

---

# Europese Ondernemingsraad

## 13/06/2019

**Sociale gegevens op 31 december 2018**

DHR – Directie Sociale Zaken

---

# Together!, het VINCI manifest



*"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-dialogo 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. 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 ecosign-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% onge-  
val vrij!**

**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.



Together!  
**gelijkheid en  
diversiteit  
bevorderen!**

**6** Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verwerpen 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 aandelhouderschap 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.

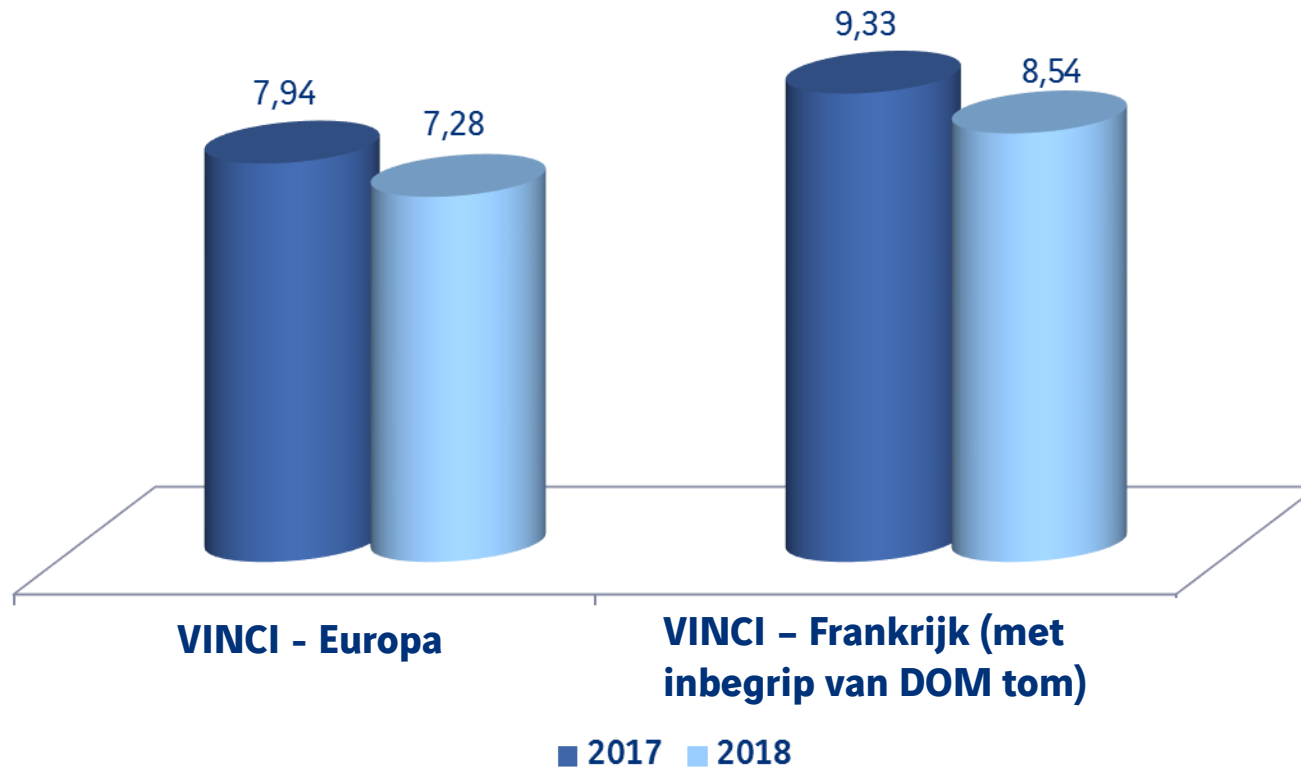
**Onze doelstelling is ongeval vrij te zijn.**

# PREVENTIE VAN ARBEIDSONGEVALLEN

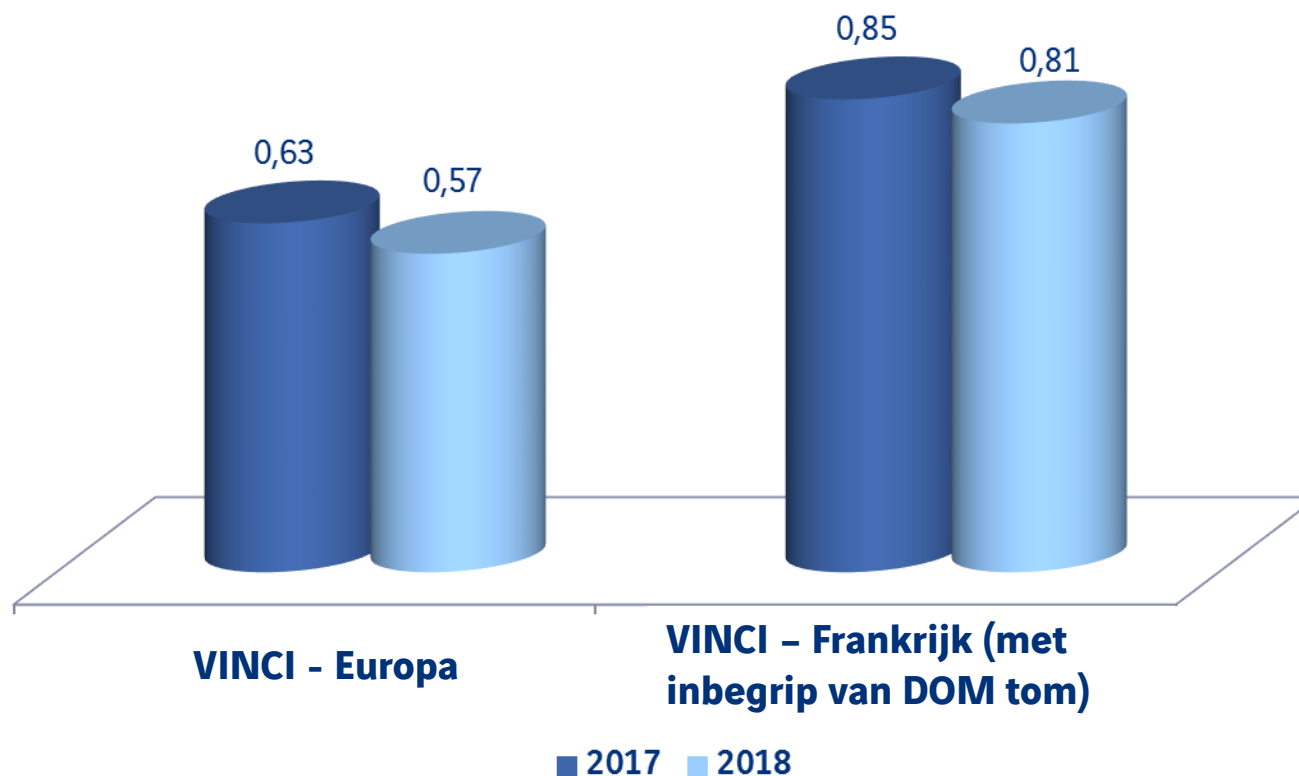
Bv.: voor een bedrijf van 50 vaste werknemers

- **een TF van 20 betekent dat elke werknemer in dit bedrijf meer dan 1 ongeval kent tijdens zijn/haar loopbaan**
  - **Frequentiegraad** = { Aantal WO met verlet / aantal gewerkte uren } x 1 miljoen
  - de onderneming kent gemiddeld  $50 \times 1\,607$  uren per jaar x 20 / 1 miljoen = 1,6 ongevallen/jaar
  - ofwel  $1,6 / 50 \times 43$  jaar = 1.38 ongevallen in een loopbaan van 43 jaar
  
- **een EG van 1 betekent dat 1 werknemer voltijds werkverlet kent gedurende meer dan 4 maanden / jaar**
  - **Ernstgraad** = { Aantal dagen verlet omwille van WO / aantal gewerkte uren } x 1000
  - de onderneming heeft  $50 \times 1\,607$  uren per jaar x 1 / duizend = 80 dagen verlet per jaar
  - ofwel  $80 / 218 \times 12$  maanden = 4.40 maanden

