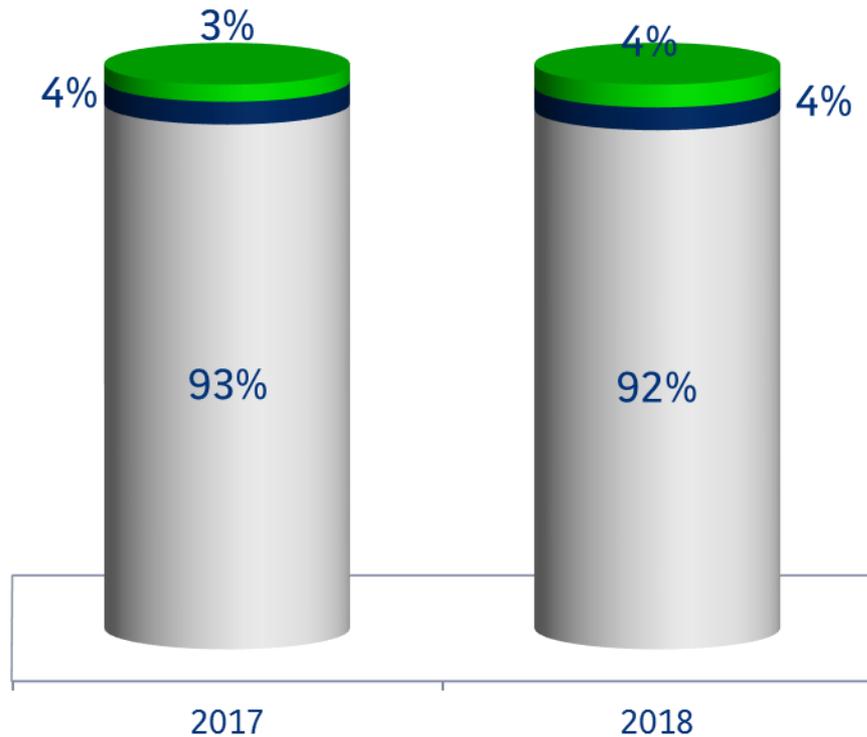


France



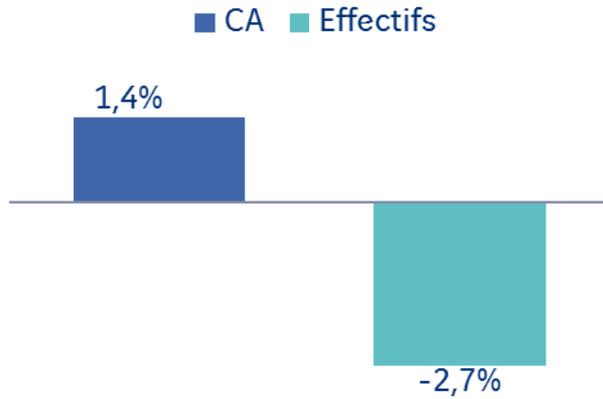
- Hausse de la part des contrats en alternance
- Taux d'emploi en contrat permanent supérieur à la moyenne mondiale

Tous pôles confondus

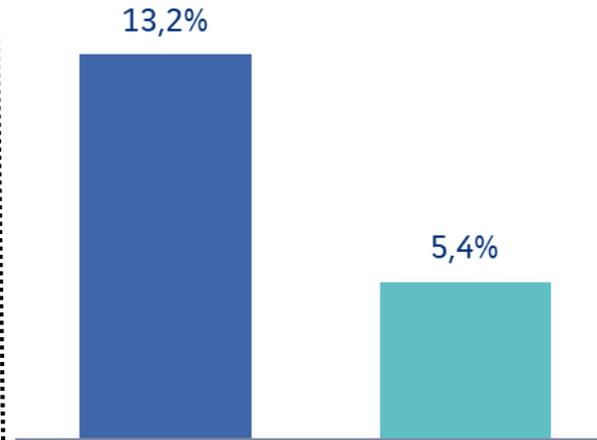


- Alternance
- Contrat non permanent
- Contrat permanent

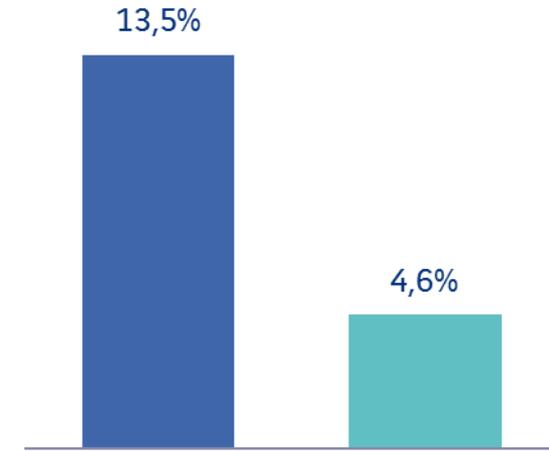
VINCI Autoroutes



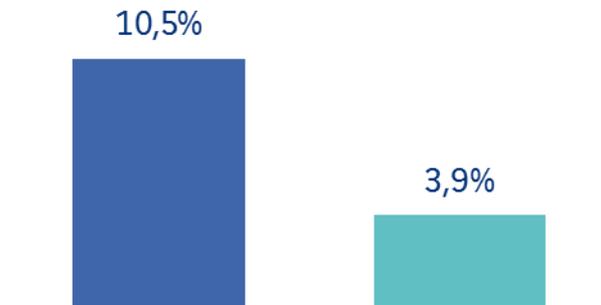
VINCI Concessions



VINCI Energies



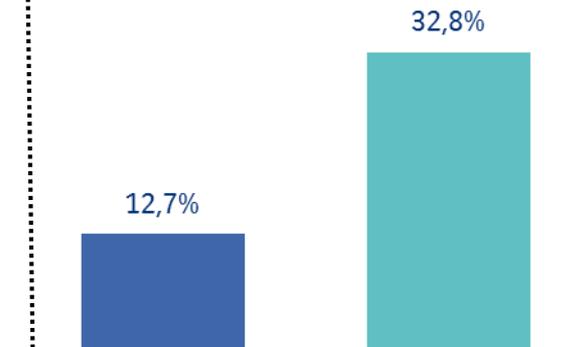
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

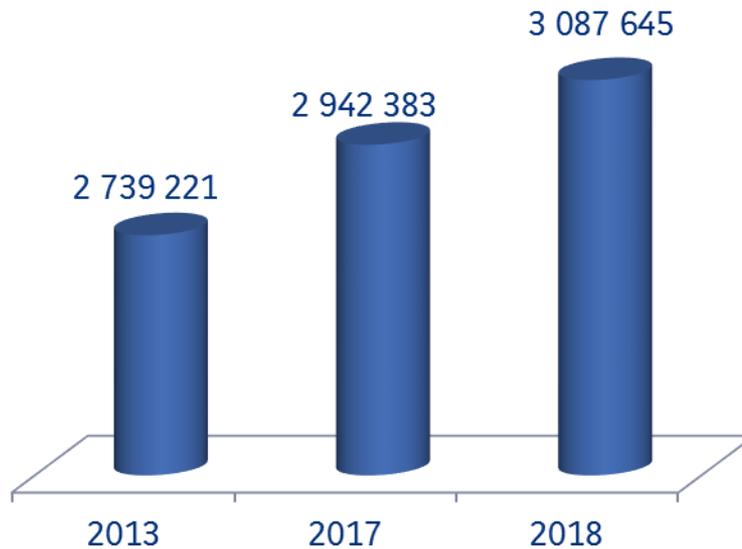


FORMATION PROFESSIONNELLE

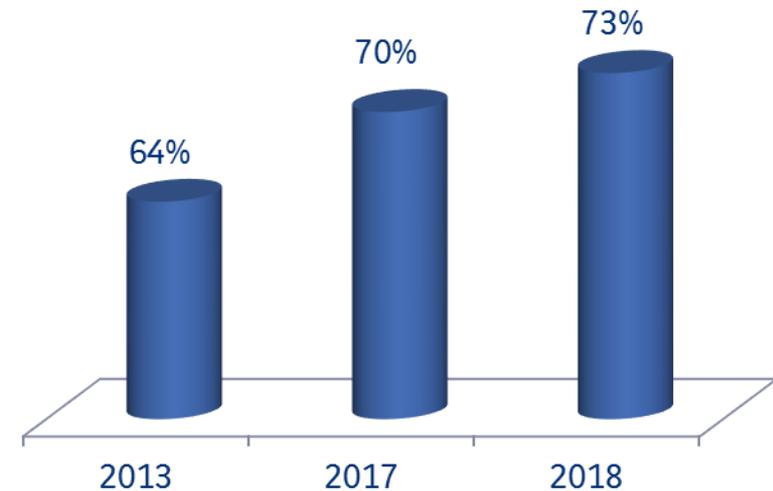
Europe

- Hausse du nombre d'heures de formation

Evolution du nombre d'heures de formation

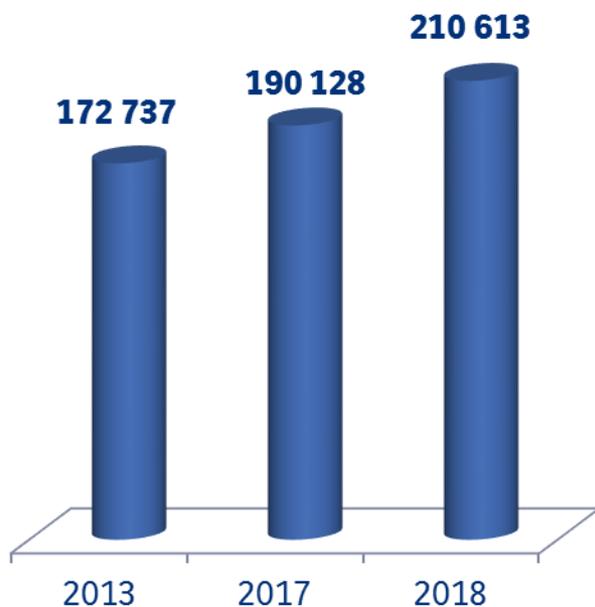


Accès à la formation professionnelle

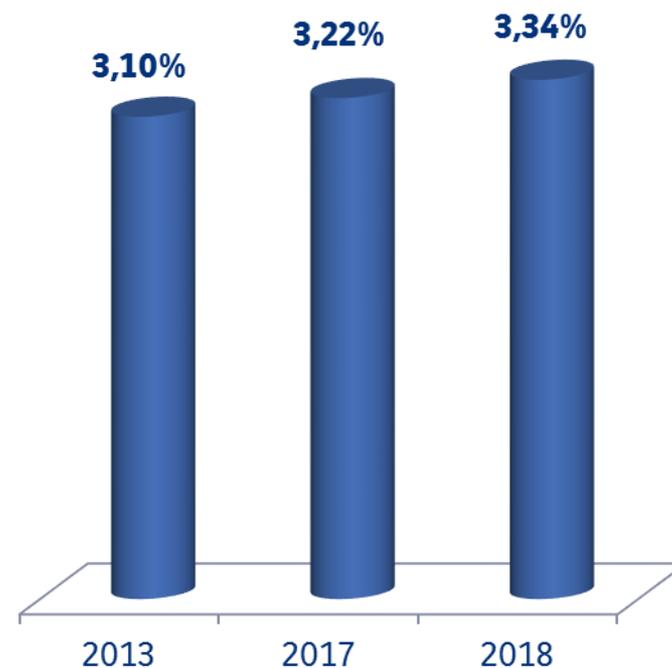


- **210,6 M€** d'investissement en formation en 2018
- **3,34 %** de la masse salariale

