

# Europese Ondernemingsraad

## 01/06/2018

**Sociale gegevens op 31 december 2017**

DHR - Directie Sociale zaken

---



*"Ik doe een beroep op alle VINCI-managers om deze commitments toe te passen en erop toe te zien dat deze worden ingebracht in de management-medewerker-dialogoog op ieder niveau. De groep zal een extern onafhankelijke organisatie inbrengen om naleving van dit Manifest en de impact ervan te meten. Om volledige transparantie te garanderen, zal zij de resultaten met regelmaat publiceren."*

Xavier Huillard, voorzitter en CEO



Together!  
ontwerpen  
en bouwen!

1 Onze infrastructuur en faciliteiten dienen het publiek en het gemeenschappelijk belang. Daarom streven we ernaar om alle belanghebbenden in onze projecten zo vroeg mogelijk te betrekken, inclusief partners, klanten, leveranciers, verkozen ambtenaren, omwonenden en maatschappelijke organisaties. Wij bevorderen zorg en overleg bij de uitvoer van onze projecten, om ervoor te zorgen dat onze partners nauw betrokken zijn.



Together!  
voldoen aan  
ethische  
principes!

2 Ethisch handelen is de sleutel tot onze contracten en onze relatie met de klant. Onze bedrijven passen onze Ethische Gedragscode toe over de hele wereld. Wij dragen zorg voor totale transparantie in onze eigen praktijk en in die van onze onderaannemers.



Together!  
groene groei  
bevorderen!

3 Wij nemen deel aan het toekomstgerichte debat over de duurzame stad en duurzame mobiliteit. Onze ecodesign-innovaties stellen ons in staat om de energie- en milieuprestaties van onze infrastructuur te verbeteren. Wij streven naar het verminderen van onze uitstoot van broeikasgassen met 30% tussen nu en 2020 en ondersteunen onze klanten in hun zoektocht naar een betere energie-efficiëntie, en moedigen hen aan onze milieuverantwoordelijke benadering te volgen.



Together!  
deelnemen aan  
maatschappelijke  
projecten!

4 Onze bedrijfsactiviteit is geworteld in lokale diensten. We steunen daarom de betrokkenheid van onze medewerkers en bedrijven in het sponsoren van maatschappelijke projecten en de bestrijding van sociale uitsluiting. Wij stellen ons ten doel de maatschappelijke betrokkenheid van onze medewerkers te ondersteunen, in het bijzonder via onze groepsstichtingen over de hele wereld.



Together!  
streven naar  
100% ongeval  
vrij!

5 Wij verwerven het idee dat ongevallen op de werplek onvermijdelijk zijn. Ons management heeft een verantwoordelijkheid om al het mogelijke te doen om de fysieke integriteit en de gezondheid van medewerkers op hun werkplek te garanderen. Onze doelstelling is ongeval vrij te zijn.



Together!  
gelijkheid en  
diversiteit  
bevorderen!

6 Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verwerven alle vormen van discriminatie bij het inhuren van mensen, in arbeidsrelaties en in de loopbaan van onze medewerkers. We trainen onze managers in deze benadering en doordringen onze leveranciers en onderaannemers hiervan. Wij richten ons op diversificatie van onze leidinggevenden; we betrekken meer vrouwen en mensen van verschillende afkomst.



Together!  
duurzame  
loopbanen  
bevorderen!

7 We hebben een lange-termijn benadering in de relaties met onze medewerkers. We voelen ons verantwoordelijk om een evenwichtige carrière en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen. Wij richten ons op opleiding en kansen binnen de arbeidsmobiliteit om zo duurzame inzetbaarheid te bevorderen.



Together!  
delen in de  
voordelen  
van onze  
prestaties!

8 Onze medewerkers zijn samen de grootste aandeelhouder van VINCI. Wij streven ernaar om de voordelen van onze groei te delen met onze medewerkers over de hele wereld door middel van aandeelhouderschap voor werknemers en passende winstdelingsregelingen. Wij zien erop toe dat iedere VINCI-medewerker, waar mogelijk, de kans krijgt om te delen in ons economisch succes.



5

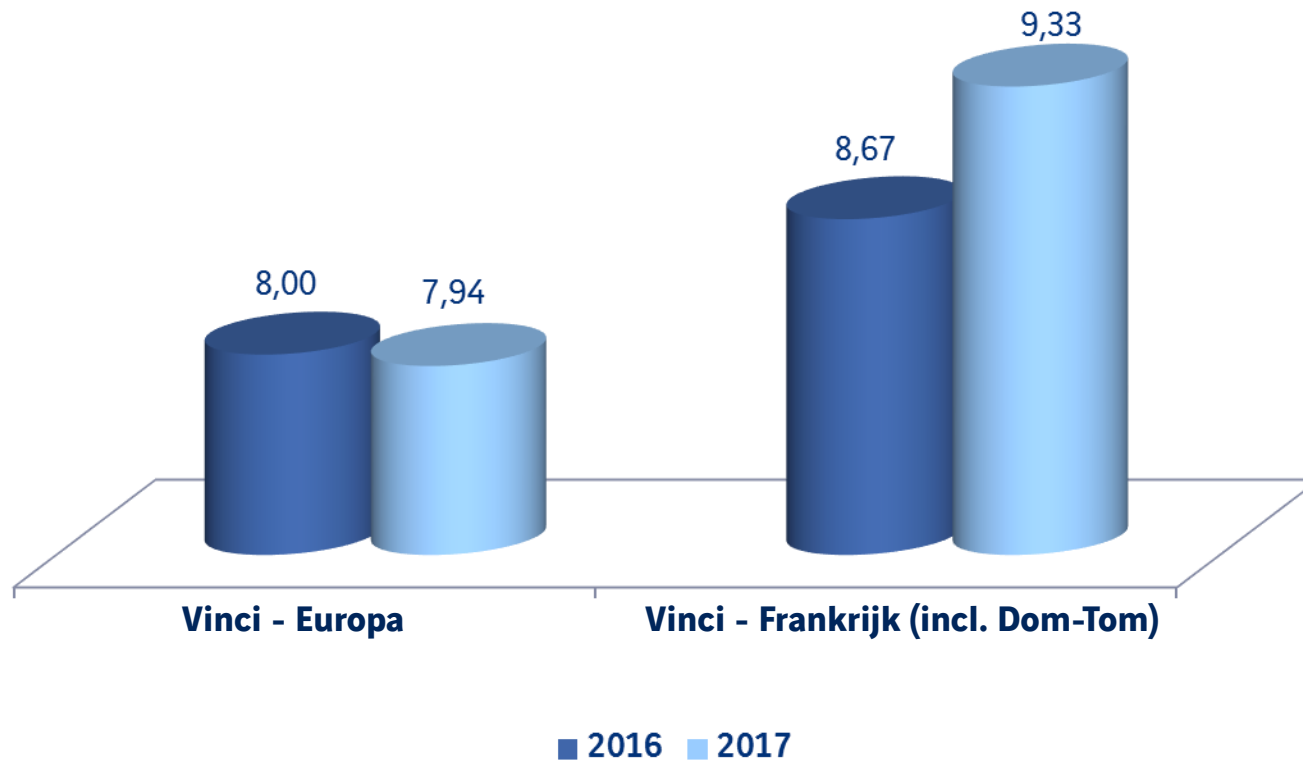
Wij verwerpen het idee dat ongevallen op de werkplek onvermijdelijk zijn. Ons management heeft een verantwoordelijkheid om al het mogelijke te doen om de fysieke integriteit en de gezondheid van medewerkers op hun werkplek te garanderen.  
**Onze doelstelling is ongeval vrij te zijn.**

# PREVENTIE VAN ARBEIDS- ONGEVALLLEN

Voorbeeld: een bedrijf met 50 permanente werknemers

- **een FP van 20 houdt in dat elke werknemer in dit bedrijf in de loop van zijn carrière meer dan 1 ongeval heeft**
  - **Frequentiepercentage** = { Aantal arbeidsongevallen met werkonderbreking / aantal gewerkte uren } x 1 mln;
  - het bedrijf heeft gemiddeld 50 x 1607 uur per jaar x 20 / 1 miljoen = 1,6 ongevallen/jaar
  - ofwel 1,6 / 50 x 43 jaar = 1,38 ongevallen in 43 jaar carrière
  
- **een EG van 1 houdt in dat 1 werknemer gedurende meer dan 4 maanden / jaar voltijds met ziekteverlof is**
  - **Ernstgraad** = { Aantal dagen werkonderbreking voor arbeidsongevallen / aantal gewerkte uren } x 1000
  - het bedrijf heeft 50 x 1607 uur per jaar x 1 / duizend = 80 dagen ziekteverlof per jaar
  - ofwel 80 / 218 x 12 maanden = 4.40 maanden

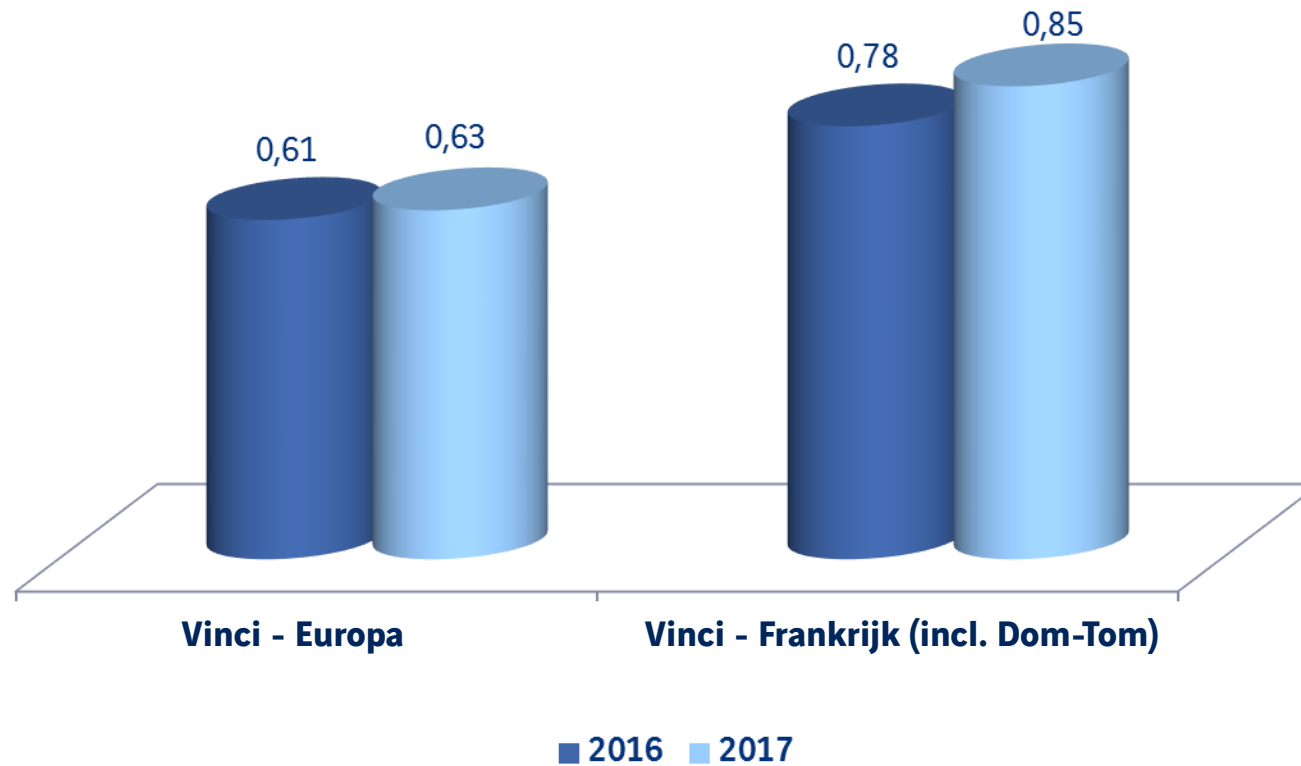
- **Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking**



Frequentiepercentage: (aantal arbeidsongevallen met arbeidsonderbreking \* 1.000.000)