- **Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet**

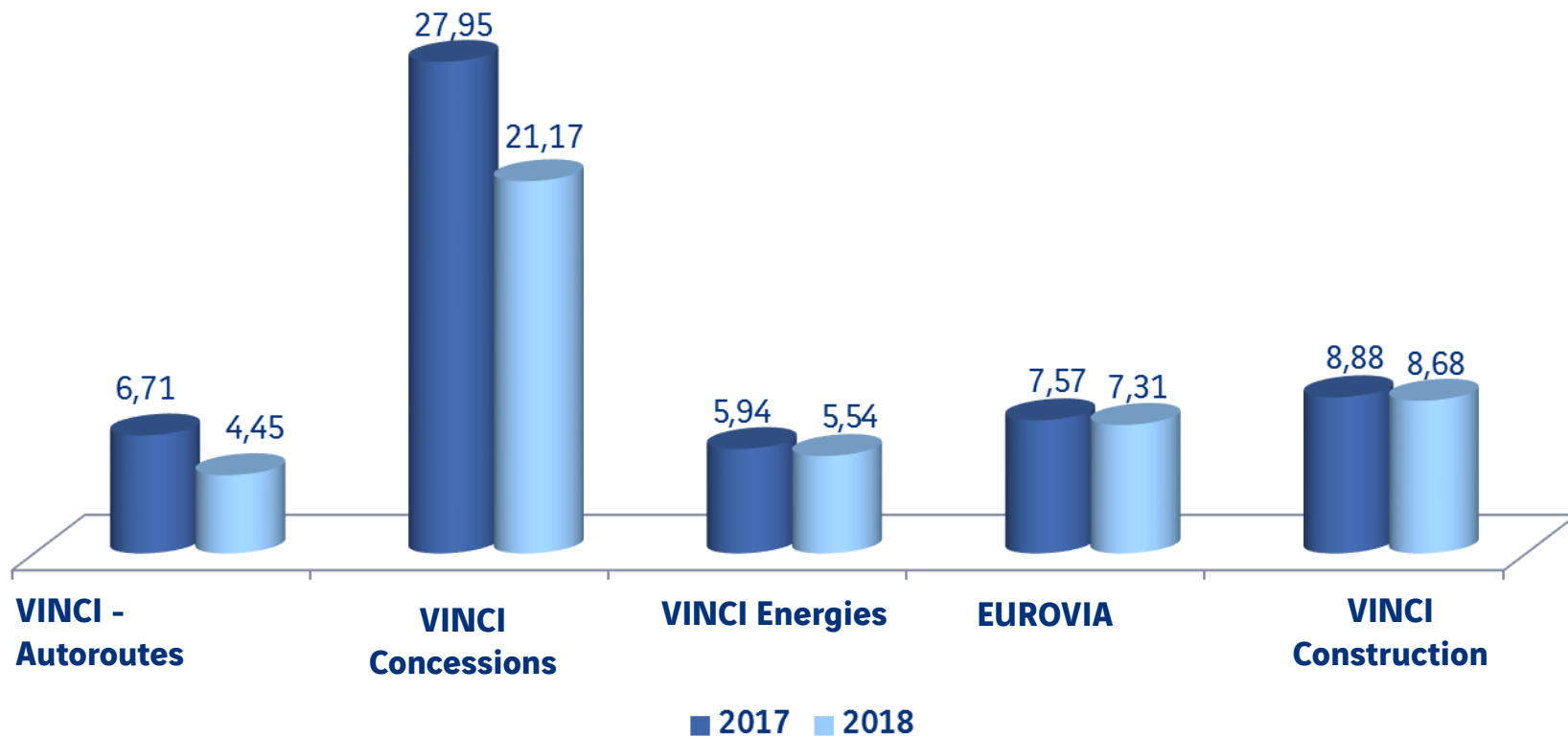


- Ernstgraad van de arbeidsongevallen



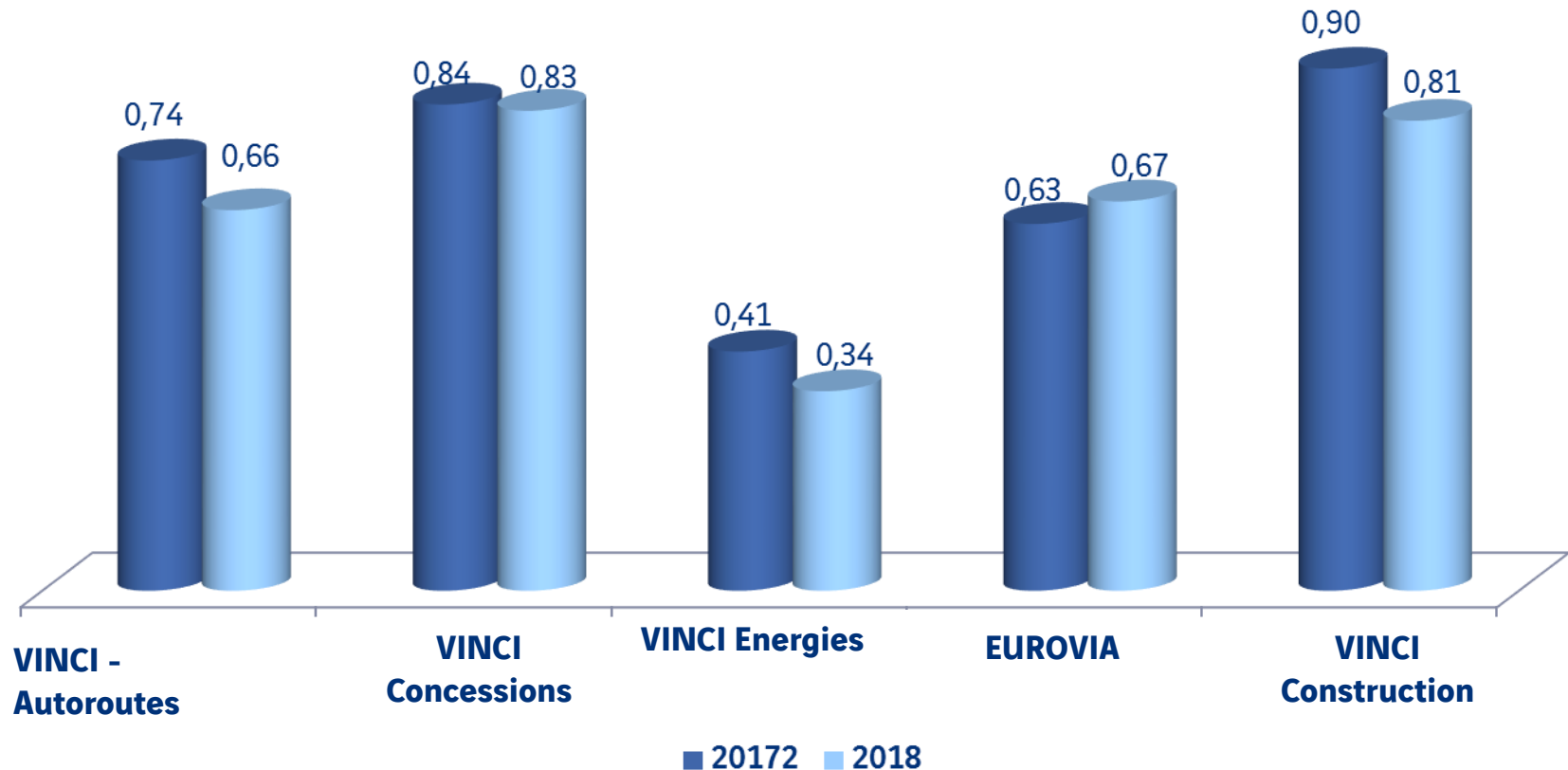
## ● PERIMETER EUROPA PER CLUSTER

- Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet



## ● PERIMETER EUROPA PER CLUSTER

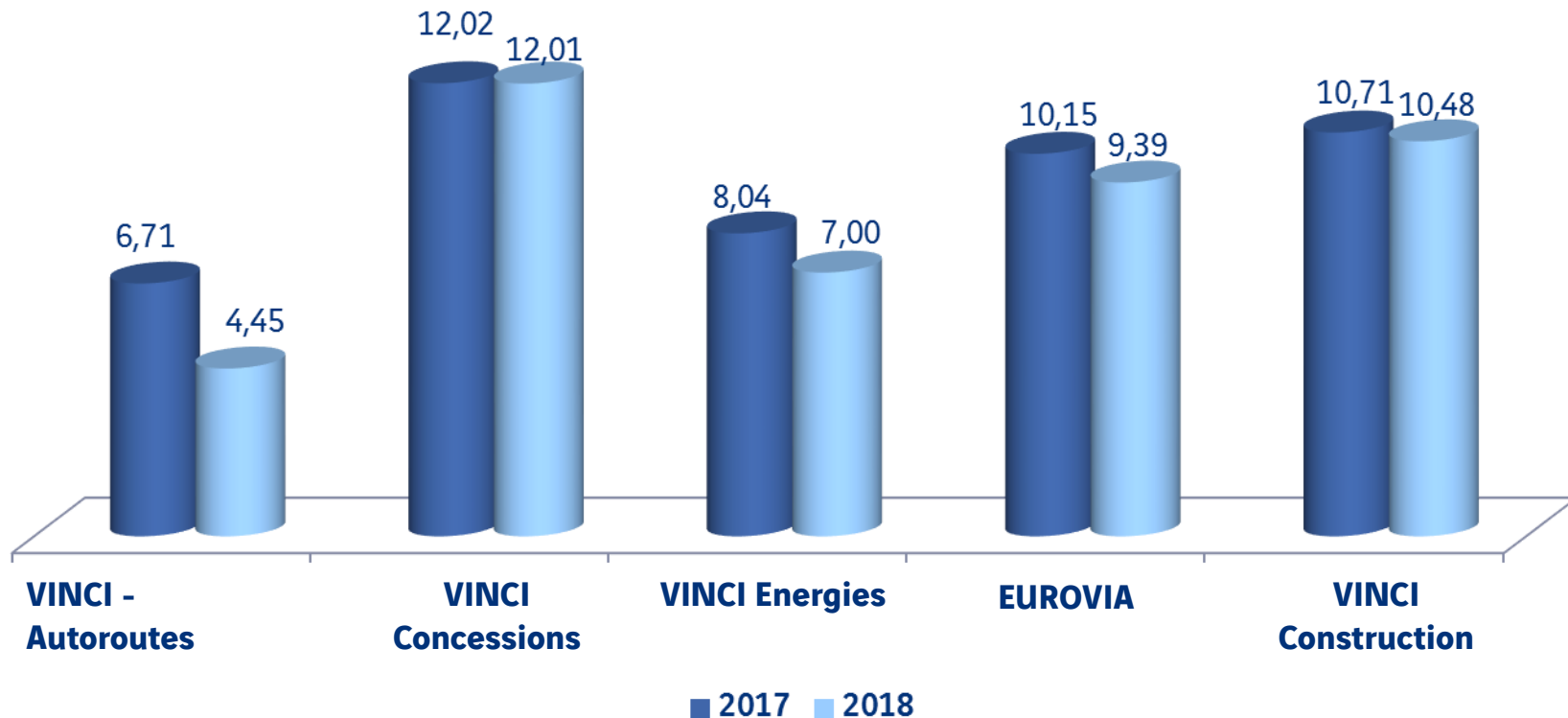
- Ernstgraad van de arbeidsongevallen





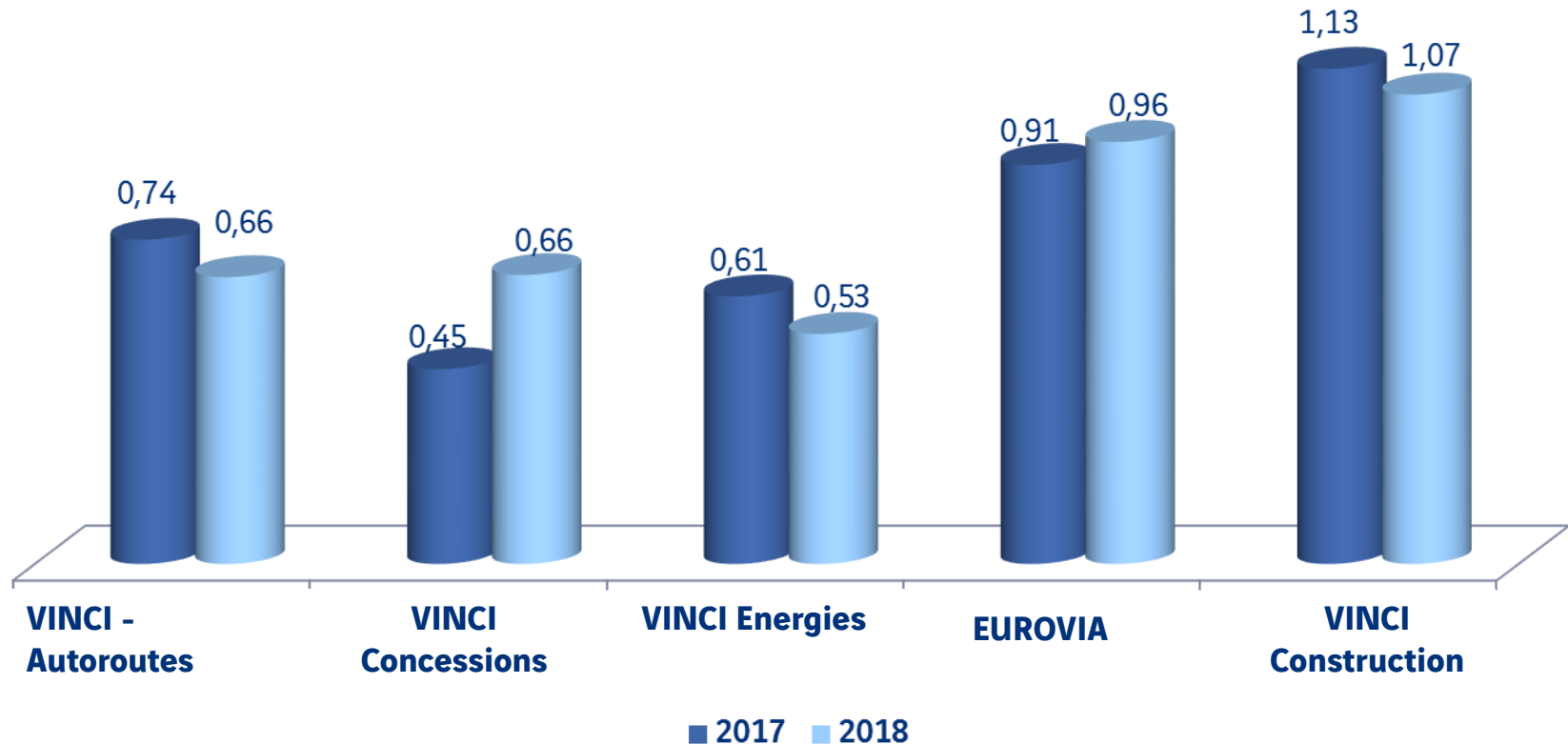
## ● PERIMETER FRANKRIJK PER CLUSTER

- Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet

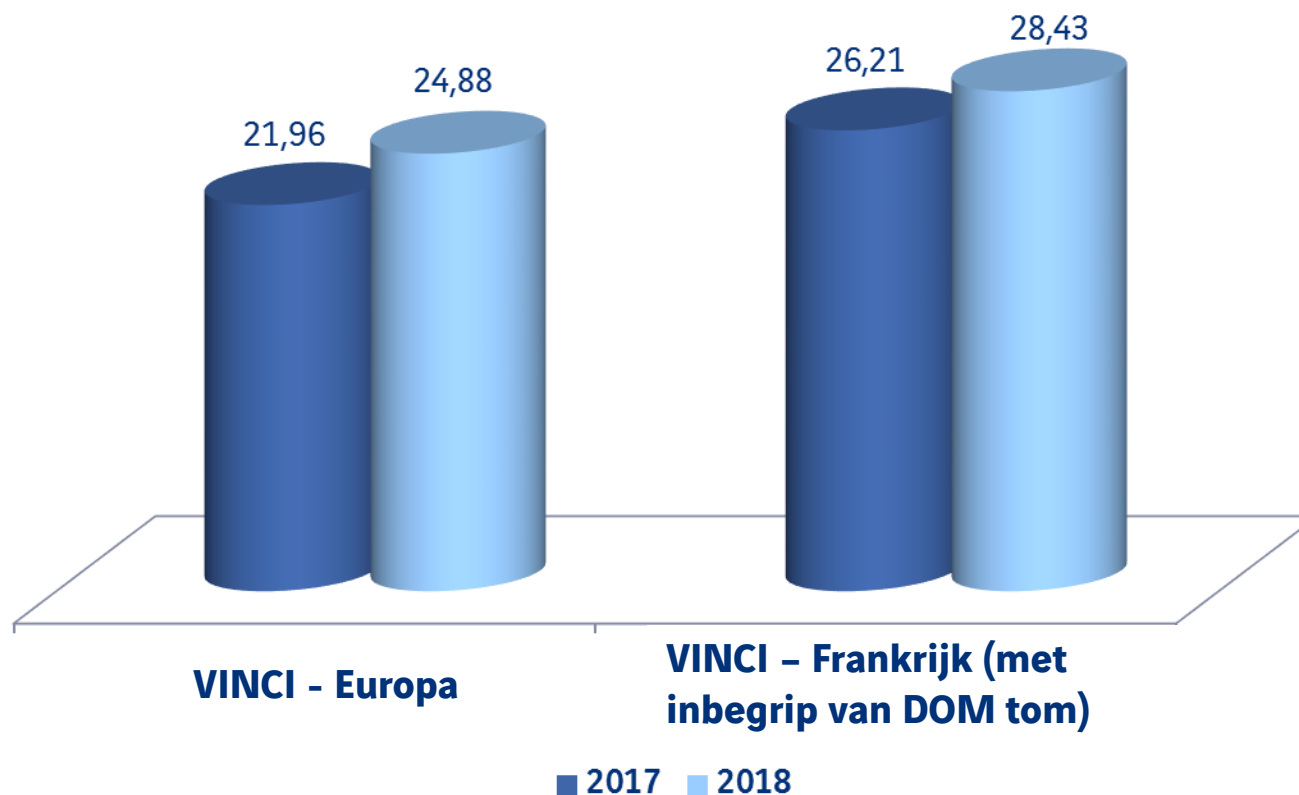


## ● PERIMETER FRANKRIJK PER CLUSTER

- Ernstgraad van de arbeidsongevallen

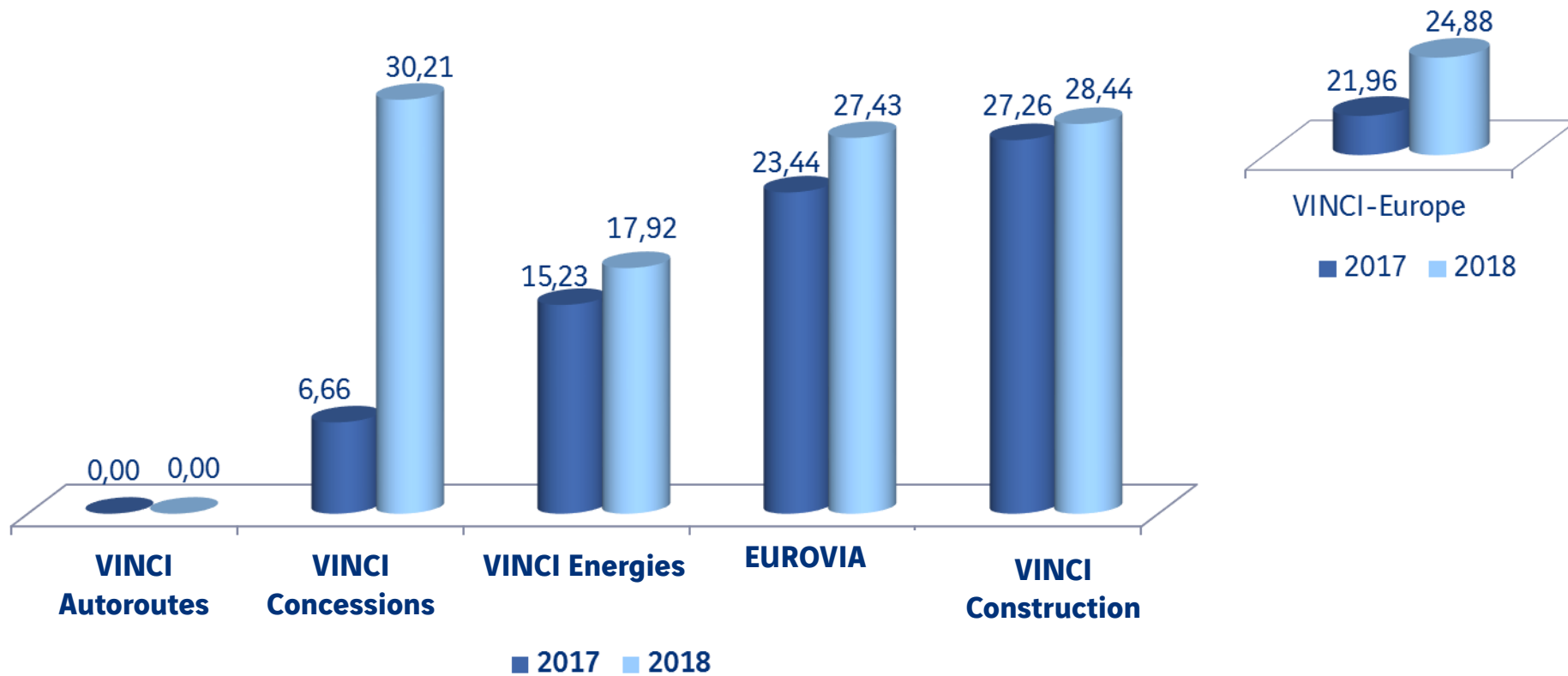


- **Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet van tijdelijke medewerkers**



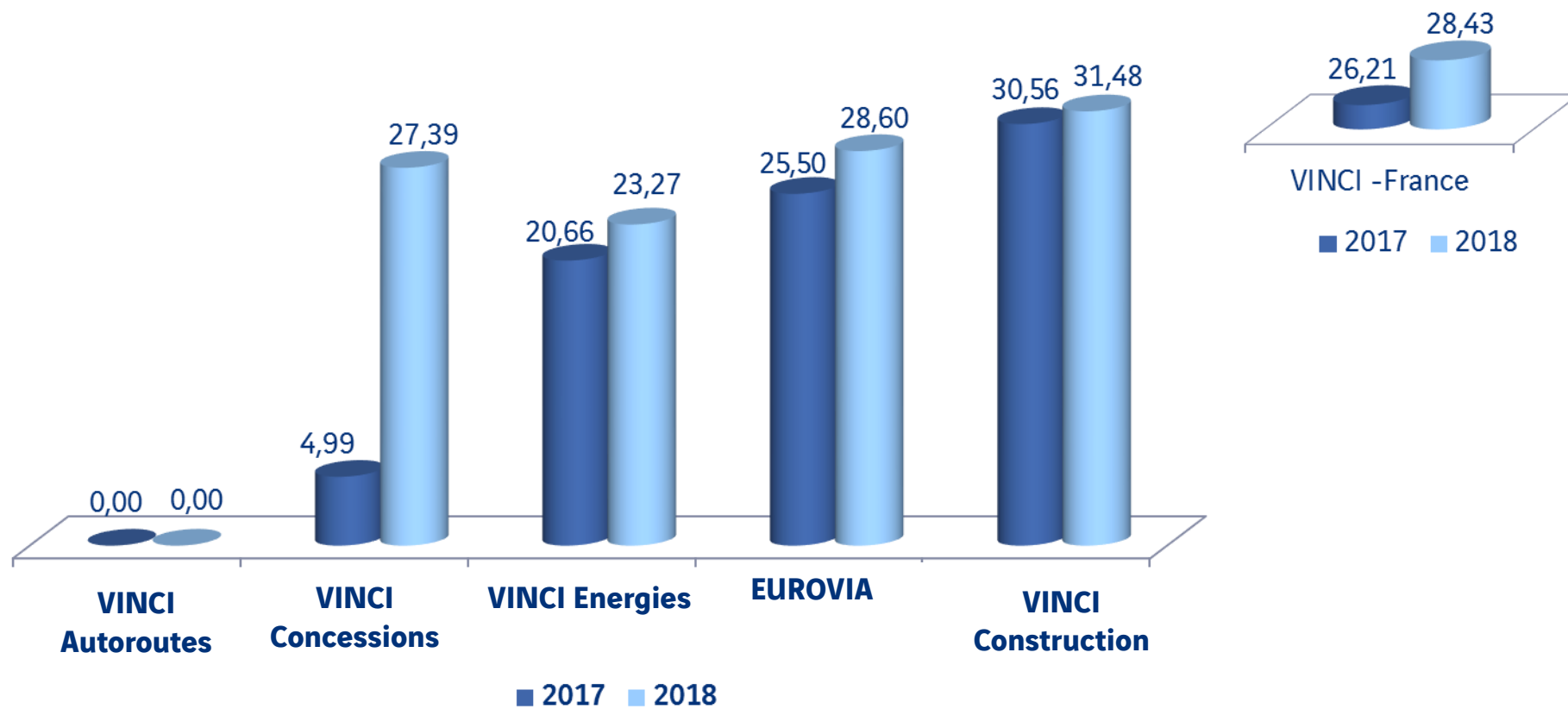
## ● PERIMETER EUROPA PER CLUSTER

- Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet van tijdelijke medewerkers

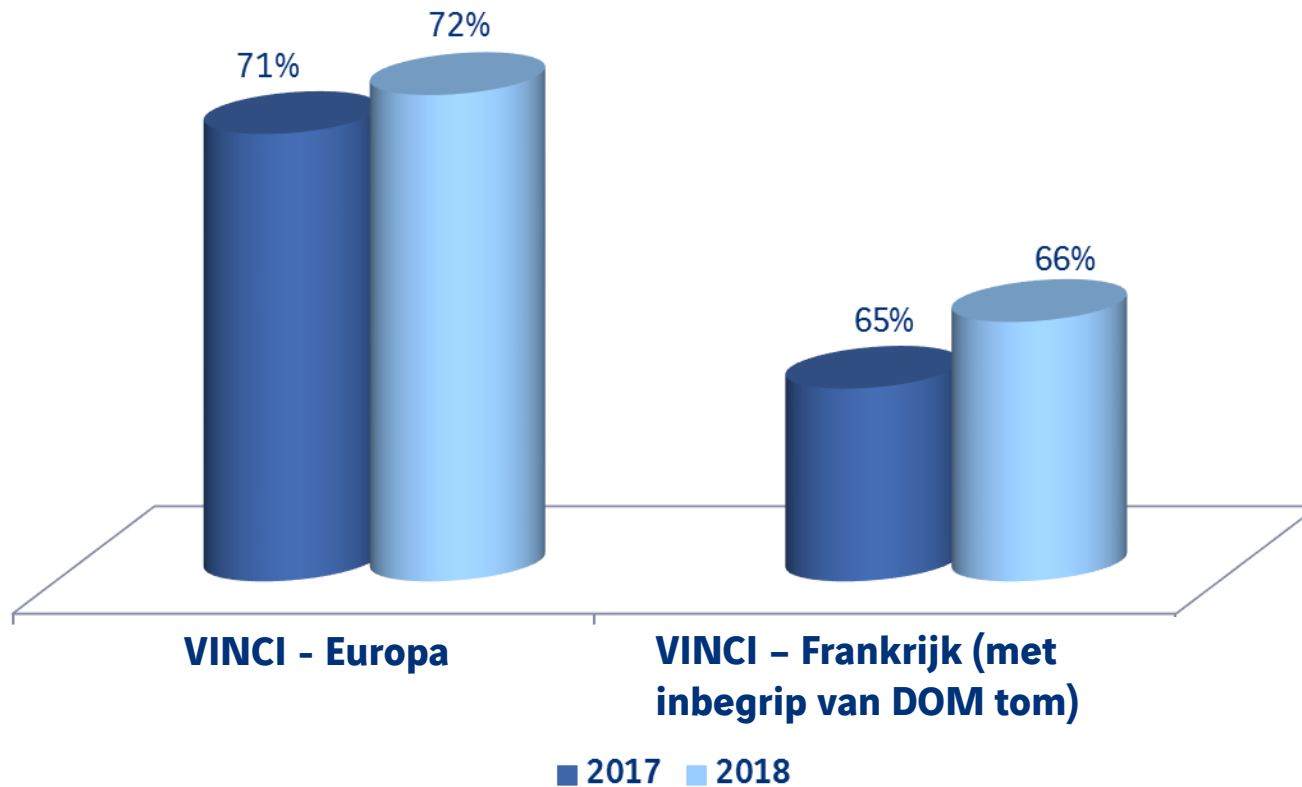


## ● PERIMETER FRANKRIJK PER CLUSTER

- Frequentiegraad van de arbeidsongevallen met verlet van tijdelijke medewerkers



- **Percentage van de bedrijven zonder WO met verlet**





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.**

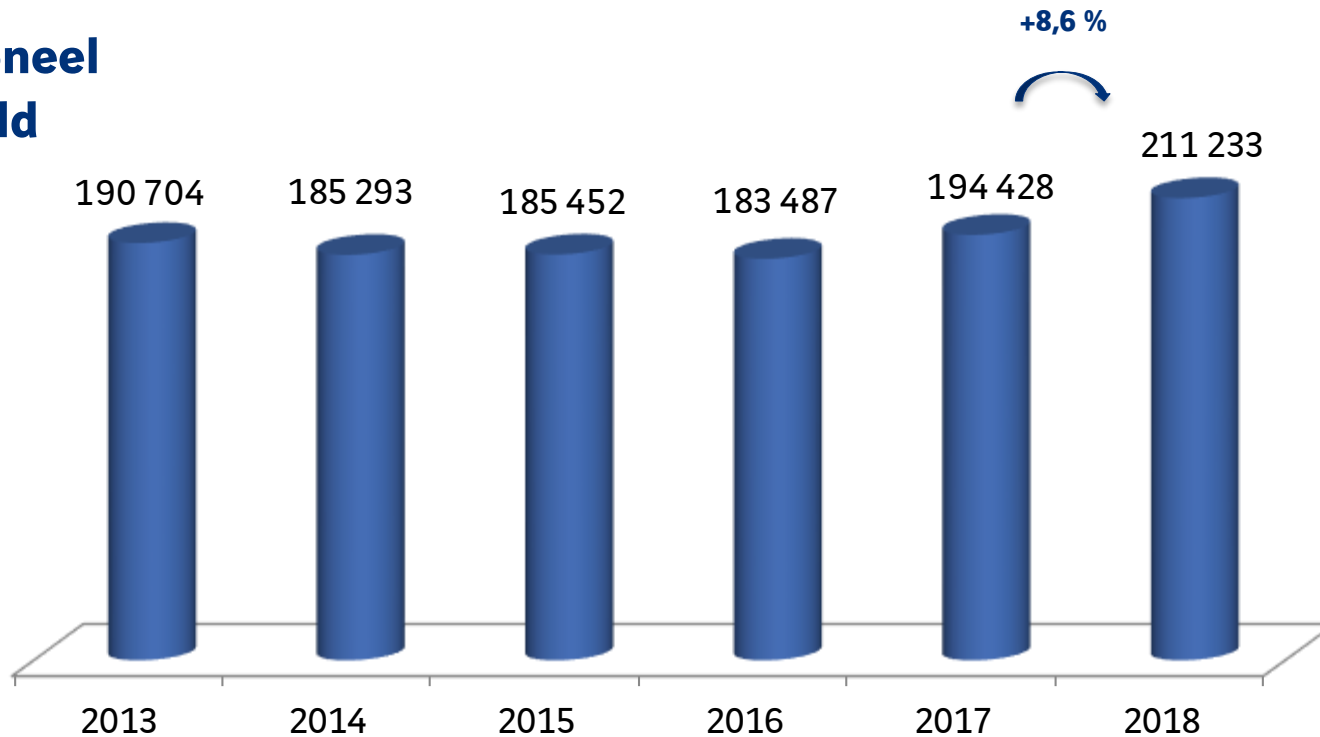
# PERSONEEL

## Wereld, Europa en Frankrijk

- Een Groep aanwezig in **een honderdtal landen** over de hele wereld
- Toename van het aantal werknemers (+ **8,6%** in vergelijking met 12/2017)