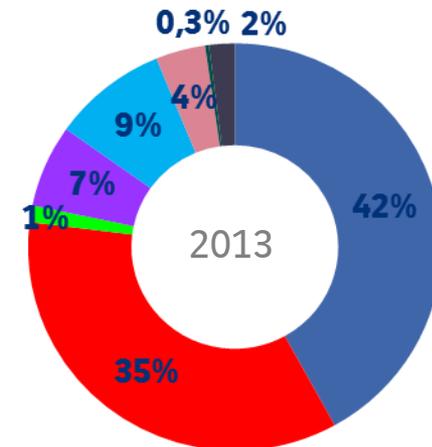
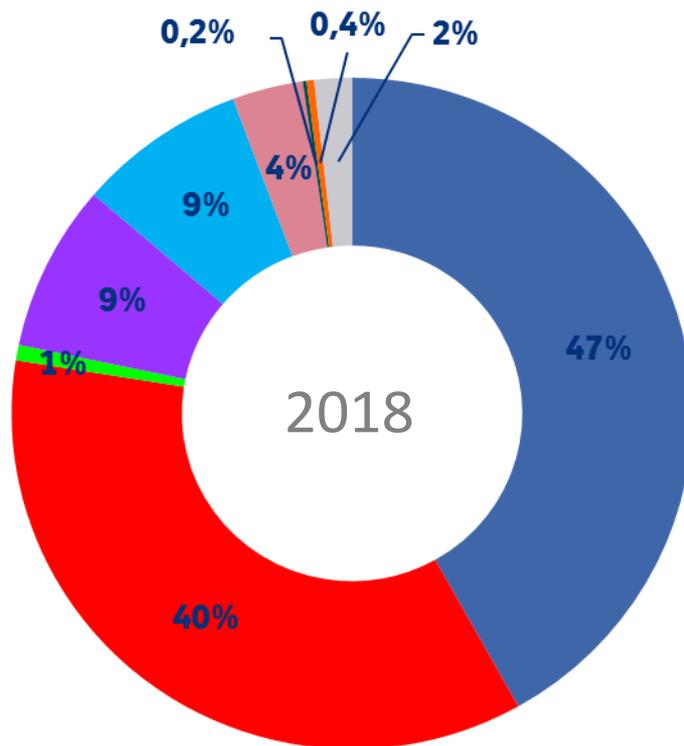
Investissement en formation
(en milliers d'euros)



Investissement en formation / Masse
salariale



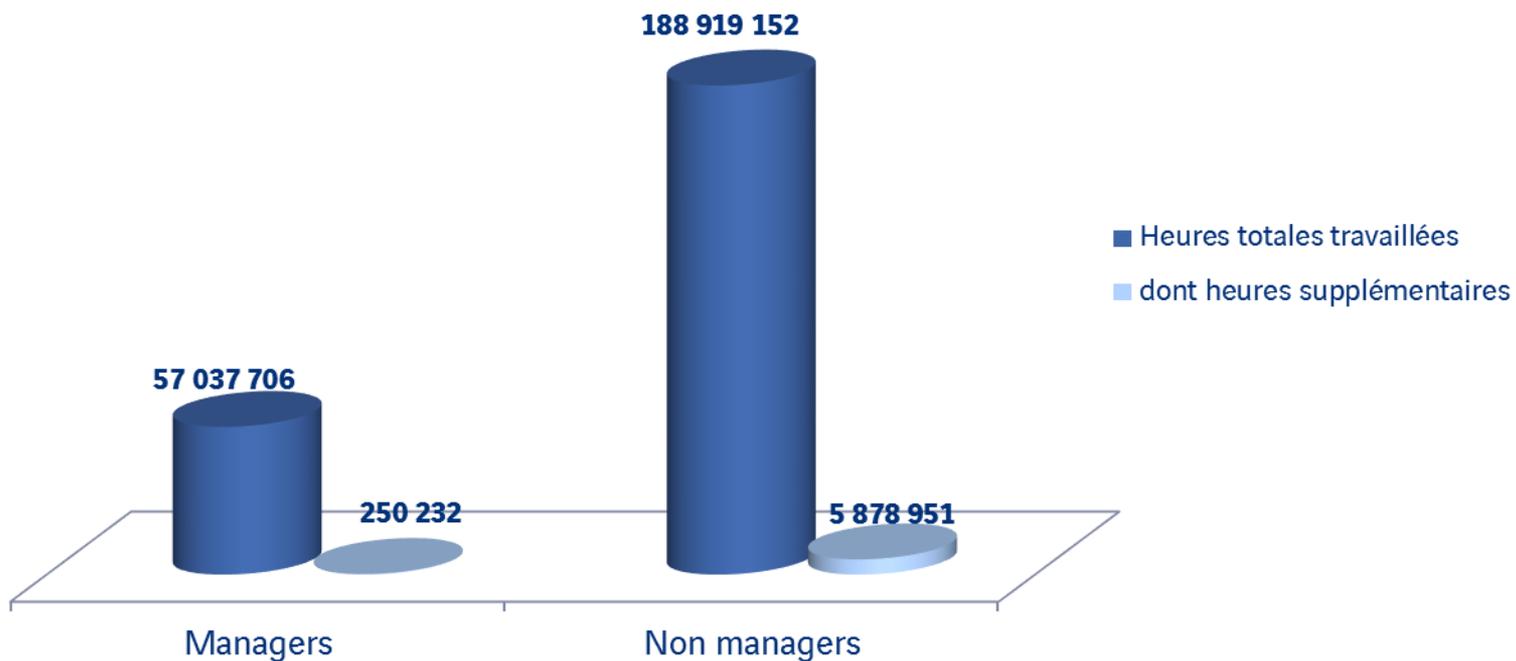
- 40 % des heures de formation sont consacrées aux domaines Hygiène et Sécurité en 2018



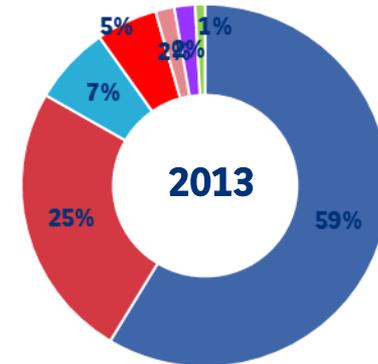
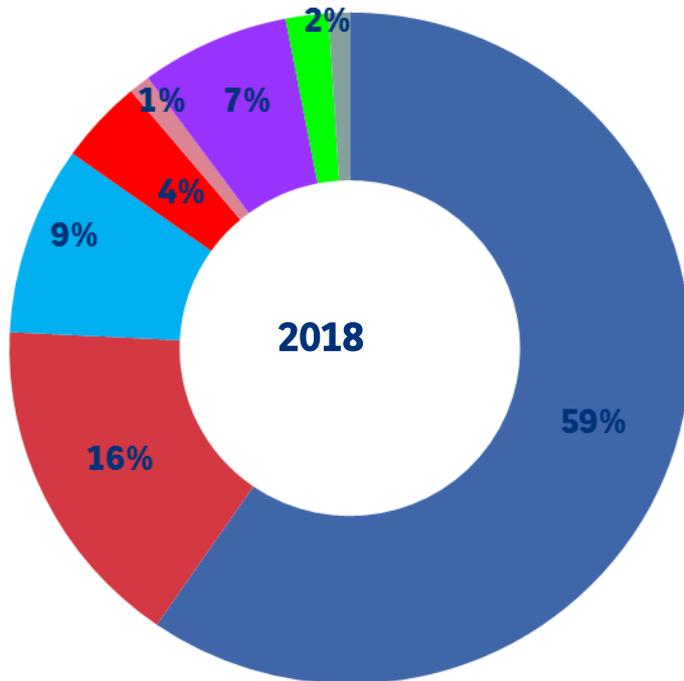
	2013	2018
Métier	1 156 323	1 280 979
Hygiène et sécurité	949 031	1 084 751
Environnement	30 817	22 241
Management	180 592	237 533
Adm & Support	248 658	259 073
Langues	102 830	120 973
Diversité	9 537	5 888
Ethique & vigilance		10 145
Autres	61 434	66 062
Total	2 739 221	3 087 645

TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTEISME

- Heures totales travaillées en 2018 : 245 956 857 heures

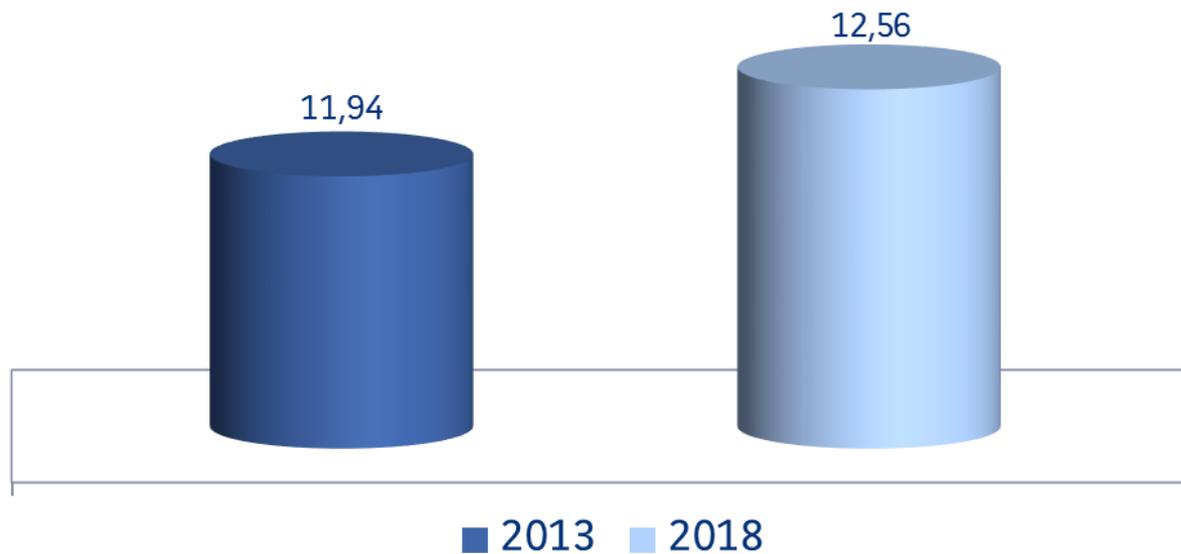


Absentéisme : répartition des jours d'absence par motif en Europe

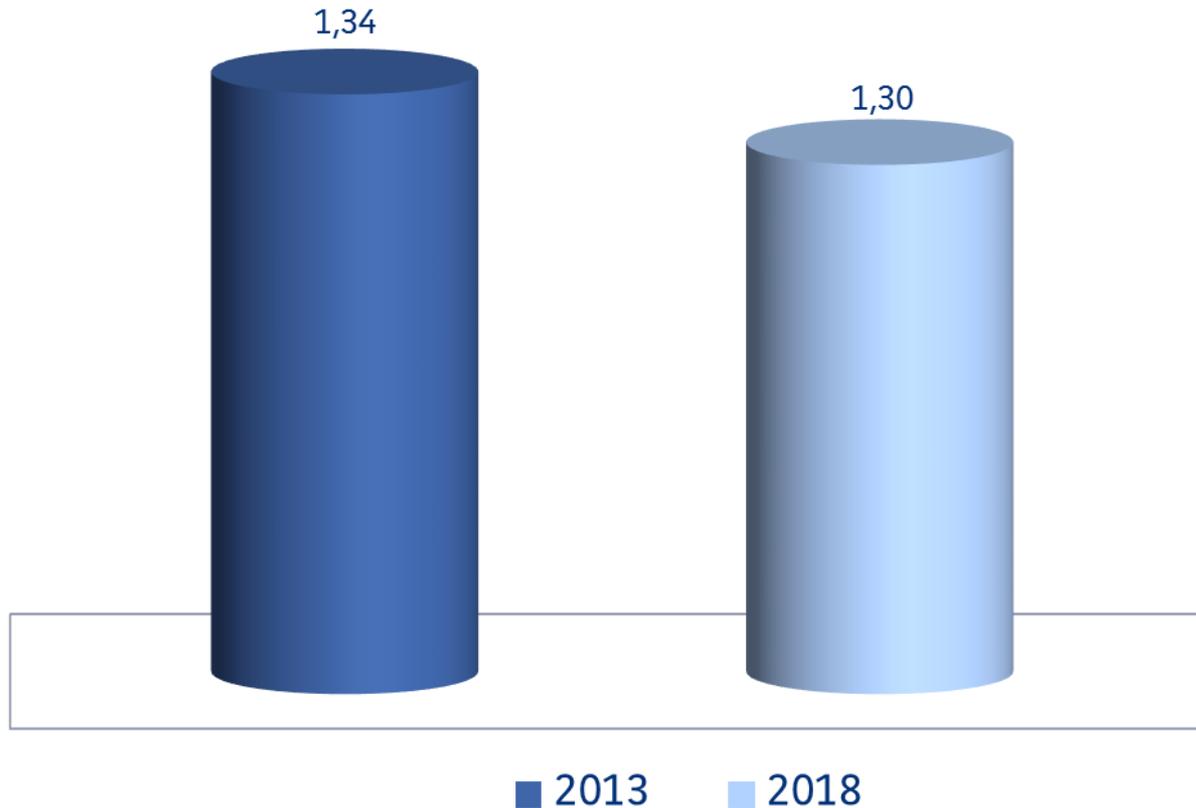


	2013	2018
Maladie non professionnelle	1 881 278	1 952 155
Autres causes	807 171	536 231
Maternité	230 840	298 888
Accident du travail	154 805	140 646
Chômage partiel	52 504	29 803
Maladie professionnelle reconnue	56 470	62 057
Intempéries		245 326
Accident de trajet	27 919	27 600
Total (jours calendaires)	3 210 988	3 292 707

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

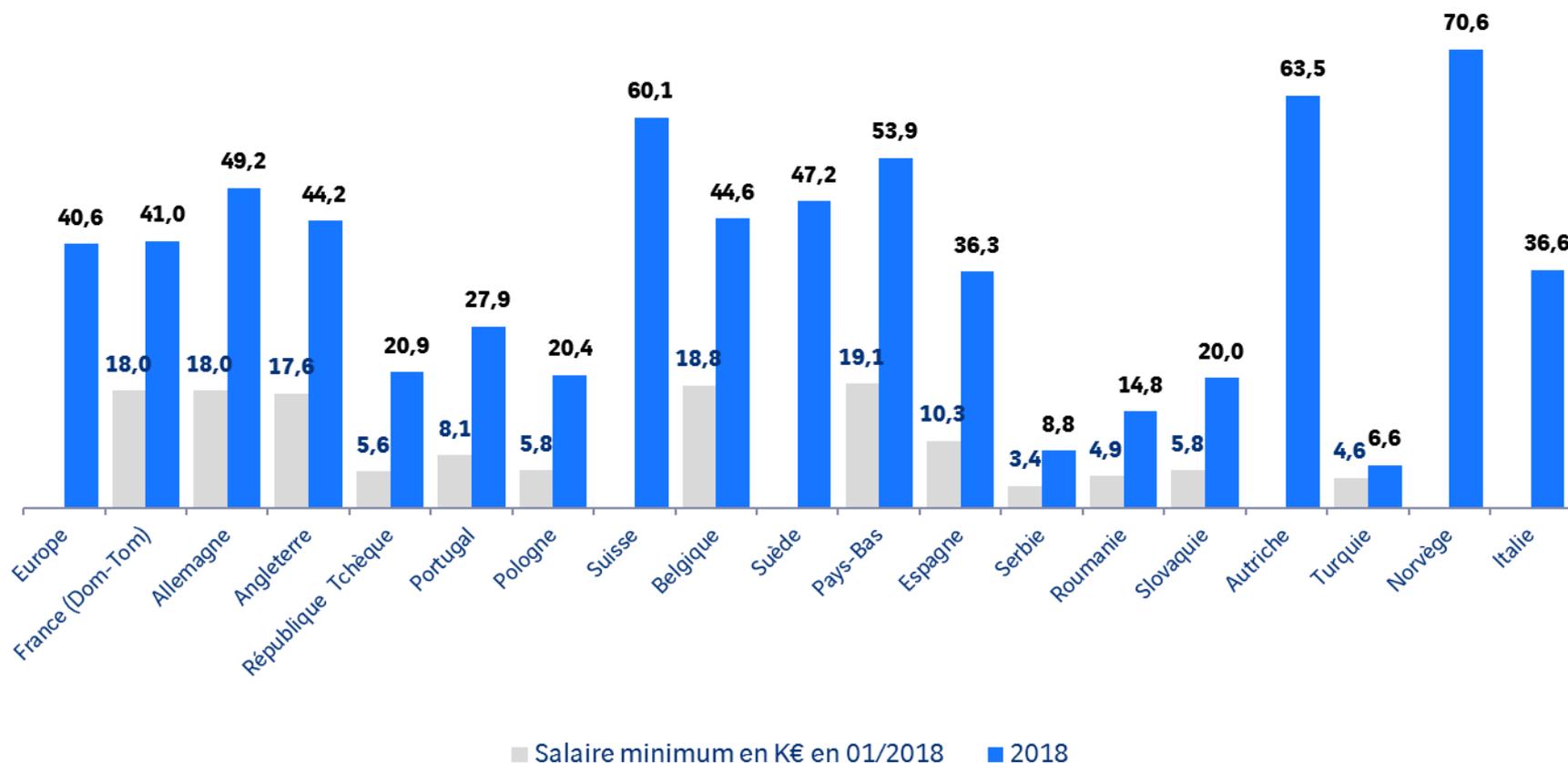
8

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 2018

en pourcentage du capital

Institutionnels hors français 57,7 %

24,1 %
Etats-Unis d'Amérique

17,1 %
Autres pays européens

11,6 %
Royaume-Uni

4,9 %
Reste du monde



Institutionnels français 14,7 %

Salariés 9,0 %

Actionnaires individuels 7,7 %

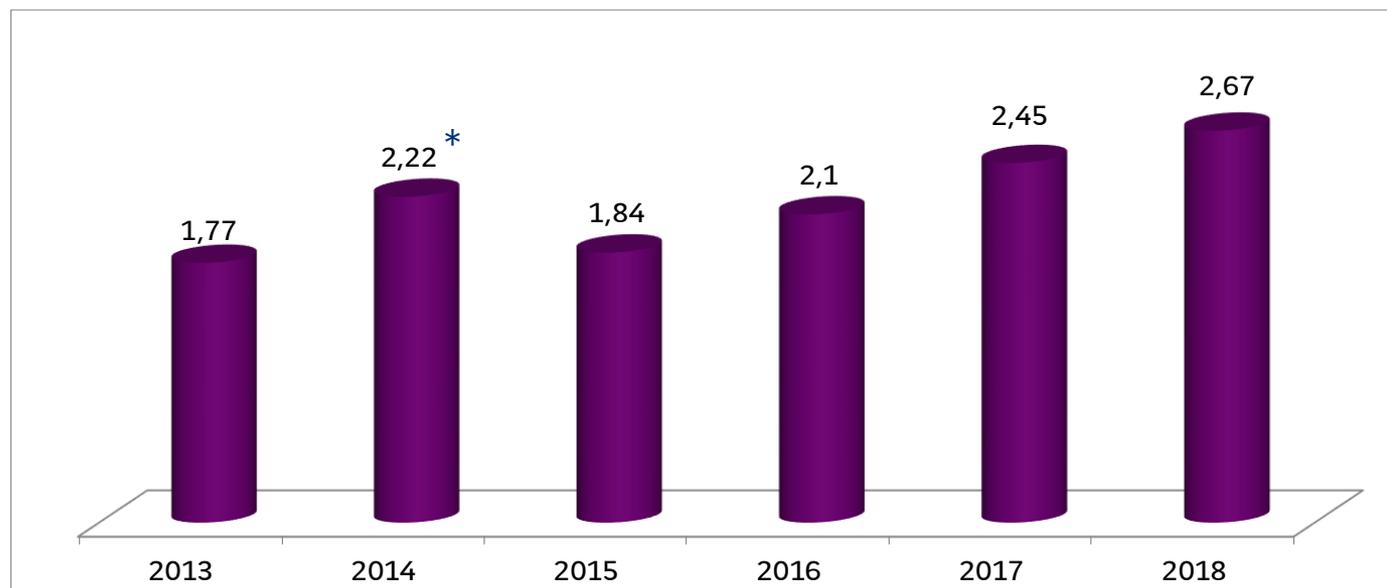
Autodétention 7,2 %

Qatari Holding LLC 3,7 %

Augmentation du dividende à 2,67 euros par action au titre de 2018

- En avril 2019, un solde de 1,92 euro par action sera versé (compte tenu de l'acompte de 0,75 euro payé en Novembre 2018)
- Date de détachement du coupon : 23 avril 2019
- Paiement du dividende en numéraire : 25 avril 2019