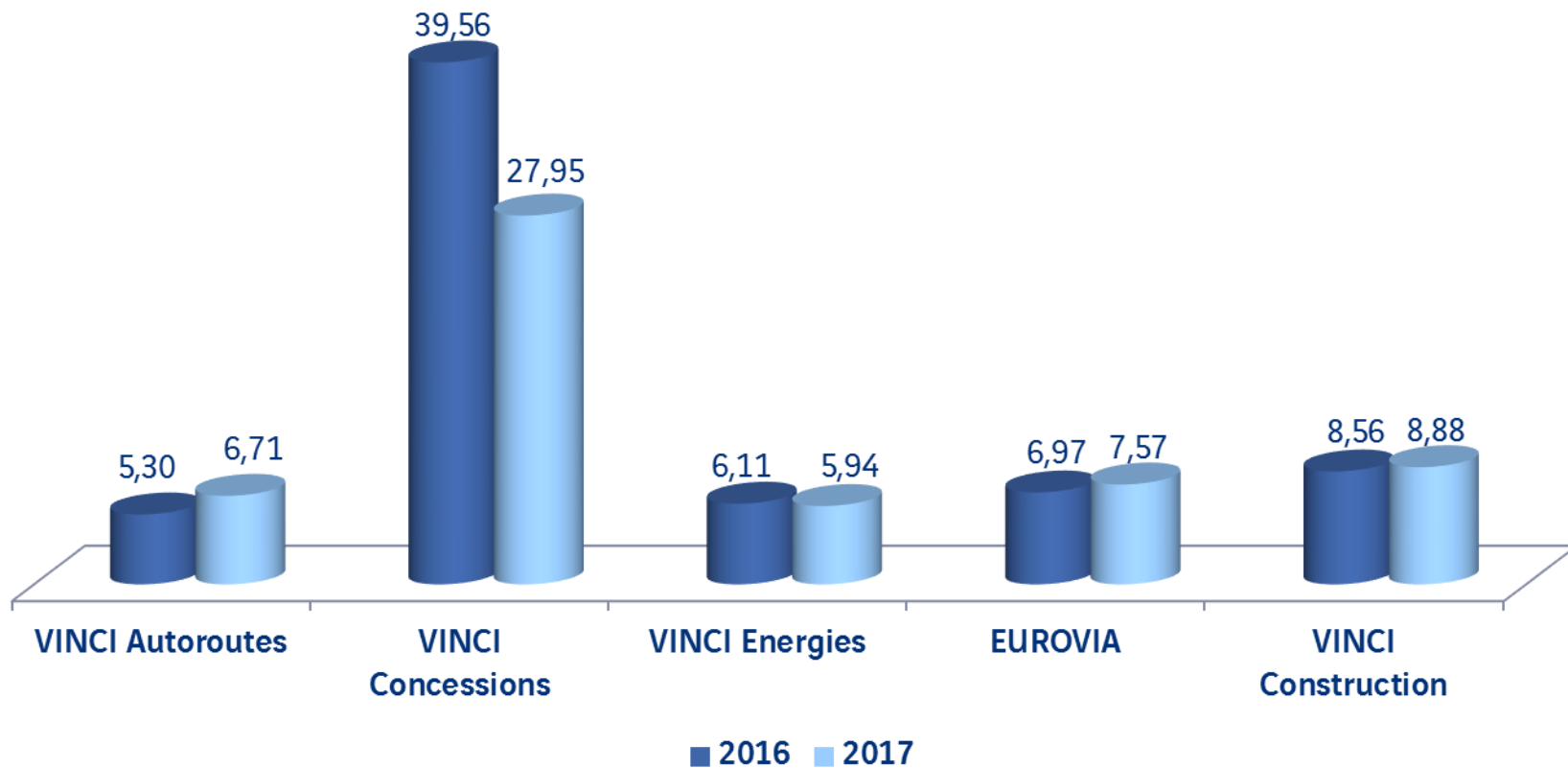
aantal gewerkte uren

- **Ernstgraad van de arbeidsongevallen**



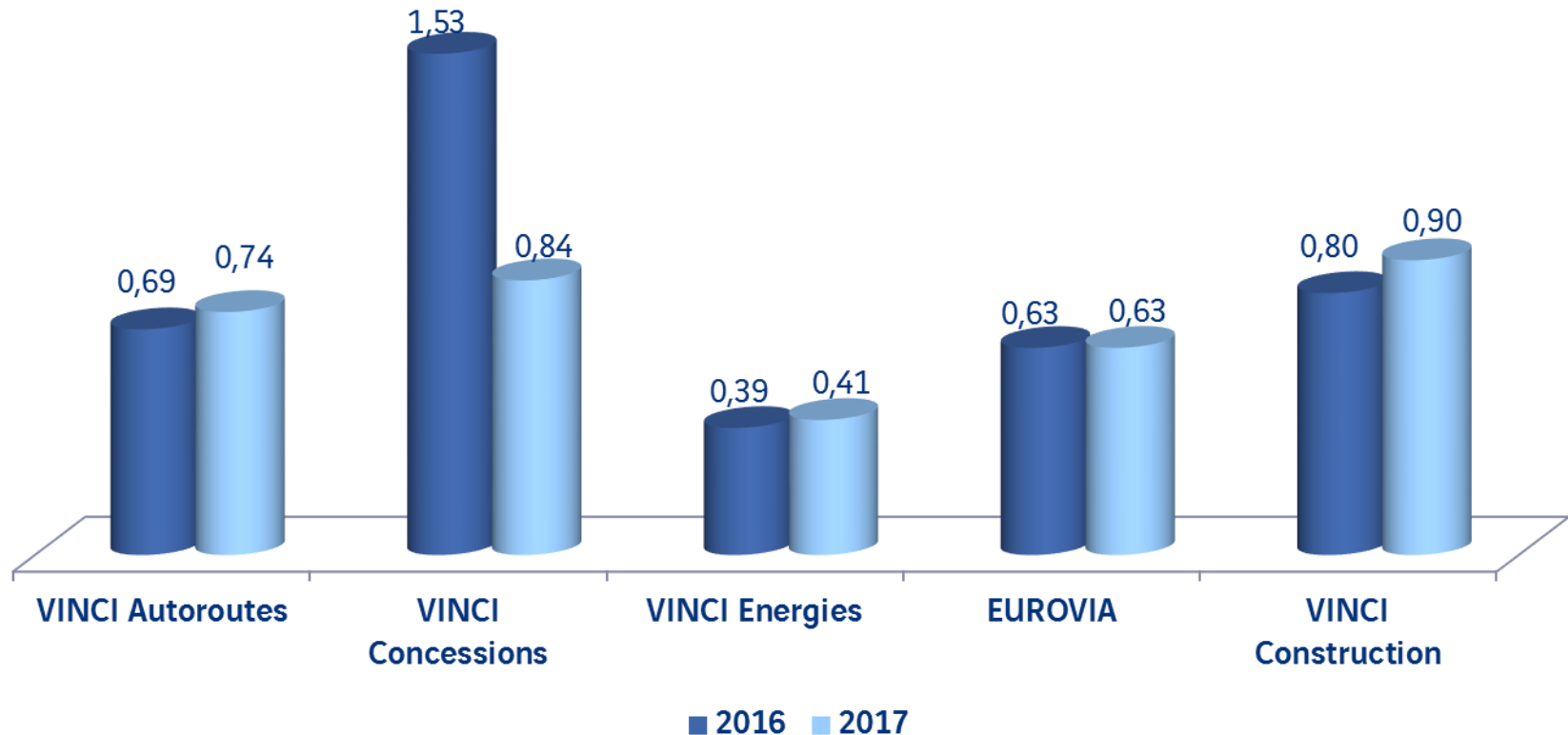
## • WERKGEBIED EUROPA PER DIVISIE

- Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking



## • WERKGEBIED EUROPA PER DIVISIE

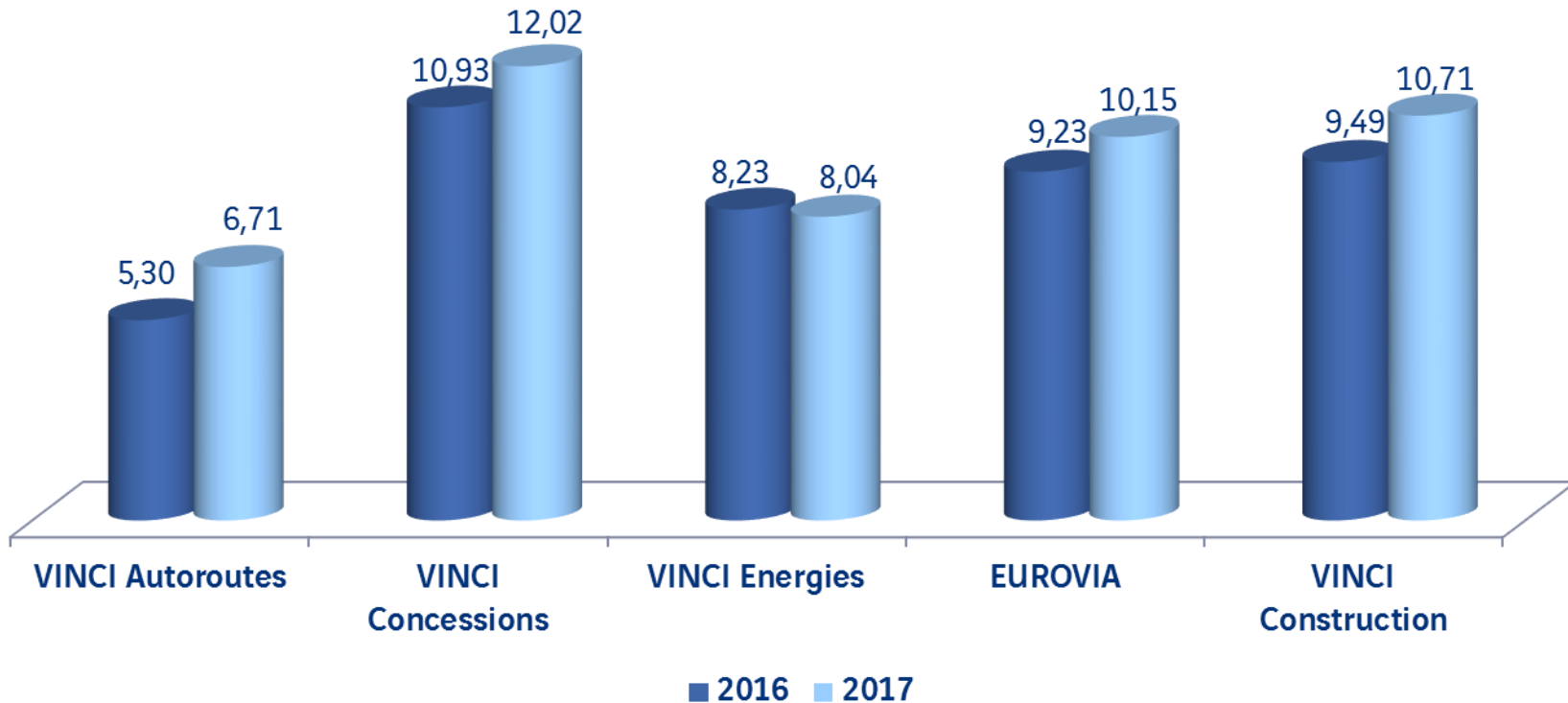
- Ernstgraad van de arbeidsongevallen





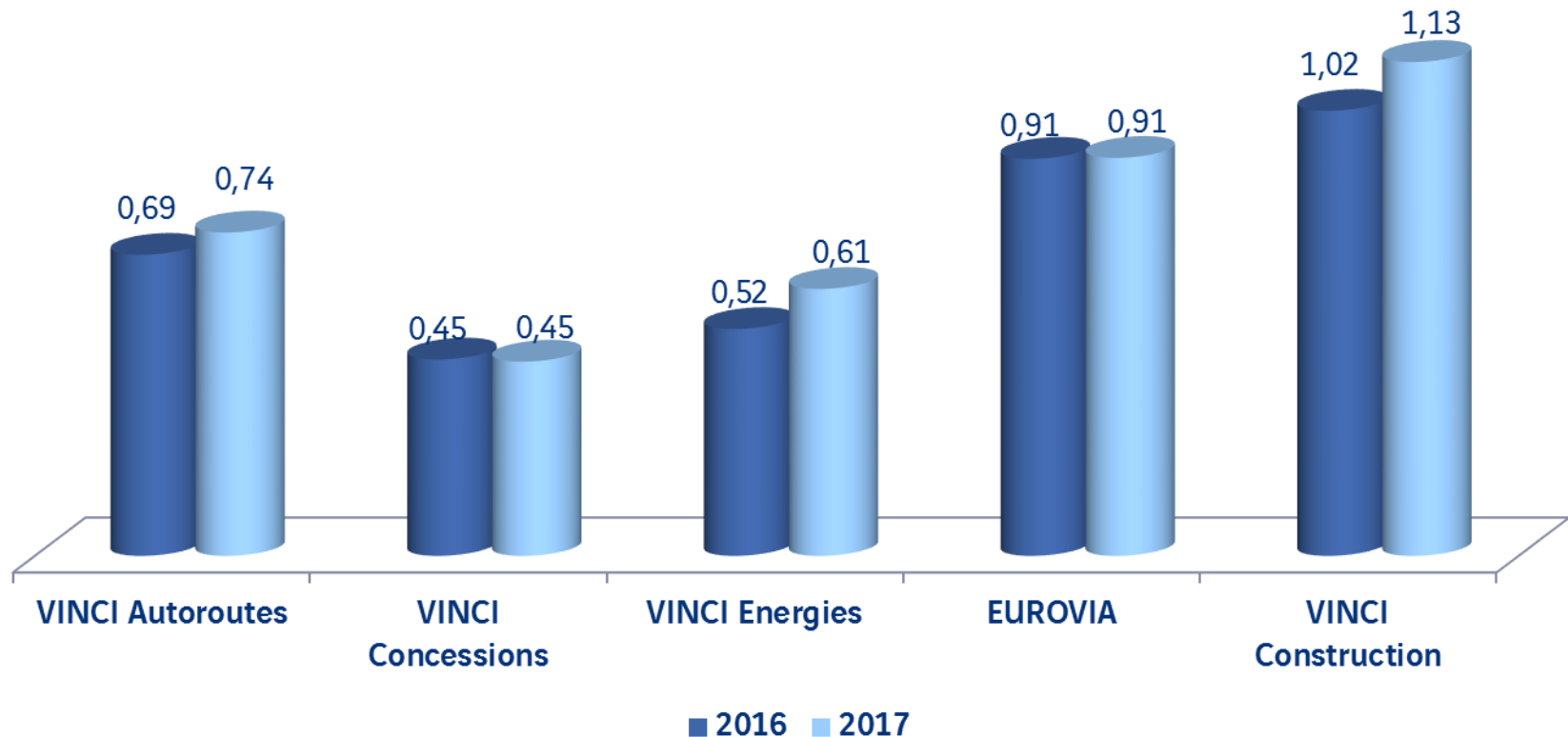
## • WERKGEBIED FRANKRIJK PER DIVISIE

- Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking

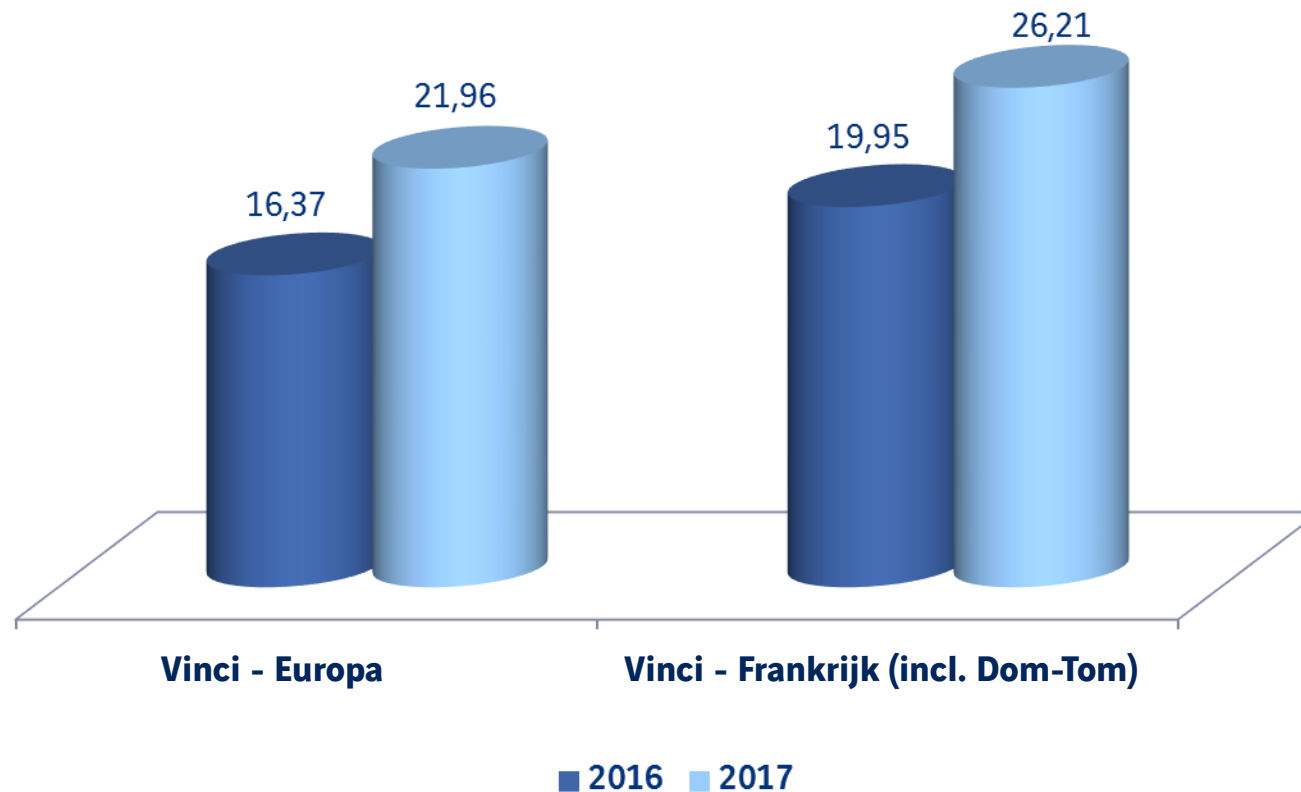


## • WERKGEBIED FRANKRIJK PER DIVISIE

- Ernstgraad van de arbeidsongevallen

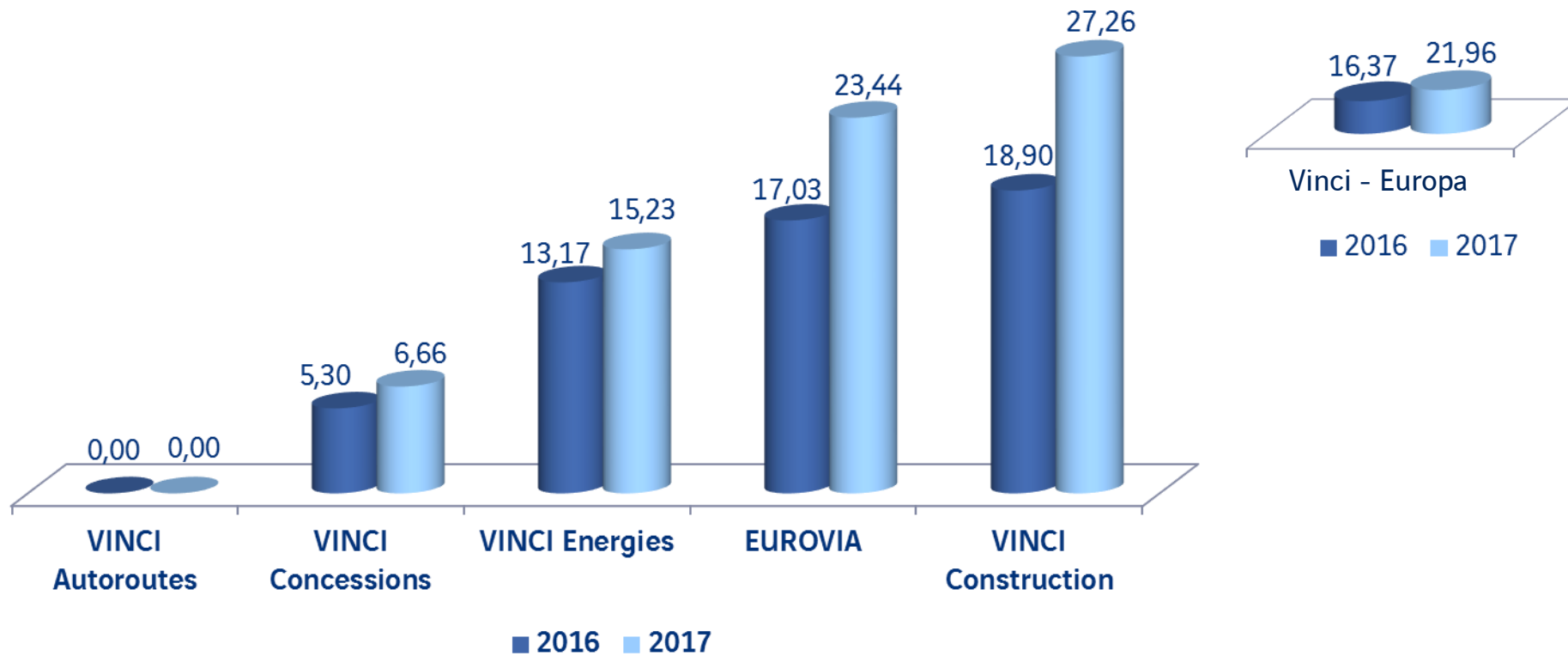


- **Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking van uitzendkrachten**



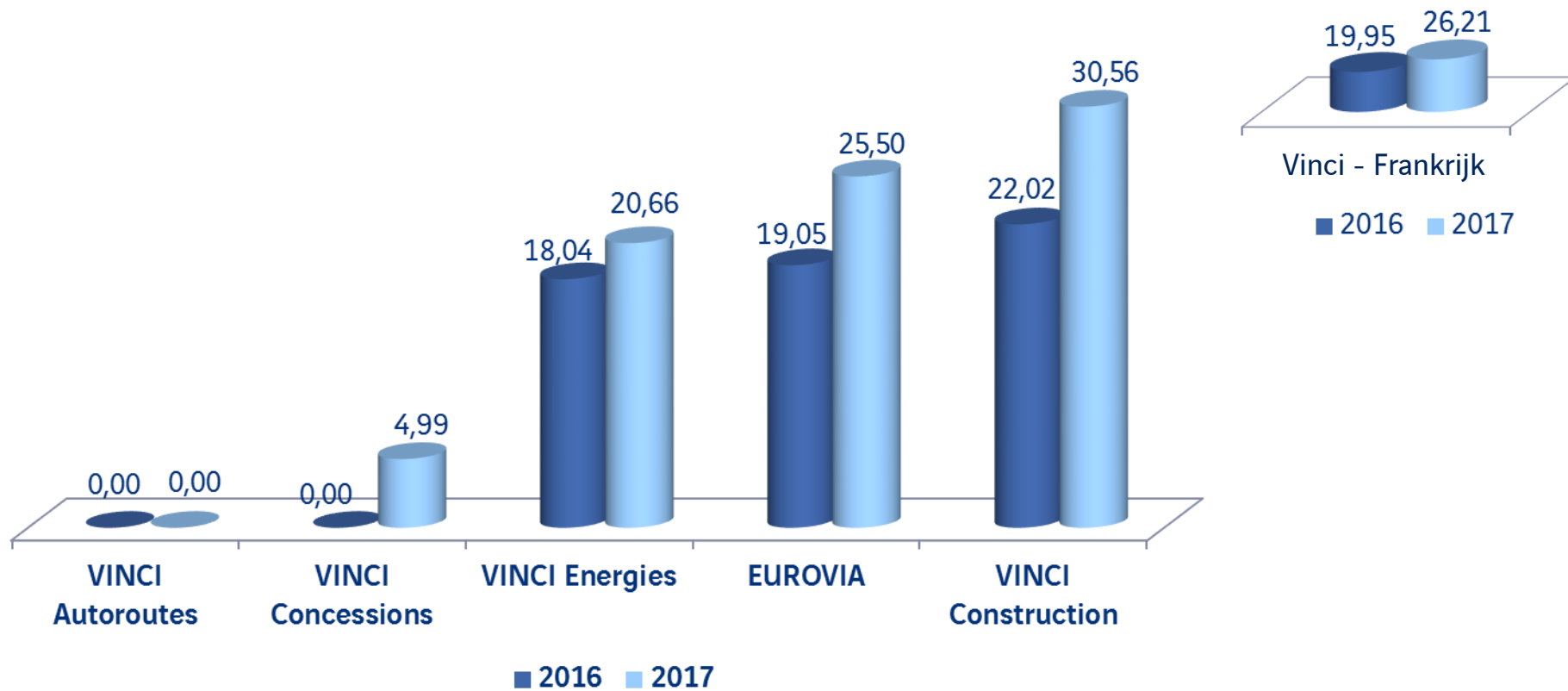
## WERKGEBIED EUROPA PER DIVISIE

- Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking van uitzendkrachten

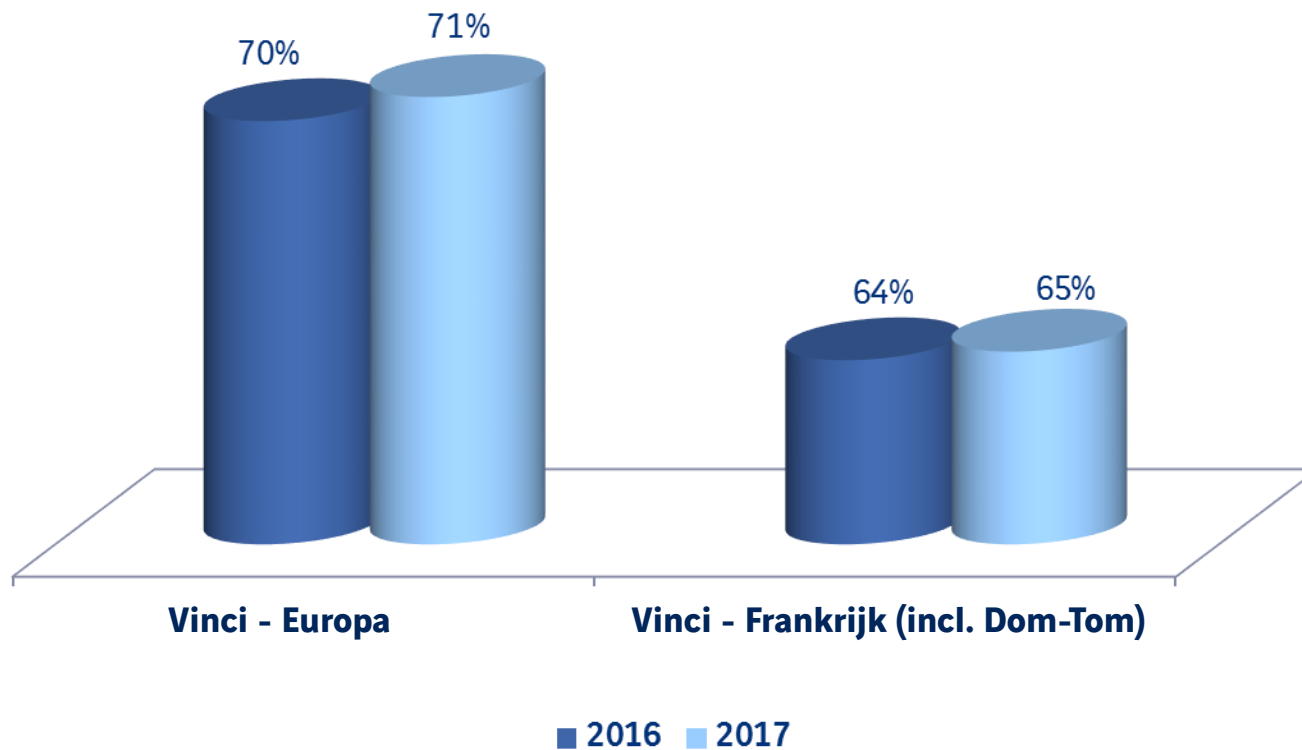


## WERKGEBIED FRANKRIJK PER DIVISIE

- Frequentiepercentage van arbeidsongevallen met werkonderbreking van uitzendkrachten



- **Percentage bedrijven zonder arbeidsongevallen met werkonderbreking**





# PERSONEEL

## Wereld, Europa, Frankrijk

7

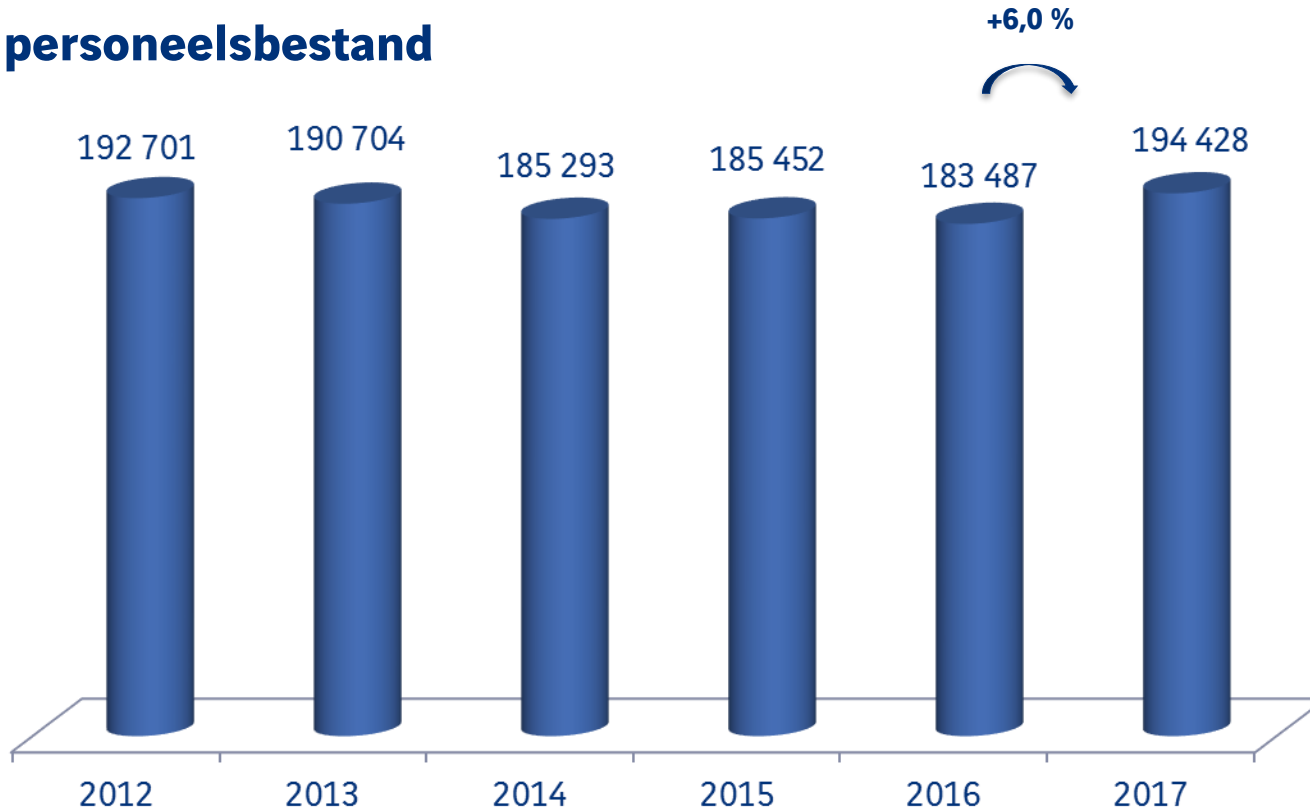
We hebben een lange-termijn benadering in de relaties met onze medewerkers. We voelen ons verantwoordelijk om een evenwichtige carrière en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen.