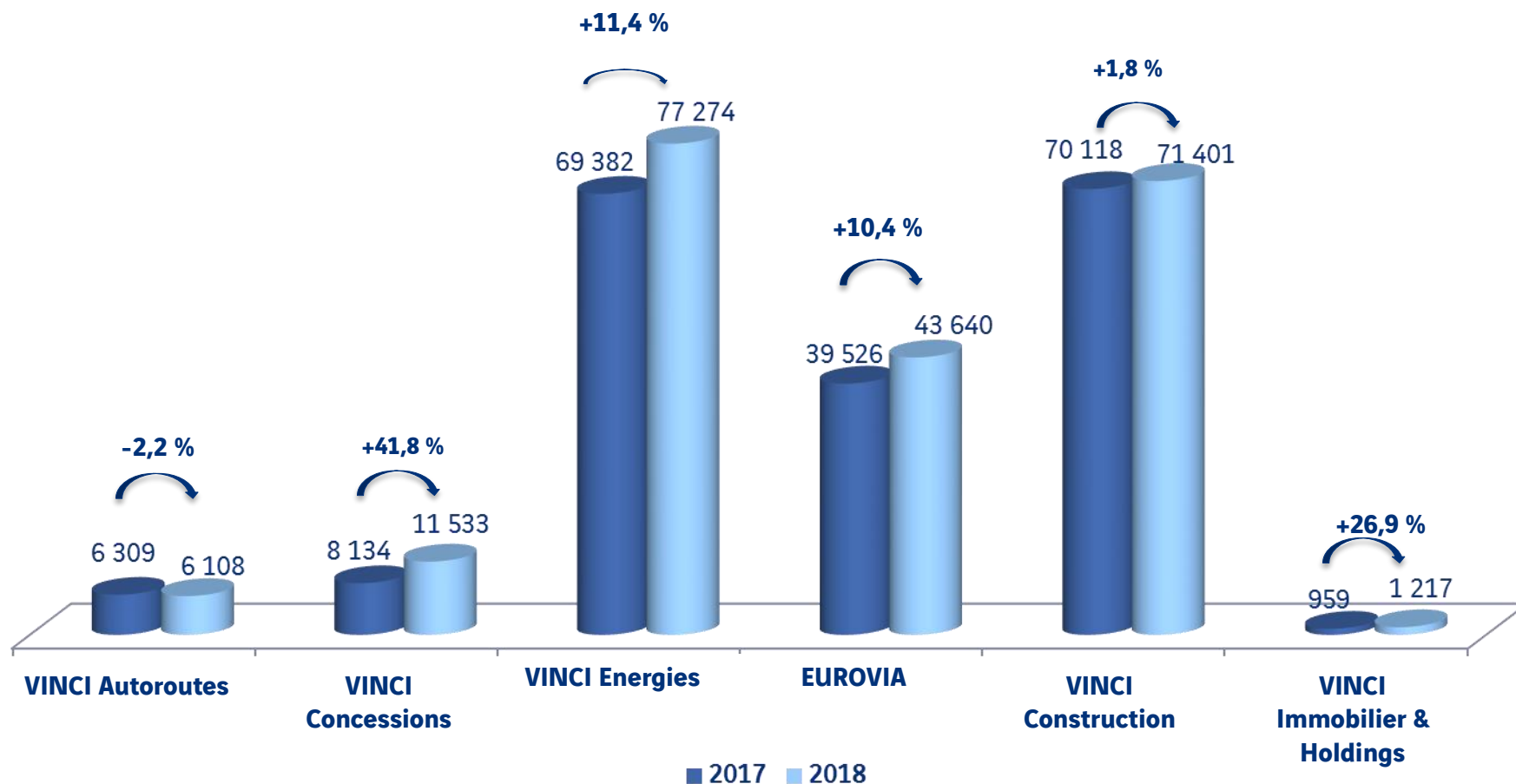
**214 041**  
**op 31/03/2019**

## Personeel Wereld

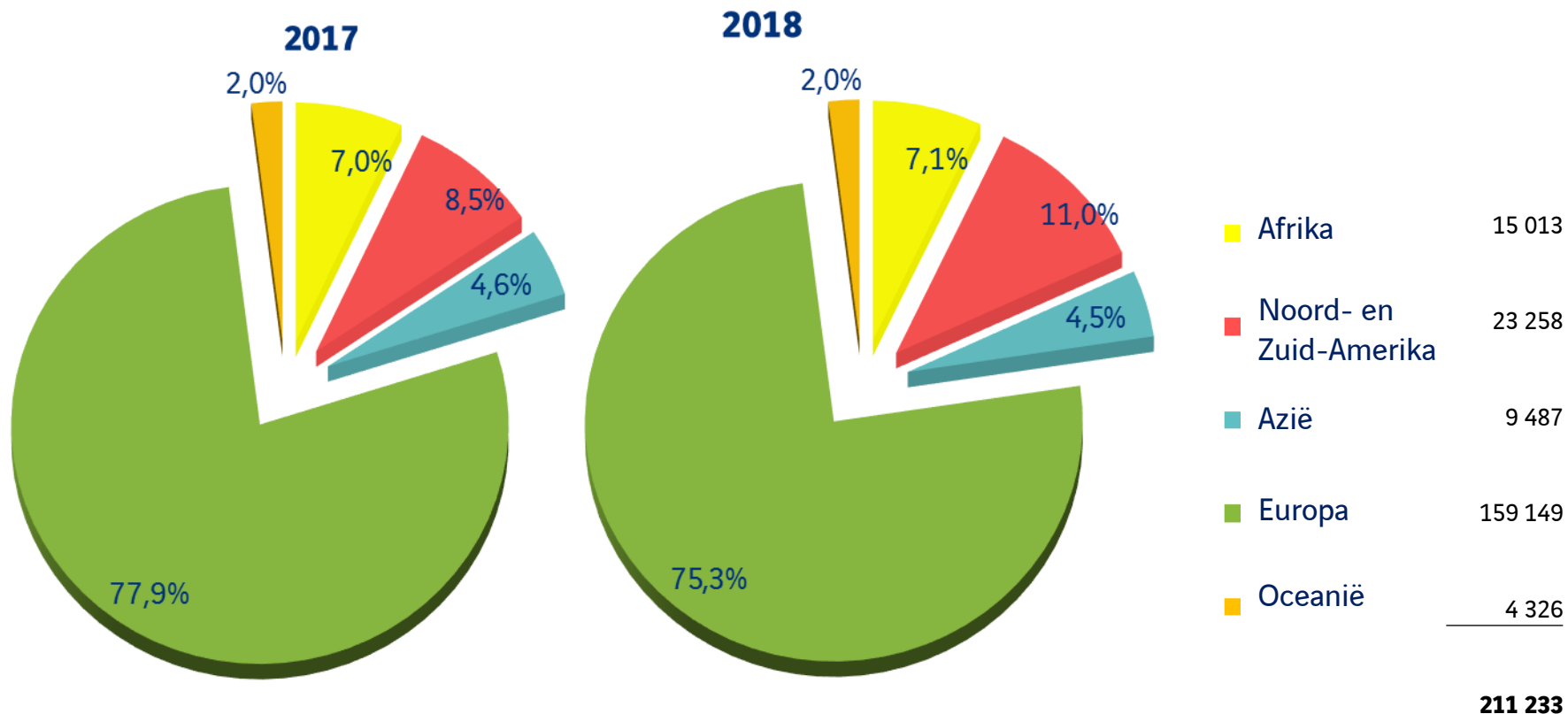




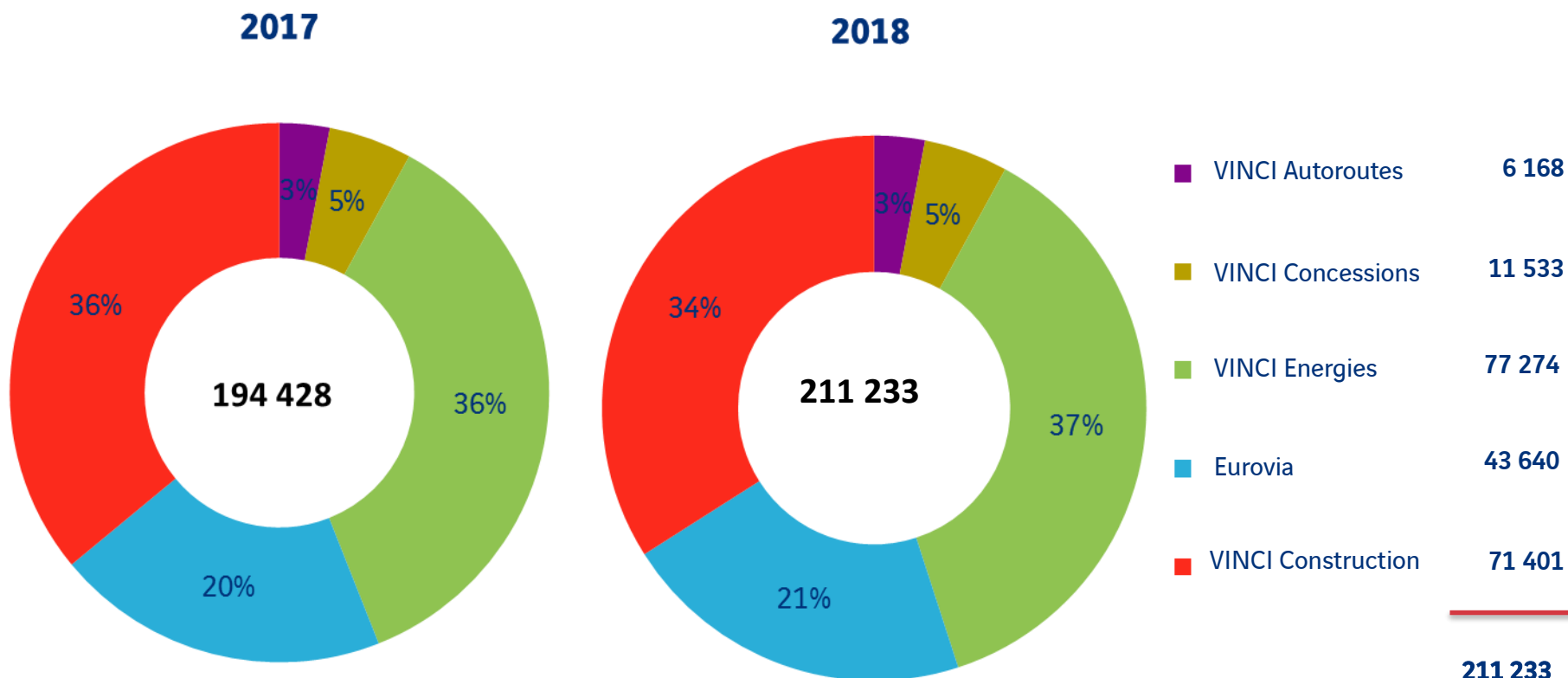
**211.233 werknemers: +8,6 %**



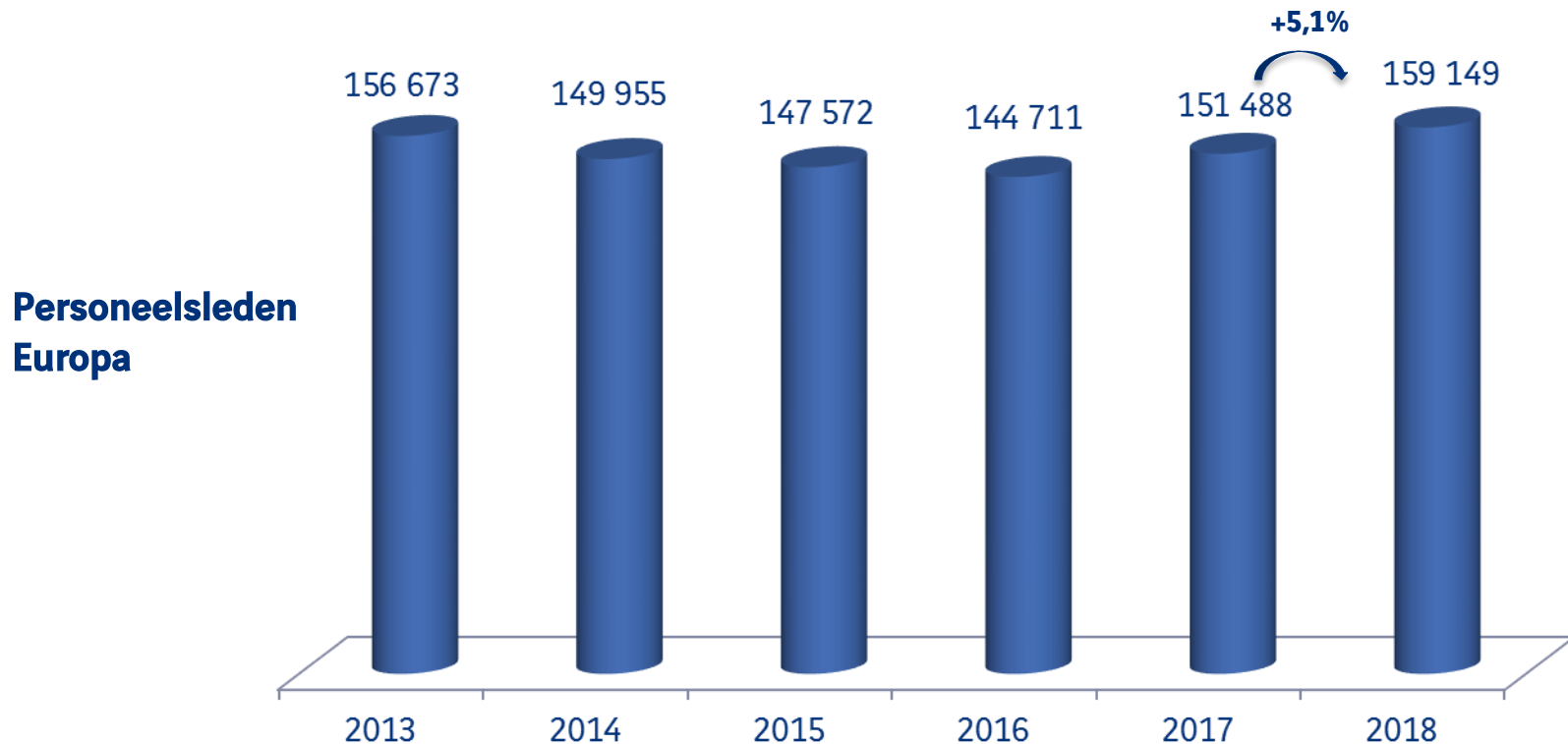
- **24,7 %** van de personeelsleden wereldwijd bevindt zich buiten Europa (22,1 % in 2018)



- De clusters Energie en Bouw zijn goed voor **meer dan 2/3 van de personeelsleden** wereldwijd

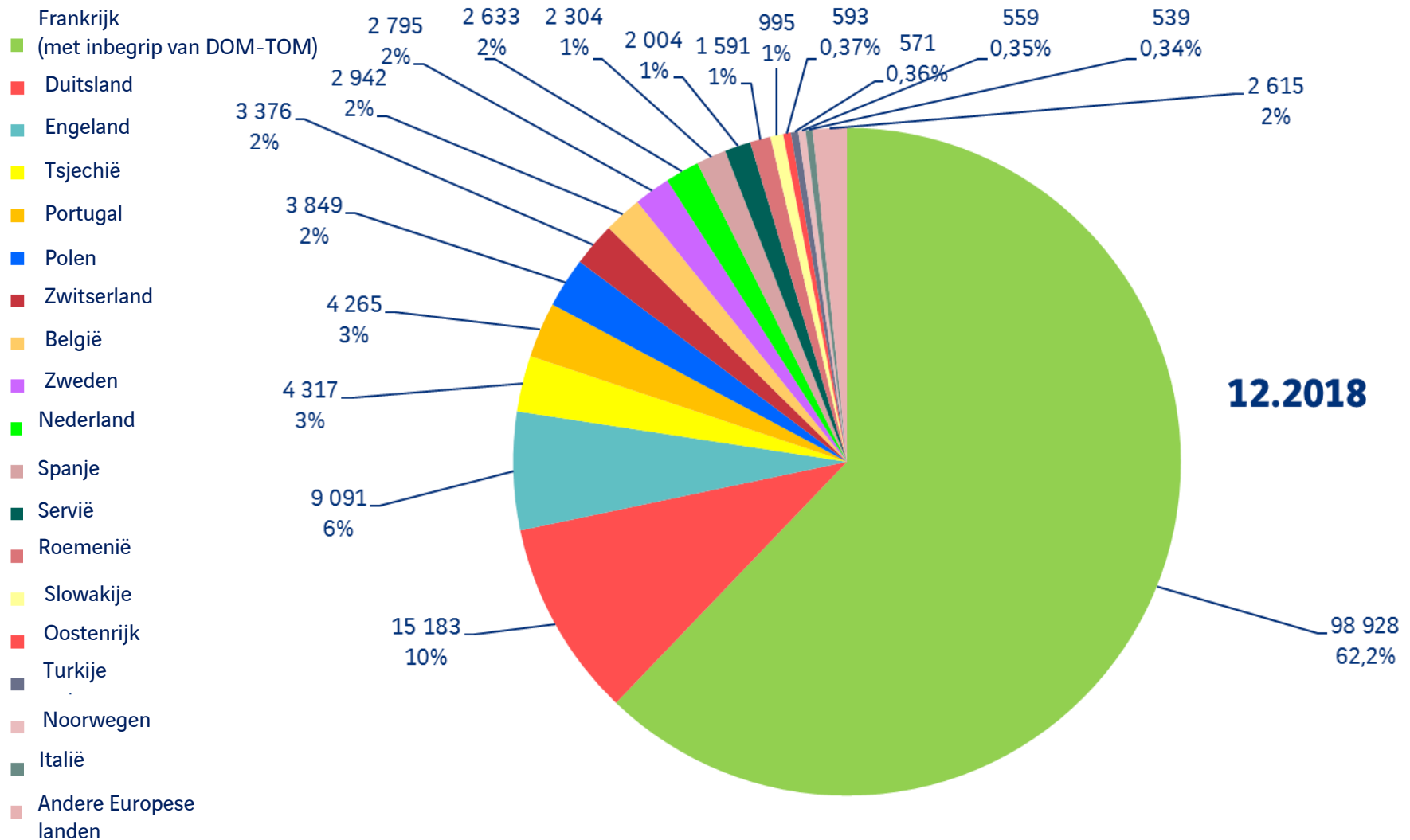


- Een Groep aanwezig in 32 Europese landen
- **75,3 %** van het aantal personeelsleden wereldwijd (inclusief DOM – TOM)
- Stijging van het aantal personeelsleden in Europa (**+5,1 %** tegenover 2017)
- **87 %** van het Europese personeelsbestand werkt in **7 landen** : Frankrijk (inclusief DOM-TOM), Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Tsjechië, Portugal, Polen en Zwitserland

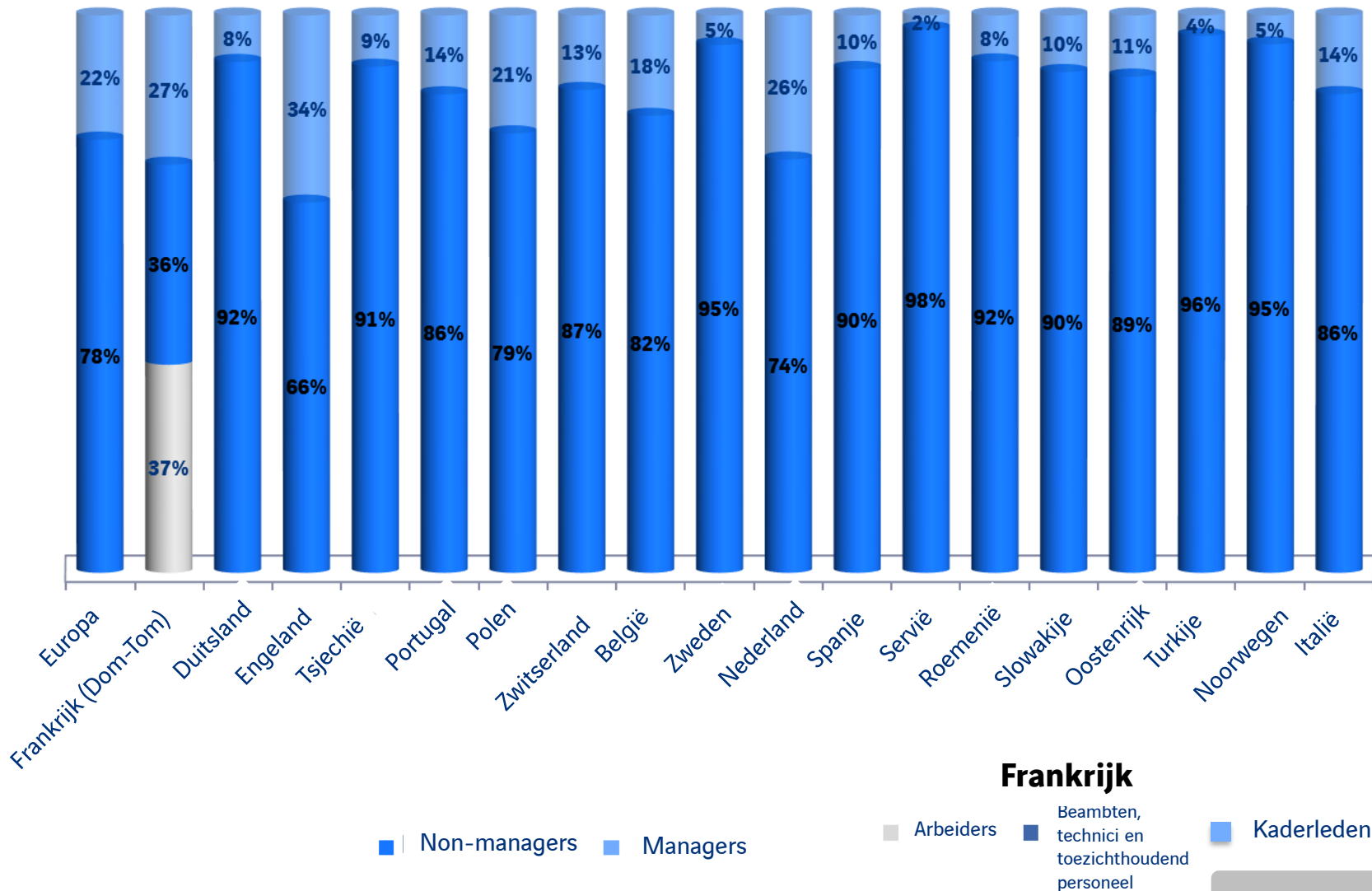


# Europees personeelsbestand - Verdeling per geografische zone

62,2 % van het Europees personeelsbestand is Frans

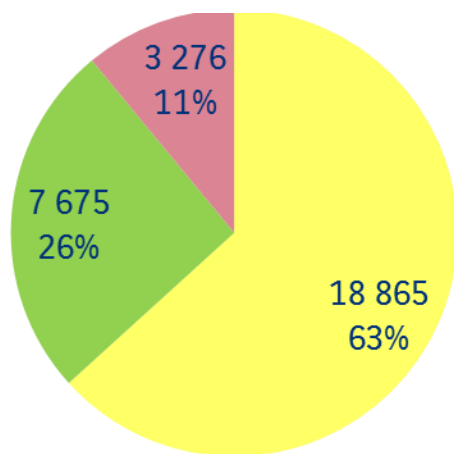


## Verdeling van het Europees personeelsbestand in 2018



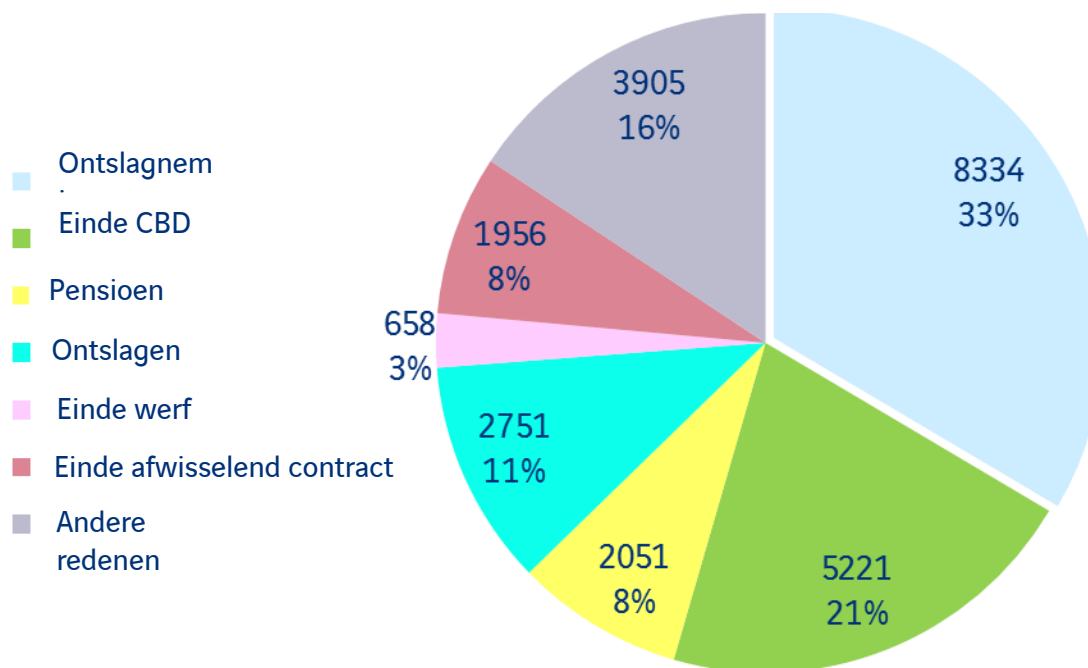
- 63% van het inkomend personeel had een vast contract in 2018
- **Eerste reden voor vertrek:** ontslagneming (33% van de vertrekkers)