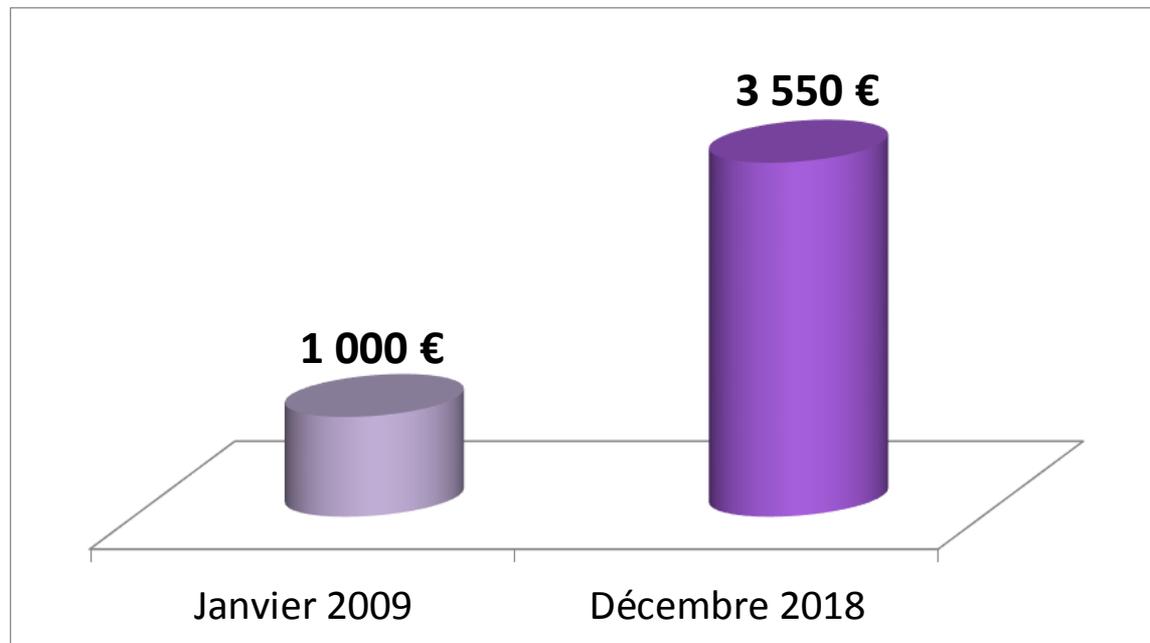
Dividende (en euro par action)



Source: vinci.com

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

- Un actionnaire de VINCI qui aurait investi 1 000 euros en janvier 2009 disposerait d'un capital de 3 550 euros au 31 décembre 2018, en supposant un réinvestissement en actions VINCI du montant des dividendes encaissés



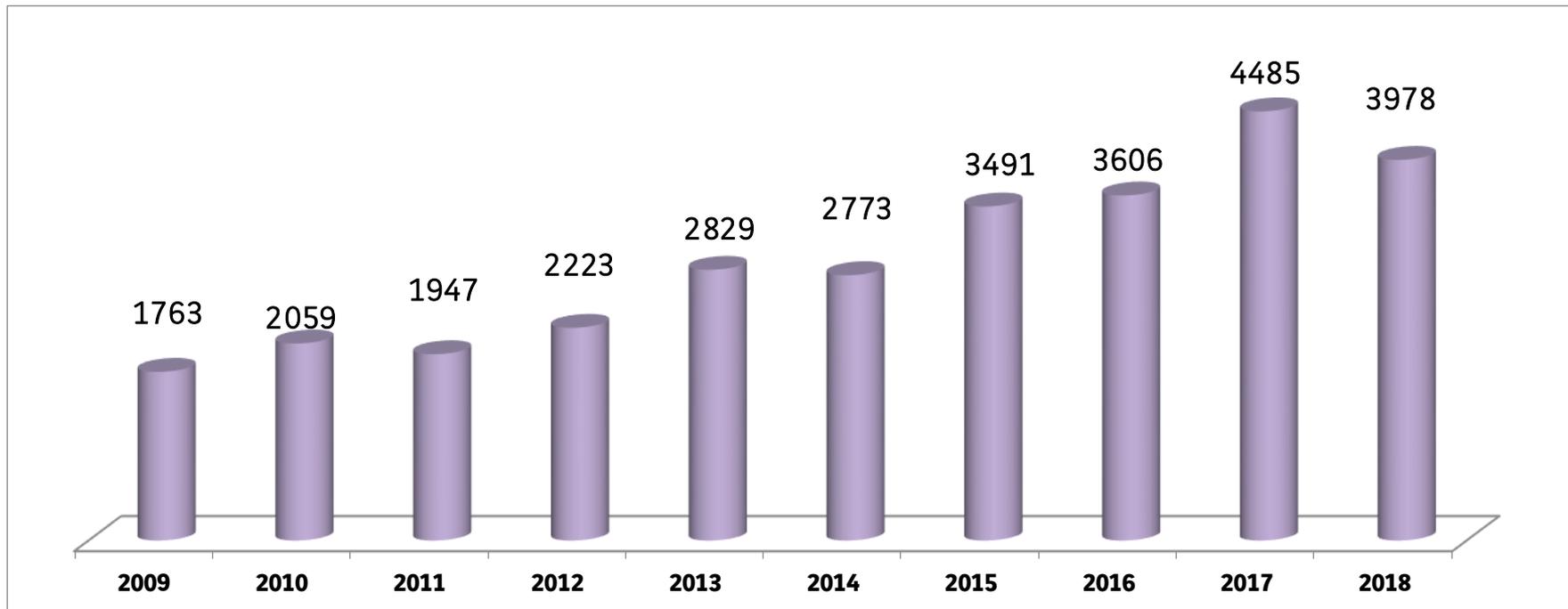
=> Son investissement de départ lui aurait donc rapporté en moyenne près de **13,5 % par an.**

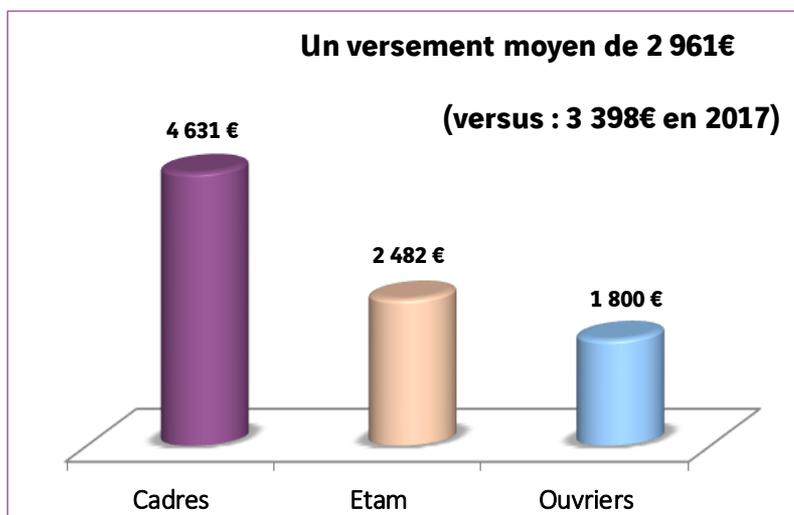
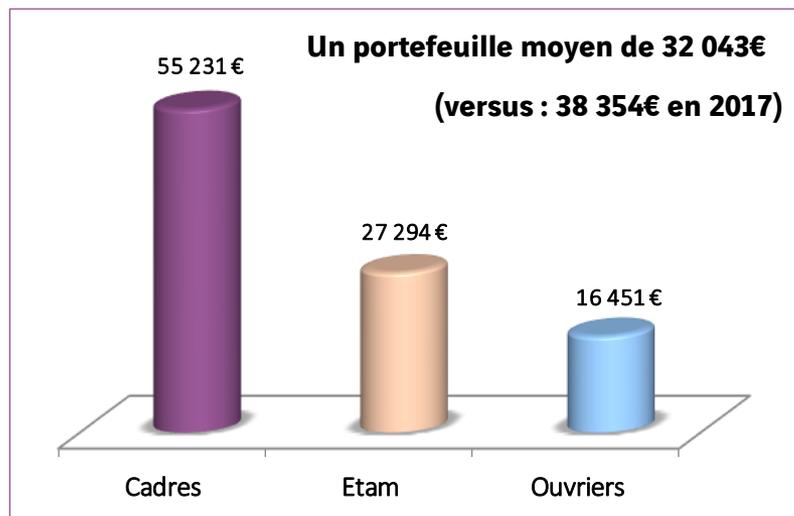
Une épargne salariale en progression au travers de produits adaptés à chaque situation :

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



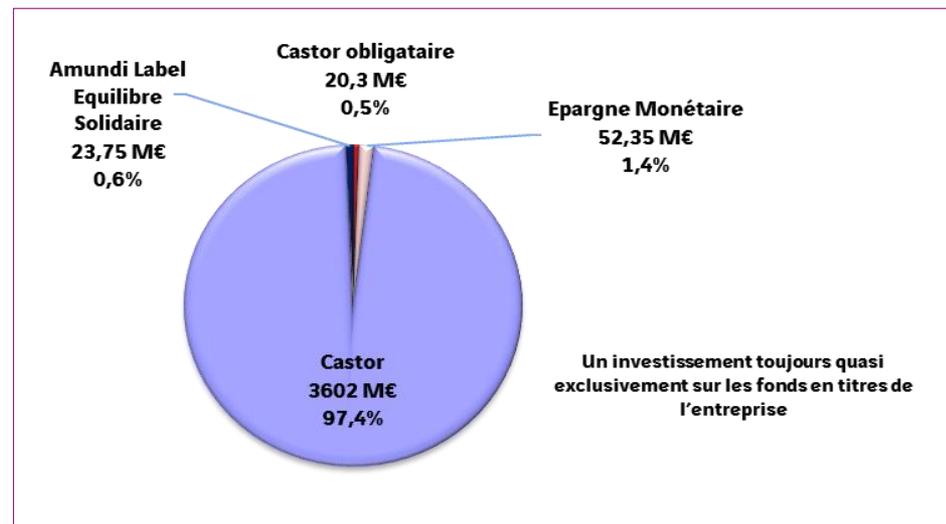
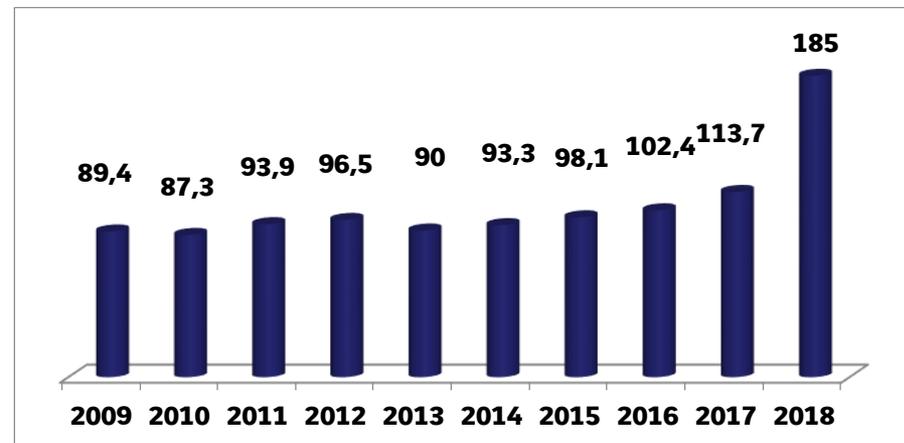
↪ un actif de 3,978 milliards d'euros au 31/12/2018