**Wij richten ons op opleiding en kansen binnen de arbeidsmobiliteit om zo duurzame inzetbaarheid te bevorderen.**

- Een Groep met vestigingen in een **honderdtal landen** in alle delen van de wereld
- Stijging van het aantal personeelsleden (**+6,0 %** t.o.v. 12/2016)

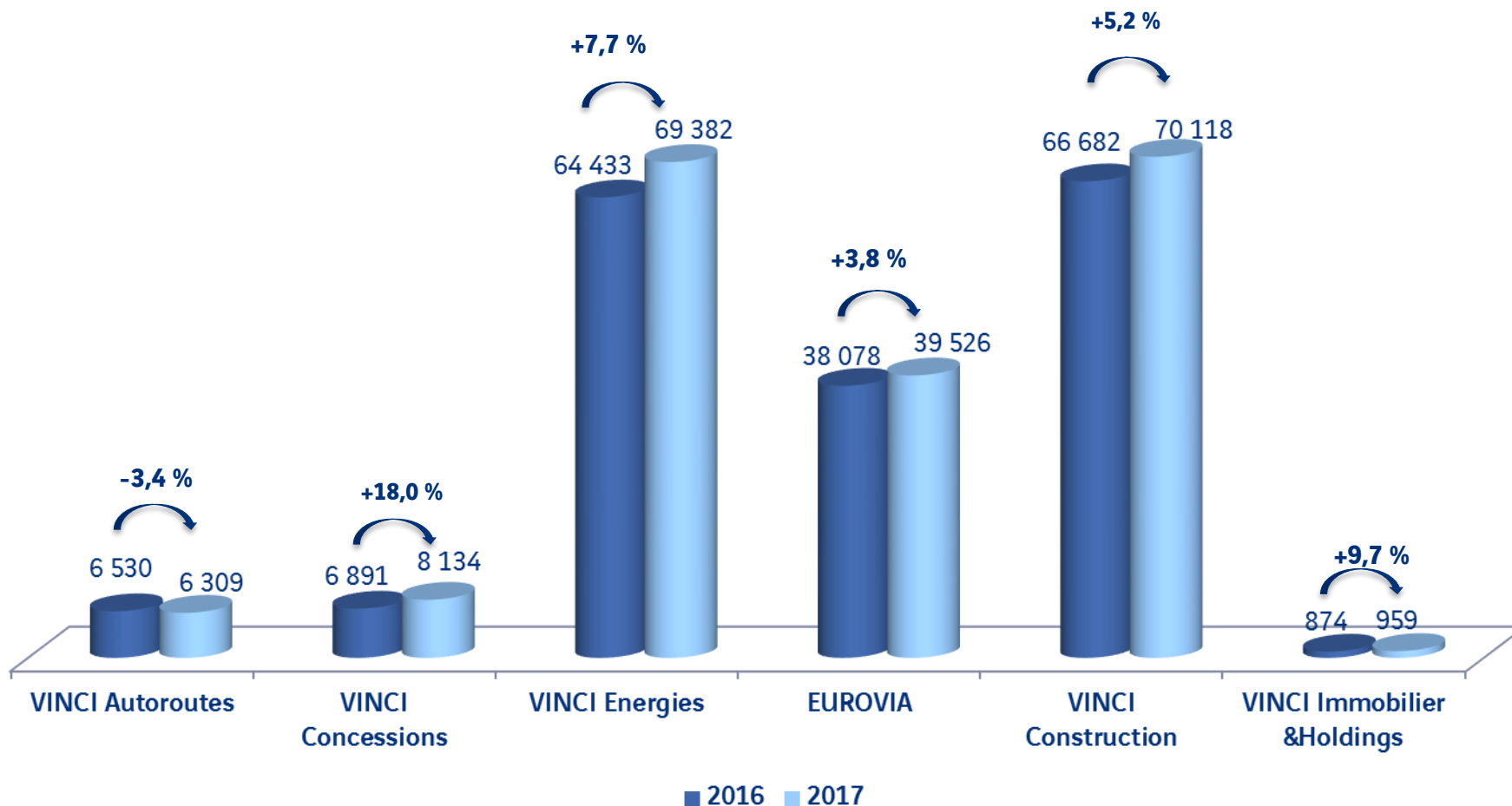
**199.339**  
**op 31/03/2018**

## Mondiaal personeelsbestand



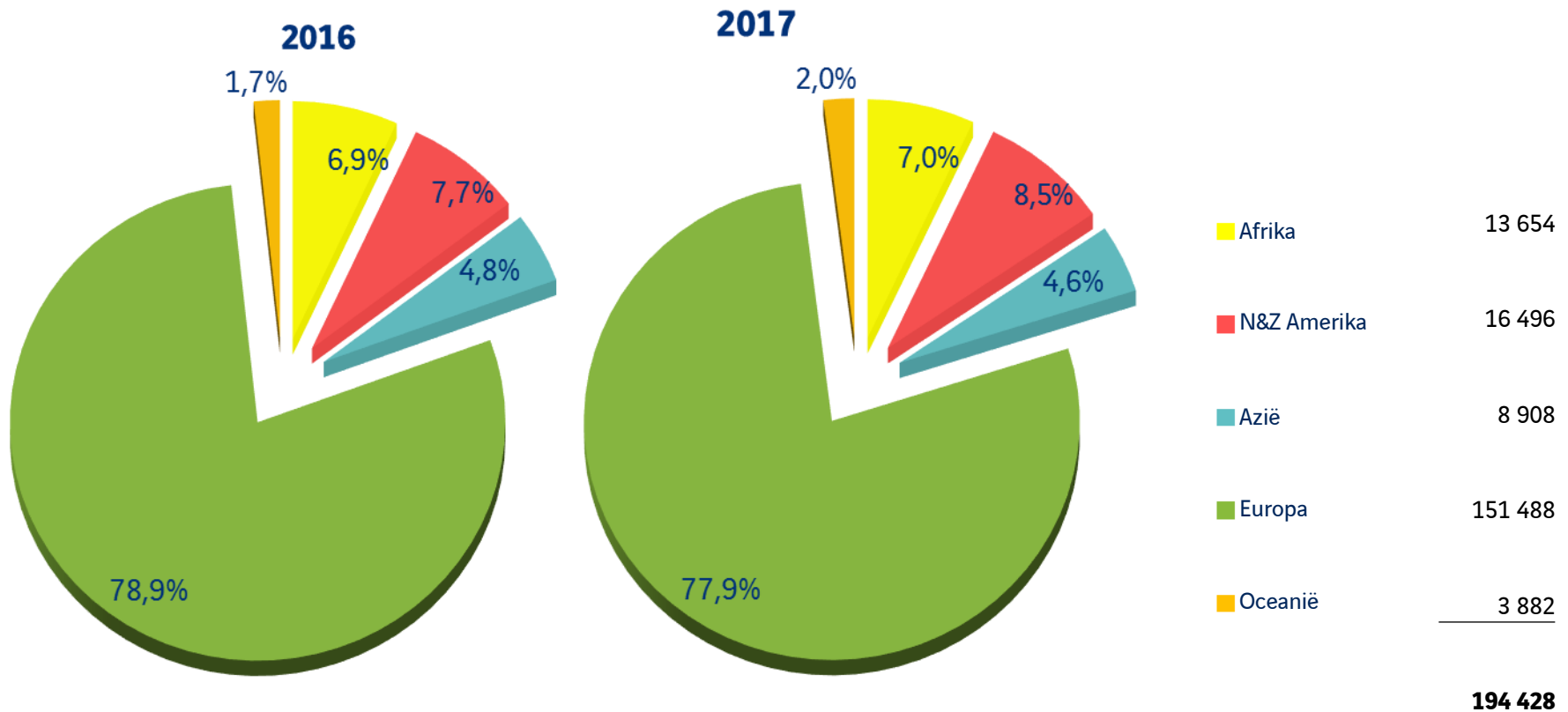


**194 428 werknemers: +6,0 %**

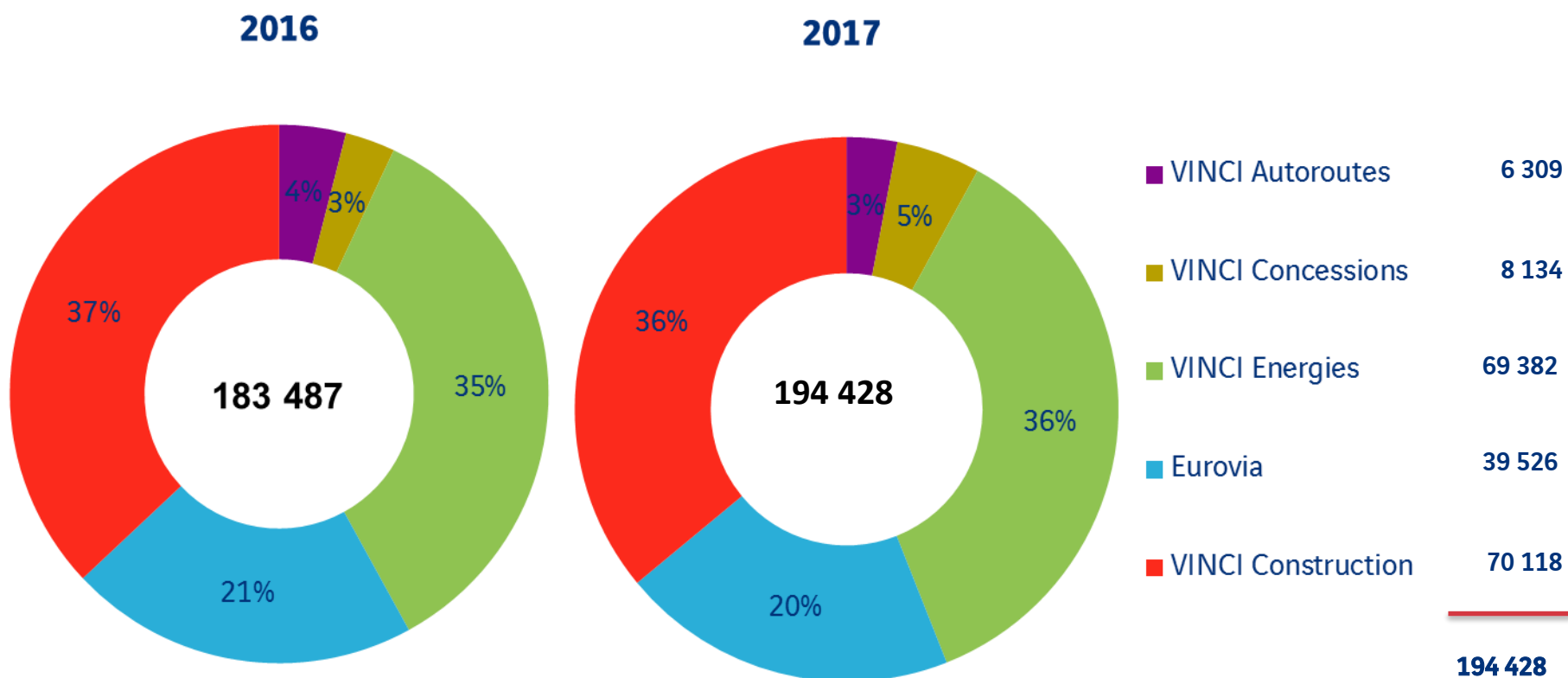


# Mondiaal personeelsbestand - Uitsplitsing per geografisch gebied

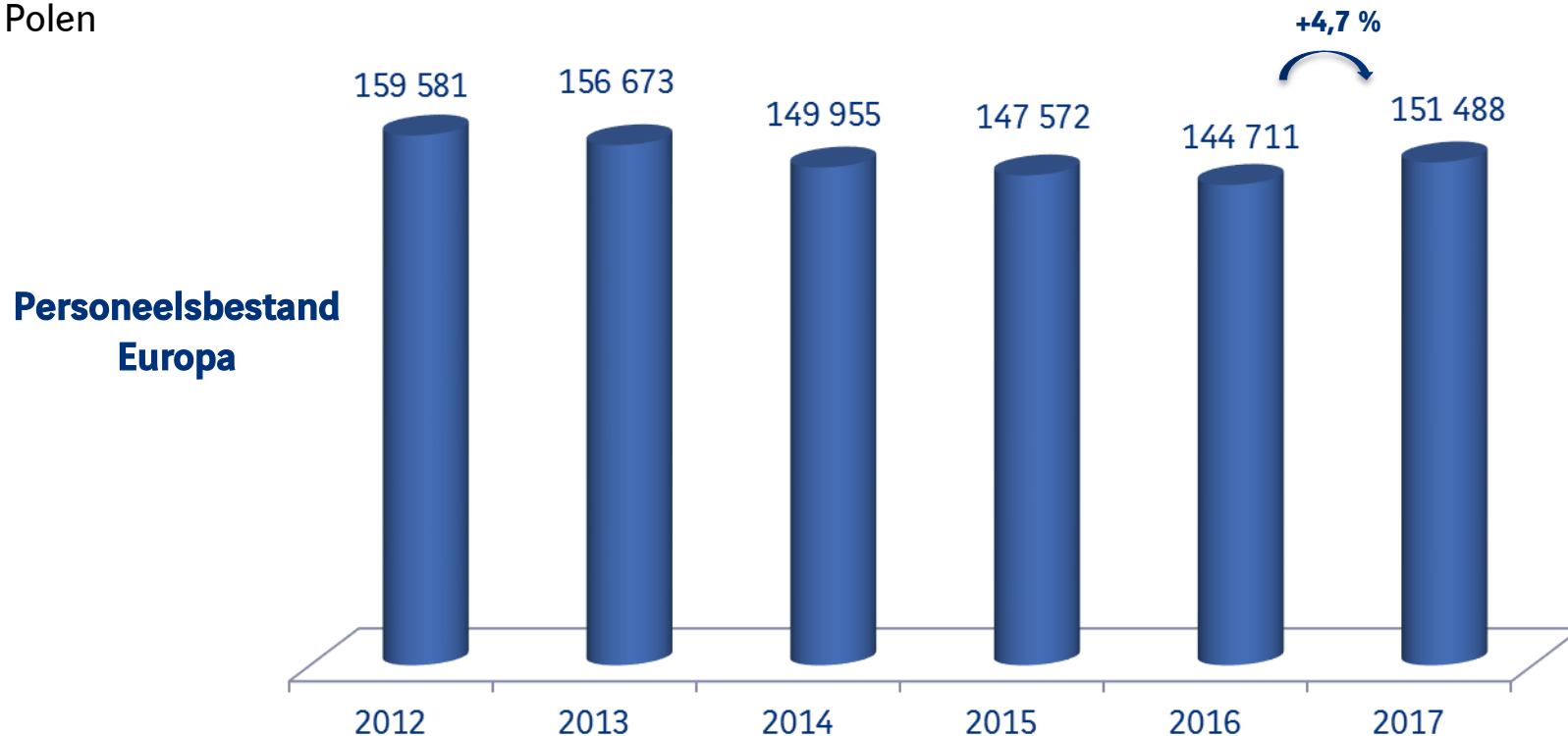
- **22,1 %** van het mondiale personeelsbestand is buiten Europa gevestigd (21,1 % in 2016)



- De divisies Energies en Construction vertegenwoordigen **meer dan 2/3 van het personeelsbestand** op mondiaal niveau



- De Groep is aanwezig in 28 Europese landen
- **77,9 %** van het mondiale personeelsbestand (met inbegrip van de overzeese departementen en gebieden)
- Groei van het Europees personeelsbestand (**+4,7 %** t.o.v. 2016)
- **87 %** van het Europees personeelsbestand is gevestigd in **6 landen**: Frankrijk (m.i.v. overzeese departementen en gebieden), Duitsland, Groot-Brittannië, Portugal, de Tsjechische Republiek en Polen



# Europees personeelsbestand - Uitsplitsing per geografisch gebied

63,8 % van het Europese personeel is Frans

96 621

14 728

8 943

4 347

4 295

3 509

2 991

2 845

2 506

2 215

1 652

1 075

1 071

994

648

567

552

1 929

Frankrijk (incl. DOM-TOM)

Duitsland

Engeland

Portugal

Tsjechische Republiek

Polen

Zwitserland

België

Nederland

Spanje

Roemenië

Noorwegen

Zweden

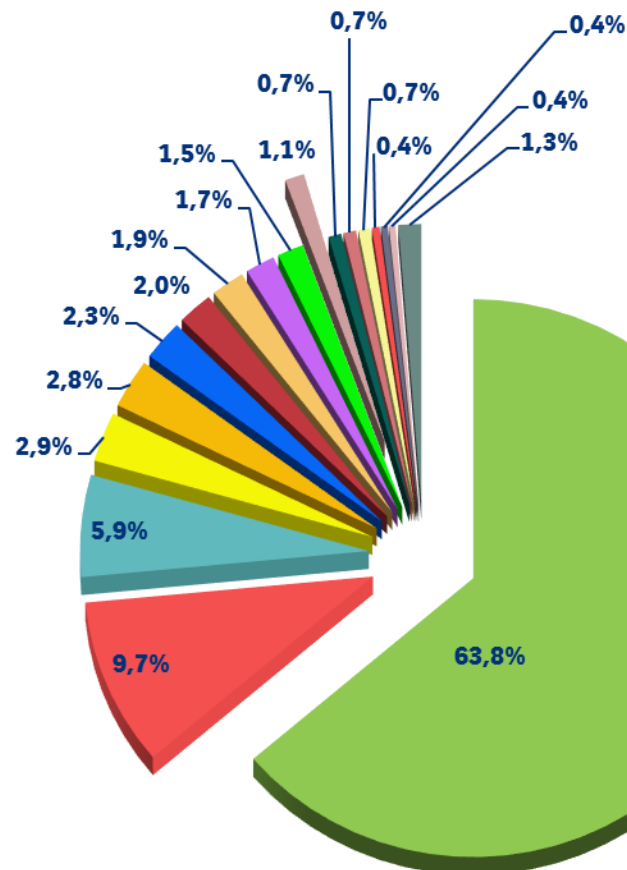
Slowakije

Turkije

Oekraïne

Oostenrijk

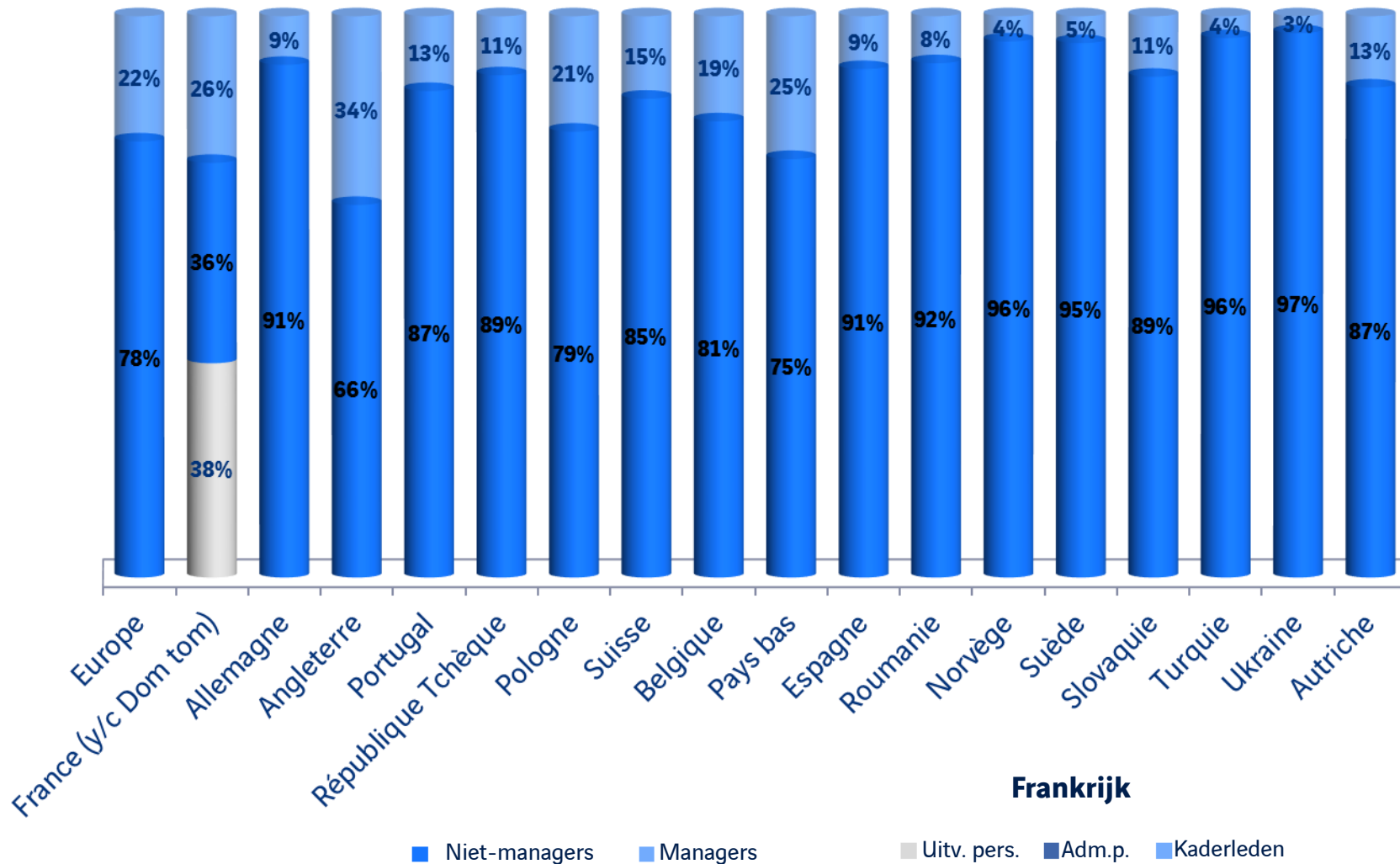
Overige Europese landen



12.2017

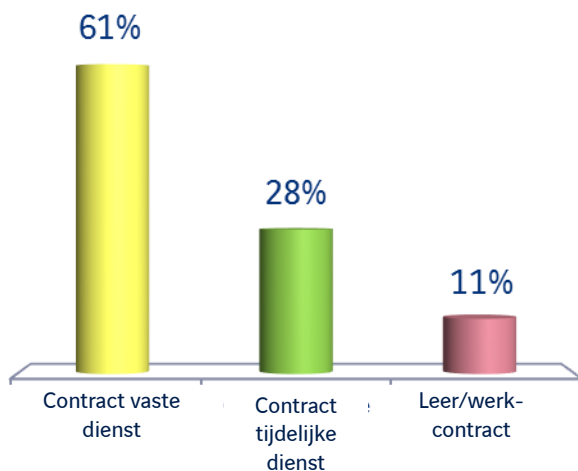
151 488

## Uitsplitsing van het Europees personeelsbestand in 2017

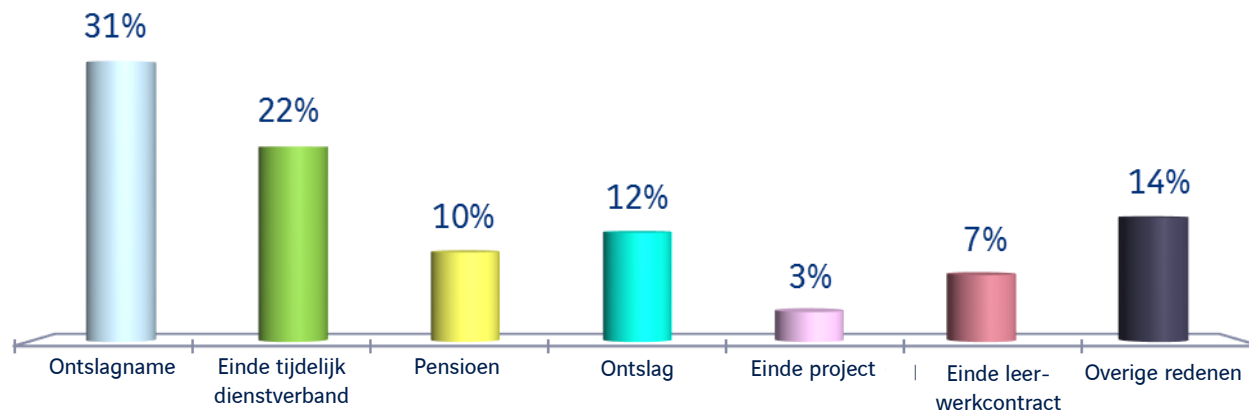


- 61 % van de instroom in 2017 betrof vaste contracten
- **Belangrijkste motief voor vertrek:** ontslagname (31 % van het vertrek)

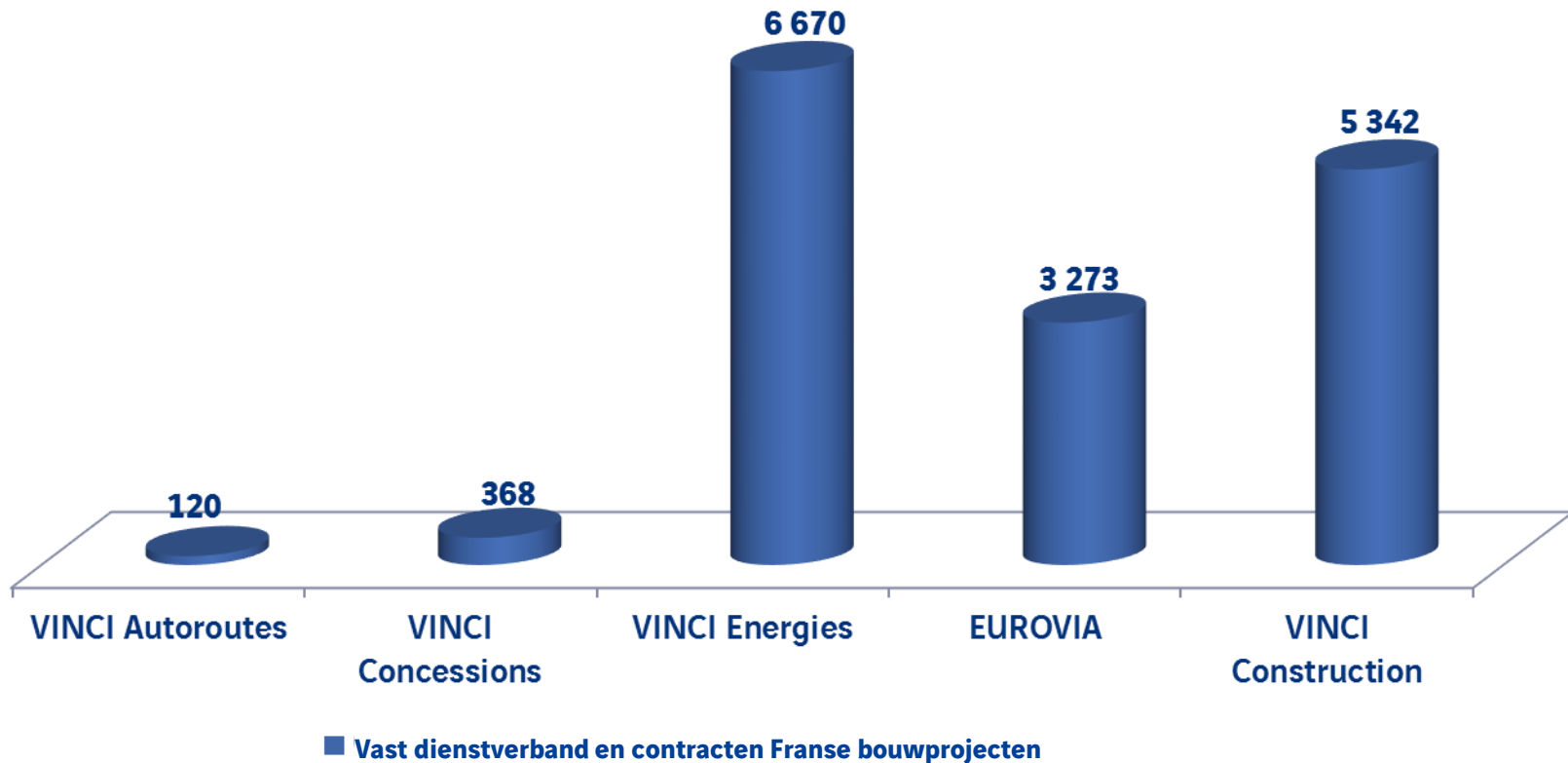
## Instroom 2017



## Uitstroom 2017



- 15.942 aanstellingen voor duurzame dienstverbanden in Europa waarvan 9438 in Frankrijk