## Inkomend personeel 2018



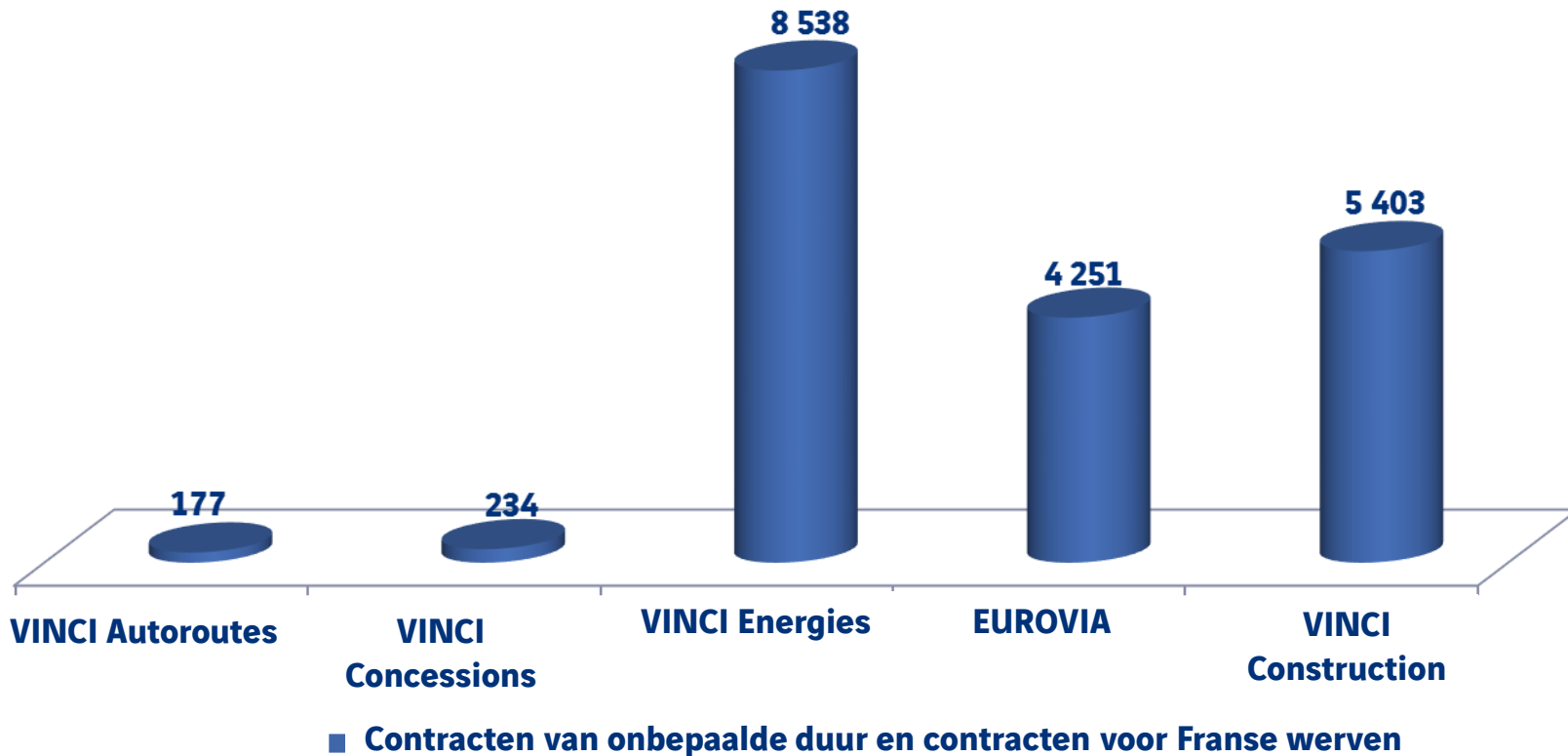
- Contract van onbepaalde duur
- Contract van bepaalde duur
- Leer-werkcontract

## Uitgaand personeel 2018



- Ontslagnem
- Einde CBD
- Pensioen
- Ontslagen
- Einde werf
- Einde afwisselend contract
- Andere redenen

- 18 865 duurzaam aangeworven mensen in Europa onder wie 10 941 in Frankrijk



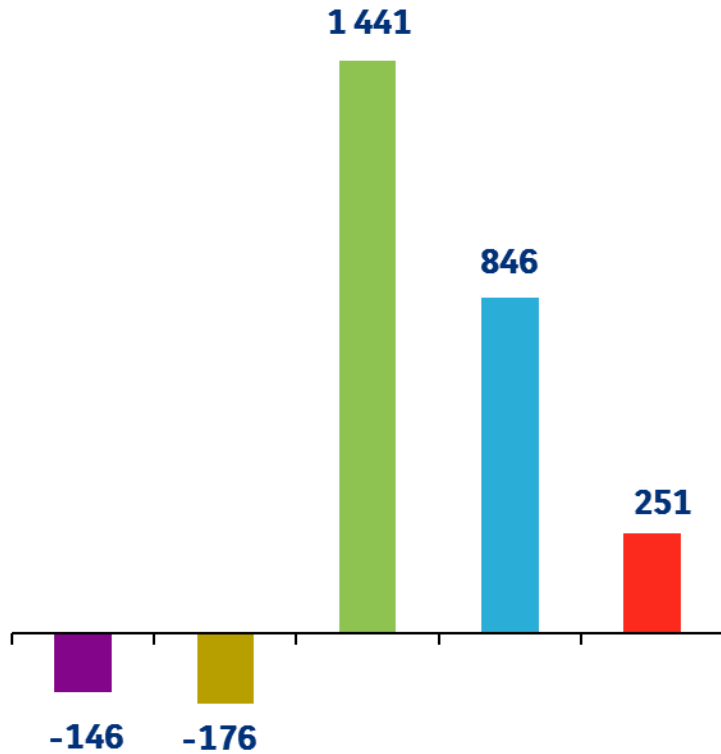




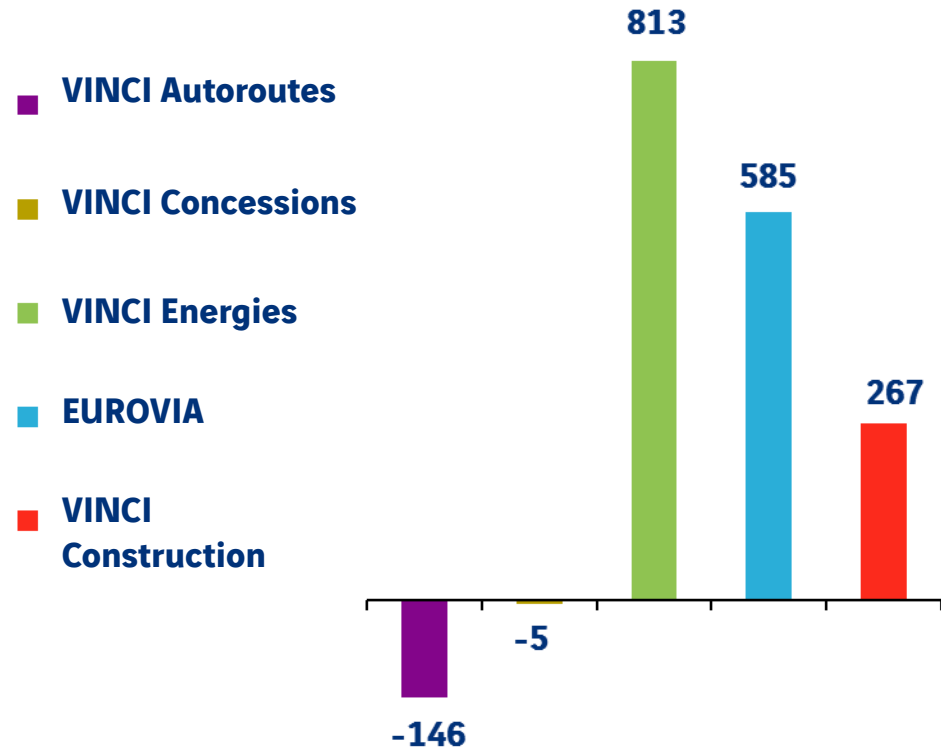
● **2 381** jobs gecreëerd in 2018

● **1 679** jobs gecreëerd in 2018

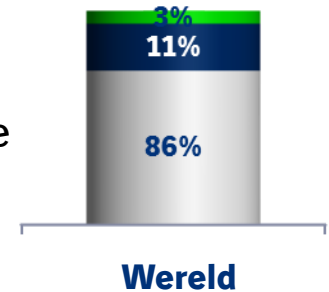
## Europa



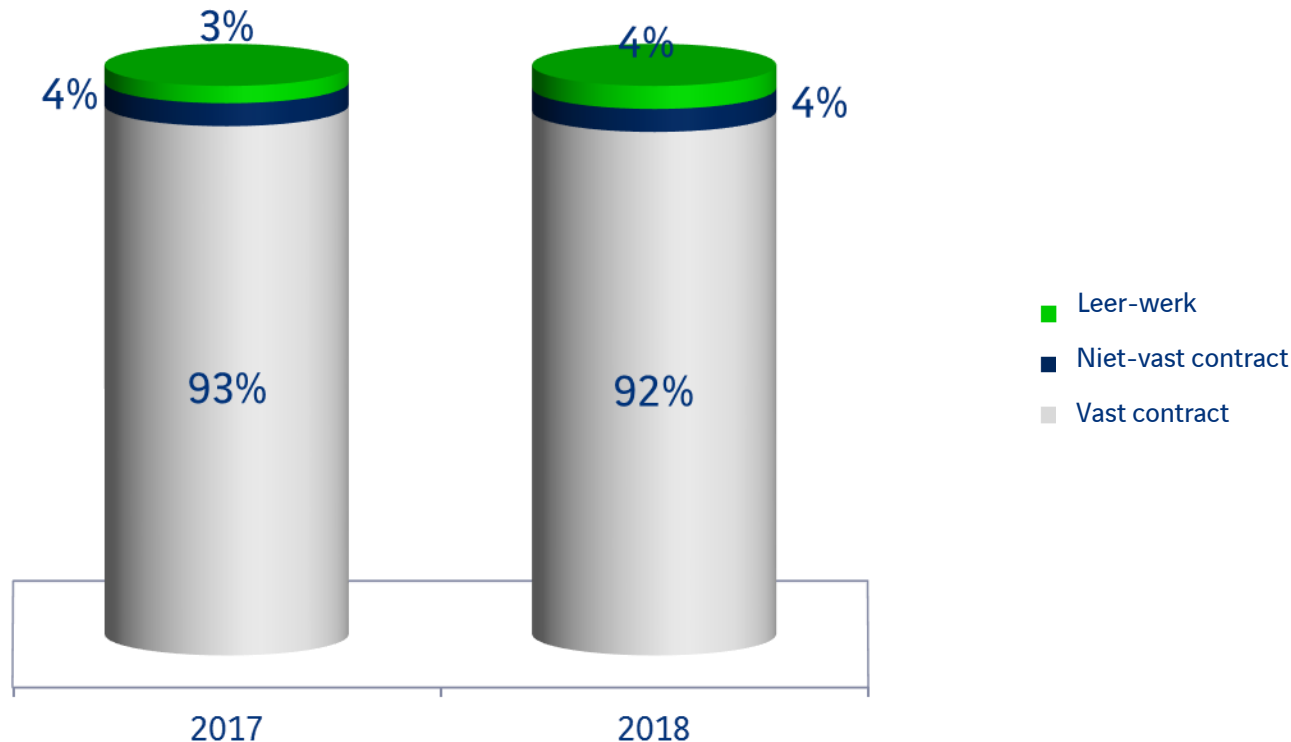
## Frankrijk



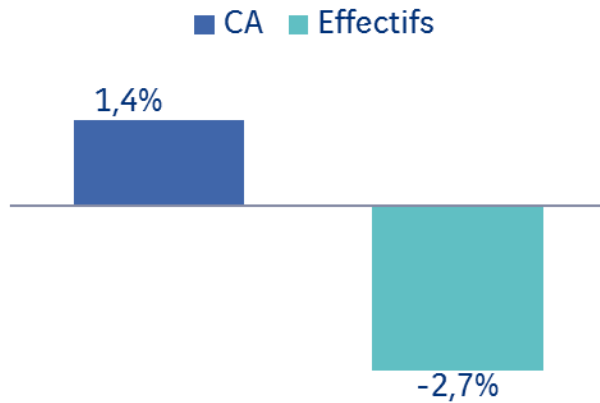
- Stijging van het aantal leer-werkcontracten
- Tewerkstellingsgraad met vast contract hoger dan wereldwijd gemiddelde