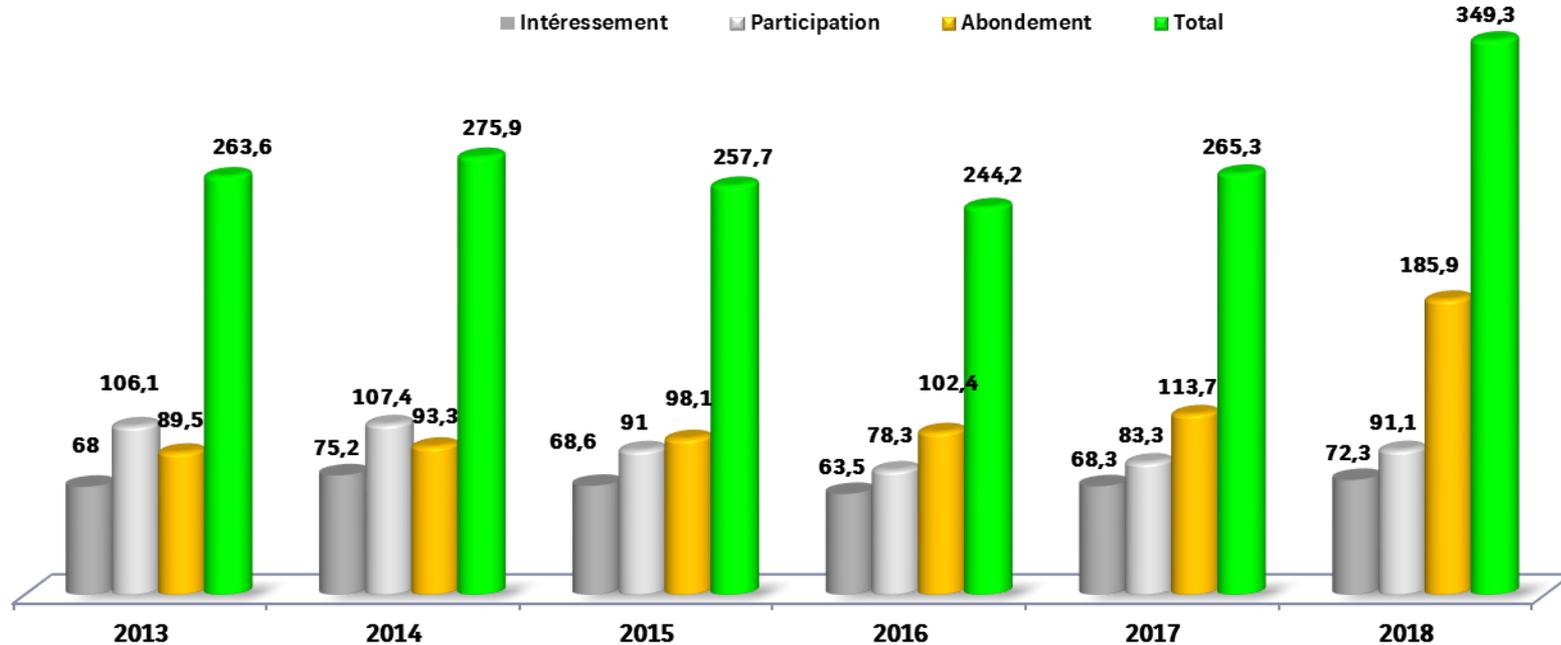


Une contribution du Groupe toujours très soutenue :

190 M€ d'abondement brut (PEG et PERCO) versés en 2018 (113,7 M€ en 2017)



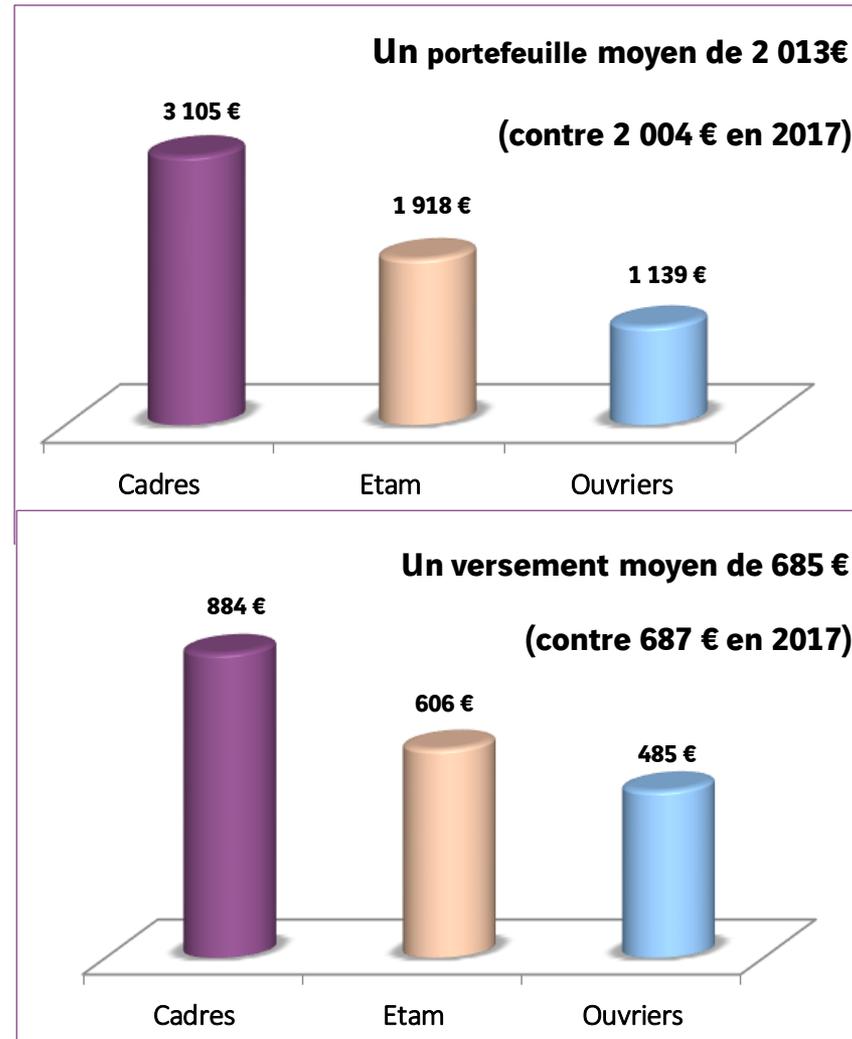
- 349,3 millions d'euros distribués au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement en 2018 (PEG + Perco).



- **83 % des collaborateurs bénéficient de l'intéressement et/ou de la participation**
- **76 % des collaborateurs bénéficient de l'intéressement**
- **56 % des collaborateurs bénéficient de la participation**
- **82 % des sociétés sont couvertes par l'un et/ou l'autre de ces dispositifs**

16 000 salariés ont effectué des versements en 2018

42 600 adhérents en décembre 2018



- **Réduction de 5 %** sur le prix d'achat des actions VINCI, avec un prix proposé pour le 2^{ème} quadrimestre 2019 de 71,14 € (prix du 1^{er} quadrimestre 76,62 €)
 - **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

- **36 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, Pérou. (31 pays)

2019 : 5 nouveaux pays : Cameroun, Italie, Grèce, Norvège et Finlande

- Environ 80 000 salariés concernés soit environ 70% des effectifs de VINCI à l'étranger (74 000 en 2018), répartis dans près de 550 sociétés

- Prix de souscription fixé le 17 mai 2019

- Durée de blocage de 3 ans

- Période de souscription du 20 mai au 07 juin 2019

- 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 %

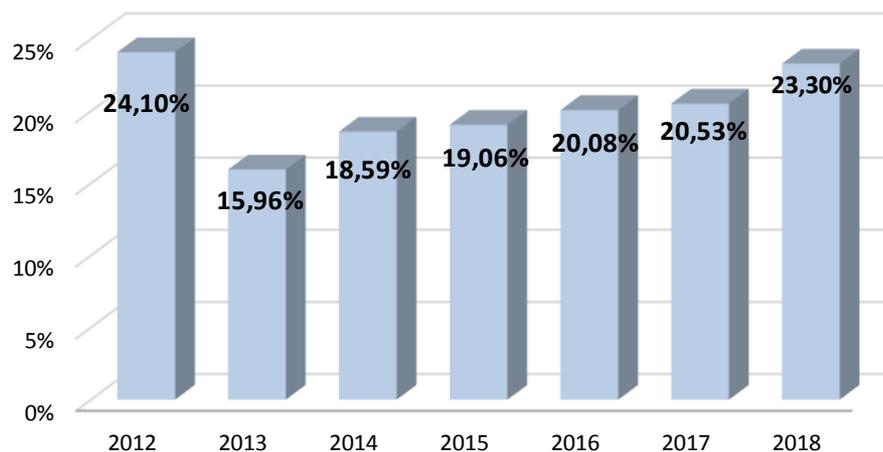
1 action offerte pour 1 souscrite (entre la 11^{ème} et la 40^{ème} action achetée) : 100 %