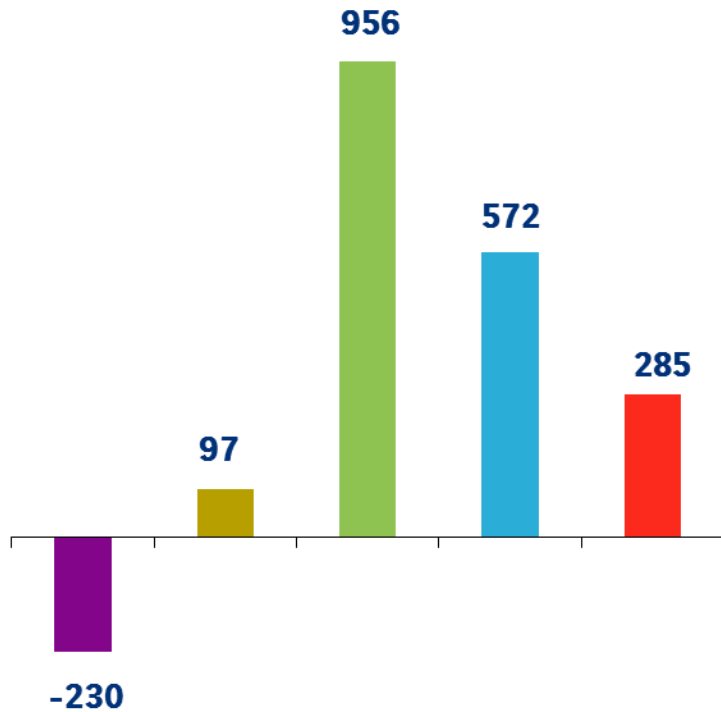




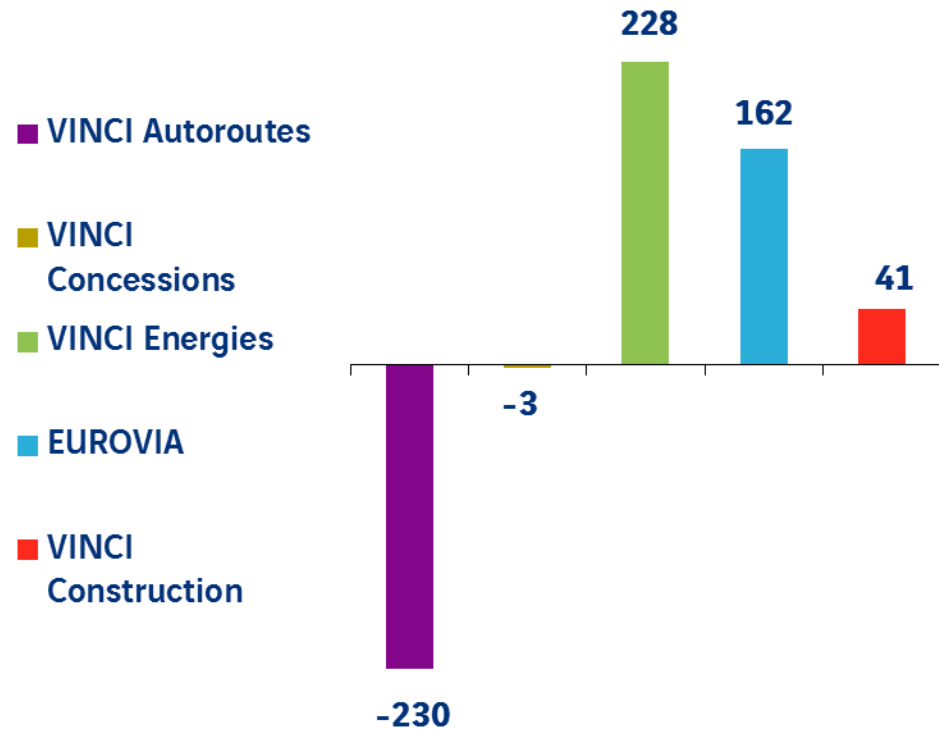
● **1758** arbeidsplaatsen gecreëerd in 2017

● **277** arbeidsplaatsen gecreëerd in 2017

## Europa



## Frankrijk

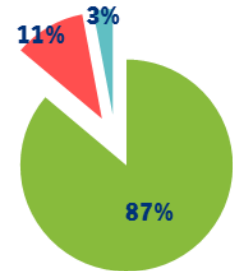


# Europees personeelsbestand – Uitsplitsing vaste dienst/tijdelijke dienst/leerwerkcontracten

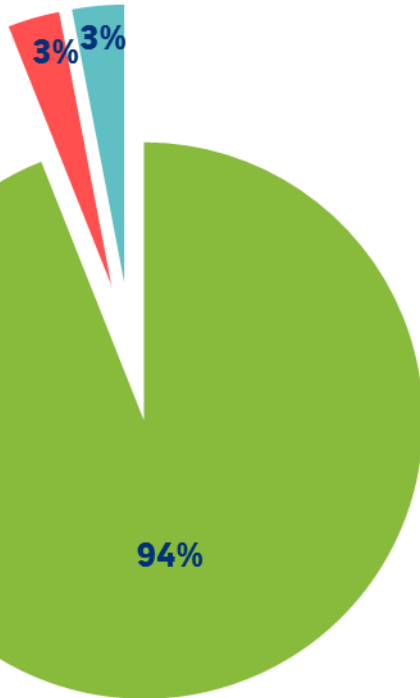


- Voor alle divisies samen

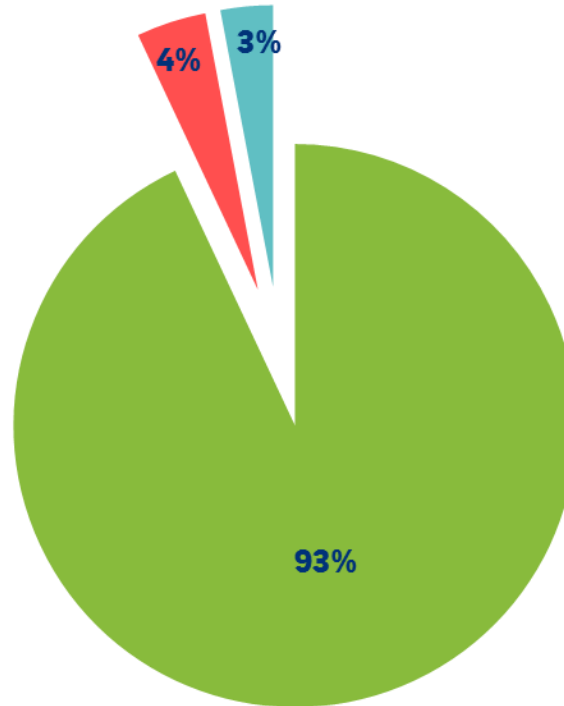
VINCI - Monde 2017



2016



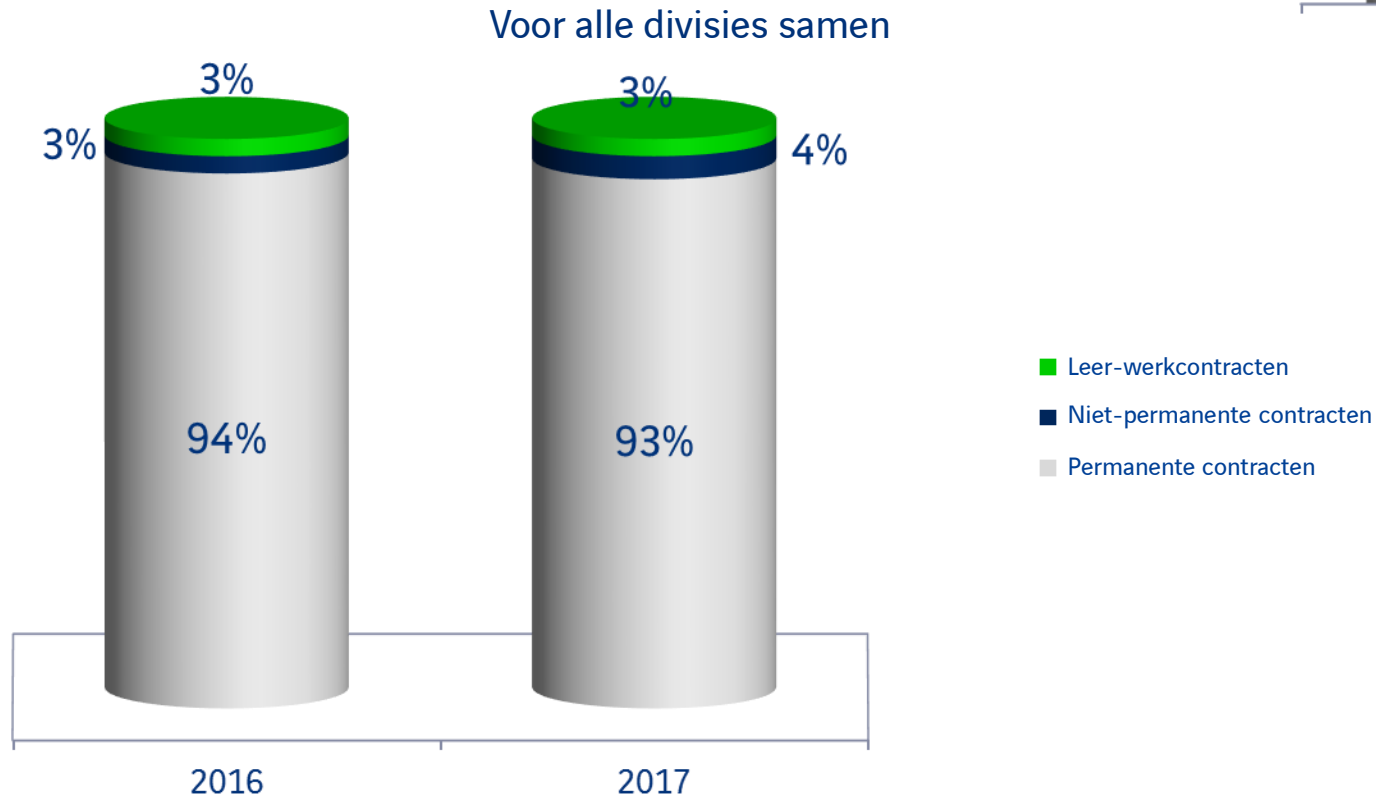
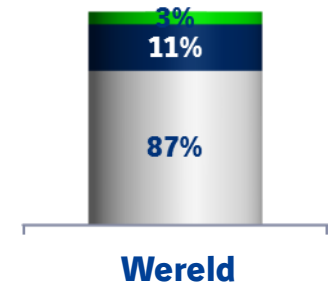
2017



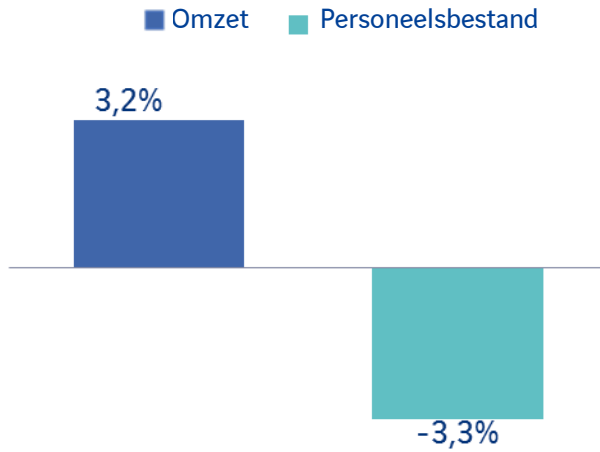
Vast dienstverband + contracten Franse bouwprojecten	140 925
Tijdelijk dienstverband	5 591
Leer-werkcontract	4 972
	<hr/>
	151 488

# Europees personeelsbestand - Uitsplitsing vaste dienst/tijdelijke dienst/leerwerkcontr.

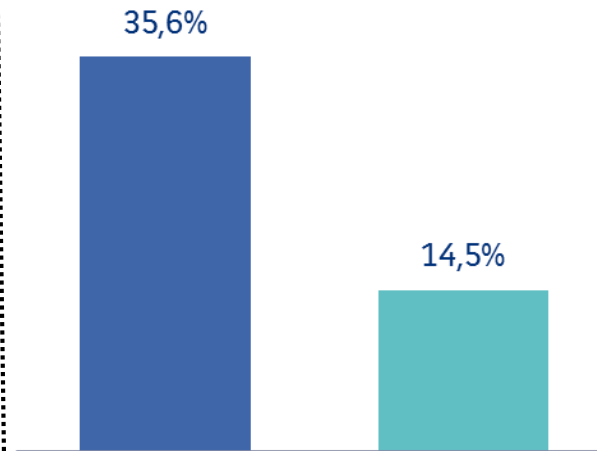
- Een spreiding die gelijk blijft
- Percentage aanstellingen in vaste dienst is hoger dan het mondiaal gemiddelde



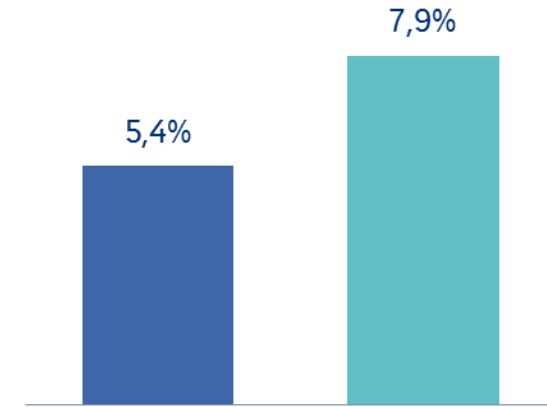
## VINCI Highways



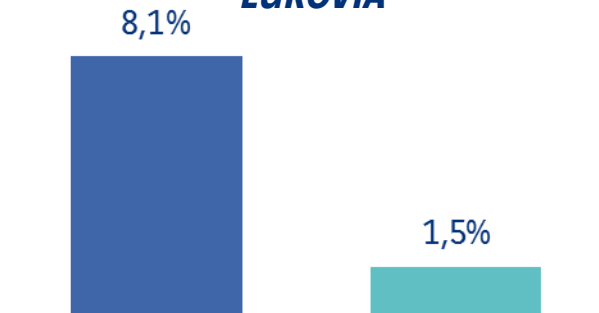
## VINCI Concessions



## VINCI Energies



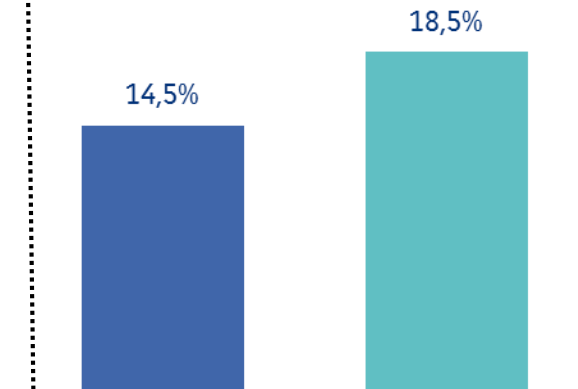
## EUROVIA



## VINCI Construction



## VINCI Immobilier

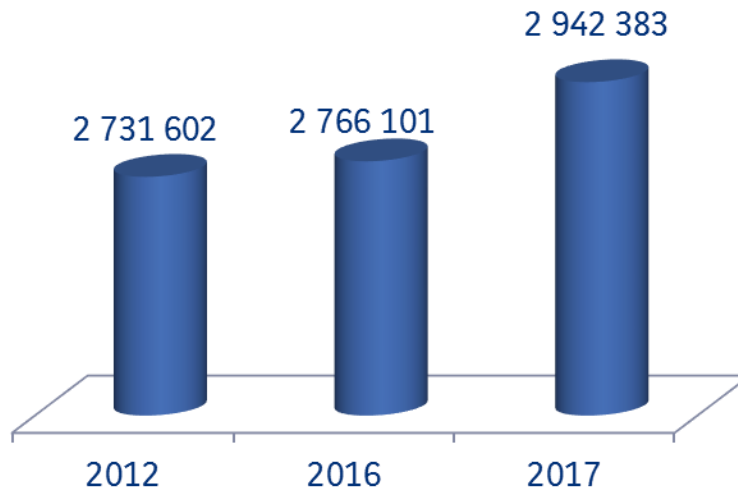


# BIJ- EN NASCHOLING

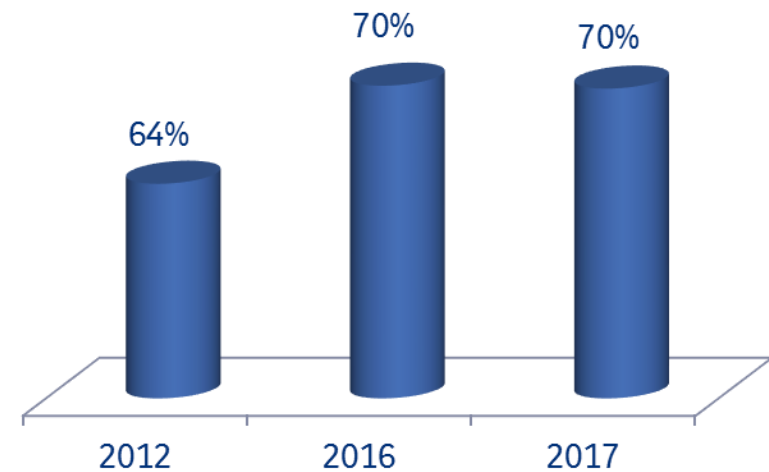
Europa

- Stijging van het aantal opleidingsuren

## Ontwikkeling van het aantal opleidingsuren

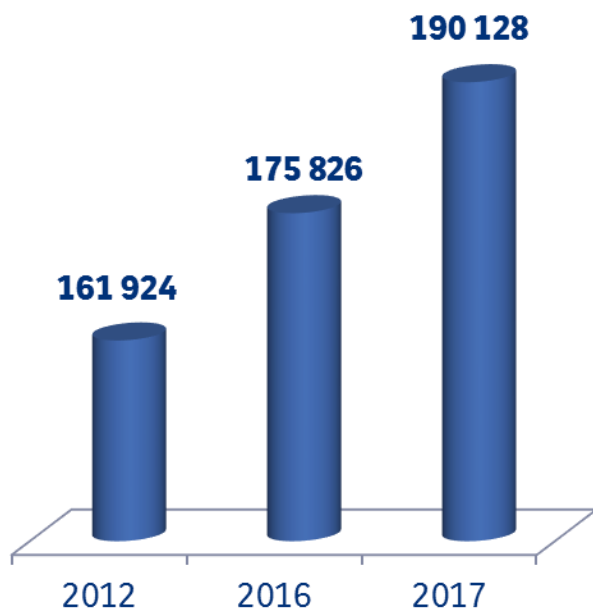


## Toegang tot bij- en nascholing

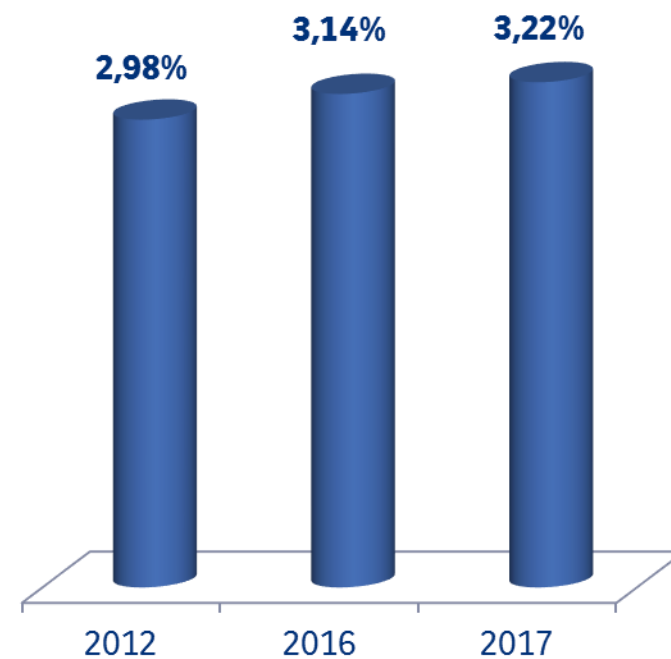


- **190,1 mln €** scholingsuitgaven in 2017
- **3,22 %** van de salariskosten

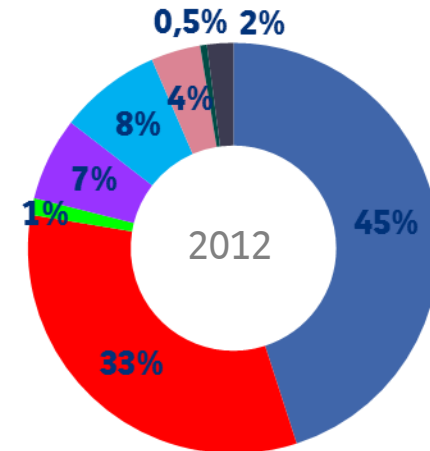
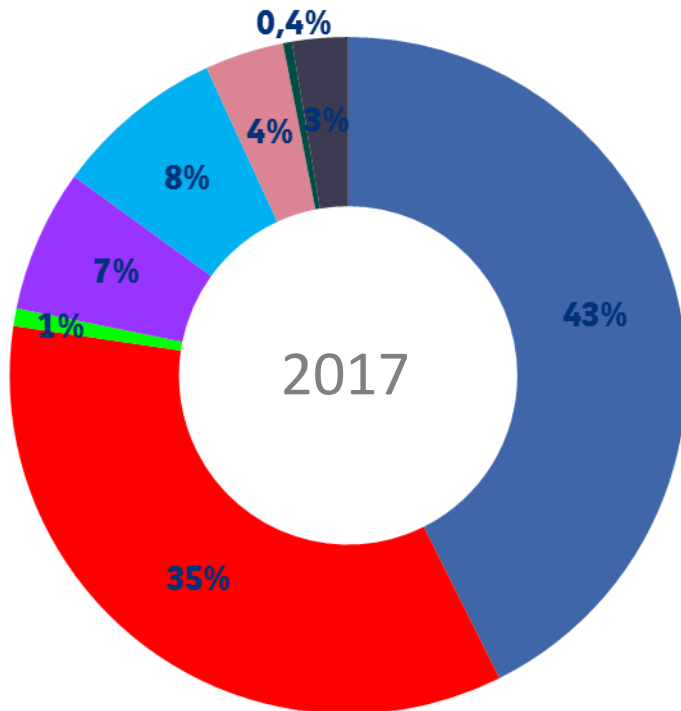
Scholingsuitgaven  
(in miljoen euro)