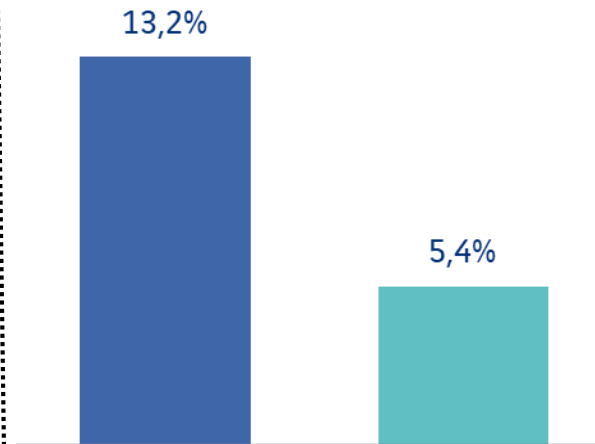
Alle clusters samen



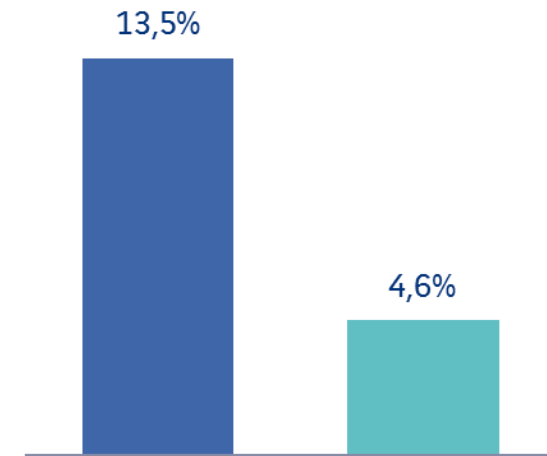
## VINCI Autoroutes



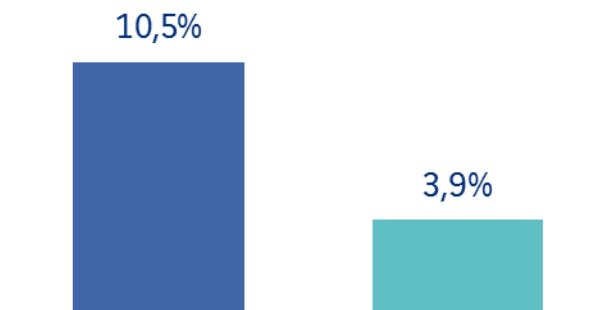
## VINCI Concessions



## VINCI Energies



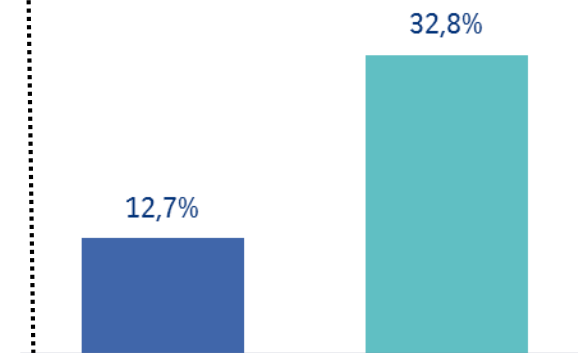
## EUROVIA



## VINCI Construction



## VINCI Vastgoed

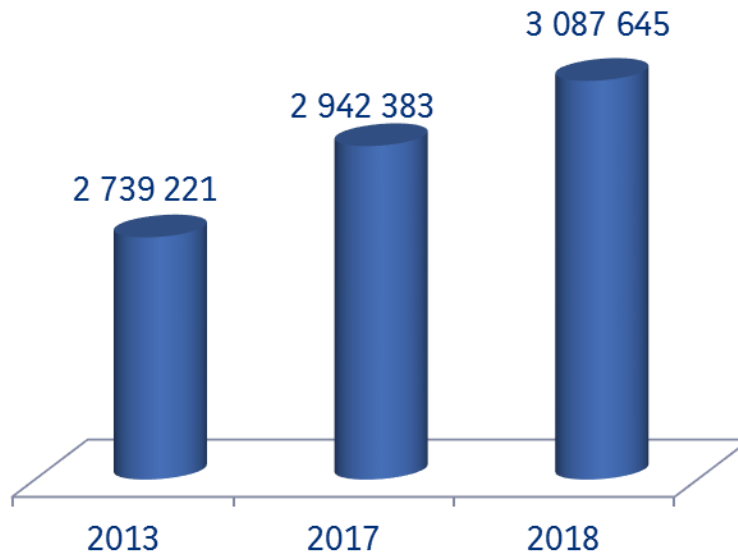


# BEROEPSOPLEIDING

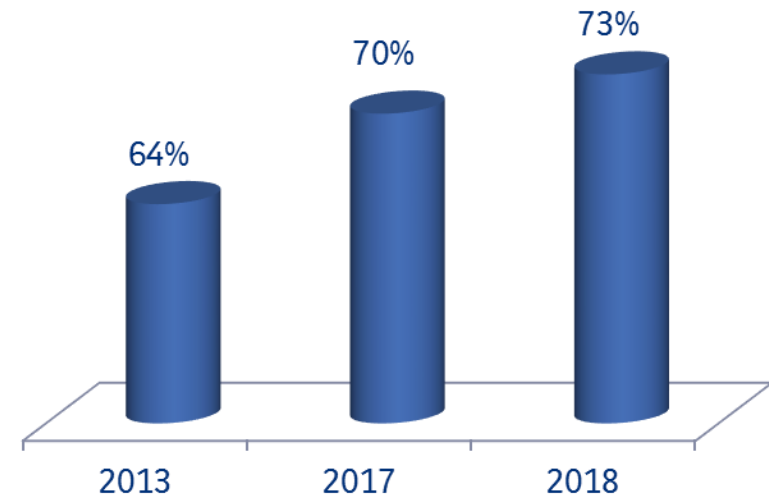
Europa

- Toename van het aantal opleidingsuren

## Evolutie van het aantal opleidingsuren

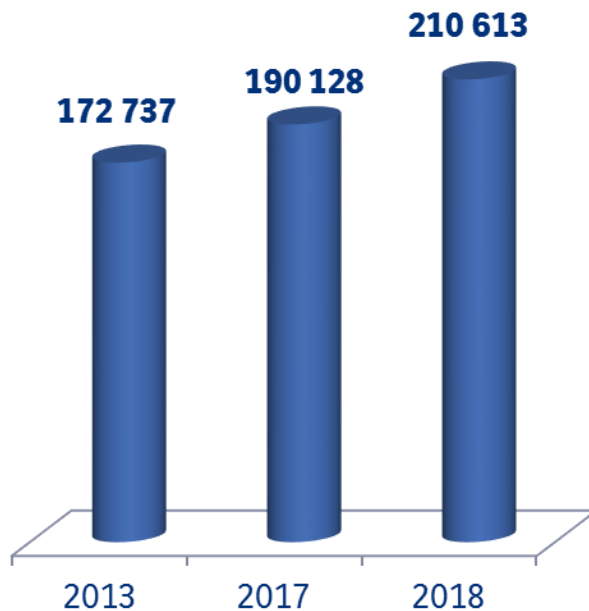


## Toegang tot beroepsopleiding

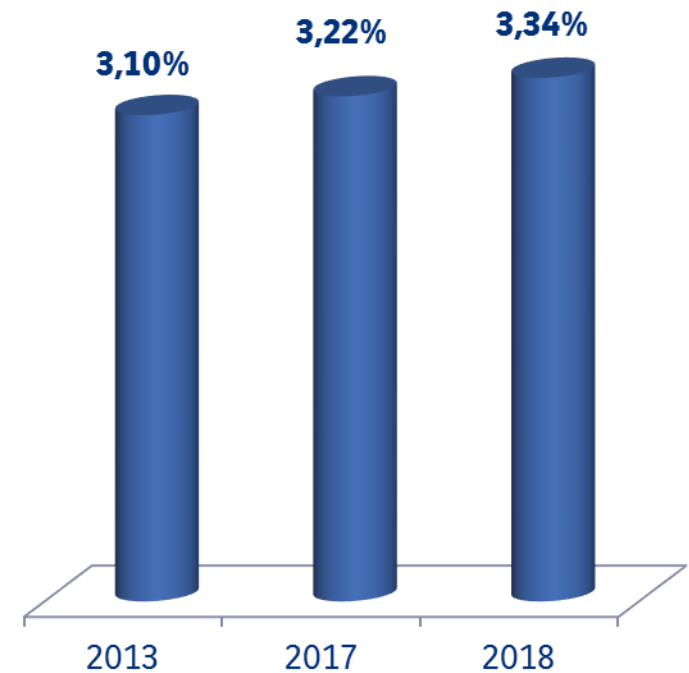


- **210,6 M€** investering in opleiding in 2018
- **3,34 %** van de loonmassa

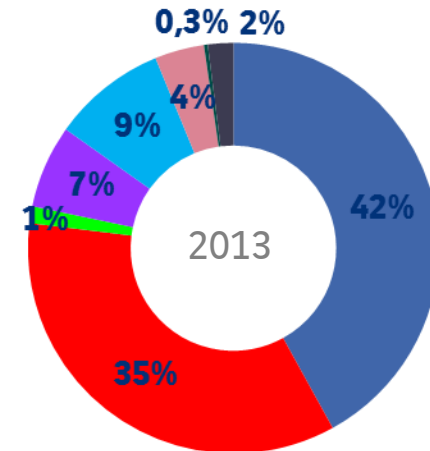
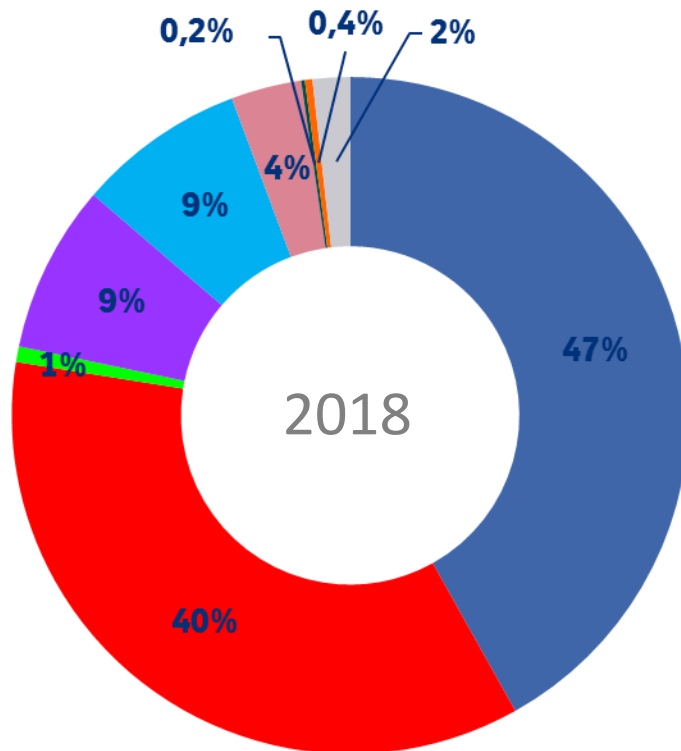
Investering in opleiding  
(in duizend euro)



Investering in opleiding / Loonmassa



- 40% van de opleidingsuren is in 2018 gewijd aan de gebieden Hygiëne en Veiligheid

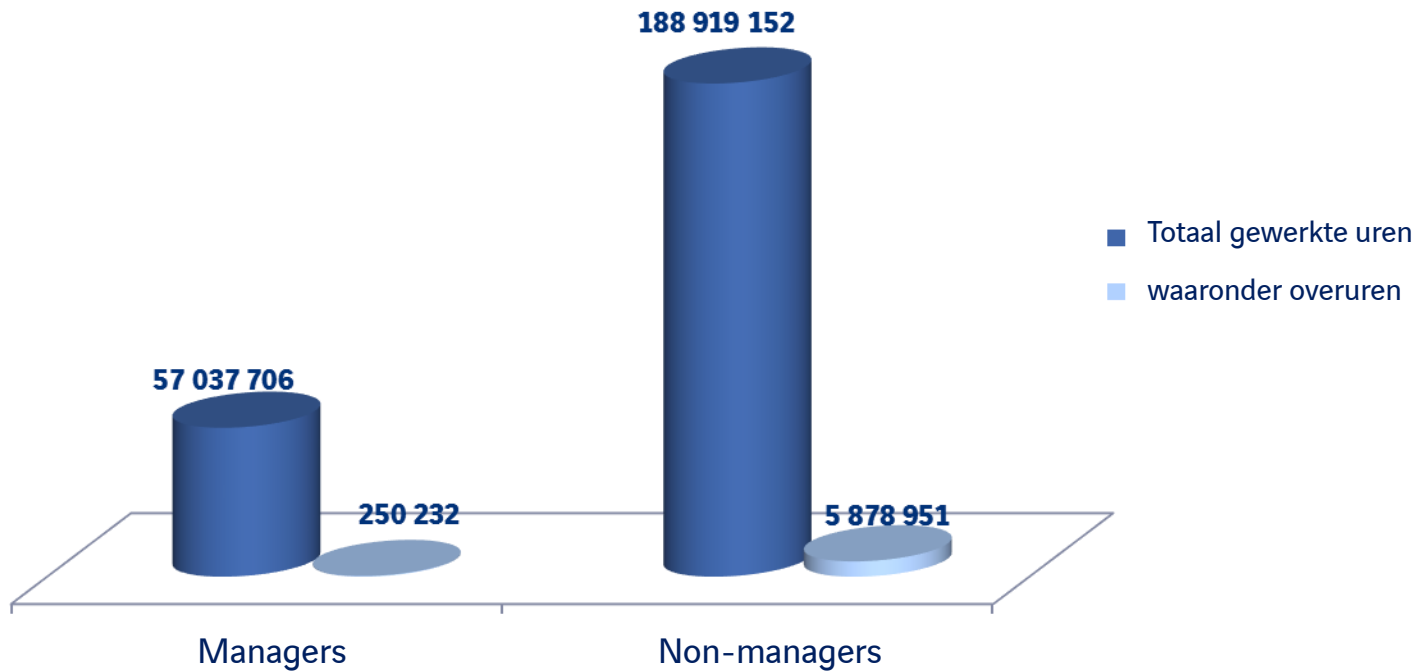


	2013	2018
Business	1 156 323	1 280 979
Hygiëne en veiligheid	949 031	1 084 751
Milieu	30 817	22 241
Management	180 592	237 533
Adm & Support	248 658	259 073
Talen	102 830	120 973
Diversiteit	9 537	5 888
Ethiek & zorgplicht		10 145
Andere	61 434	66 062
Totaal	2 739 221	3 087 645

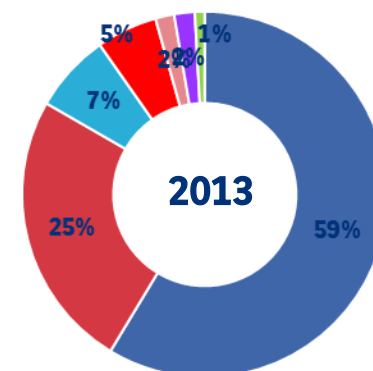
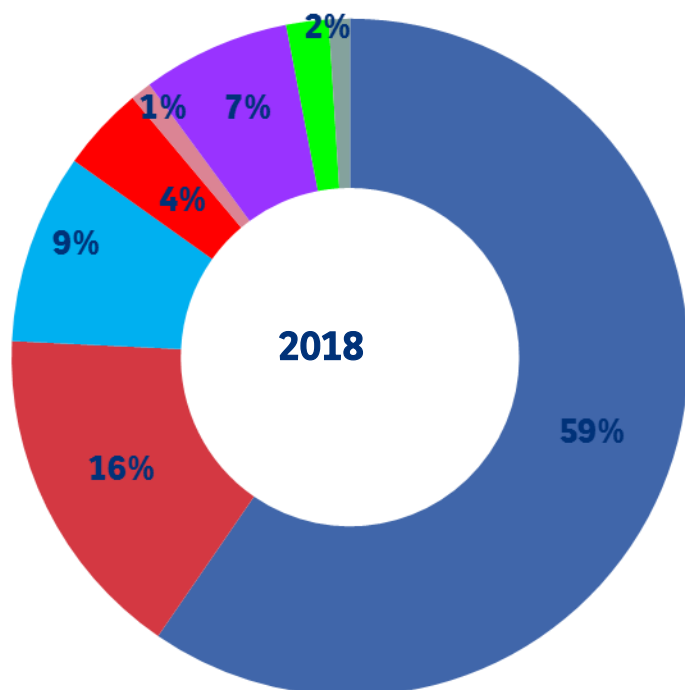
# WERKTIJD EN ABSENTEÏSME



- Totaal gewerkte uren in 2018: 245 956 857 uren

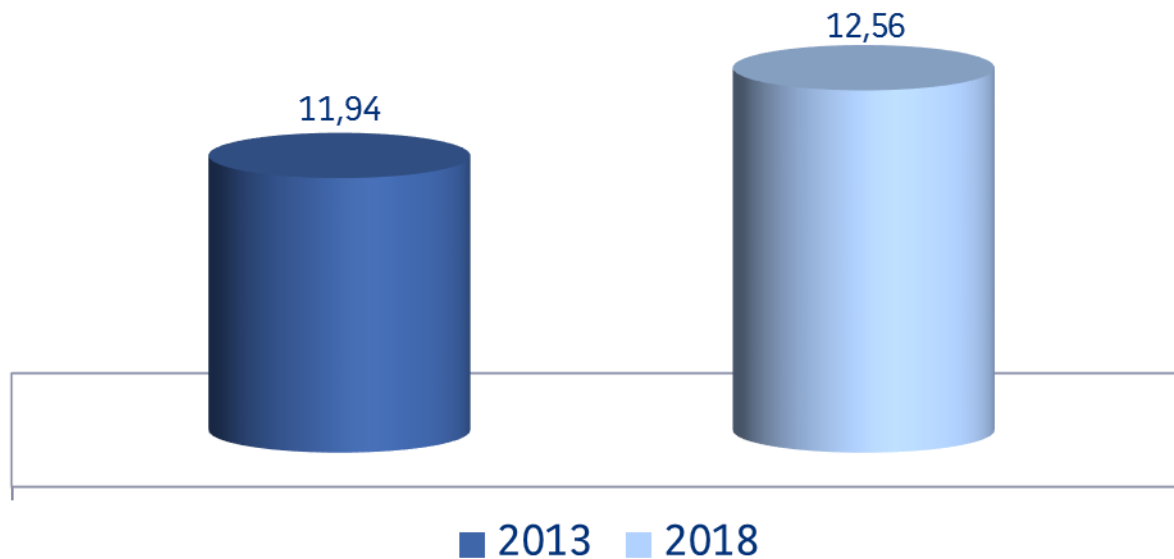


# Absenteïsme: verdeling van de dagen van afwezigheid volgens reden in Europa

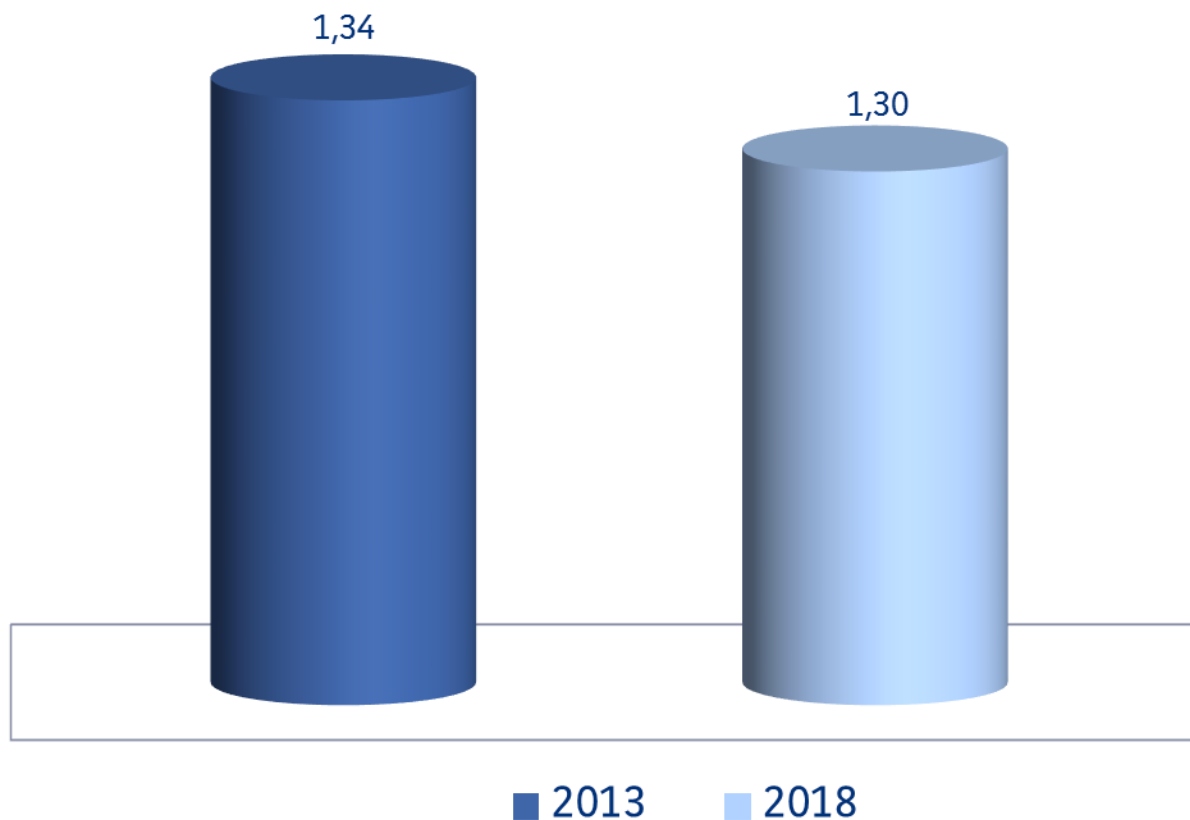


	2013	2018
<b>Niet-beroepsziekte</b>	1 881 278	1 952 155
Andere oorzaken	807 171	536 231
<b>Zwangerschap</b>	230 840	298 888
<b>Arbeidsongeval</b>	154 805	140 646
<b>Gedeeltelijke werkloosheid</b>	52 504	29 803
<b>Erkende beroepsziekte</b>	56 470	62 057
<b>Noodweer</b>		245 326
<b>Ongeval woon-werkverkeer</b>	27 919	27 600
<b>Totaal (kalenderdagen)</b>	3 210 988	3 292 707

## Aantal dagen afwezigheid omwille van niet-beroepsziekte per werknemer



## Aantal dagen afwezigheid omwille van WO of BZ per werknemer





8

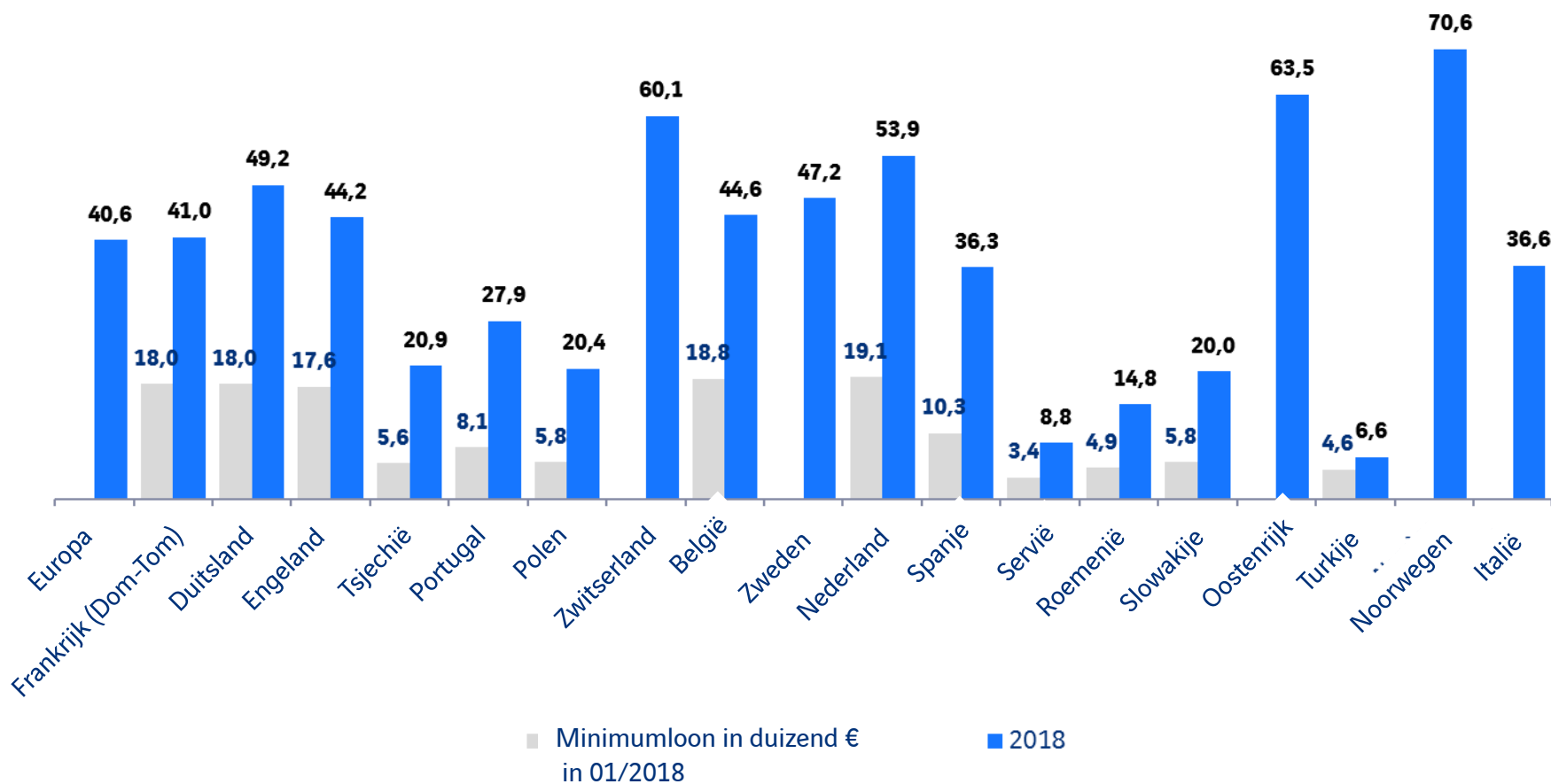
Onze medewerkers zijn samen de grootste aandeelhouder van VINCI. Wij streven ernaar om de voordelen van onze groei te delen met onze medewerkers over de hele wereld door middel van aandeelhouderschap voor werknemers en passende winstdelingsregelingen.