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

- **Un taux moyen de souscription en hausse, 23%**

Hausse du taux de participation global à abondement constant

TAUX DE PARTICIPATION GLOBAL ANNUEL

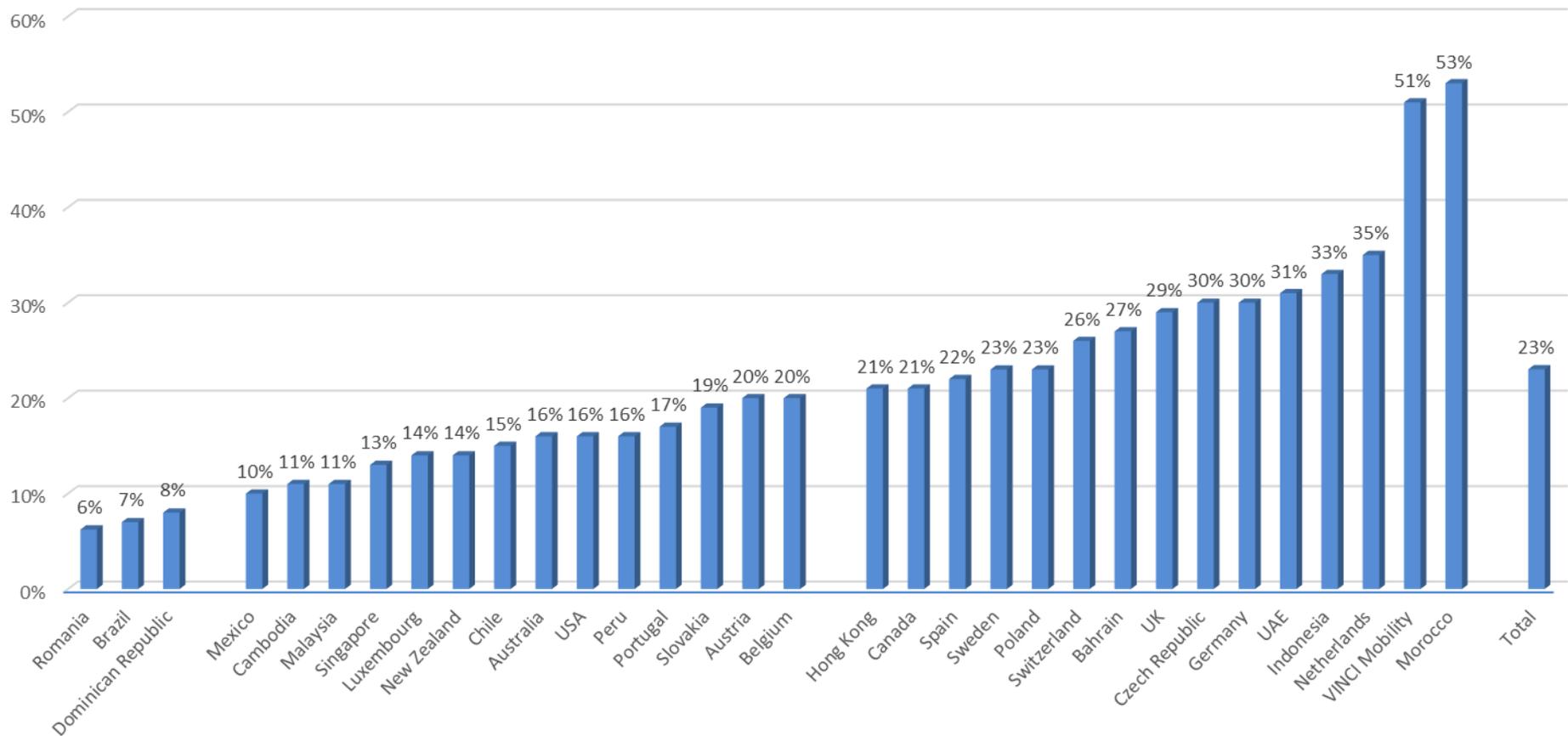


- **Un abondement moyen en légère hausse**

- des écarts par pays fortement corrélés au niveau de vie local
- Un versement volontaire moyen de 2 392 € (VS 2 190€ en 2017) et une contribution de l'employeur moyenne de 2 766 € (VS 2 489€ en 2017)

- 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 2018



- Prix de souscription initial en mai 2016 : 64,90 €
- Livraison des actions gratuites et disponibilité de l'épargne le 05 juillet 2019
- A ce jour une probable très bonne opération financière

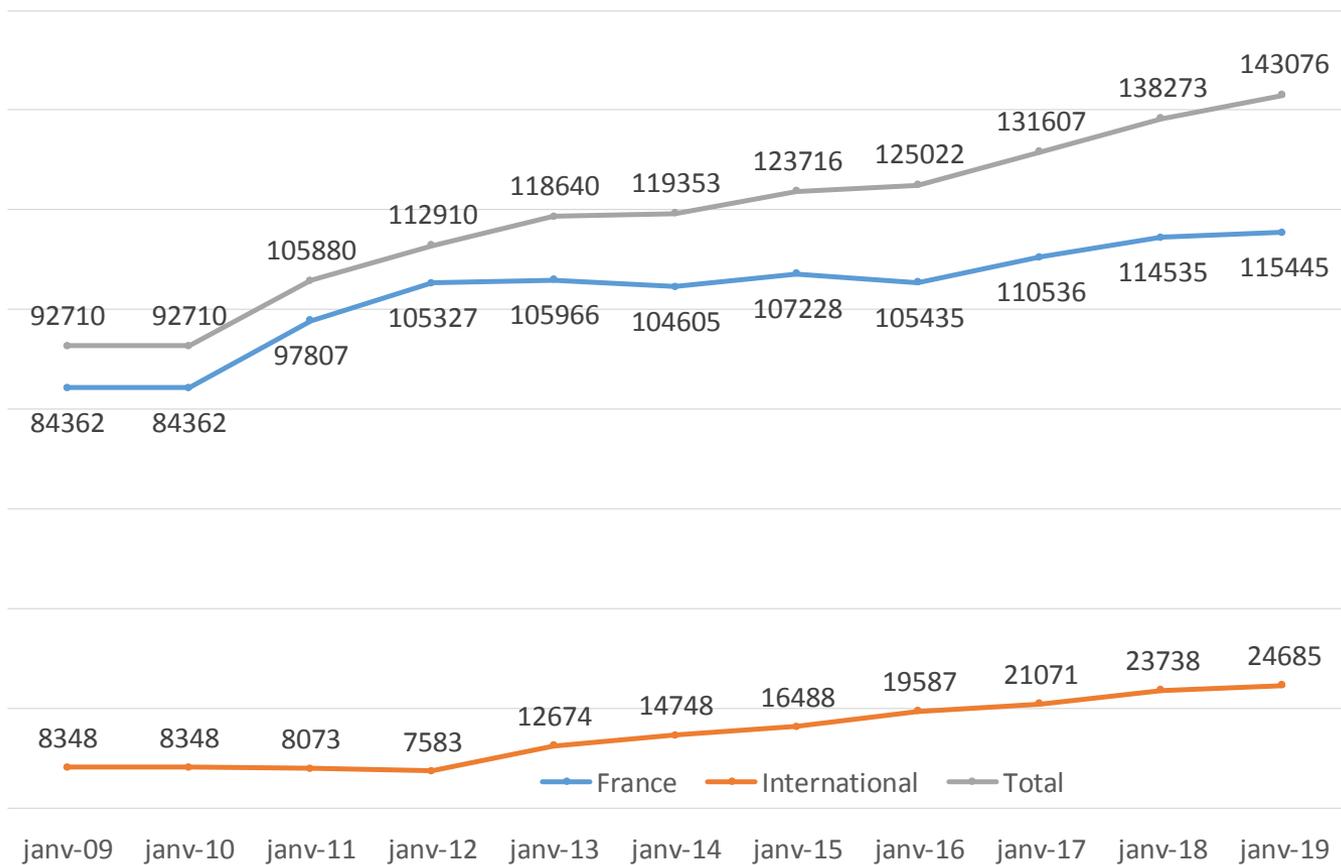
Le prix de souscription de l'action VINCI en 2016 était de 64,90 €

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

Apport personnel	649,00 €	2 596,00 €	6 490,00 €
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	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Valeur de votre épargne (apport personnel + actions gratuites + dividendes)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Plus-value brute*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

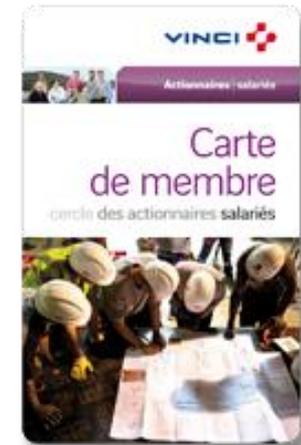
* Hors fiscalité et cotisations sociales.

- **140 130** adhérents toutes formules confondues (France et international au 31/01/19)



- **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. Avec nous, vous êtes associé 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 innovations, issues 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 de nos 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

VINCI

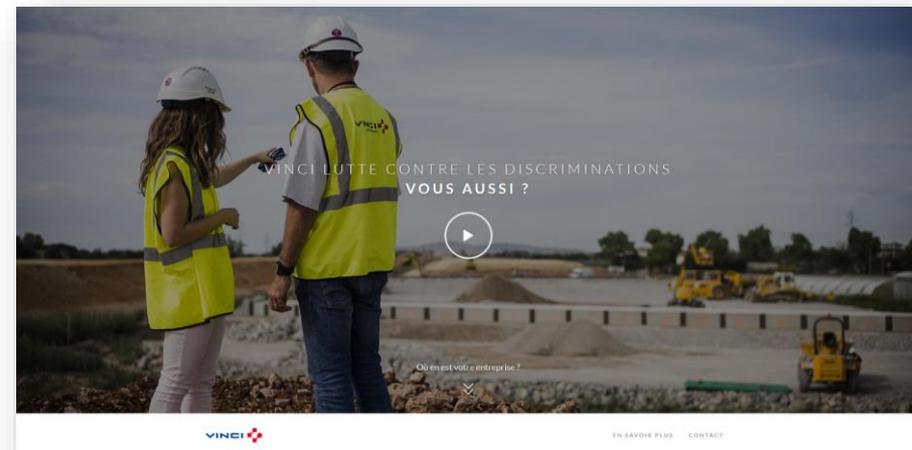
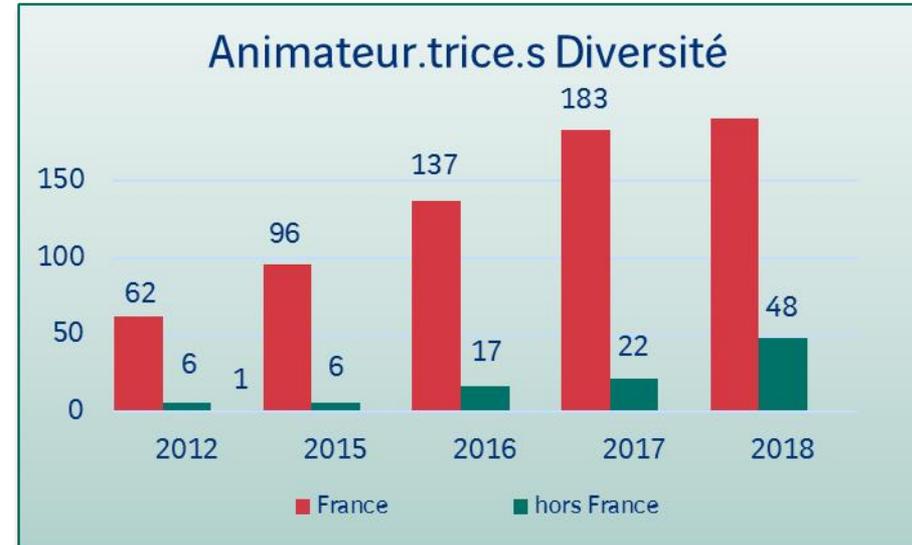


- Prévenir toutes les formes de discrimination
- Promouvoir l'égalité des chances
- Enrichir en permanence notre culture diversité