Scholingsuitgaven / Salariskosten



- 35% van de opleidingsuren werden in 2017 aan onderwerpen op het gebied van Gezondheid en Veiligheid gewijd

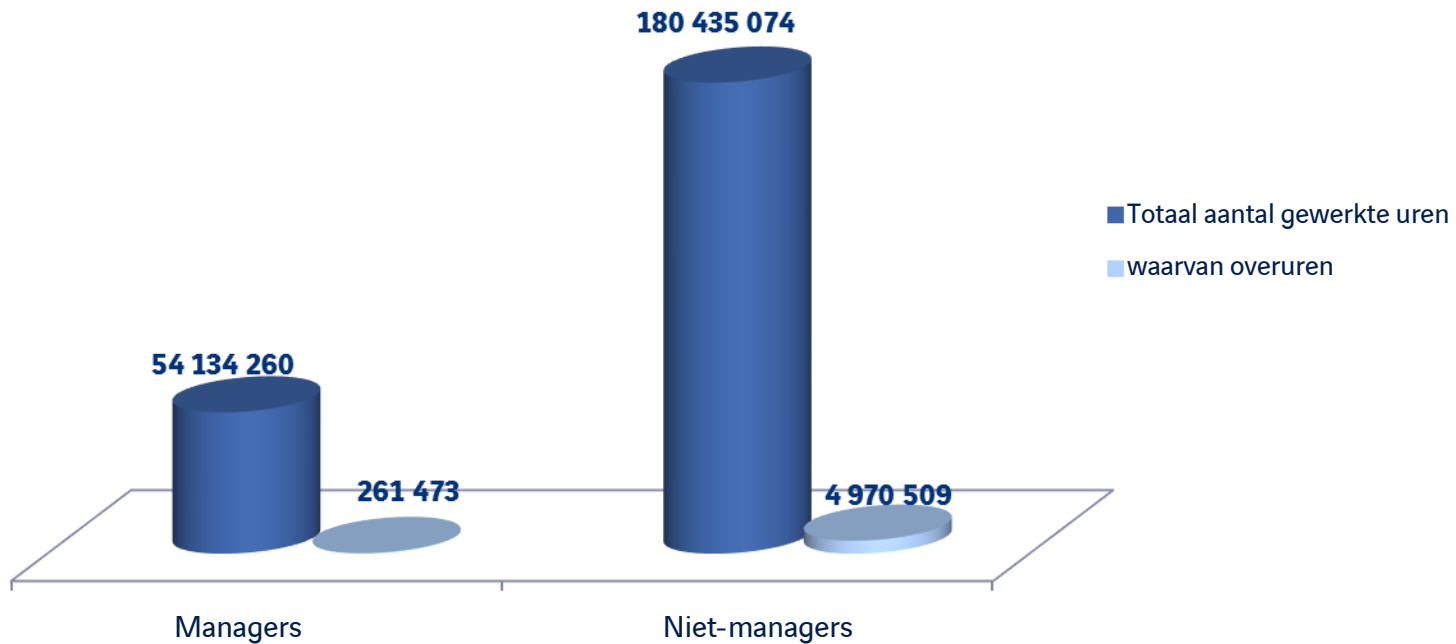


	2012	2017
Vakgebied	1 229 826	1 254 170
Gezondheid en veiligheid	890 026	1 021 595
Milieu	36 122	24 606
Management	178 853	200 492
Adm. & Onderst. functies	219 429	239 474
Talen	106 243	111 156
Diversiteit	14 551	12 741
Overig	56 552	78 150
Totaal	2 731 602	2 942 383

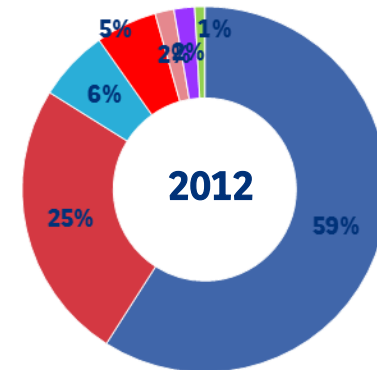
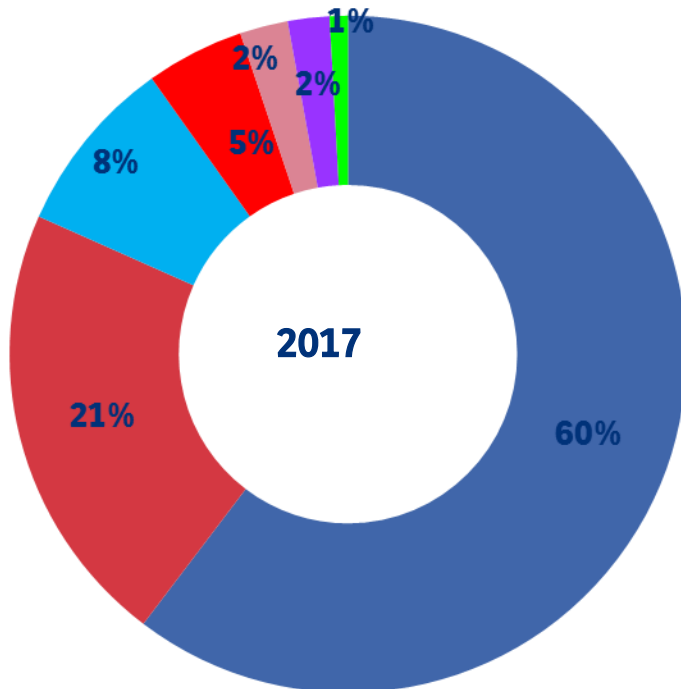


# ARBEIDSTIJD EN VERZUIM

- Totaal aantal gewerkte uren in 2017: 234.569.334 uur

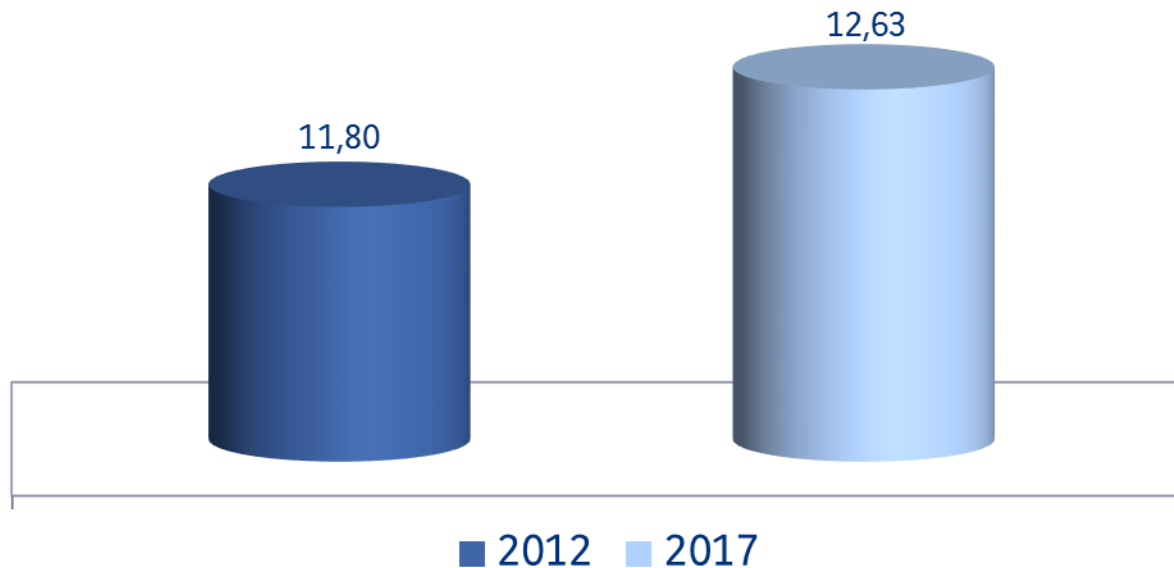


# Verzuim: uitsplitsing van de verzuimdagen per motief in Europa

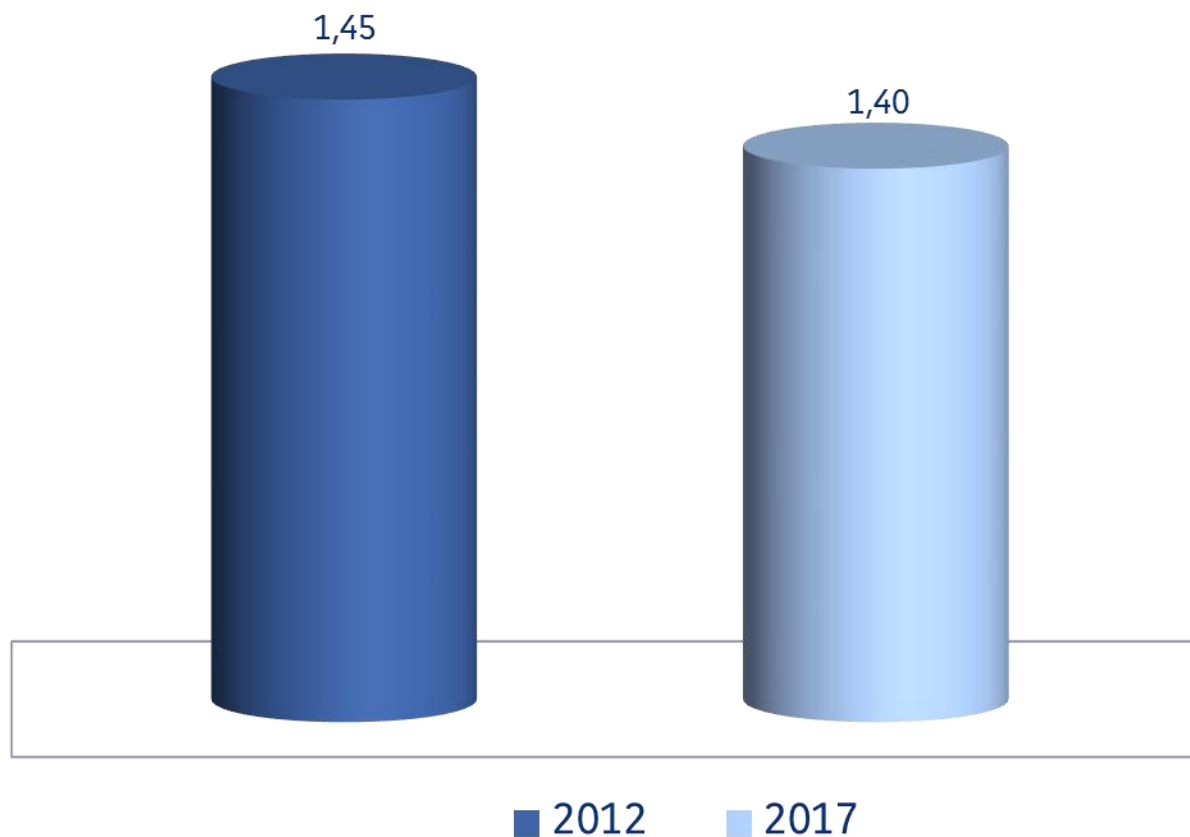


	2012	2017
Ziekte anders dan beroepsziektes	1 877 153	1 892 116
Overige oorzaken	789 641	669 131
Zwangerschap	200 546	266 159
Arbeidsongevallen	172 313	146 972
Gedeeltelijke werkloosheid	53 357	72 153
Erkende beroepsziekte	58 224	62 371
Ongeval op woon-werktraject	27 931	27 204
<b>Totaal (aantal kalenderdagen)</b>	<b>3 179 165</b>	<b>3 136 105</b>

## Aantal verzuimdagen vanwege ziektes anders dan beroepsziektes per werknemer



## Aantal verzuimdagen als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte per werknemer





8

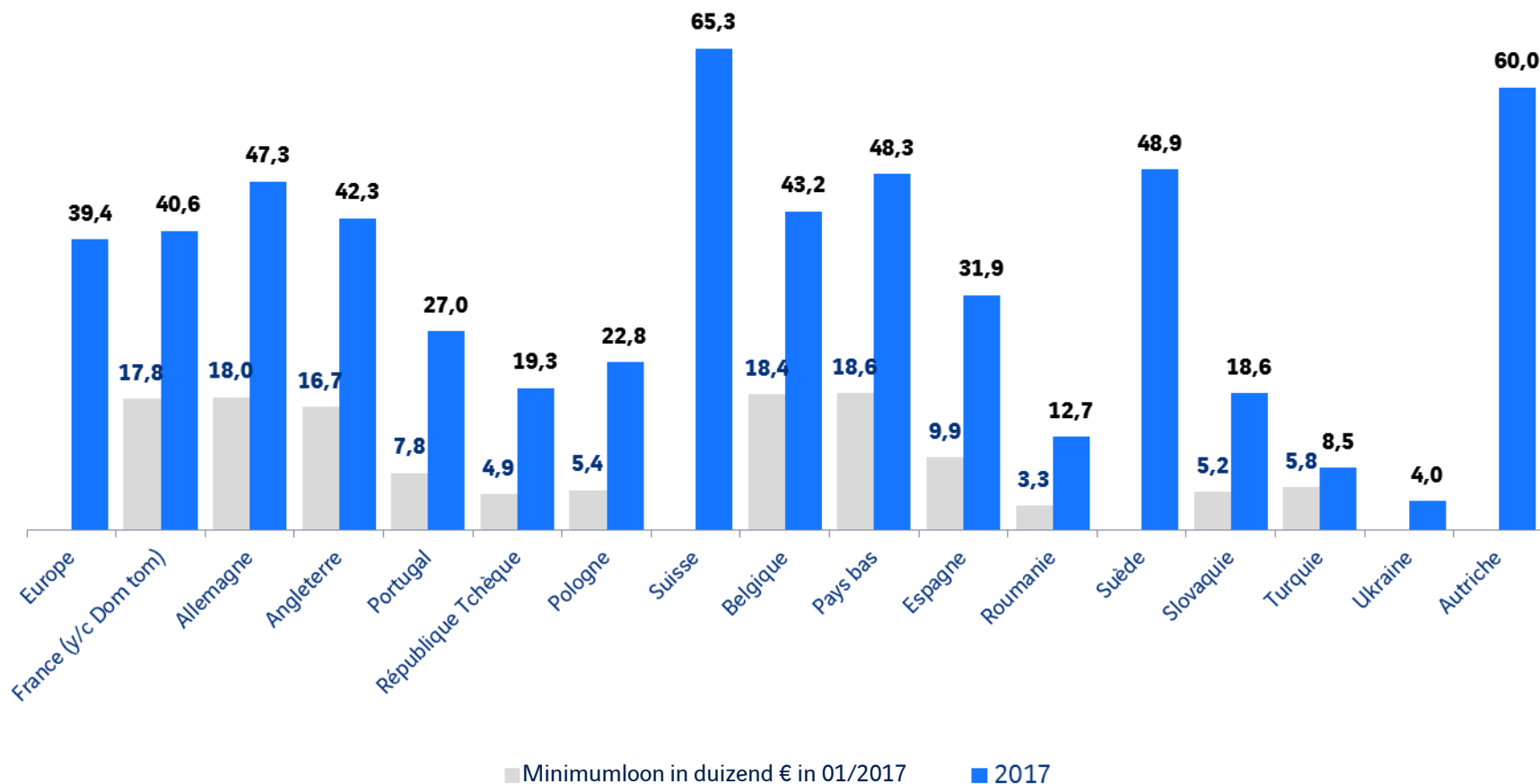
Onze medewerkers zijn samen de grootste aandeelhouder van VINCI. Wij streven ernaar om de voordelen van onze groei te delen met onze medewerkers over de hele wereld door middel van aandeelhouderschap voor werknemers en passende winstdelingsregelingen.

**Wij zien erop toe dat iedere VINCI-medewerker, waar mogelijk, de kans krijgt om te delen in ons economisch succes.**

# HET AANDEEL- HOUDERSCHAP VOOR WERKNEMERS OVERAL IN DE WERELD ONTWIKKELEN

# BELONGING

## Gemiddeld jaarsalaris (in duizend euro)





# SPAARREGELINGEN VOOR WERKNEMERS

## Spreiding van het kapitaal op 31 december 2017

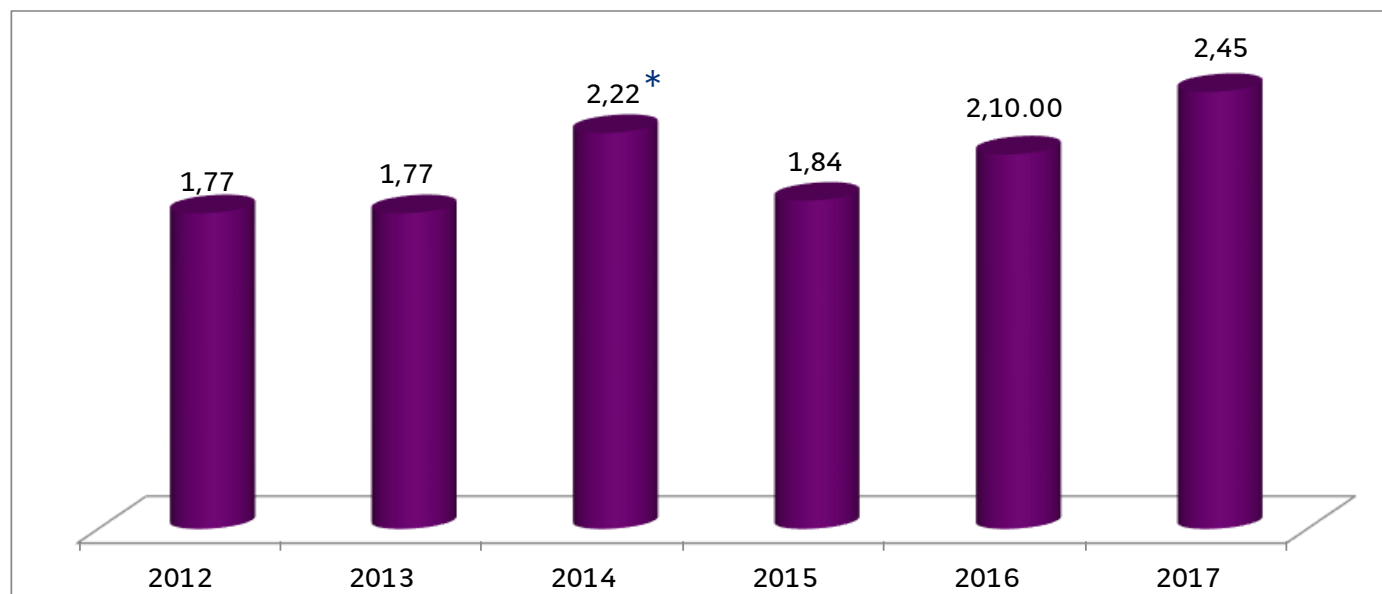
als percentage van het kapitaal



## Stijging van het dividend naar 2,45 euro per aandeel voor 2017

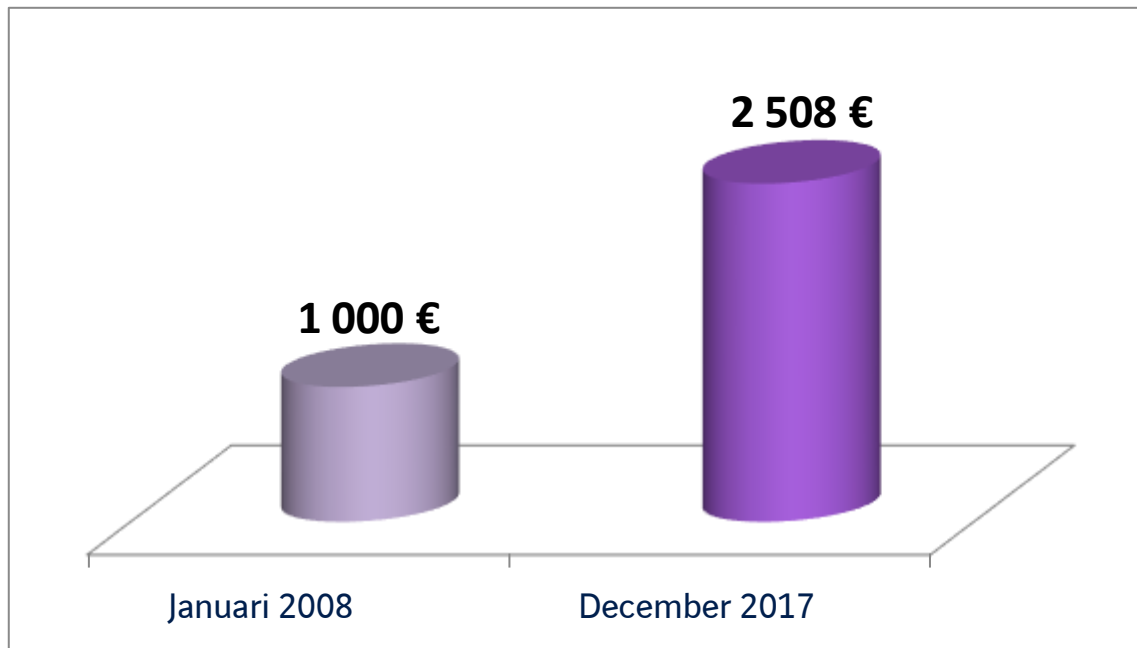
- In april 2018 zal het saldo van 1,76 euro per aandeel worden uitgekeerd (rekening houdend met de aanbetaling van 0,69 euro die in november 2017 is gedaan)
- Coupondatum: 24 april 2018
- Uitkering van dividend in contanten: 26 april 2018

Dividend (in euro per aandeel)



\* Uitkering van een uitzonderlijk dividend in verband met de afstoting van VINCI Park

- Als een aandeelhouder van VINCI in januari 2008 1000 euro heeft geïnvesteerd, beschikt deze op 31 december 2017 over een kapitaal van 2508 euro, aangenomen dat het aan dividenden ontvangen bedrag opnieuw in aandelen wordt geïnvesteerd



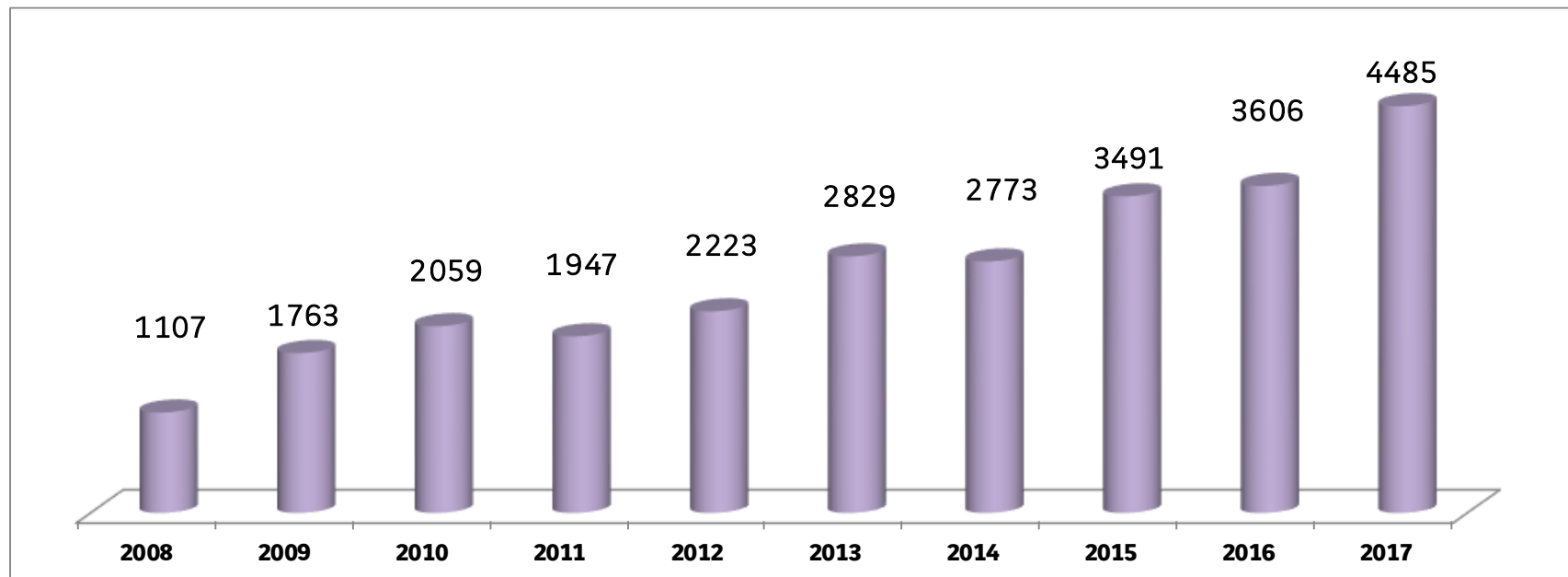
=> Zijn aanvankelijke investering zou hem dus gemiddeld bijna **9,6 % per jaar hebben opgebracht**