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

# HET AANDEELHOUDERSCHAP VOOR WERKNEMERS OVERAL IN DE WERELD ONTWIKKELEN

# VERLONING

## Gemiddeld jaarloon (in duizend euro)



# LOONSPAREN



## Verdeling van het kapitaal op 31 december 2018

in percentage van het kapitaal

**Institutionelen buiten Frankrijk 57,7%**

24,1 %

**Verenigde Staten van Amerika**

17,1 %

**Andere Europese landen**

11,6 %

**Verenigd Koninkrijk**

4,9 %

**Rest van de wereld**



**Fransen institutionelen 14,7 %**

**Werknemers 9,0 %**

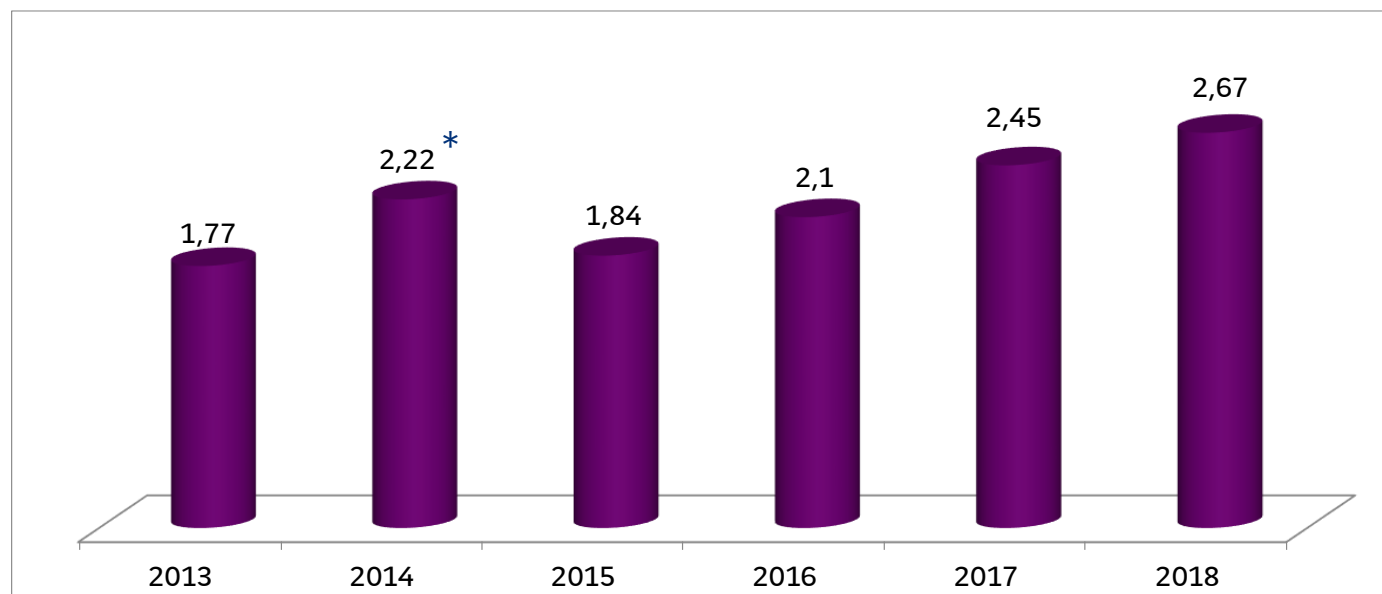
**Individuele aandeelhouders 7,7 %**

**In eigen bezit 7,2 %**

**Qatari Holding LLC 3,7 %**

- In april 2019 zal een saldo van 1,92 euro per aandeel worden uitgekeerd (rekening houdend met het voorschot van 0,75 euro, uitbetaald in november 2018)
- Datum van terbeschikkingstelling van de coupon: 23 april 2019
- Uitbetaling van het dividend in contanten: 25 april 2019

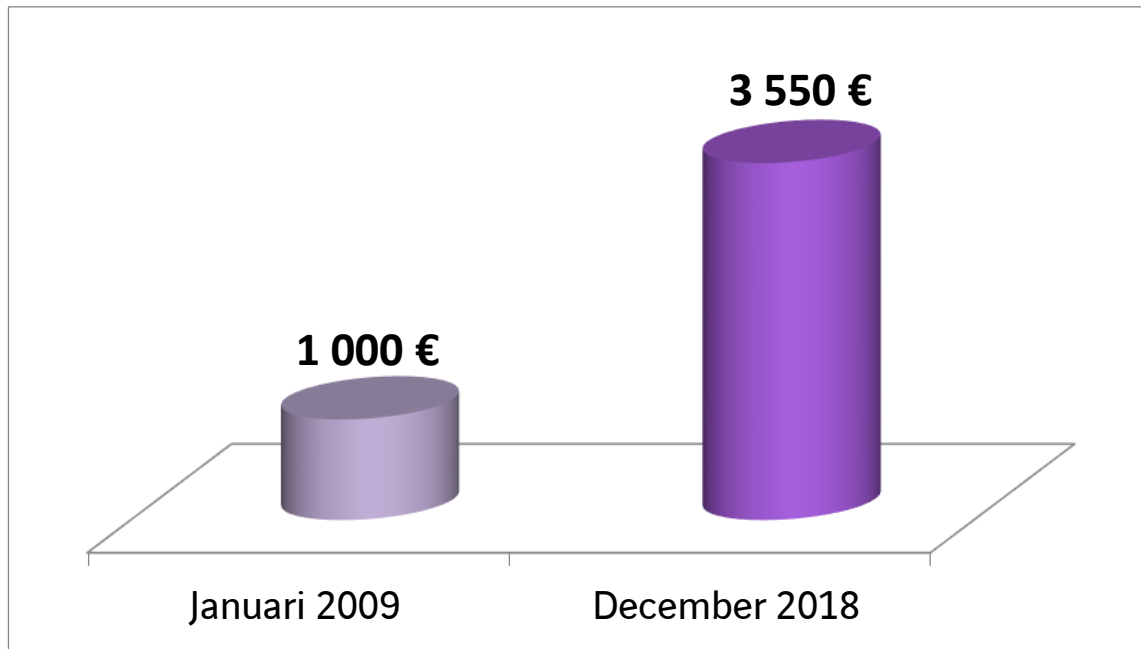
Dividend (in euro per aandeel)



Bron: [vinci.com](http://vinci.com)

\* Storting van een uitzonderlijk dividend in verband met de verkoop van VINCI Park

- Een aandeelhouder van VINCI die 1000 euro zou hebben geïnvesteerd in januari 2009, zou beschikken over een kapitaal van 3550 euro op 31 december 2018, in de veronderstelling dat het bedrag van de geïnde dividenden opnieuw werd geïnvesteerd in aandelen van VINCI



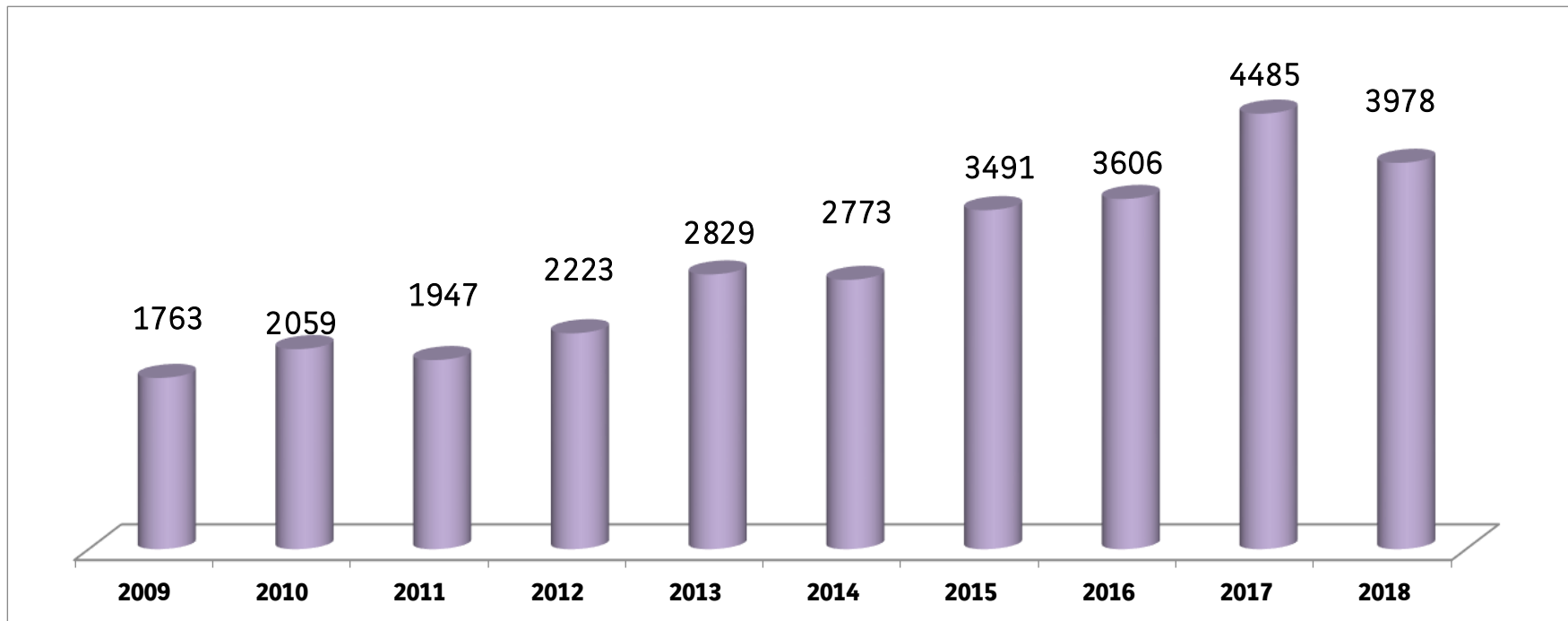
=> Zijn startinvestering zou hem dus gemiddeld bijna **13,5% per jaar hebben opgeleverd.**

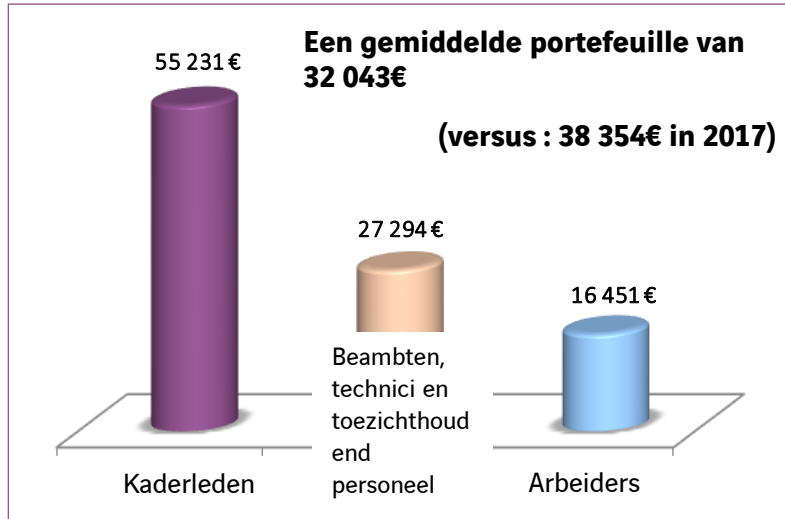
Loonsparen neemt toe via producten die zijn aangepast aan elke situatie:

- Castor
- Spaarformules
- Castor obligaties
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor international



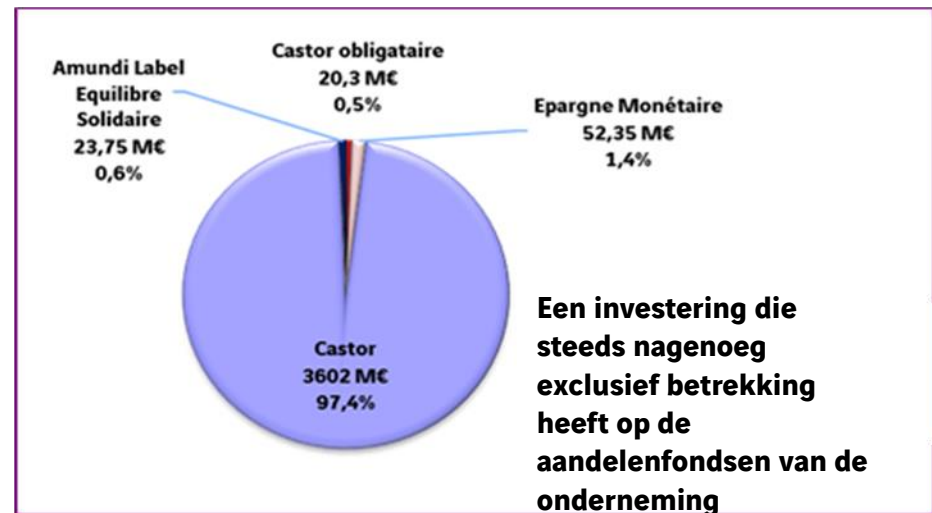
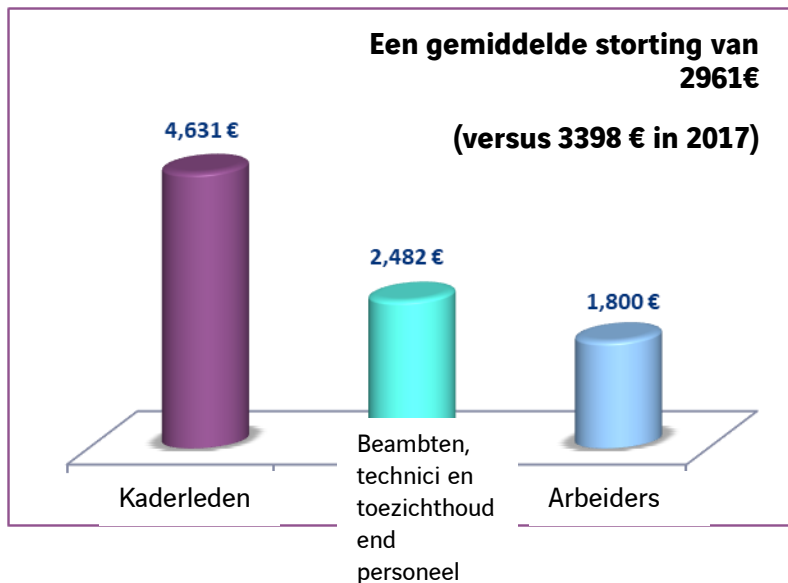
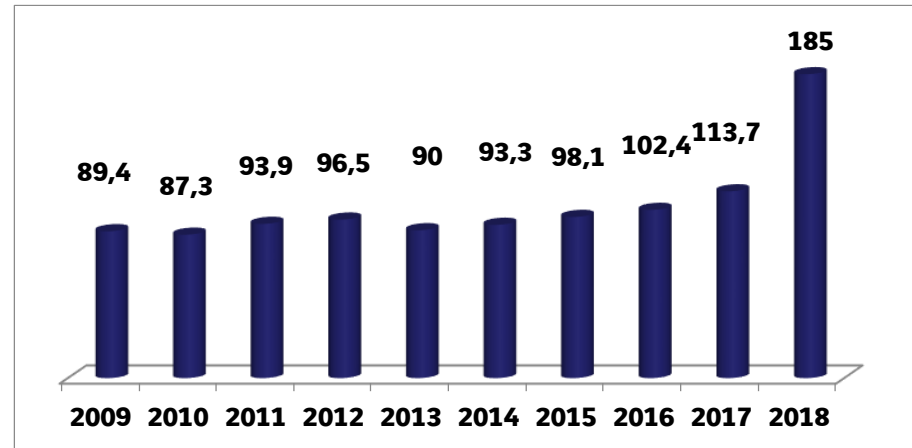
↘ een vermogen van 3,978 miljard euro op 31/12/2018



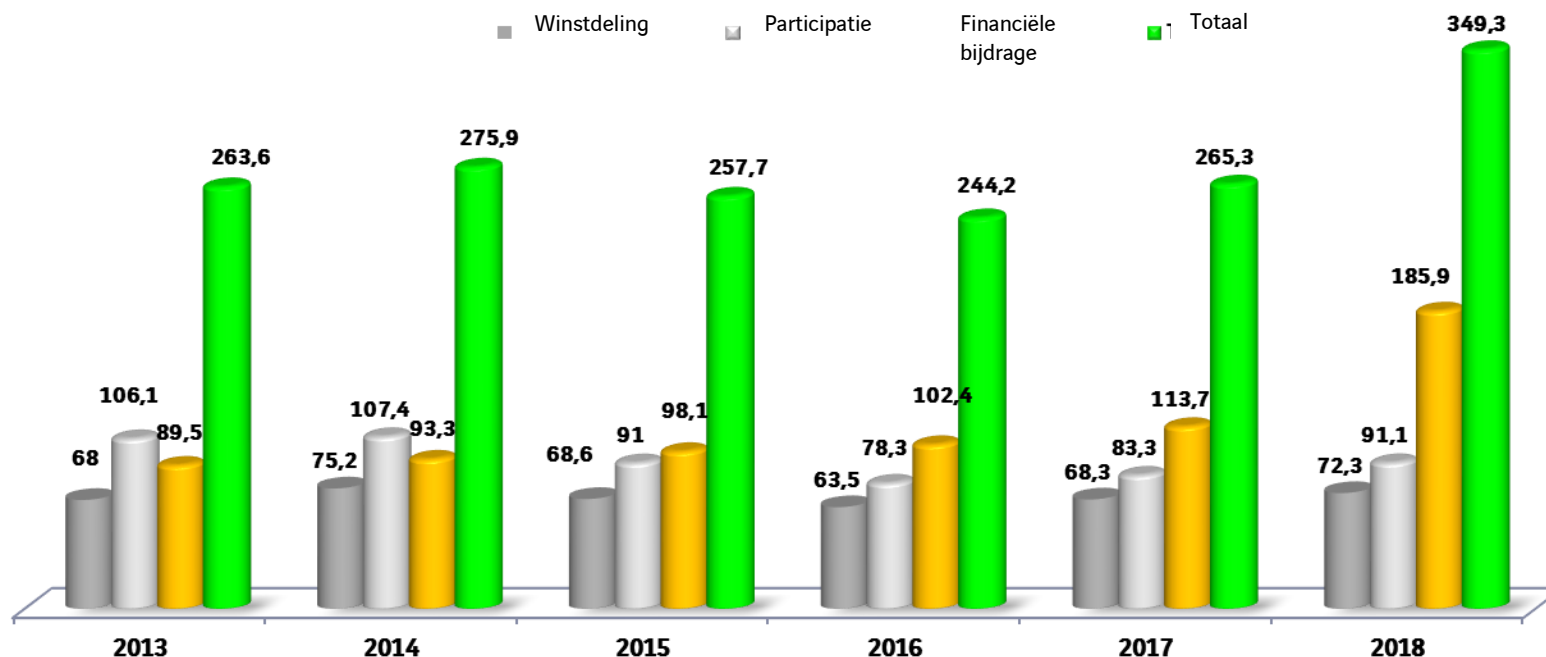


## Een duurzame bijdrage van de Groep:

**190 M€ bijdrage bruto (PEG en PERCO) uitgekeerd in 2018** (113,7 M€ in 2017)



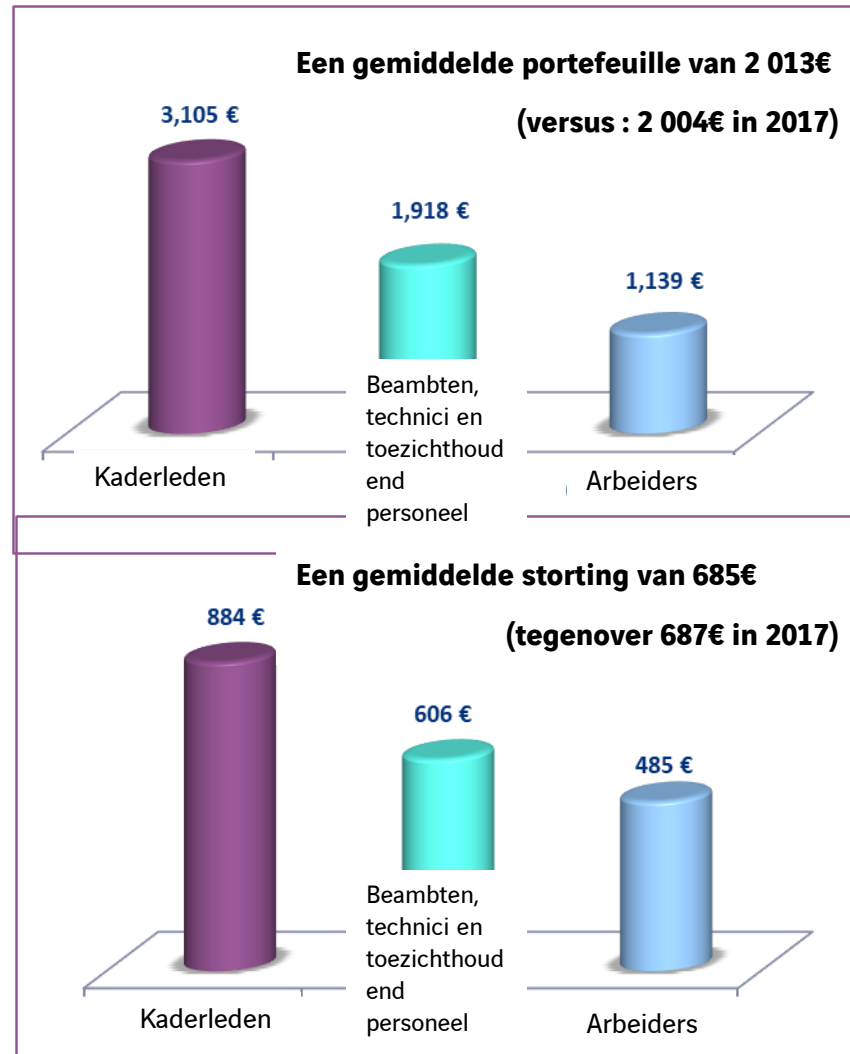
- 349,3 miljoen euro verdeeld in het kader van winstdeling, participatie en financiële bijdrage in 2018 (PEG + Perco).