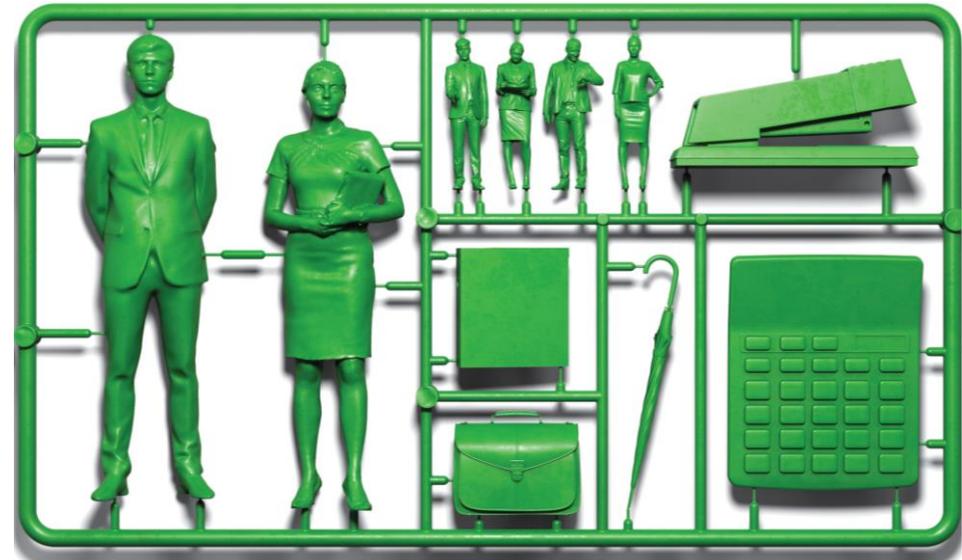
En s'assurant de la mise en place et de l'efficacité de dispositif de non discrimination à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateur.trice.s

- 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**

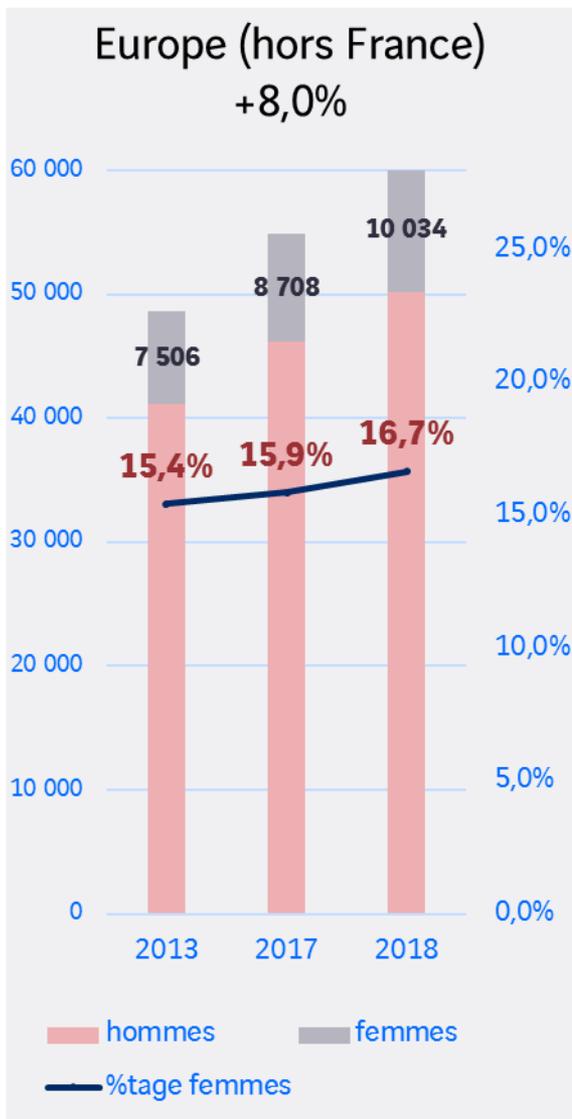


- **Personnes en situation de handicap**

- En féminisant notre encadrement
 - Objectif de **20%** de femmes managers dépassé dans certains pôles en 2018
 - 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



FOCUS mixité Groupe Europe: Les femmes manager



- 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 PAIGNON
Marine BOUCHET-FUMERON
Emilie LE CARQUET