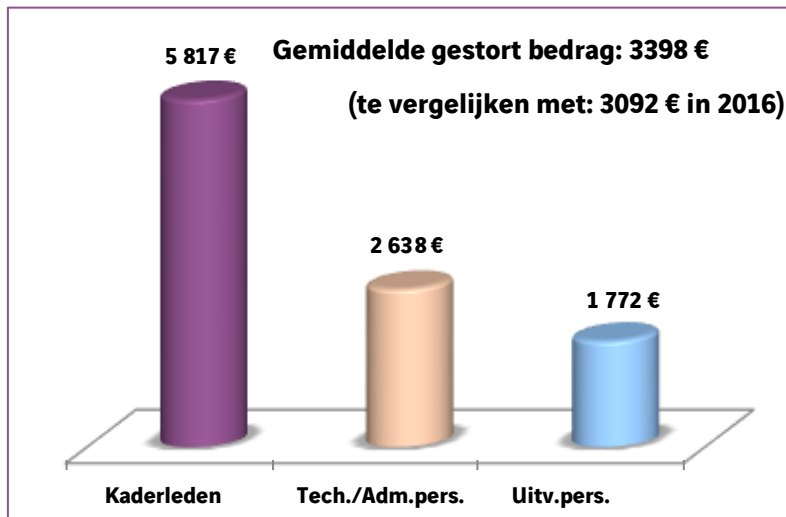
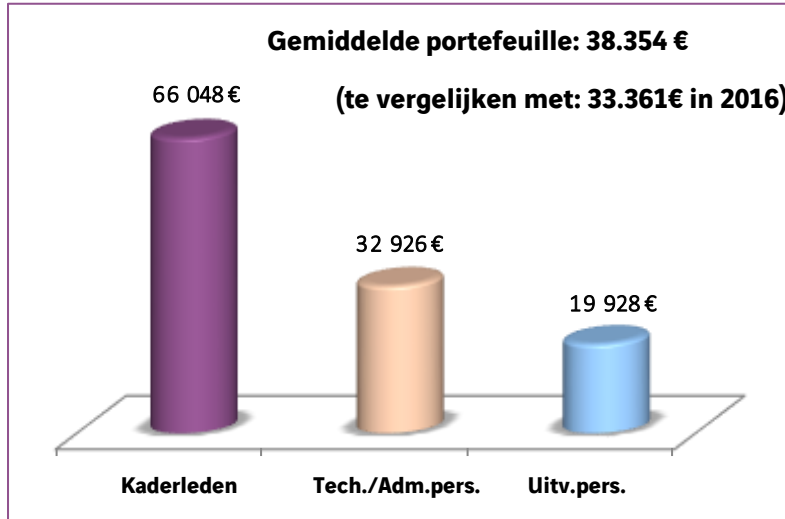
Toegenomen deelname aan spaarregelingen voor werknemers, via producten die aan elke situatie zijn aangepast:

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



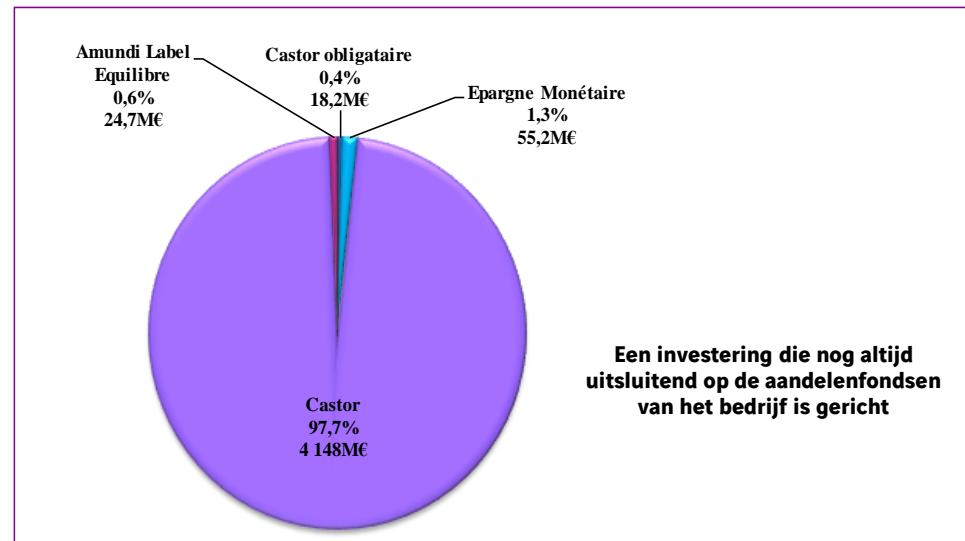
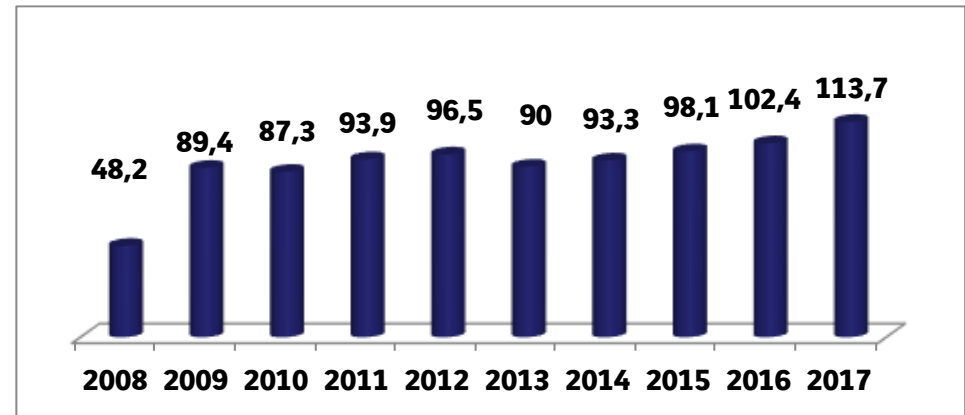
↪ een actief van 4,485 miljard euro op 31/12/2017



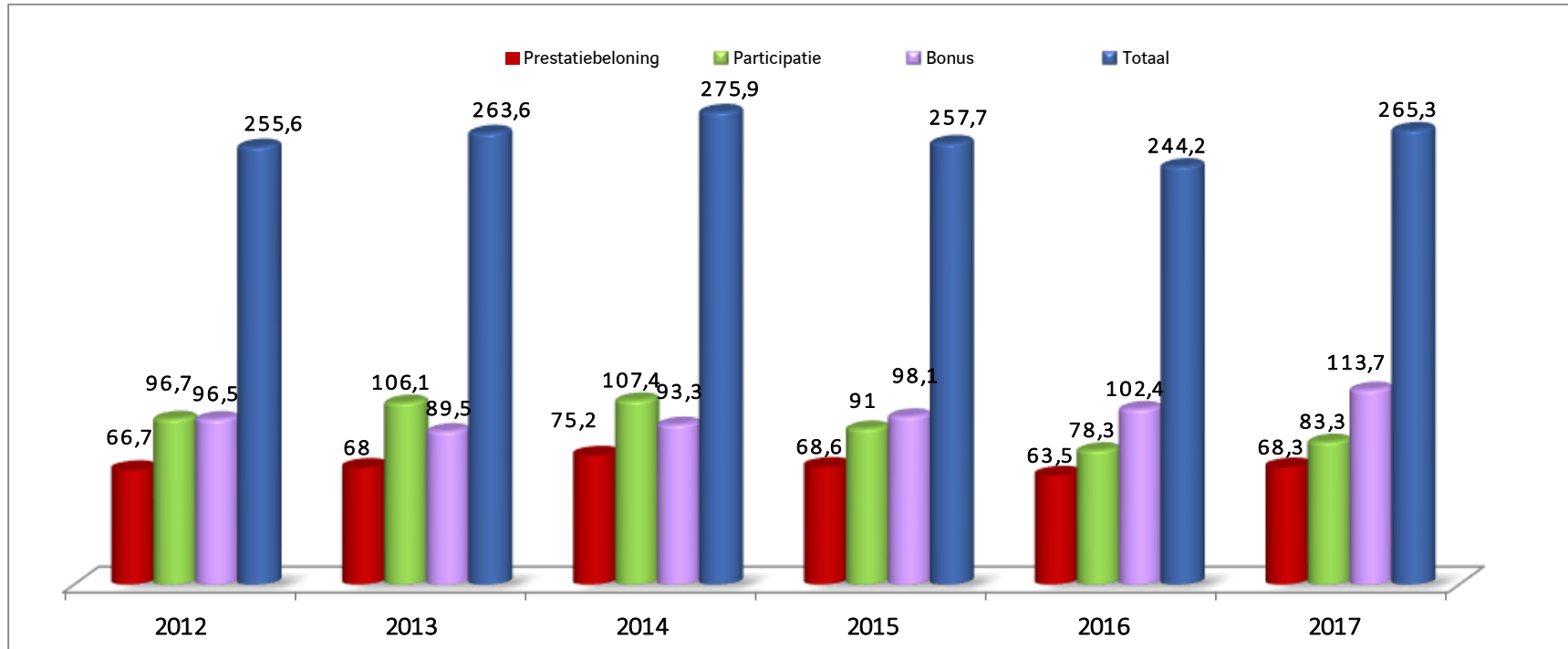


**Nog steeds een zeer krachtige bijdrage van de Groep:**

**113,7 mln € bonus (PEG en PERCO) uitgekeerd in 2017** (102,4 mln € in 2016)

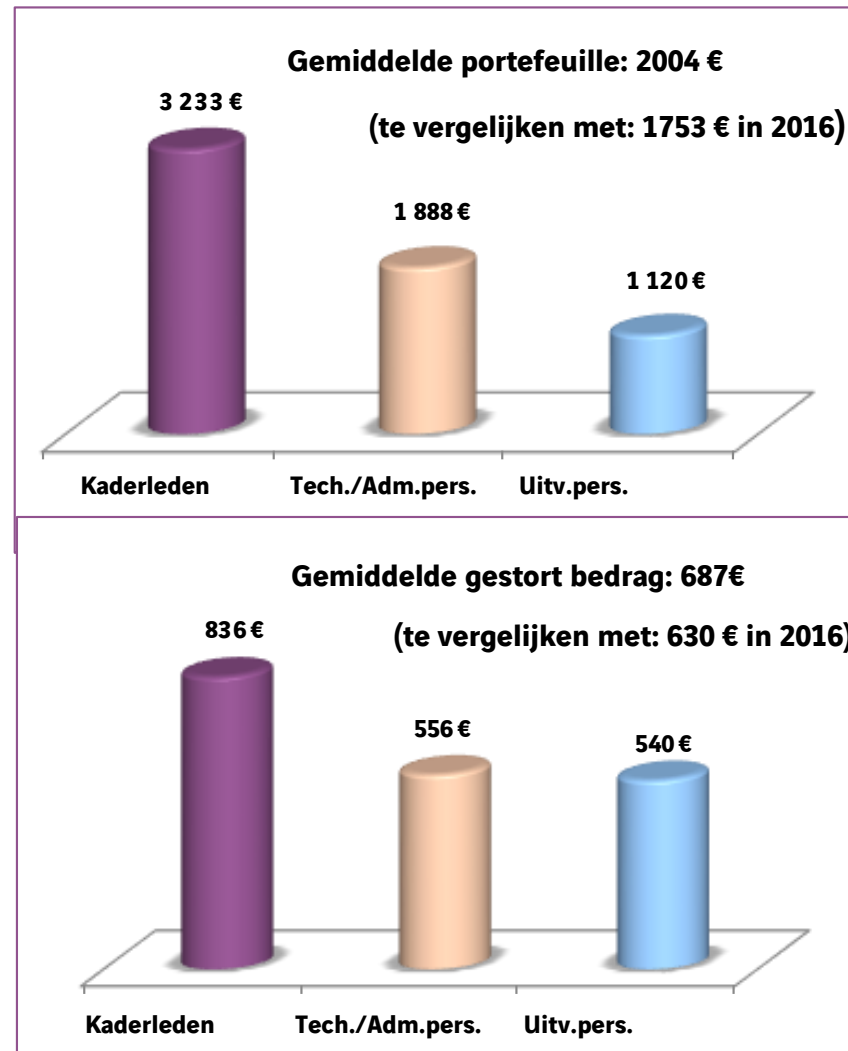


- 265,3 miljoen euro uitgekeerd in het kader van de prestatiebeloning, participatie en bonus in 2017 (PEG + Perco).



- **79% van de medewerkers krijgt een prestatiebeloning en/of participatie**
- **69% van de medewerkers krijgt een prestatiebeloning**
- **52% van de medewerkers krijgt een participatie**
- **82% van de bedrijven vallen onder een van deze twee regelingen**

40% van het personeelsbestand van VINCI in Frankrijk, ofwel 39.088 leden





- **Reductie van 5 %** op de aankoopprijs van VINCI-aandelen, met een voorgestelde prijs van 82,22 € voor de 2<sup>e</sup> viermaandelijke periode van 2018 (prijs voor de 1<sup>e</sup> viermaandelijke periode 76,42 €)
  - **Ontwikkeling van de bonus van het bedrijf** waar de laagste uitbetalingen voordeel bij hebben: 200% tot een uitbetaald bedrag van 500 € en een maximale bonus van 3500 €
  - **Aandeel-gerelateerde dividenden**, die opnieuw in het fonds geïnvesteerd worden
  - Een **zeer gunstig fiscaal kader** voor dit alles
- ↪ Een fonds gevoed met vrijwillige stortingen, de bonus, de winstdeling, de prestatiebeloning en transfers

- **Bonusregel** (sinds 1 maart 2016)

- Bonuspercentage 100%
- Plafond van de bonus 400 € per jaar

- **De bonus is gekoppeld aan de participatie**, de prestatiebeloning en de vrijwillige stortingen

## ▪ **31 betrokken landen**

Duitsland, Oostenrijk, België, Brazilië, Canada, Chili, Spanje, Verenigde Staten, Indonesië, Luxemburg, Marokko, Nederland, Polen, Portugal, Tsjechische Republiek, Roemenië, Verenigd Koninkrijk, Slowakije, Zwitserland, Australië, Hong-Kong, Singapore, Zweden, Verenigde Arabische Emiraten, Bahreïn, Maleisië, Cambodja, Nieuw-Zeeland, Mexico, Dominicaanse Republiek (30 landen)

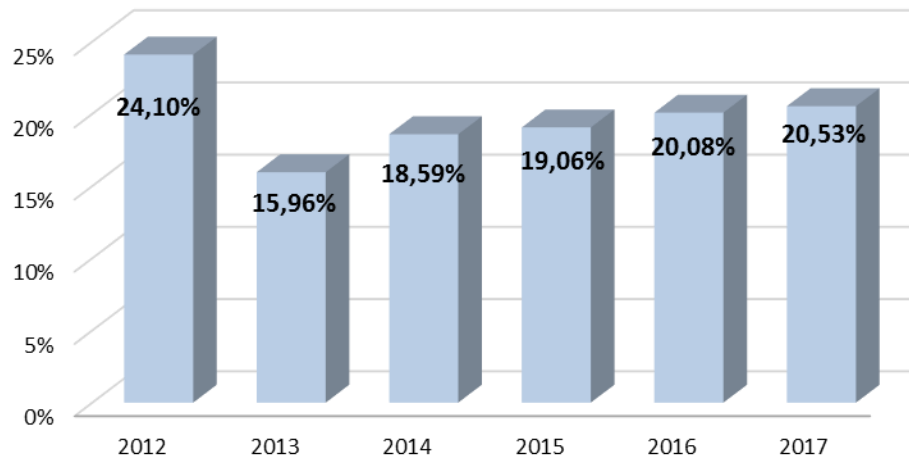
## **2018: 1 nieuw land:** Peru

- Dit betreft circa 74.000 werknemers ofwel ongeveer 75% van het personeelsbestand van VINCI in het buitenland (65.000 in 2017), verspreid over bijna 500 bedrijven
- Intekenprijs vastgesteld op 18 mei 2018
- Blokkeringsperiode van 3 jaar
- Intekenperiode van 21 mei tot en met 8 juni 2018
- Bonus van VINCI in de vorm van een 3 jaar uitgestelde toekenning van gratis aandelen op voorwaarde van aanwezigheid
  - 2 gratis aandelen voor 1 aandeel waarop ingetekend is (van het 1<sup>e</sup> tot het 10<sup>e</sup> gekochte aandeel): 200 %
  - 1 gratis aandeel voor 1 aandeel waarop ingetekend is (van het 11<sup>e</sup> tot het 40<sup>e</sup> gekochte aandeel): 100 %
  - 1 gratis aandeel voor 2 aandelen waarop ingetekend is (van het 41<sup>e</sup> tot het 100<sup>e</sup> gekochte aandeel): 50 %

- **Het gemiddelde intekenpercentage loopt iets op tot bijna 21%**

Stabilisering van het totale deelname-% bij  
gelijkblijvende bonus

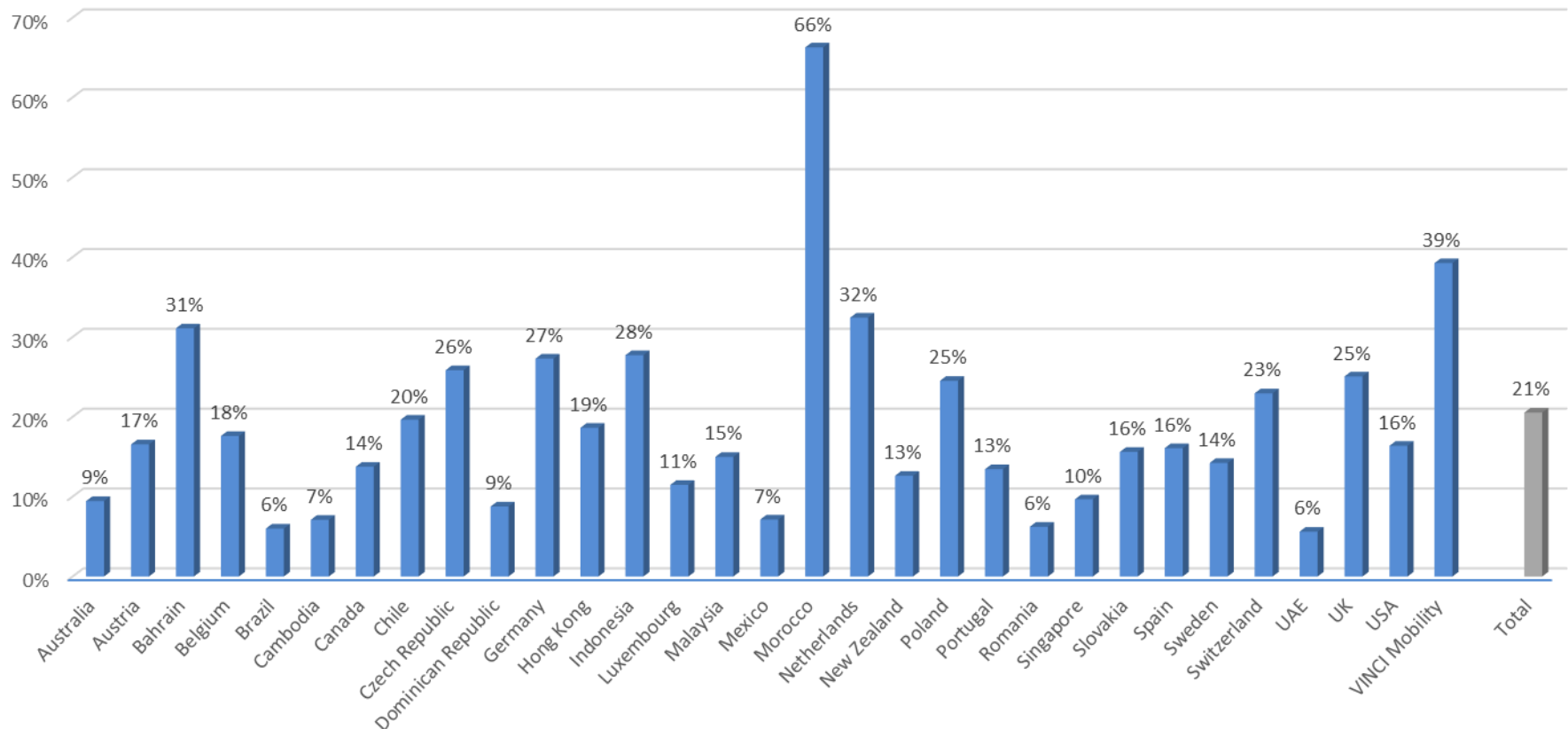
Totale jaarlijkse deelname-%



- **Een lichte stijging van de gemiddelde bonus**
- verschillen tussen de landen, die sterk verband houden met de lokale levensstandaard
- Een gemiddeld vrijwillig gestort bedrag van 2190 € (tegen 1957 € in 2016) en een gemiddelde bijdrage van de werkgever van 2489 € (tegen 2209 € in 2016)

- Zeer grote verschillen tussen de verschillende landen, met name wegens culturele verschillen, de plaatselijke omgeving en de communicatie op lokaal niveau.