- 83% van de medewerkers geniet van winstdeling en/of participatie
- 76% van de medewerkers geniet van winstdeling
- 56% van de medewerkers geniet van participatie
- 82% van de bedrijven is verzekerd van één of meer van deze voorzieningen

16 000 werknemers hebben stortingen verricht in 2018

42 600 aangeslotenen in december 2018



- **Korting van 5 %** op de aankoopprijs van aandelen van VINCI, met een voorgestelde prijs voor het 2<sup>de</sup> kwartaal 2019 van 71,14 € (prijs van het 1<sup>ste</sup> kwartaal 76,62 €)
  - **Financiële bijdrage vanwege de onderneming** die de laagste stortingen begunstigt: 200% tot storting van 500 € en 3 500 € maximale bijdrage
  - **Dividenden gekoppeld aan aandeel**, opnieuw geïnvesteerd in het fonds
  - Dat alles in **een zeer gunstige fiscale context**
- ↪ Een fonds dat wordt gespekt met vrijwillige stortingen, financiële bijdragen, participatie, winstdeling en transfers



- **Regel voor Financiële Bijdrage** (sinds 1 maart 2016)
  - Financiële bijdrage van 100%
  - Bovengrens van bijdrage 400 € per jaar
- **Participatie**, winstdeling en vrijwillige stortingen in overvloed

- **36 betrokken landen**

Duitsland, Oostenrijk, België, Brazilië, Canada, Chili, Spanje, Verenigde Staten, Indonesië, Luxemburg, Marokko, Nederland, Polen, Portugal, Tsjechië, Roemenië, Verenigd Koninkrijk, Slowakije, Zwitserland Australië, Hong-Kong, Singapore, Zweden, Verenigde Arabische Emiraten, Bahreïn, Maleisië, Cambodja, Nieuw-Zeeland, Mexico, Dominicaanse Republiek, Peru. (31 landen)

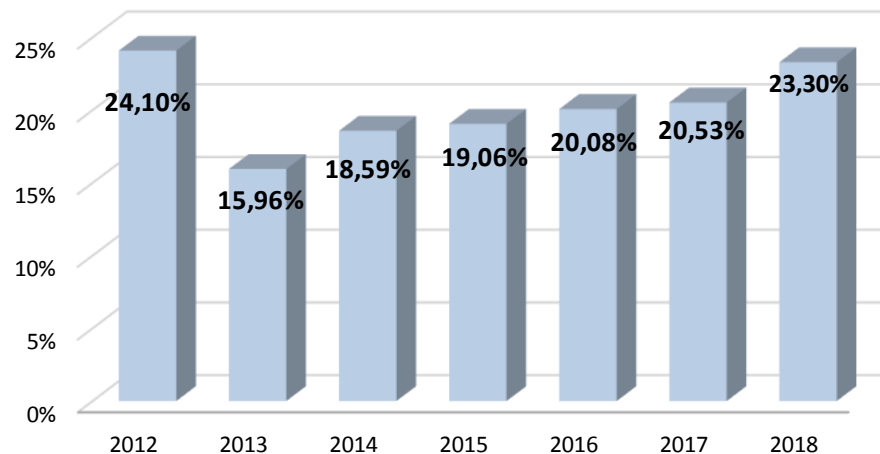
**2019 : 5 nieuwe landen :** Kameroun, Italië, Griekenland, Noorwegen en Finland

- Ongeveer 80 000 werknemers betrokken, ofwel ongeveer 70% van het personeelsbestand van VINCI in het buitenland (74 000 in 2018), verdeeld over bijna 550 bedrijven
- Prijs intekening vastgelegd op 17 mei 2019
- Blokkringstermijn van 3 jaar
- Periode inschrijving van 20 mei tot 7 juni 2019
- Financiële bijdrage van VINCI in de vorm van de toekenning van gratis aandelen met 3 jaar uitstel op voorwaarde van aanwezigheid
  - 2 aandelen gratis voor 1 intekening (tussen het 1<sup>ste</sup> en het 10<sup>de</sup> aangekochte aandeel) : 200%
  - 1 aandeel gratis voor 1 intekening (tussen het 11<sup>de</sup> en het 40<sup>ste</sup> aangekochte aandeel) : 100%
  - 1 aandeel gratis voor 2 intekeningen (tussen het 41<sup>ste</sup> en het 100<sup>ste</sup> aangekochte aandeel): 50%

- **Toename van de gemiddelde intekeningsgraad, 23%**

Stijging van de globale participatiegraad met constante bijdrage

## JAARLIJKSE GLOBALE PARTICIPATIEGRAAD

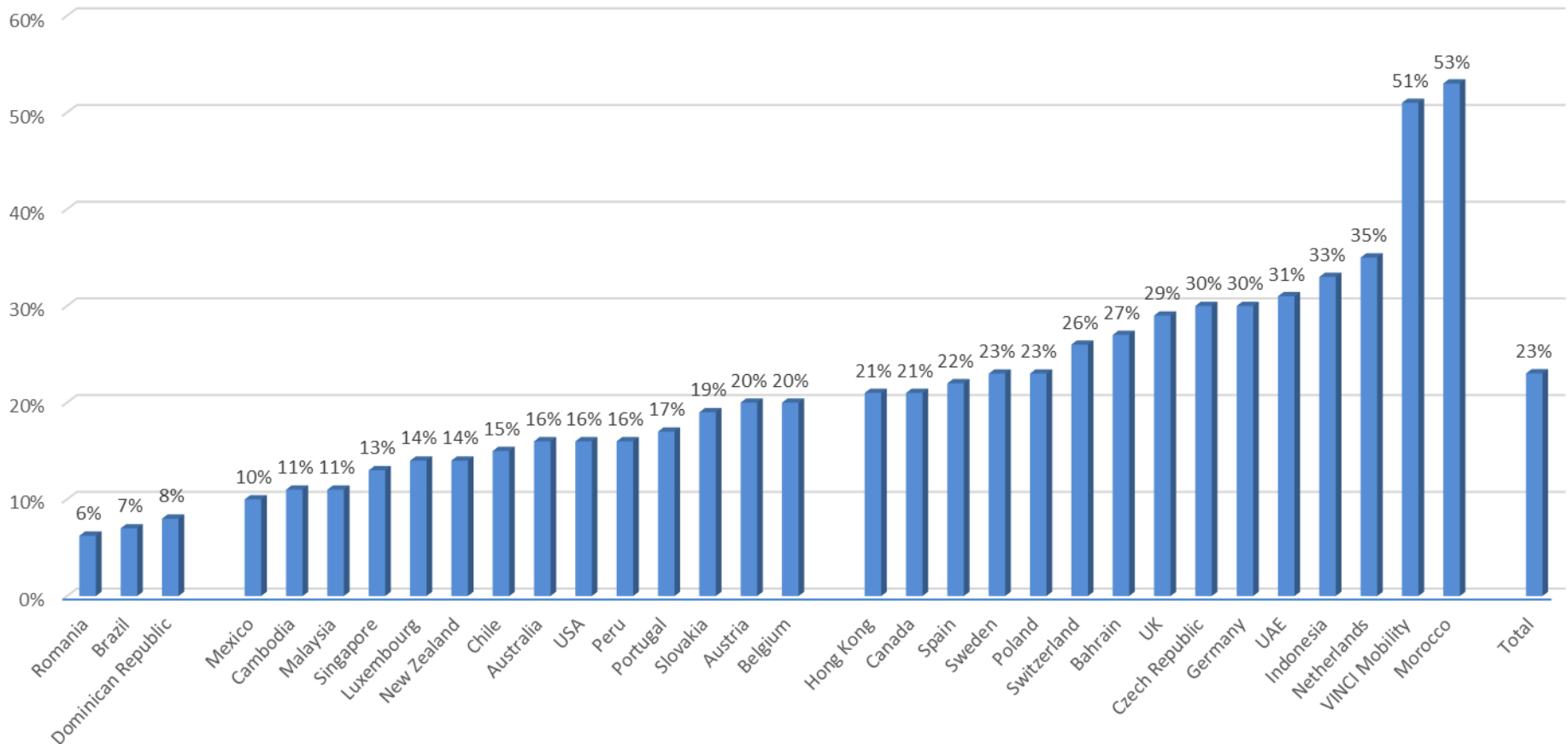


- **Gemiddelde financiële bijdrage lichtjes gestegen**

- Verschillen per land kennen sterke correlatie met lokale levensstandaard
- Een gemiddelde vrijwillige storting van 2 392 € (VS 2 190€ in 2017) en een gemiddelde bijdrage van de werkgever van 2 766 € (VS 2 489€ in 2017)

- Grote verschillen tussen de verschillende landen, voornamelijk te wijten aan cultuur, lokale omgeving en lokale communicatie

## INTEKENINGSGRAAD PER LAND IN 2018



- Initiële intekenprijs in mei 2016: 64,90 €
- Levering van de gratis aandelen en beschikbaarheid spaargeld op 5 juli 2019
- Tot dusver wellicht een zeer goede financiële verrichting

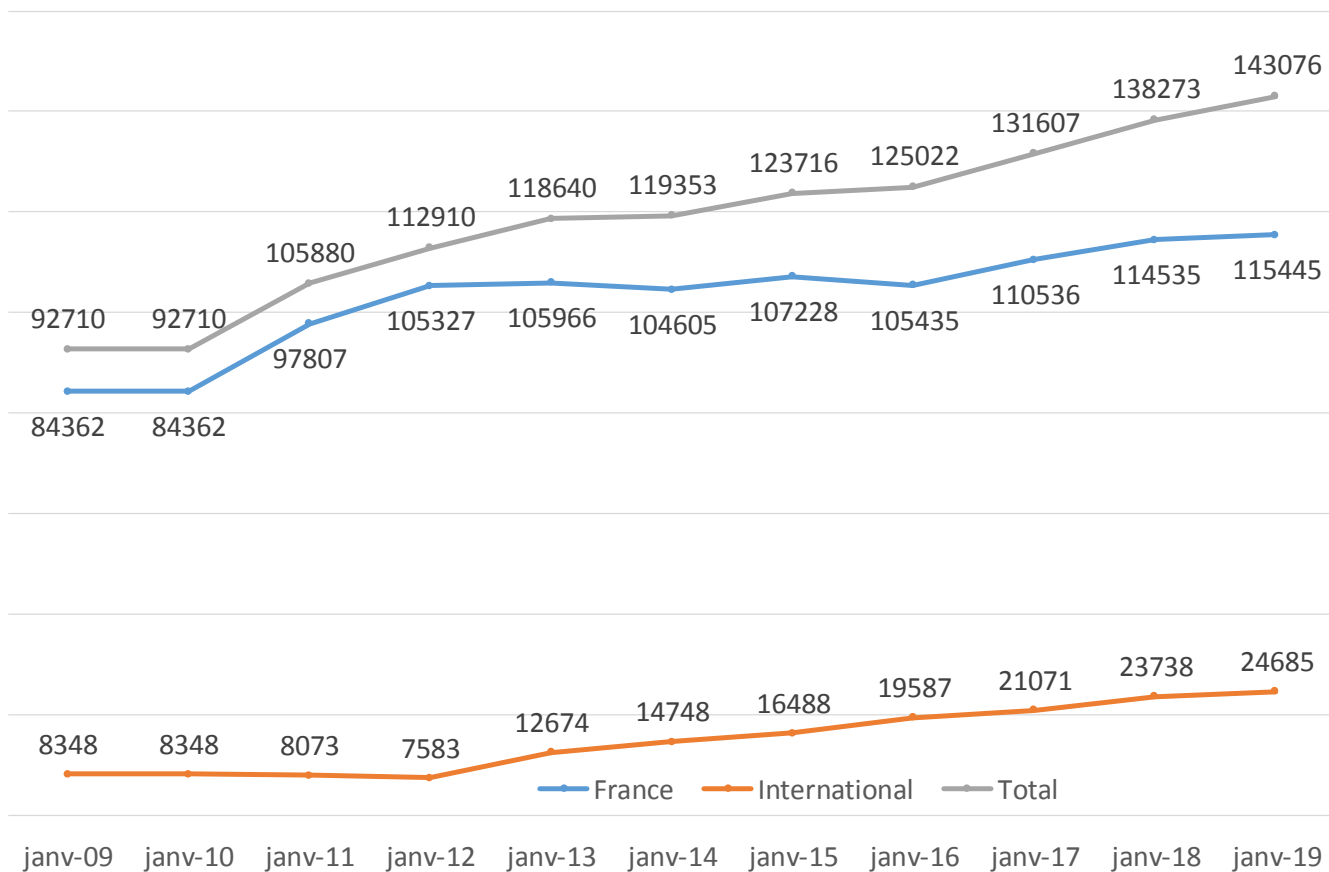
De intekenprijs van het aandeel VINCI in 2016 was 64,90 €

Waarde van mijn spaargeld met als uitgangspunt een koers van 80,00 €

<b>Persoonlijke bijdrage</b>	<b>649,00 €</b>	<b>2 596,00 €</b>	<b>6 490,00 €</b>
Verworven aandelen	10 aandelen	40 aandelen	100 aandelen
Gratis aandelen	20 aandelen	50 aandelen	80 aandelen
Totale aandelen (aangekocht + gratis)	30 aandelen	90 aandelen	180 aandelen
Dividend per aandeel	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Waarde van uw spaargeld (persoonlijke bijdrage + gratis aandelen + dividenden)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Bruto meerwaarde*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

\*Zonder fiscaliteit en sociale bijdragen

- **140 130** aangeslotenen voor alle formules samen (Frankrijk en internationaal op 31/01/19)



- **Vervolg van de acties van de Kring van werknemers-aandeelhouders**

- open voor alle werknemers die aandelen van de Groep bezitten door middel van spaarplannen van de Groep (Castor, enz...)
- ter bevordering van een permanente en constructieve dialoog



- **Voordelen van de leden van de Kring van werknemers-aandeelhouders**

- cyclus van conferenties over economische en maatschappelijke thema's
- bezoek aan en ontdekking van exemplarische realisaties van de Groep
- gratis nummer voor antwoorden op eventuele vragen en opvolging van actualiteit

## together!

Als g ntingneerd concessie- en constructiebedrijf, ontwerpt, financiert, bouwt en exploiteert VINCI de infrastructuur en faciliteiten die het dagelijkse leven en de mobiliteit helpen verbeteren. Omdat onze projecten in het algemeen belang zijn, zij wij bij VINCI van mening dat het onze plicht is om te rekenen naar onze publieke en private partners en de dialoog met hen aan te gaan. We publiceren daarom een nieuw Manifest met commitments om die doelstelling te bereiken.



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



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



**3** Wij nemen deel aan het toekomstgerichte debat over de duurzame stad en duurzame mobiliteit. Onze ecologische innovaties maken ons in staat om de energie- en milieuproblemen van onze infrastructuur te verbeteren. Wij streven ernaar het verwilddere van onze uitstoot van broeikasgasen met 30% te verminderen in 2020 en onderneemen onze klanten in hun zoektocht naar een betere energie-efficiëntie, en moedigen hen aan onze milieuvriendelijke benadering te volgen.



**4** Onze bedrijfsactiviteit is geworteld in lokale diensten. We streven daarom de betrokkenheid van onze medewerkers en bedrijven in het oplossen van maatschappelijke problemen en de bestrijding van sociale uitdaging. Wij stellen ons ten doel de maatschappelijke betrokkenheid van onze medewerkers te ondersteunen, in hun bijdr ke via onze groepsactiviteiten over de hele wereld.



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



**6** Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verweten iedereen van discriminatie bij het inhuren van mensen, in arbeidsrelaties en in de loopbaan van onze medewerkers. We stellen onze managers in deze benadering en doordringen onze leveranciers en onderaannemers hierin. Wij richten ons op diverse effectiviteit van onze leidinggevendheid, we betrekken meer vrouwen en mensen van verschillende afkomst.



**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 organisatie om zo duurzame inzetbaarheid te bevorderen.



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



**6** Onze cultuur is gebaseerd op het samenbrengen van mensen van verschillende achtergronden en expertise. We verweten 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 leidinggevendheid; we betrekken meer vrouwen en mensen van verschillende afkomst.**



**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.**



"Ik zie een benoep op alle VINCI-managers om deze commitments te laten en erop toe te zien dat de werfplaats impact heeft op management-medewerkers die terug naar de groep zijn een eerzame en duurzame organisatie inbrengen om het belang van dit Manifest en de impact ervan te meten. Om volledige transparantie te garanderen, zie ik de resultaten met regelmaat publiceren."

Xavier Huillard, voorzitter en CEO

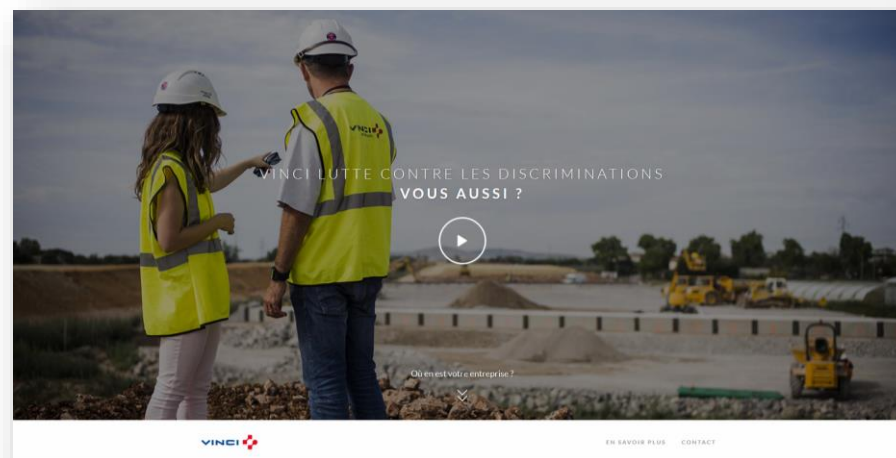
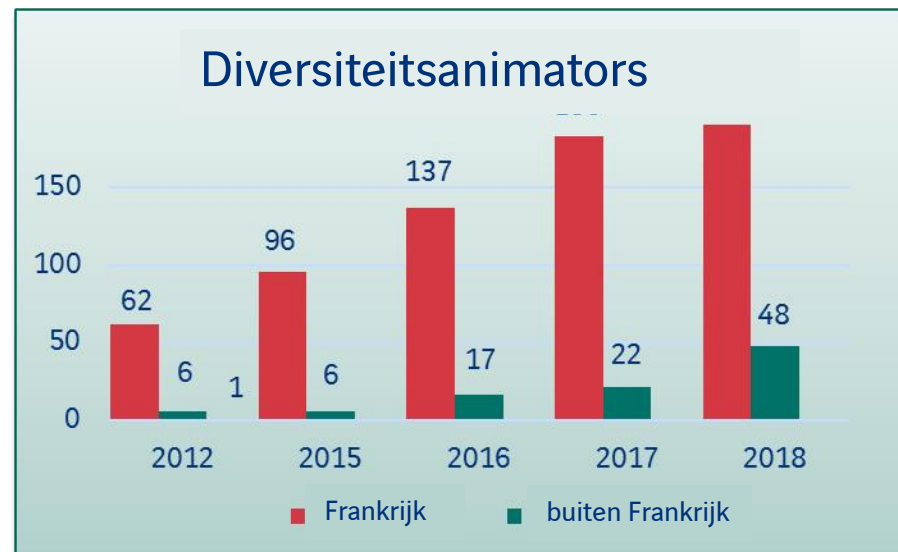




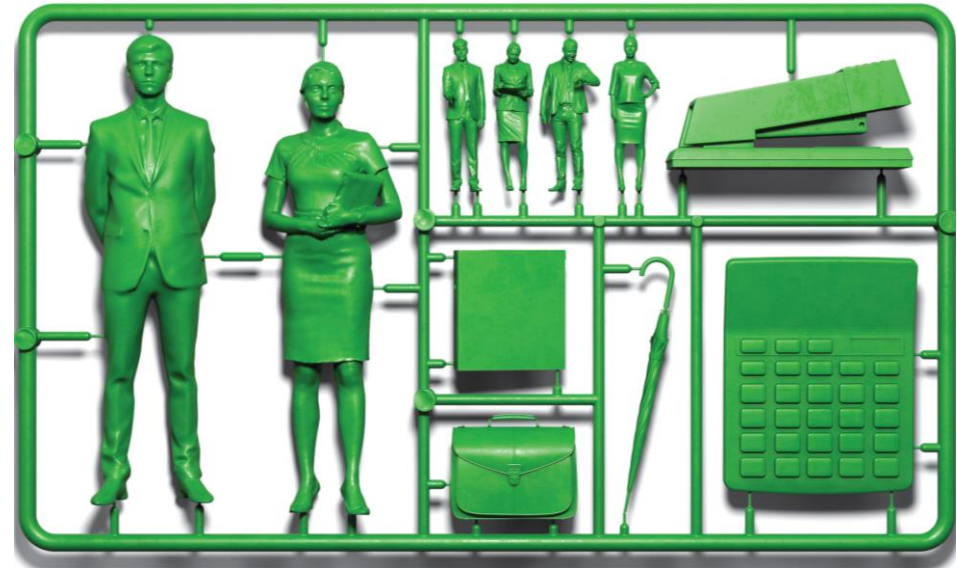
- Alle vormen van discriminatie voorkomen
- Gelijke kansen bevorderen
- Onze diversiteitscultuur voortdurend verrijken

**Door toe te zien op de invoering en de efficiëntie van een voorziening voor niet-discriminatie bij aanwervingen, in de arbeidsrelaties en in de loopbaanontwikkeling van onze medewerkers**

- Het netwerk van de diversiteitsanimators
- "VINCI strijdt tegen discriminatie, u ook?" (tool voor zelfdiagnose in het Frans / ontworpen voor de Franse juridische context)