Frédérique GOUPILLEAU
Caroline CHALAN BELLEVAL

Bertrand MURCIER
Louise BERET
Julie LUGEZ

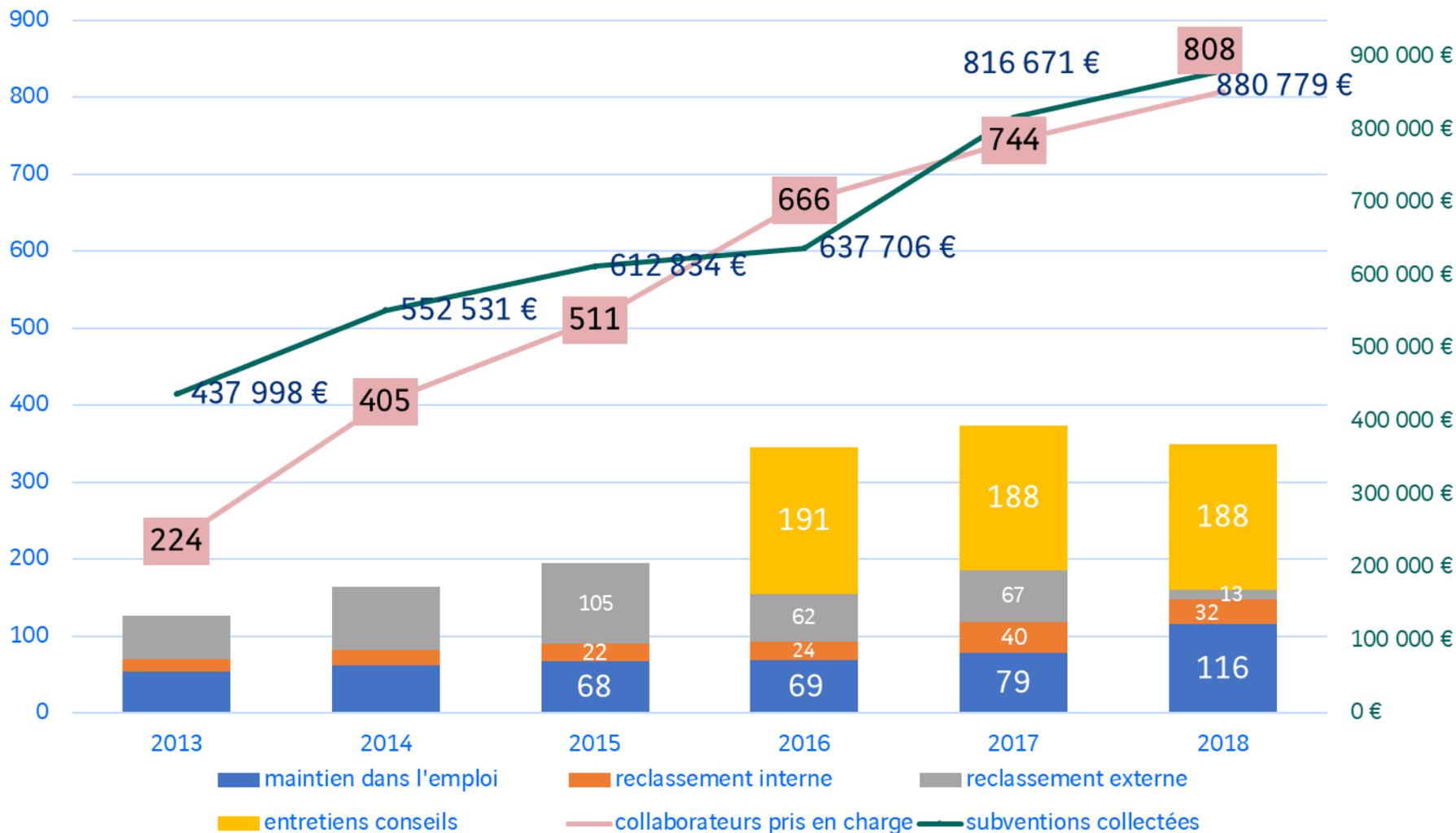


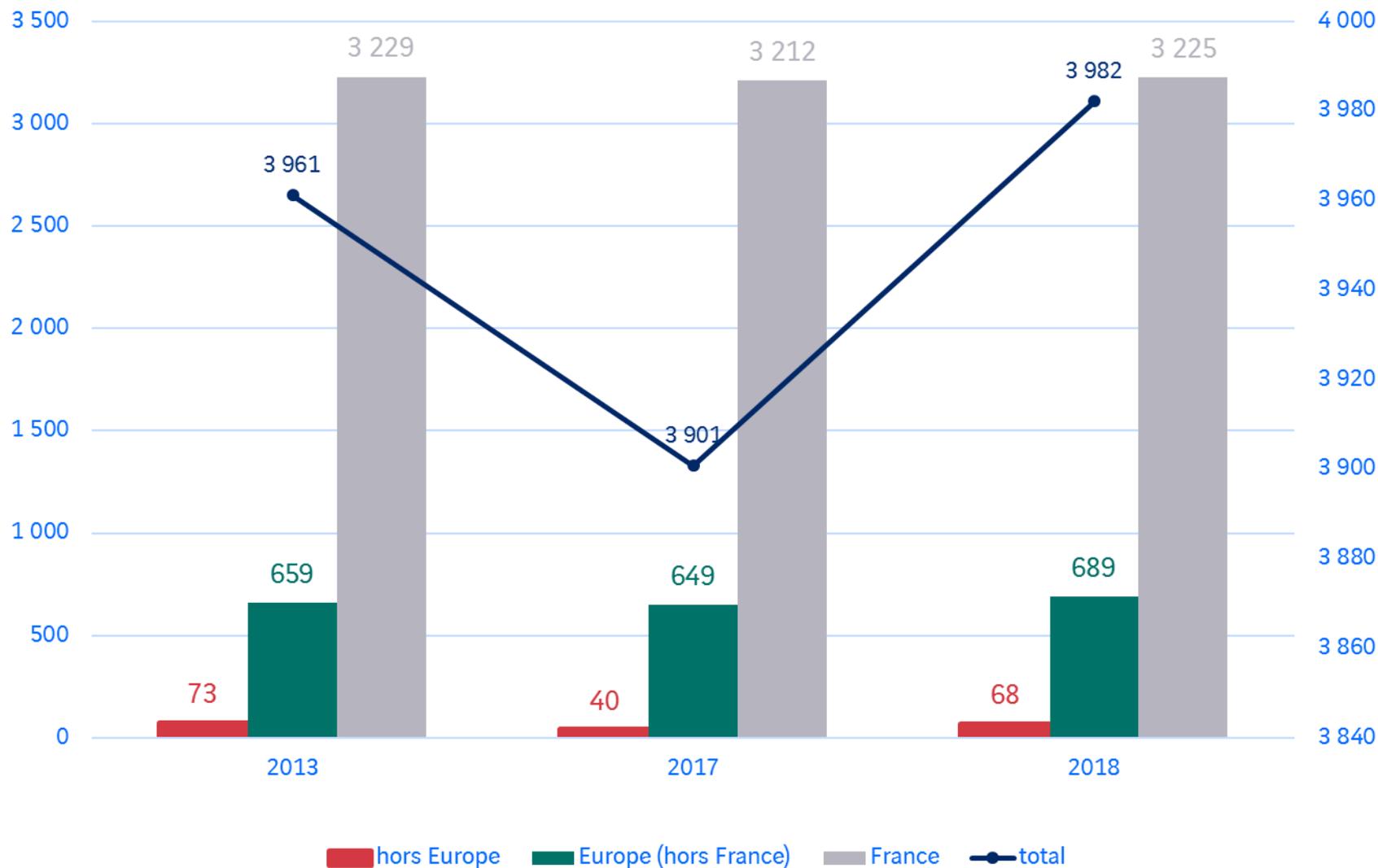
Eric PLUMEY
Morgane MUNIER

Natalie DOLATA
Hélène PETIT

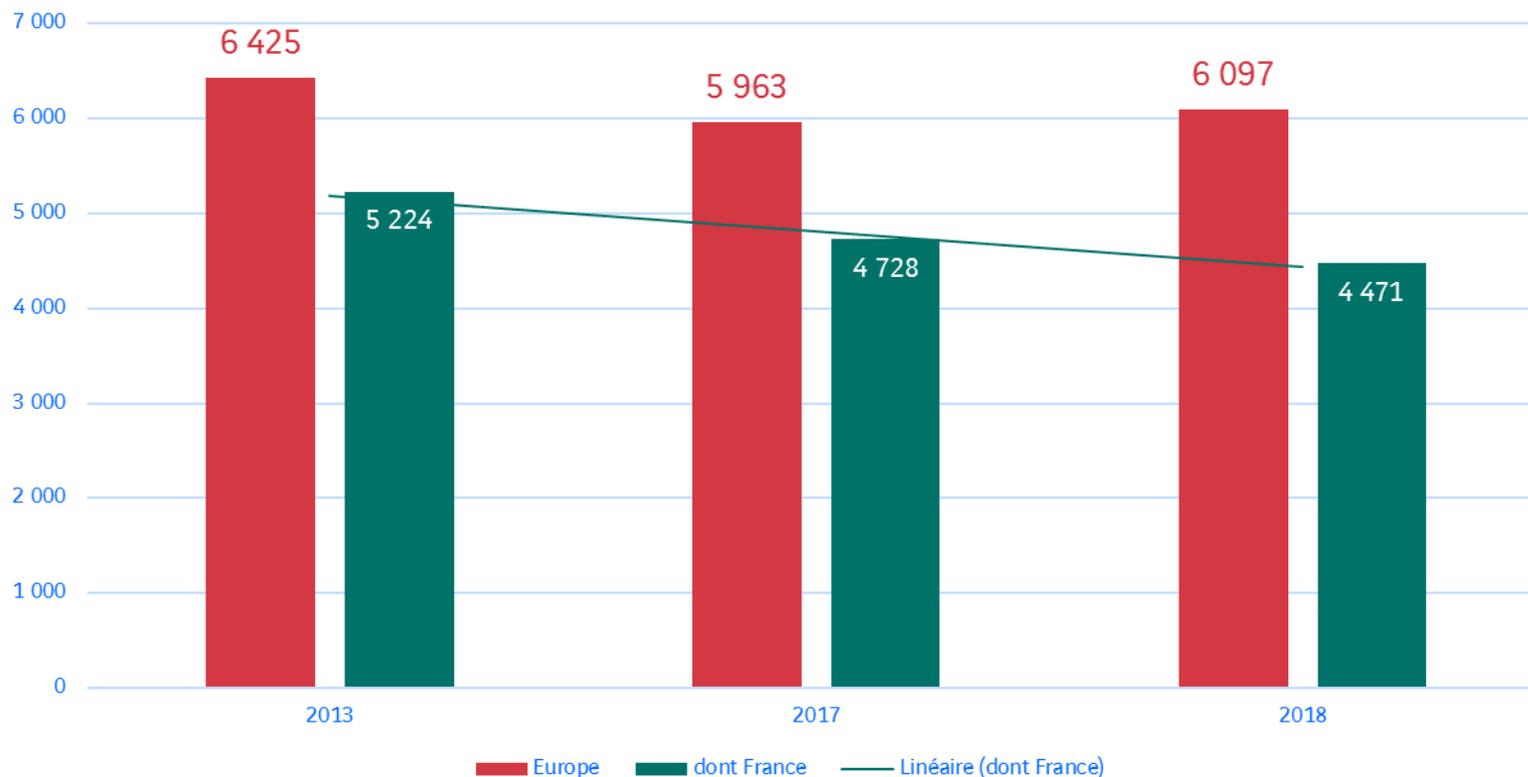
Stéphane GRAUPNER
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY

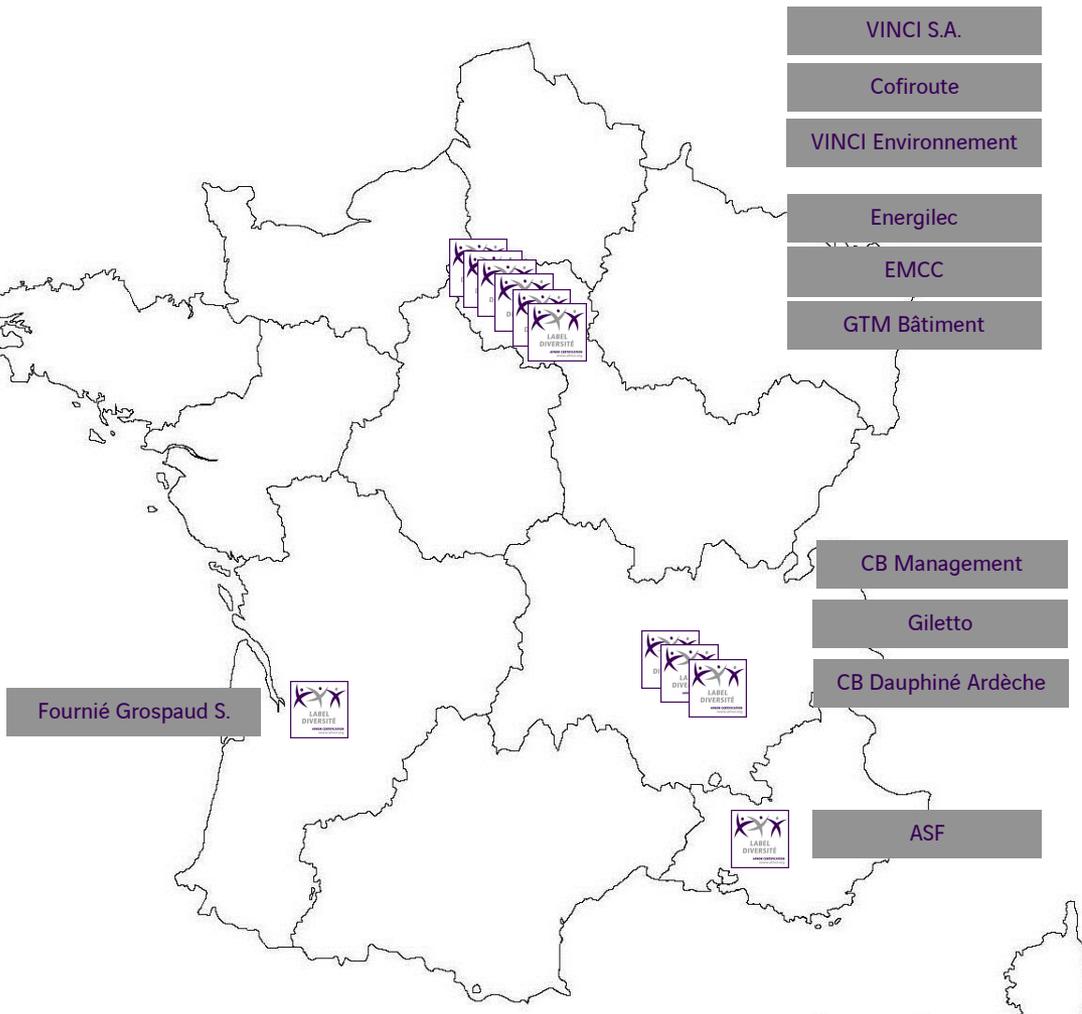




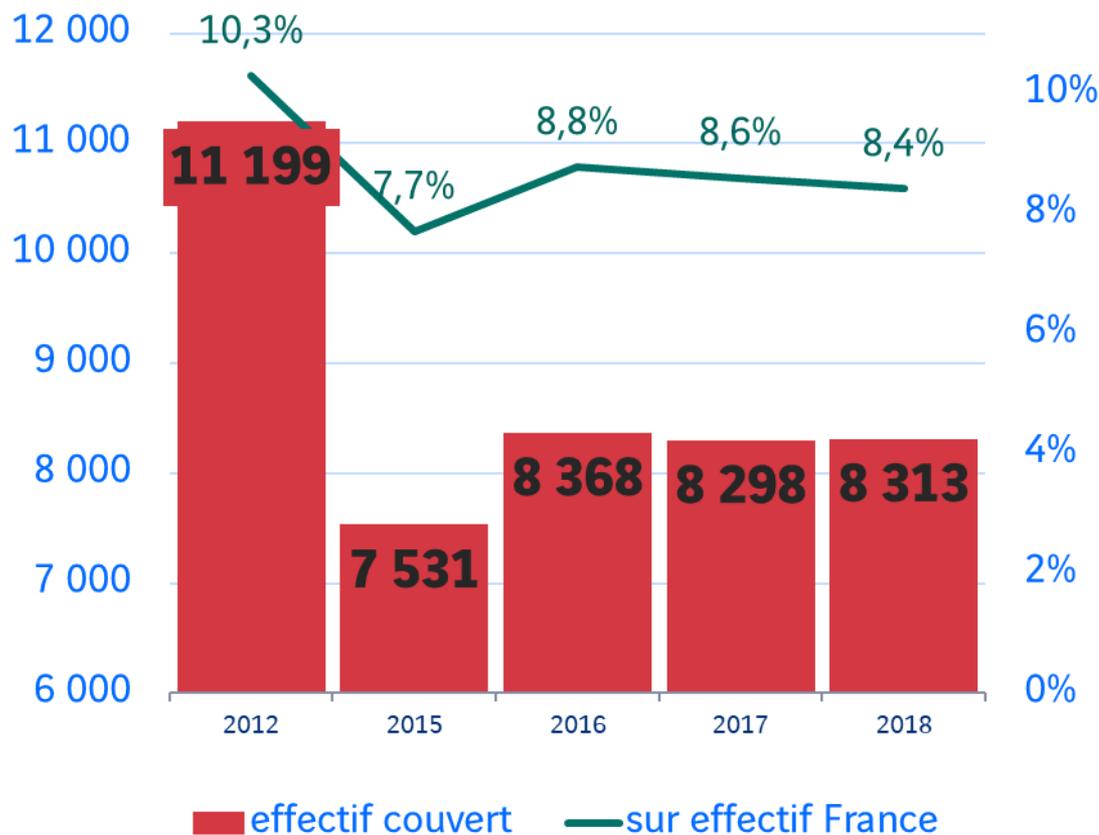
Chiffre d'affaires réalisé par des entités employant du personnel en situation de handicap avec des entreprises de VINCI en K€ (en Europe)



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
2016	10
2017	11
2018	11

entreprises labélisées EUROPE (hors France)

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

Merci pour votre attention