INTEKEN-PERCENTAGE PER LAND IN 2017



- Aanvankelijke intekenprijs in mei 2015: 55,65 €
- Levering van de gratis aandelen en beschikbaar stelling van het spaartegoed: 16 juni 2018
- Vooralsnog waarschijnlijk een zeer gunstige financiële transactie

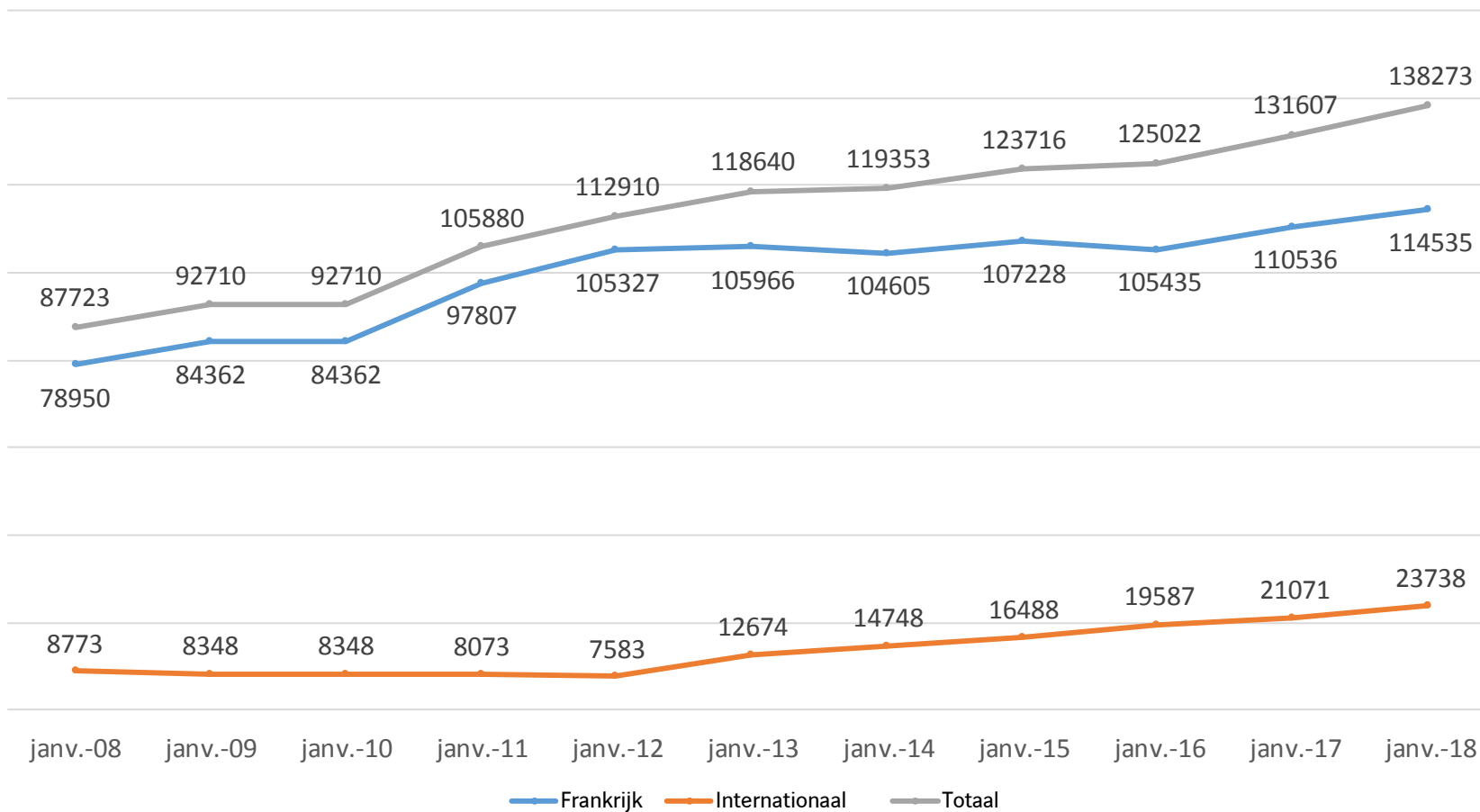
De intekenprijs van het VINCI-aandeel in 2015 bedroeg 55,65 €

Waarde van mijn spaargeld bij een hypothetische koers van **80,00 €**

Persoonlijke inbreng	556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Gekochte aandelen	10 aandelen	40 aandelen	100 aandelen
Gratis aandelen	20 aandelen	50 aandelen	80 aandelen
Totaal aandelen (gekocht + gratis)	30 aandelen	90 aandelen	180 aandelen
Dividend per aandeel	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Waarde van uw spaartegoed (persoonlijke inbreng + gratis aandelen + dividenden)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Bruto meerwaarde*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

\* Exclusief belasting en sociale heffingen.

- **138.273 leden voor alle formules samen (Frankrijk en internationaal op 31/01/18)**



- **Voortzetting van de actie van de Kring van werknemers die aandeelhouder zijn**

- geopend voor alle medewerkers met aandelen van Groep via de verschillende spaarregelingen van de Groep (Castor enz.)
- ter bevordering van een doorlopende en constructieve dialoog



- **Voordelen voor leden van de Kring van werknemers die aandeelhouder zijn**

- conferentiecycclus over economische en maatschappelijke onderwerpen
- bezoek aan en verkenning van emblematische door de Groep gerealiseerde projecten
- gratis telefoonnummer om antwoord te krijgen op eventuele vragen en de actualiteiten te volgen



## together!

Als geïntegreerd concessie- en constructiebedrijf, verwerft, financiert, bouwt en exploiteert VINCI de infrastructuur en faciliteiten die het dagelijks leven en de mobiliteit helpen verbeteren. Omdat onze projecten in het algemeen belang zijn, zijn wij bij VINCI van mening dat het onze plicht is uit te reiken naar onze publieke en private partners en de dialoog met hen aan te gaan. We publiceren daarom een nieuw Manifest met commitments om de dienststelling te herhalen.



Together! ontwerpen en bouwen!

1 Onze infrastructuur en faciliteiten dienen het publiek en het gemeenschappelijk belang. Daarom streven we ernaar om alle belanghebbenden in onze projecten zo vroeg mogelijk te betrekken, inclusief partners, klanten, leveranciers, vertegenwoordigers, omzenders en maatschappelijke organisaties. Wij bevorderen zorg en overleg bij de uitvoer van onze projecten, om ervoor te zorgen dat onze partners aanvoelbaar betrokken zijn.



Together! voldoen aan ethische principes!

2 Ethisch handelen is de sleutel tot onze contracten en onze relatie met de klant. Onze bedrijven passen onze Ethische Gedragscode toe over de hele wereld. Wij dragen zorg voor eerlijke transacties in onze eigen praktijk, en in die van onze onderaannemers.



Together! groene groei bevorderen!

3 Wij nemen deel aan het toekomstgerichte debat over de duurzame toekomst en duurzame mobiliteit. Onze ecologische innovaties zetten ons in staat om de energie- en milieuprestaties van onze infrastructuur te verbeteren. Wij streven naar het verminderen van onze uitstoot van broeikasgassen met 30% tussen nu en 2025 en onderaannemers onze klanten in hun zoektocht naar een betere energie-efficiëntie, en modellen bij aan onze milieuvriendelijke benadering te volgen.



Together! deelnemen aan maatschappelijke projecten!

4 Onze bedrijfsactiviteit is geworteld in lokale gemeenschappen. We streven ernaar de betrokkenheid van onze medewerkers en bedrijven in het oplossen van maatschappelijke problemen en de bestrijding van sociale ongelijkheid. Wij stellen ons ten doel de maatschappelijke betrokkenheid van onze medewerkers te onderhouden, in het bijzonder via onze gespreksrondes over de hele wereld.



Together! streven naar 100% ongeval vrij!

5 Wij eisen het beste van onze medewerkers en het werkplek aansprekend. Ons management heeft een verantwoordelijkheid om al het mogelijke te doen om de fysieke integriteit en de gezondheid van medewerkers op hun werkplek te garanderen. Onze doelstelling is ongeval vrij te zijn.



Together! gelijkheid en diversiteit bevorderen!

6 Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verworpen alle vormen van discriminatie bij het inhuren van mensen, in arbeidsrelaties en in de loopbaan van onze medewerkers. We trainen onze managers in deze benadering en doordringen onze leveranciers en onderaannemers hiervan. Wij richten ons op diversificatie van onze leidinggevenden, we betrekken meer vrouwen en mensen van verschillende afkomst.



Together! duurzame loopbanen bevorderen!

7 We hebben een lange-termijn benadering in de relaties met onze medewerkers. We voelen ons verantwoordelijk om een evenwichtige carrière en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen. Wij richten ons op opleiding en kansen binnen de arbeidsmobiliteit om zo duurzame inzetbaarheid te bevorderen.



Together! delen in de voordelen van onze prestaties!

8 Onze medewerkers zijn samen de grootste aandeelhouder van VINCI. Wij streven ernaar om de voordelen van onze groei te delen met onze medewerkers over de hele wereld door middel van aandelenbehoorterschap voor deelnemers en passende winstbeleggingen. Wij zien erop toe dat iedere VINCI-medewerker, waar mogelijk, de kans krijgt om te delen in ons economisch succes.



"In dit een beroepsjaar VINCI managers om deze commitments toe te passen en erop toe te zien dat deze worden ingebbracht in de management-medewerker dialoog op ieder niveau. De groep zal een extern onafhankelijke organisatie inhuren om indien van toepassing een impact meting te meten. Dit volledige rapport wordt te garanderen, zal zij de resultaten met regelmaat publiceren."

Xavier Huillard, voorzitter en CEO



Together! gelijkheid en diversiteit bevorderen!

6 Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verworpen alle vormen van discriminatie bij het inhuren van mensen, in arbeidsrelaties en in de loopbaan van onze medewerkers. We trainen onze managers in deze benadering en doordringen onze leveranciers en onderaannemers hiervan. **Wij richten ons op diversificatie van onze leidinggevenden; we betrekken meer vrouwen en mensen van verschillende afkomst.**



Together! duurzame loopbanen bevorderen!

7 We hebben een lange-termijn benadering in de relaties met onze medewerkers. We voelen ons verantwoordelijk om een evenwichtige carrière en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen. **Wij richten ons op opleiding en kansen binnen de arbeidsmobiliteit om zo duurzame inzetbaarheid te bevorderen.**

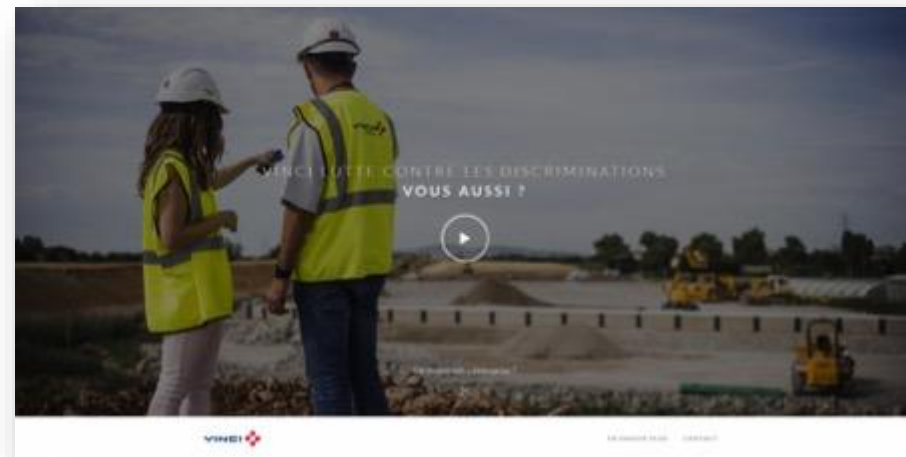
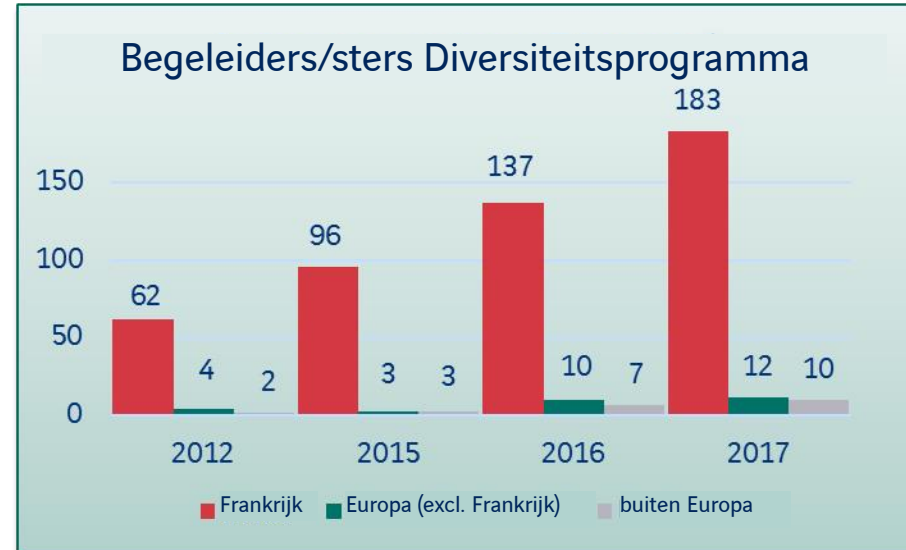


- Alle vormen van discriminatie bestrijden
- Bevorderen van gelijke kansen
- Non-stop onze diversiteitscultuur verrijken

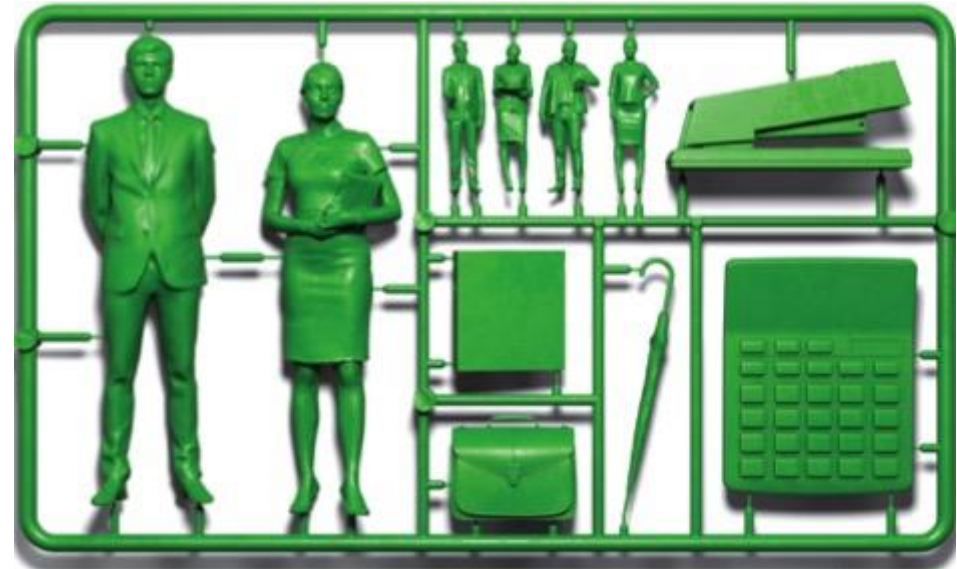
**Door een goede invoering en doeltreffendheid van de discriminatiebestrijdingsregeling in het kader van wervingen, in de werkrelaties en in de loopbaanontwikkelingen van onze medewerkers en medewerkers.**

- Het netwerk van begeleiders Diversiteit

- « VINCI zet zich in om discriminatie tegen te gaan, en u? » (tool voor zelfdiagnose, in het Frans / opgezet voor de Franse juridische context)

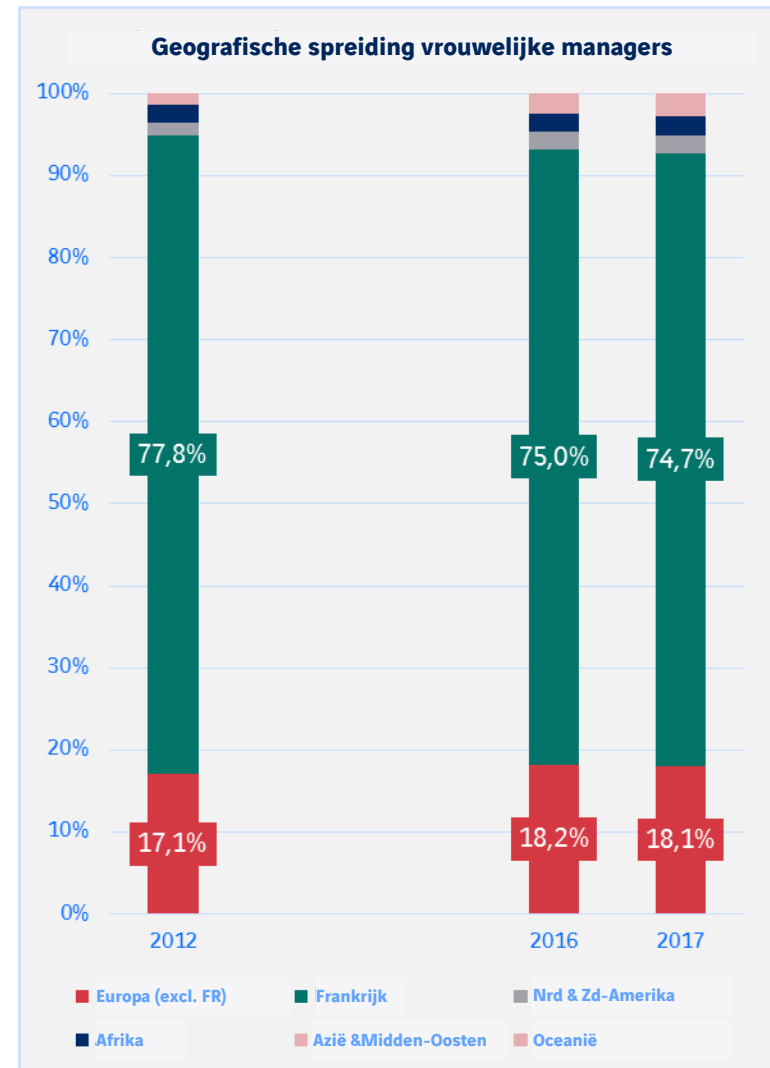


- **Genderdiversiteit**

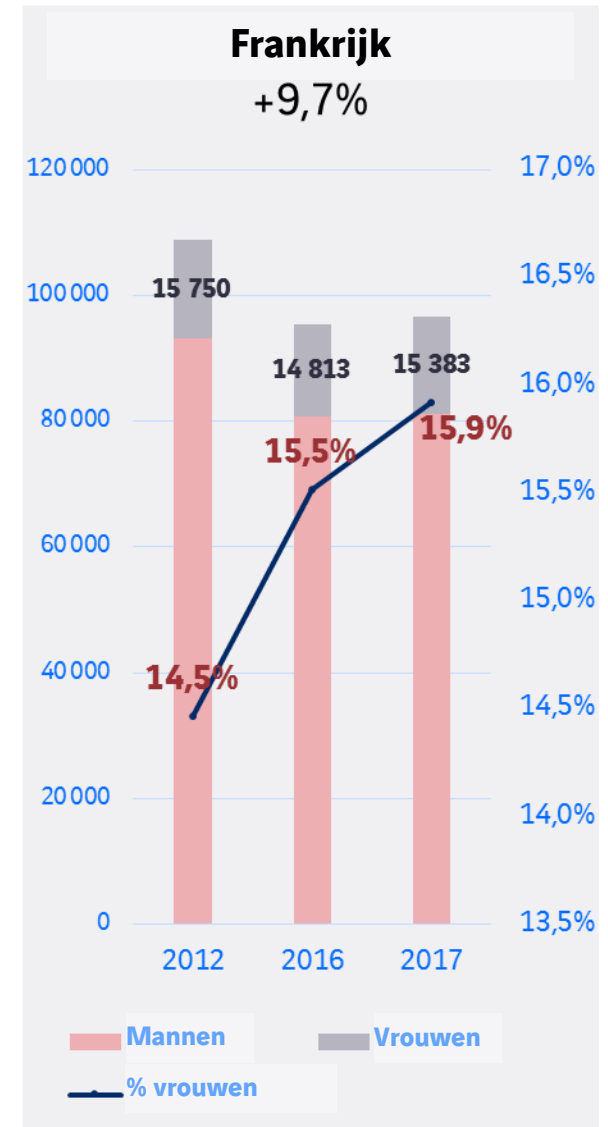
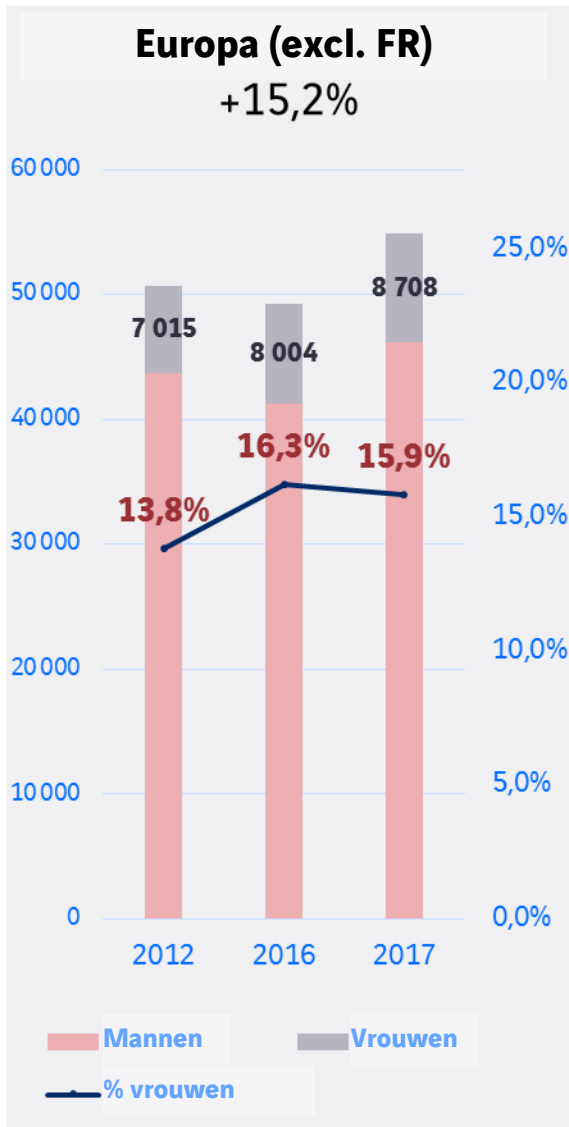


- **Personen met een handicap**

- Groter aandeel vrouwen onder de kaderleden
  - Doelstelling van **20%** vrouwelijke managers werd in sommige divisies in 2017 oversteegen
  - Doelstelling van **25%** voor 2020
- Werken aan een evenwichtige man/ vrouw-verhouding in onze vakgebieden
  - In Frankrijk: essentiële acties onder de jonge generaties, voor jonge vrouwen op (middelbare) scholen en jonge vrouwen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan (afdeling relaties met scholen, Capital Filles, Mozaïk RH)

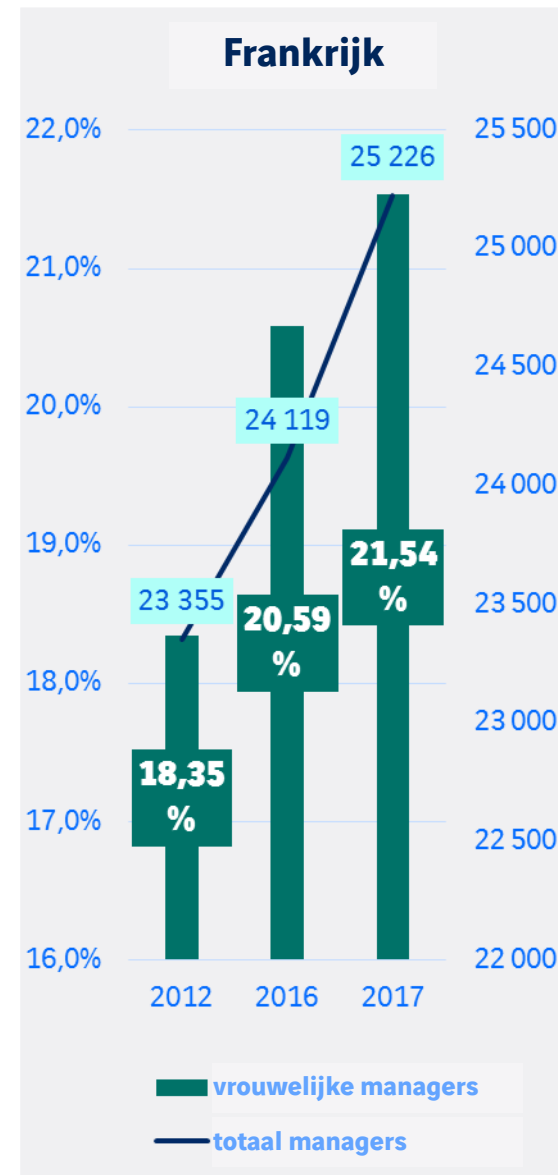
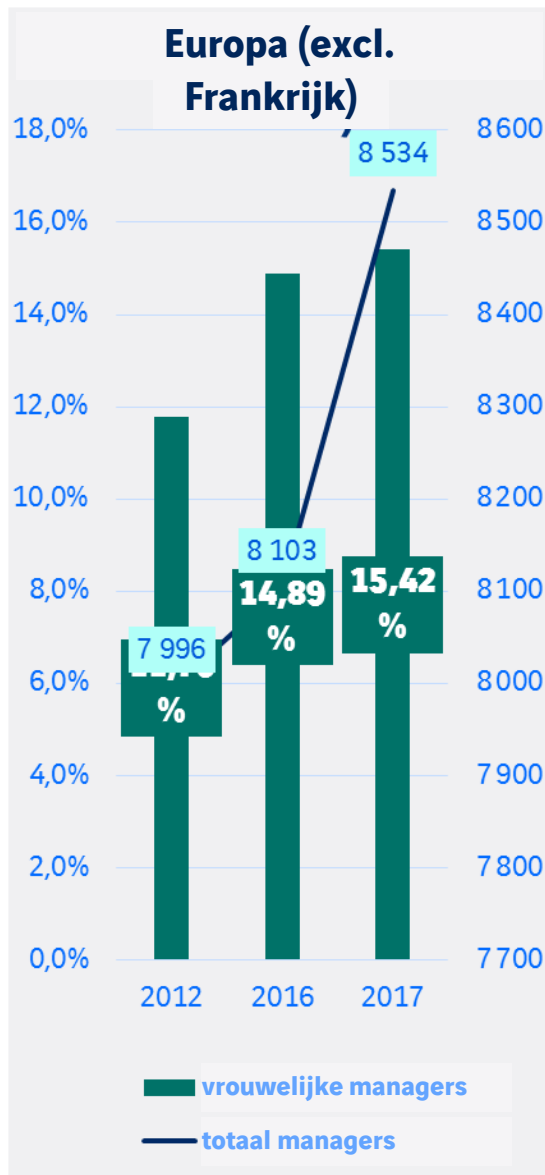


# FOCUS op de genderdiversiteit in de Groep in Europa: verdeling vrouwen/mannen





# FOCUS op genderdiversiteit in de Groep in Europa: Vrouwelijke managers



- Door middel van begeleiding van al onze werknemers met moeilijkheden
- Door de werving van medewerkers met een handicap uit te breiden
- Door de inkoop en onderaanbesteding bij bedrijven uit de aangepaste sector uit te breiden -> MyEsatEa

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



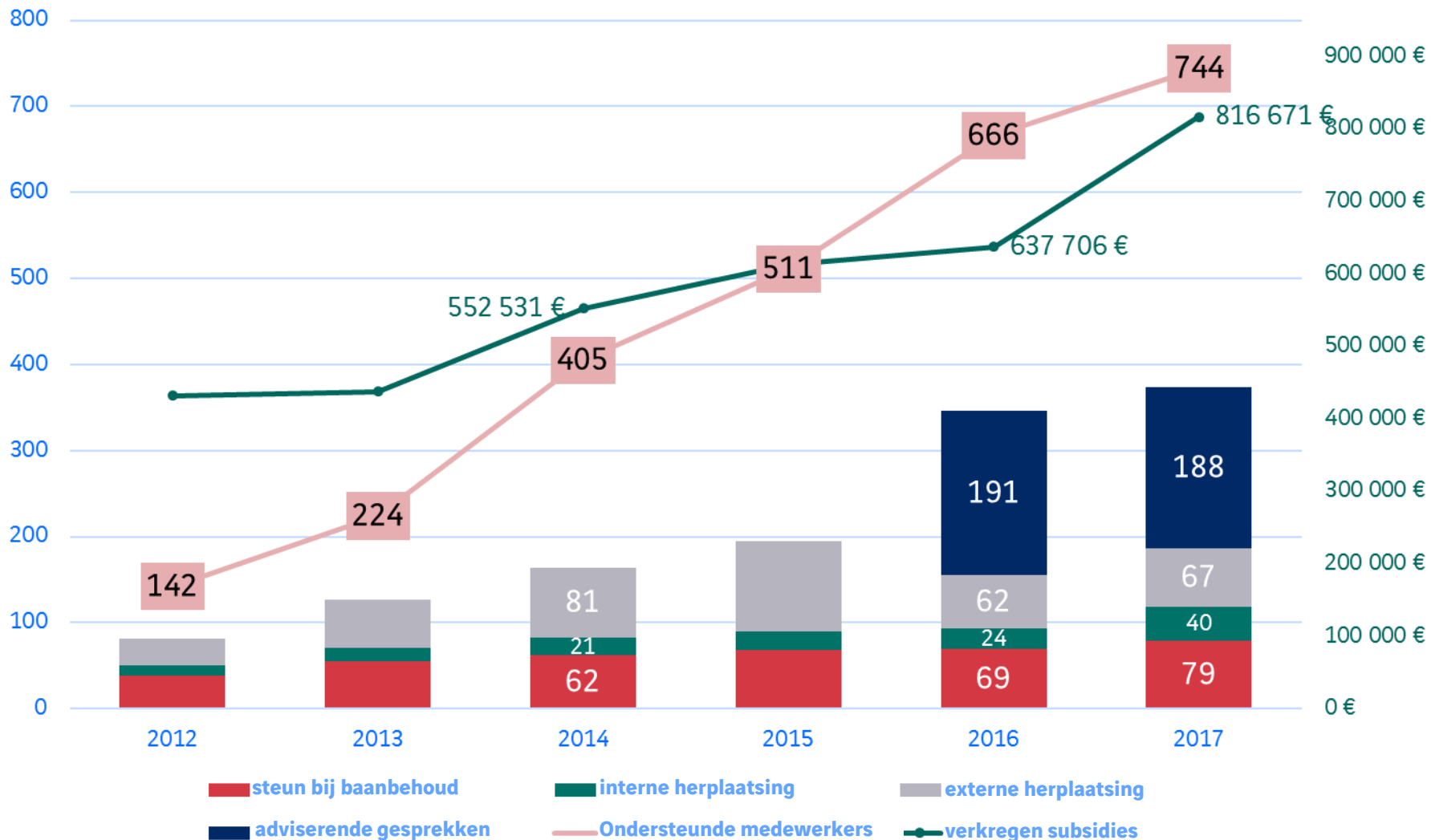
Eric PLUMEY  
Aurore MENESEZ  
Morgane MUNIER

Nathalie DOLATA  
Hélène PETIT

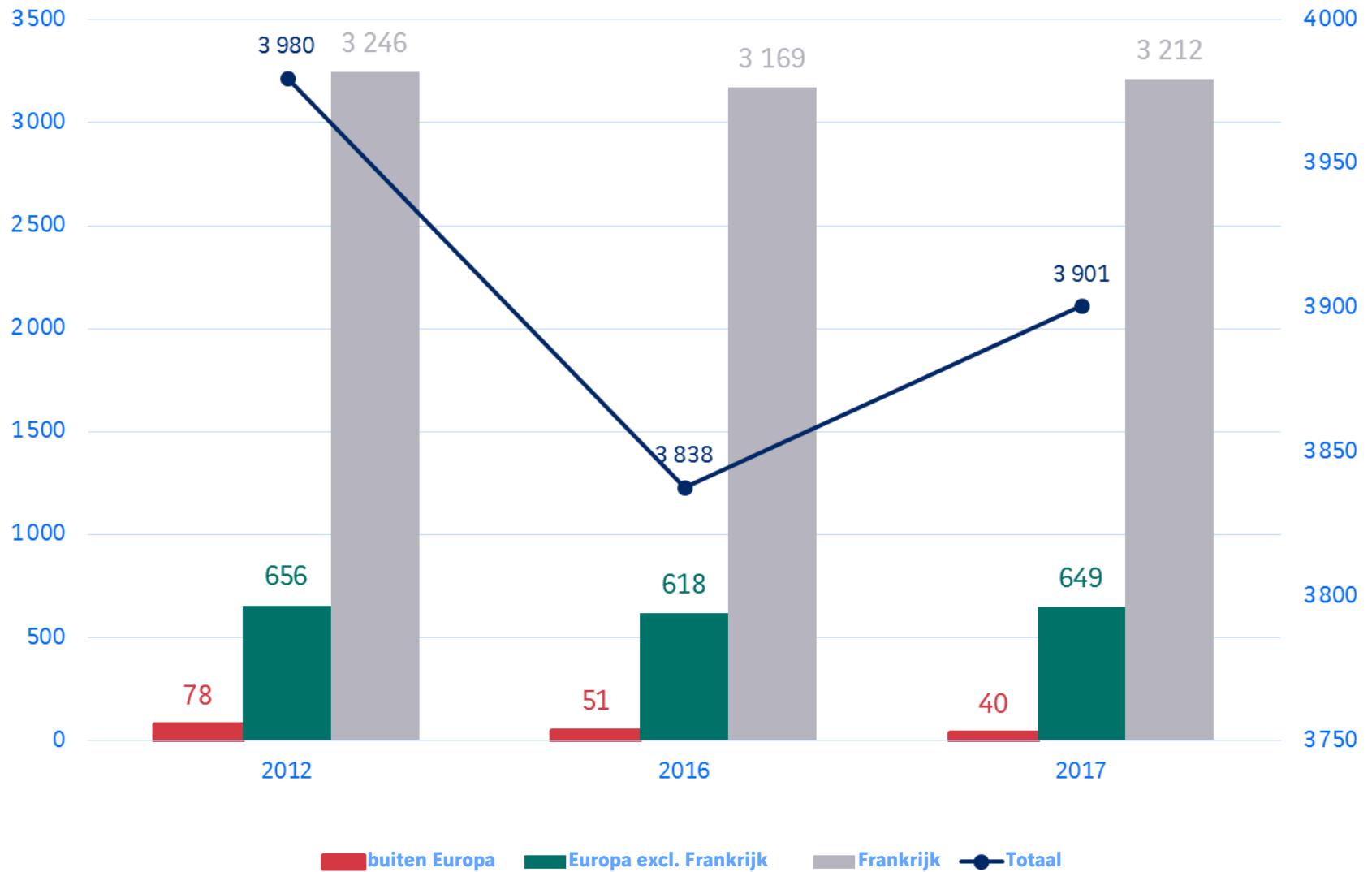
Stéphane GRAUPNER  
Emilie BRUEL  
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE  
Annabelle TRUFFY

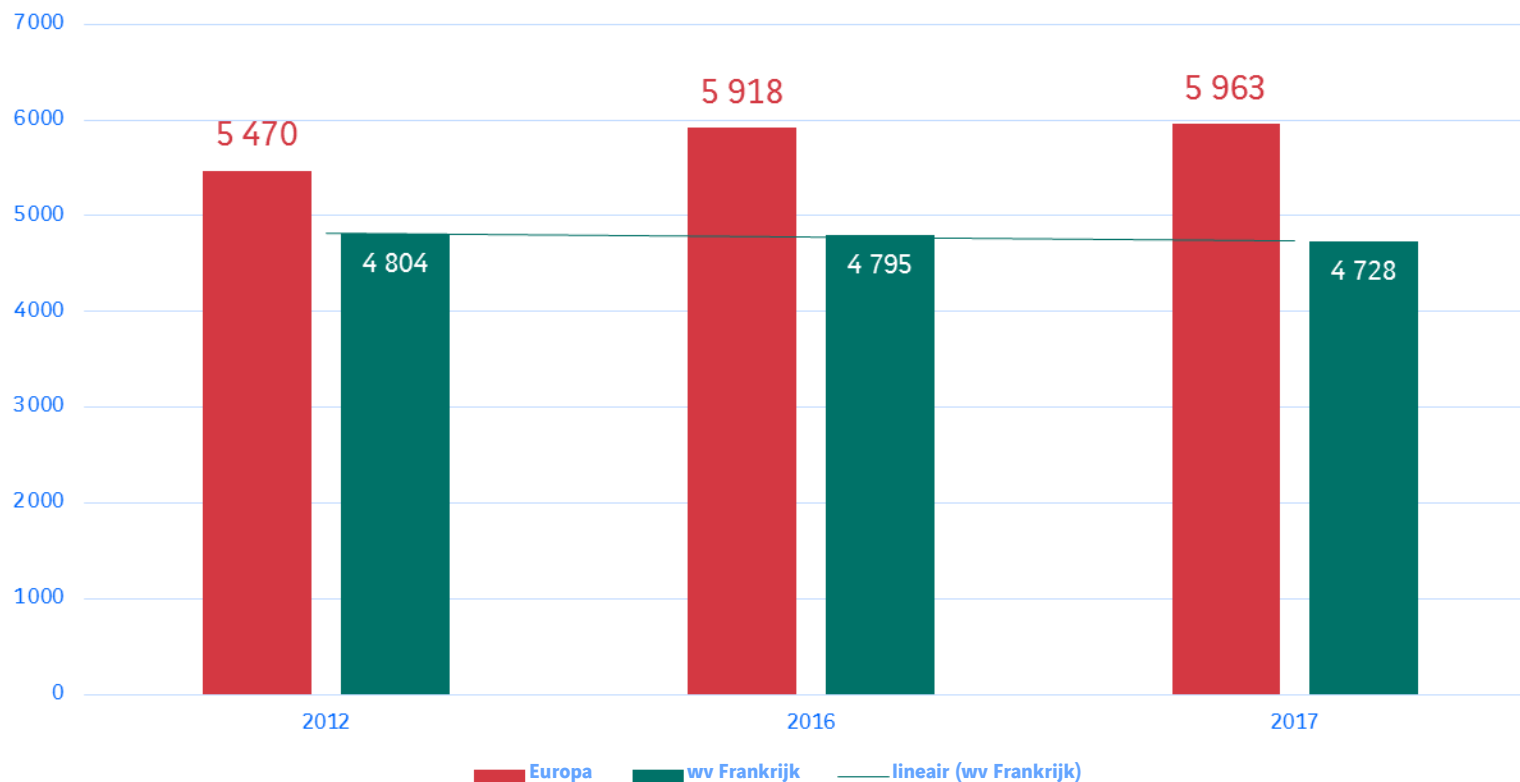




# Medewerkers/medewerksters met een handicap

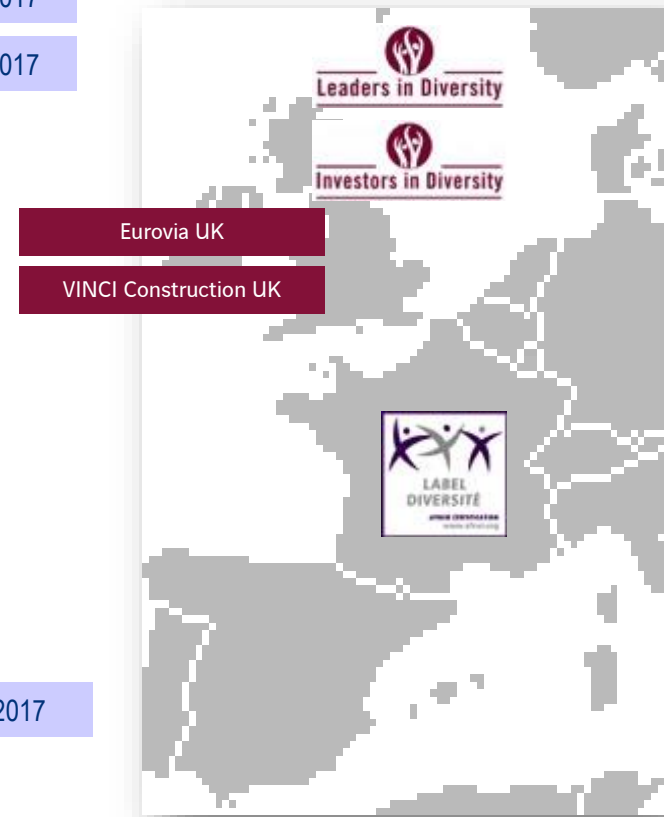
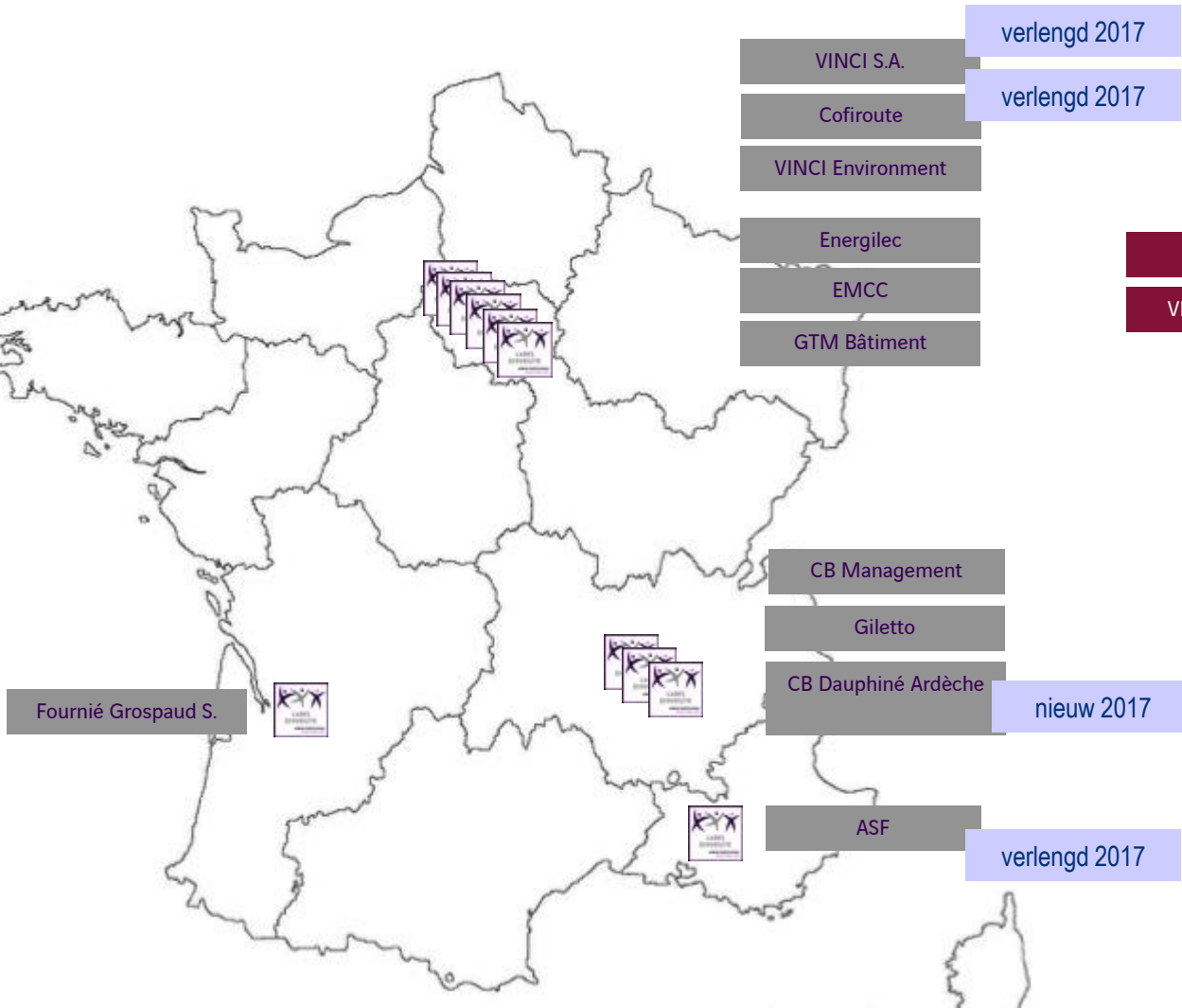


## Omzet gerealiseerd door entiteiten die personeelsleden met een handicap in dienst hebben met bedrijven van VINCI in duizend € (in Europa)

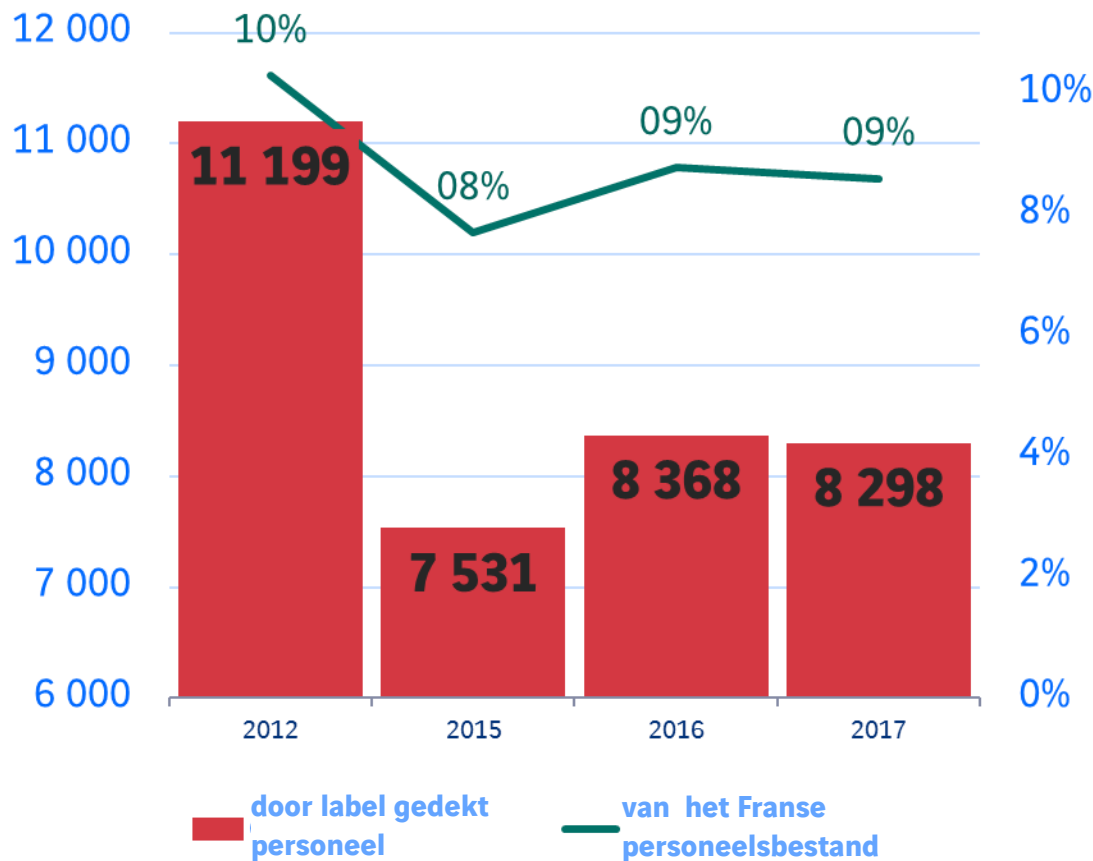


Doelstelling 2016/17 in Frankrijk: De geolocalisatie- en evaluatietool van de EA en ESAT's (resp. zorginstellingen voor gehandicapten en sociale werkplaatsen) in de Groep verspreiden

**De bedrijven van de Groep zetten hun inspanningen voort om in Europa, waar dit mogelijk is, een onafhankelijke, externe validering van hun werkmethoden te krijgen**



## Personeelsbest. die een label kregen - Frankrijk



## Bedrijven met een diversiteitslabel

2012	<b>6</b>
2015	<b>7</b>
2016	<b>10</b>
2017	<b>11</b>

## Bedrijven met een diversiteitslabel EUROPA (excl. Frankrijk)

2016	<b>2</b>
------	----------

Hartelijk dank voor uw aandacht