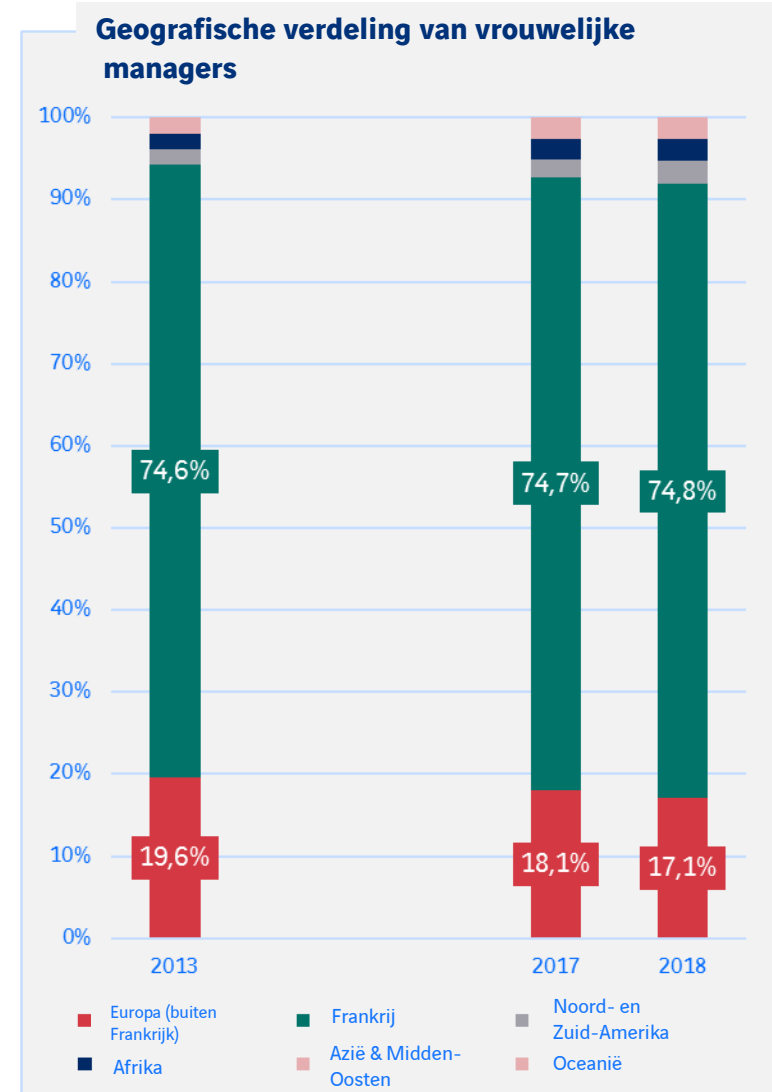


- **Vermenging**

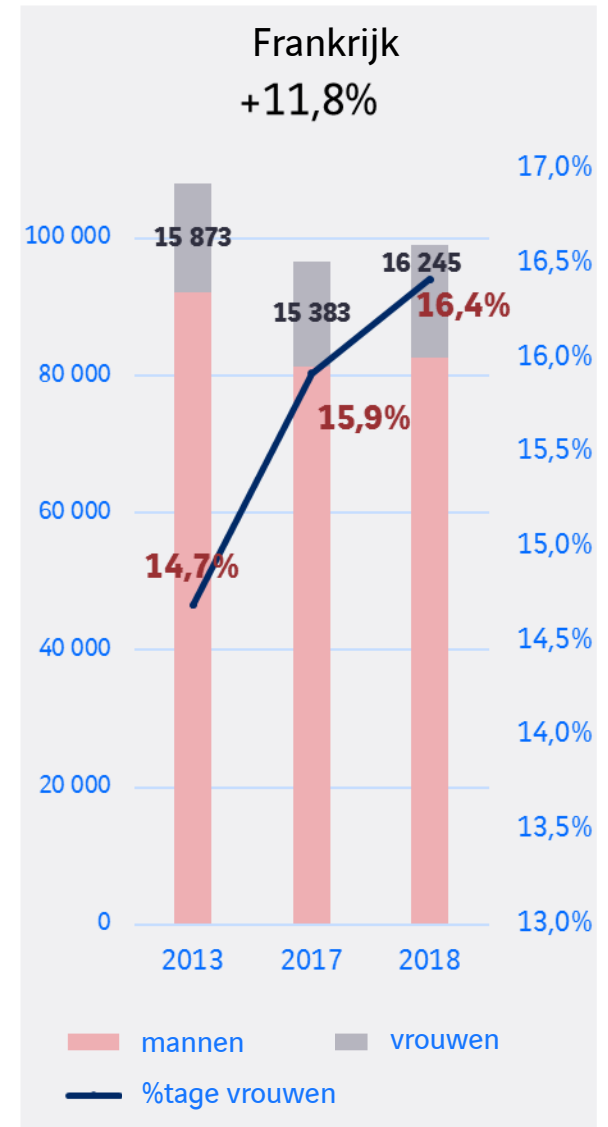
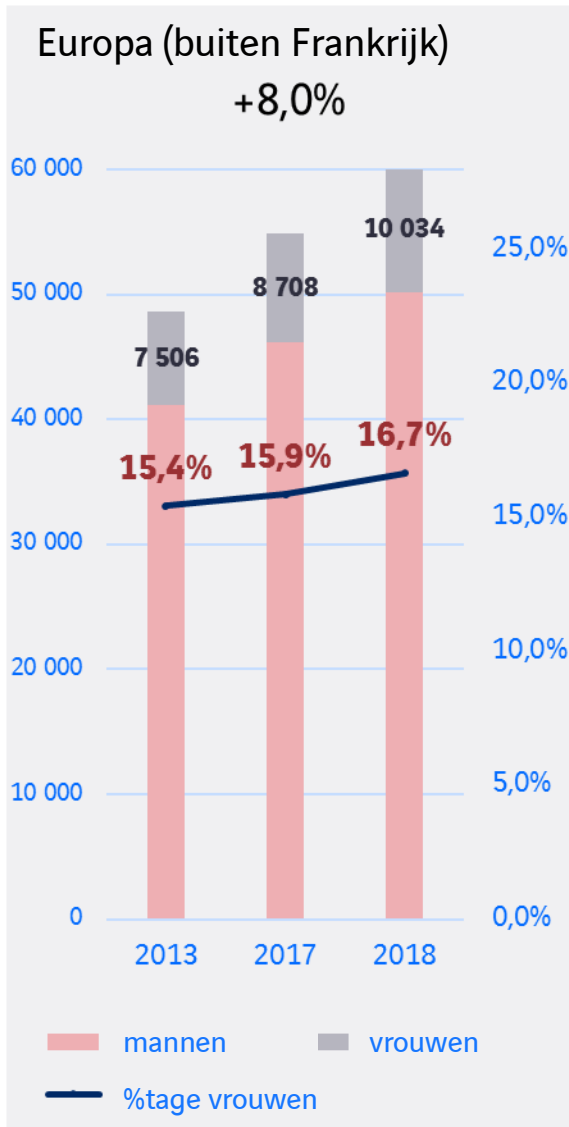


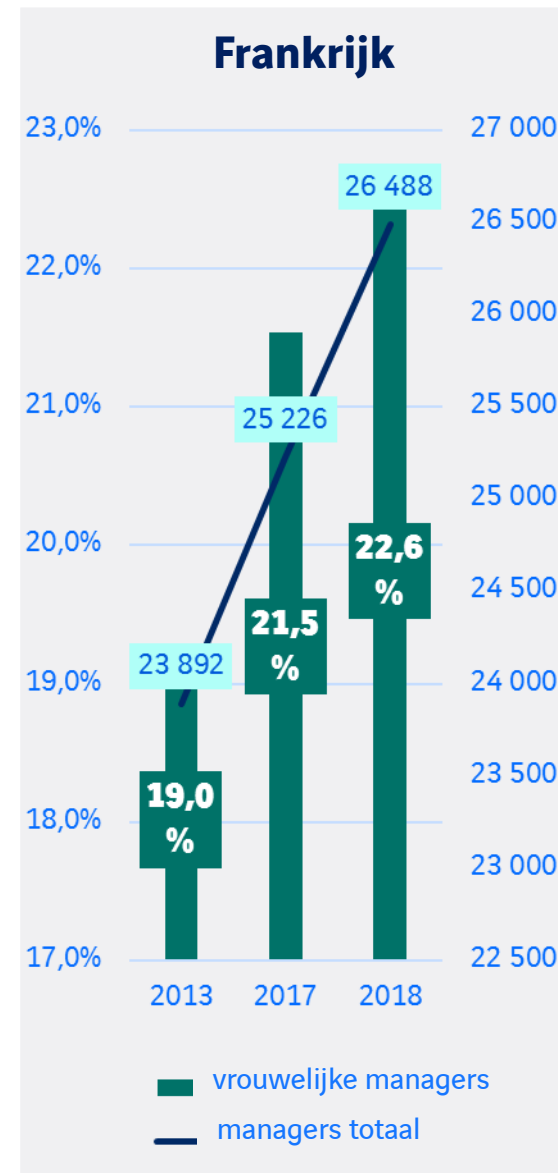
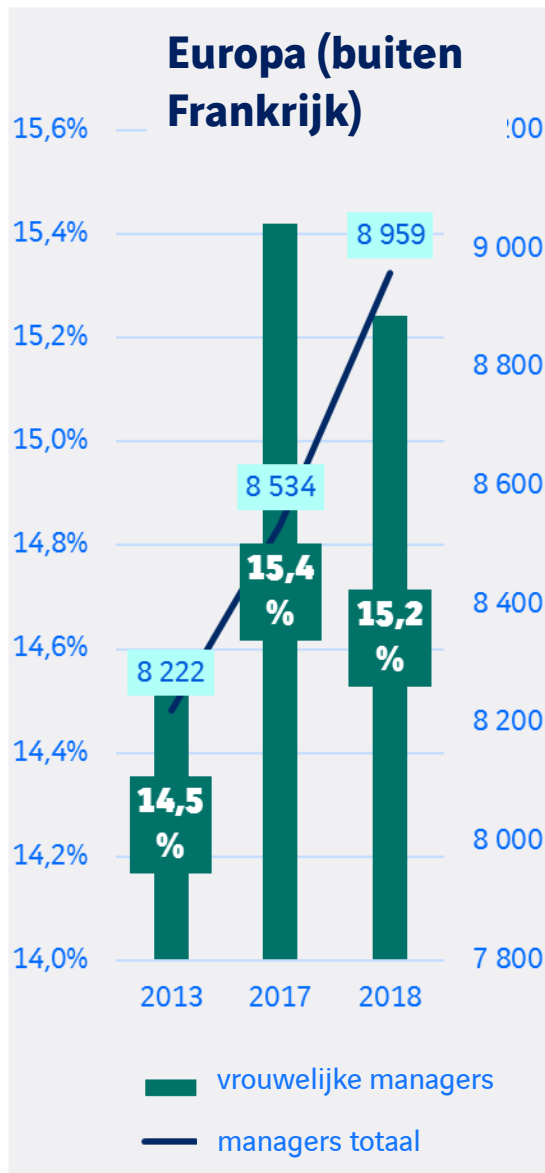
- **Mensen met een beperking**

- Ons management vervrouwelijken
  - Doelstelling van **20%** vrouwelijke managers gehaald in sommige clusters in 2018
  - Doelstelling van **25%** voor 2020
- Door het gemengde karakter van onze business te ontwikkelen
  - In Frankrijk: fundamentele acties in een vroeg stadium bij jonge vrouwen die school lopen (middelbaar onderwijs) en bij vrouwen die het verst afstaan van een job (de afdeling relaties met scholen, Vrouwelijk Kapitaal, HR-mozaïek)



# FOCUS vermenging Groep Europa: verdeling mannen/vrouwen





- Door al onze werknemers in moeilijkheden te begeleiden
- Door de rekrutering van werknemers met een beperking te ontwikkelen
- Door aankopen en onderaanneming bij bedrijven uit de gepaste sector te ontwikkelen -> 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

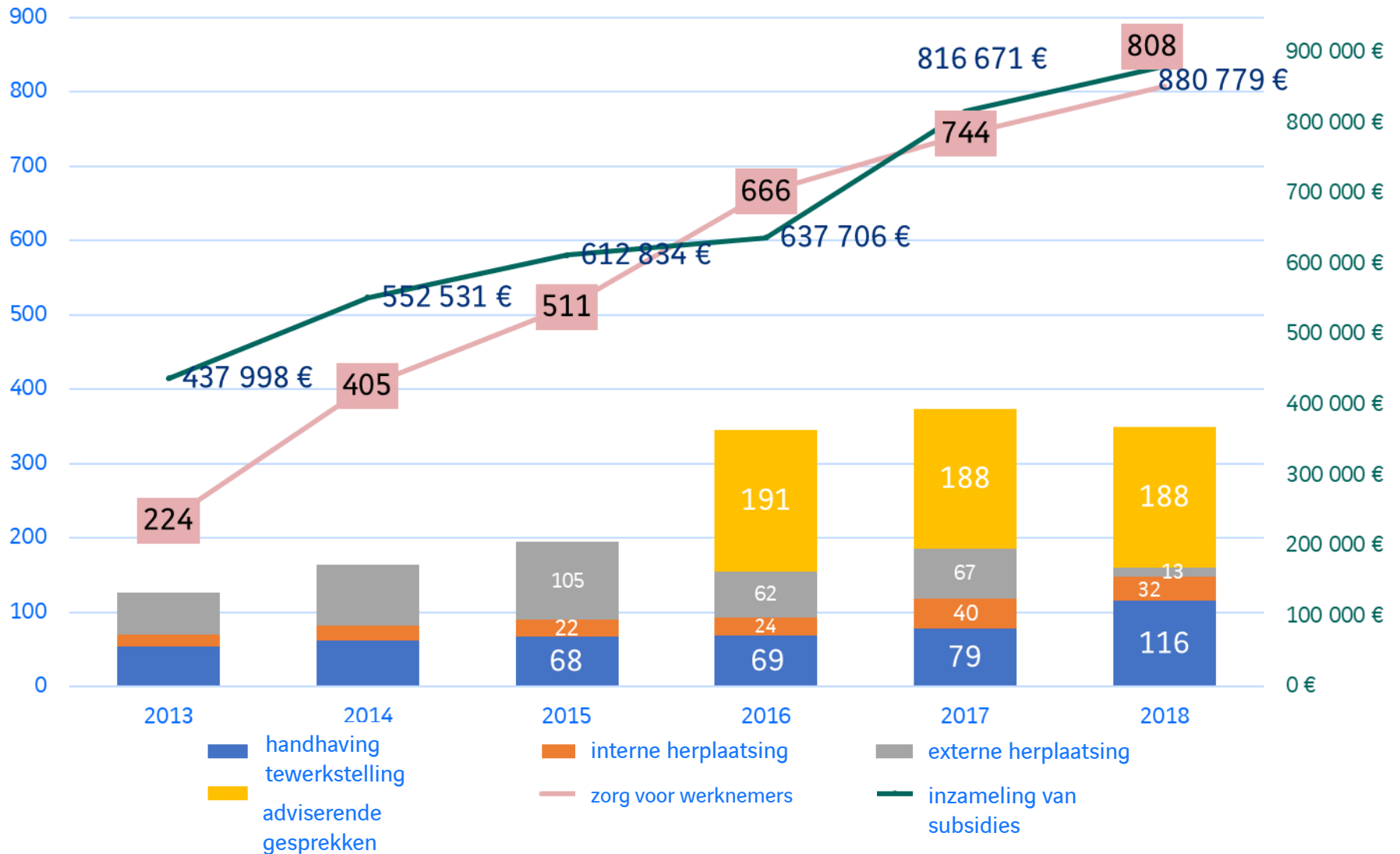


Eric PLUMEY  
Morgane MUNIER

Natalie DOLATA  
Hélène PETIT

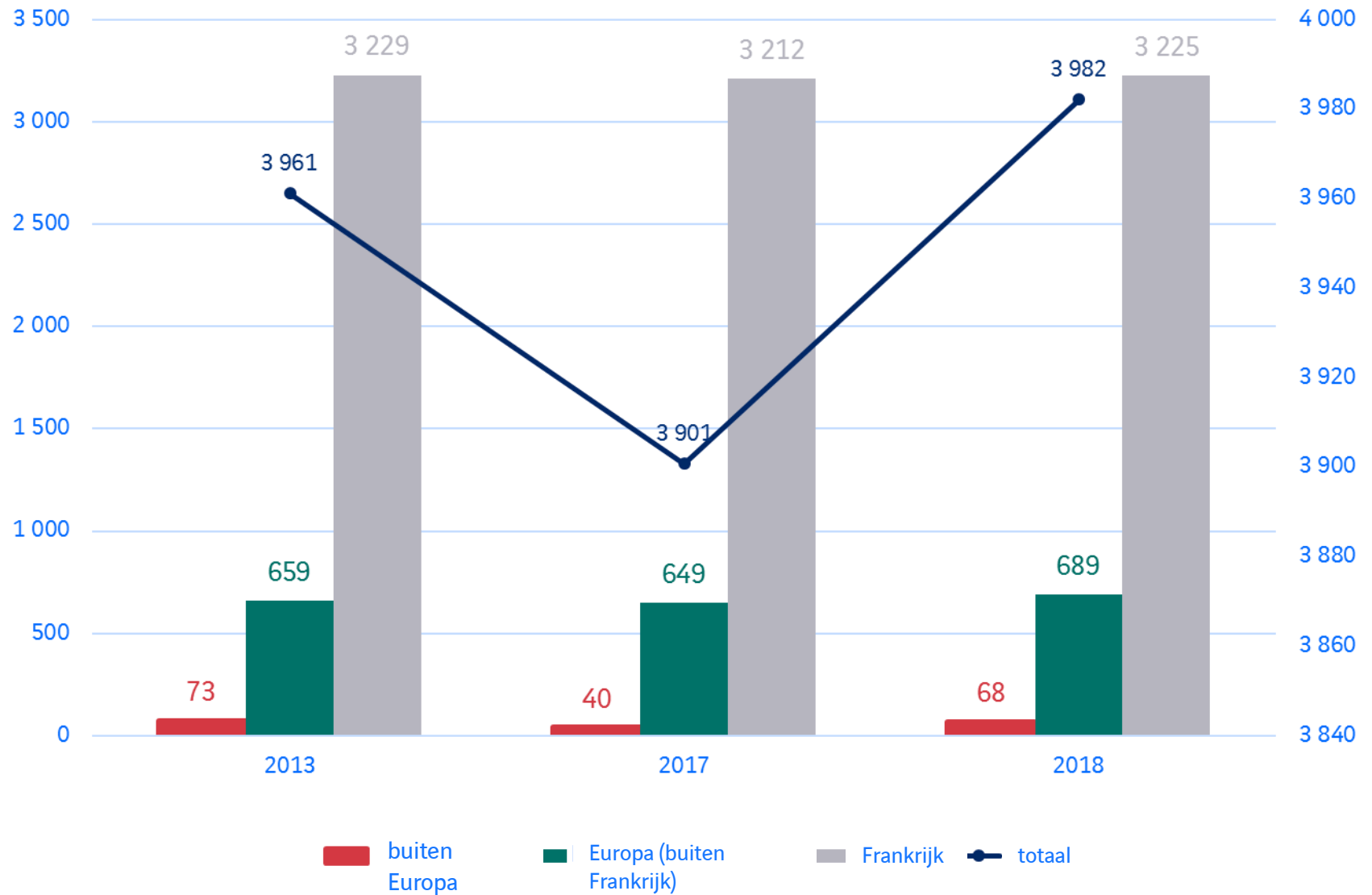
Stéphane GRAUPNER  
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE  
Annabelle TRUFFY

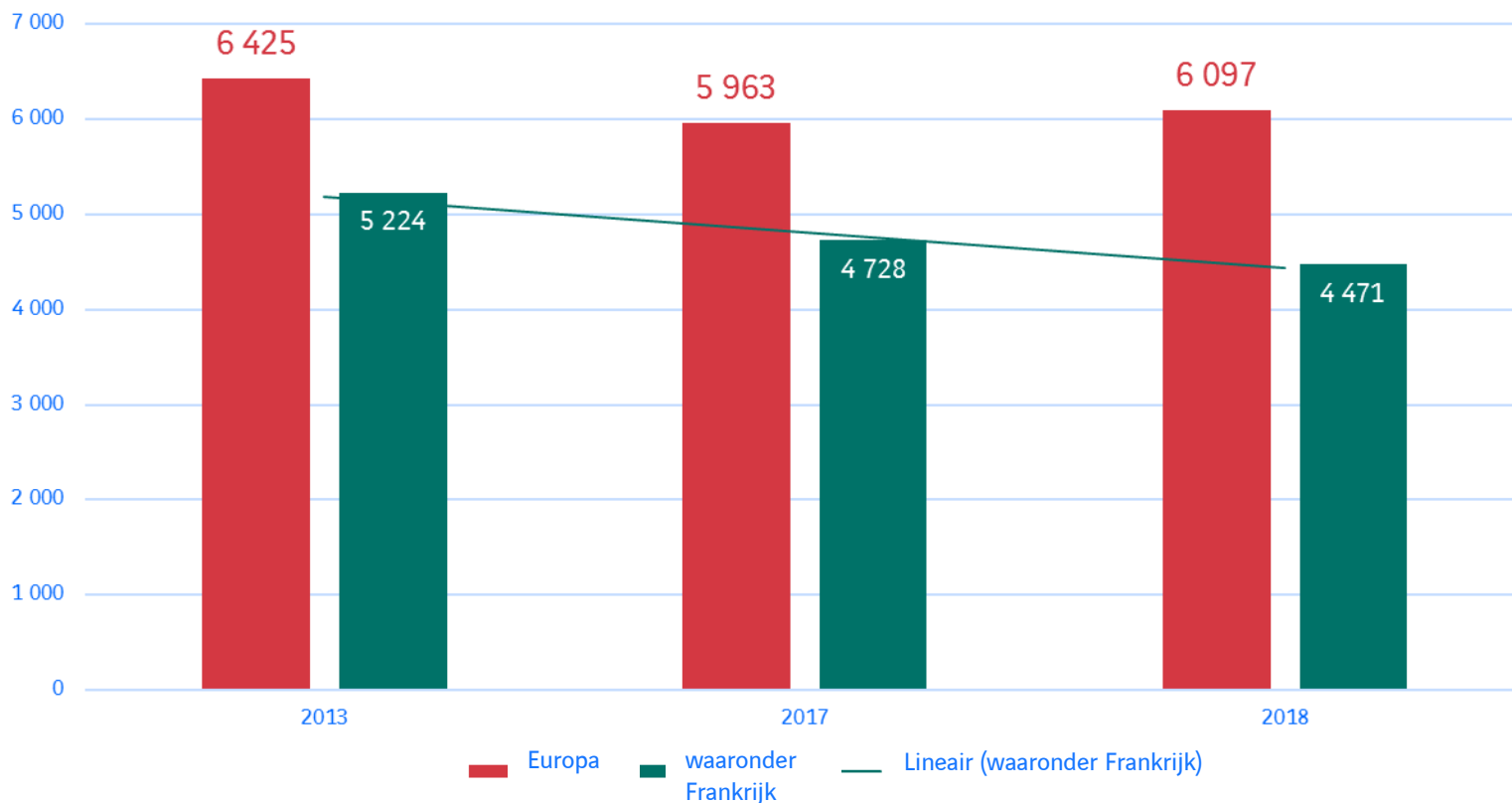




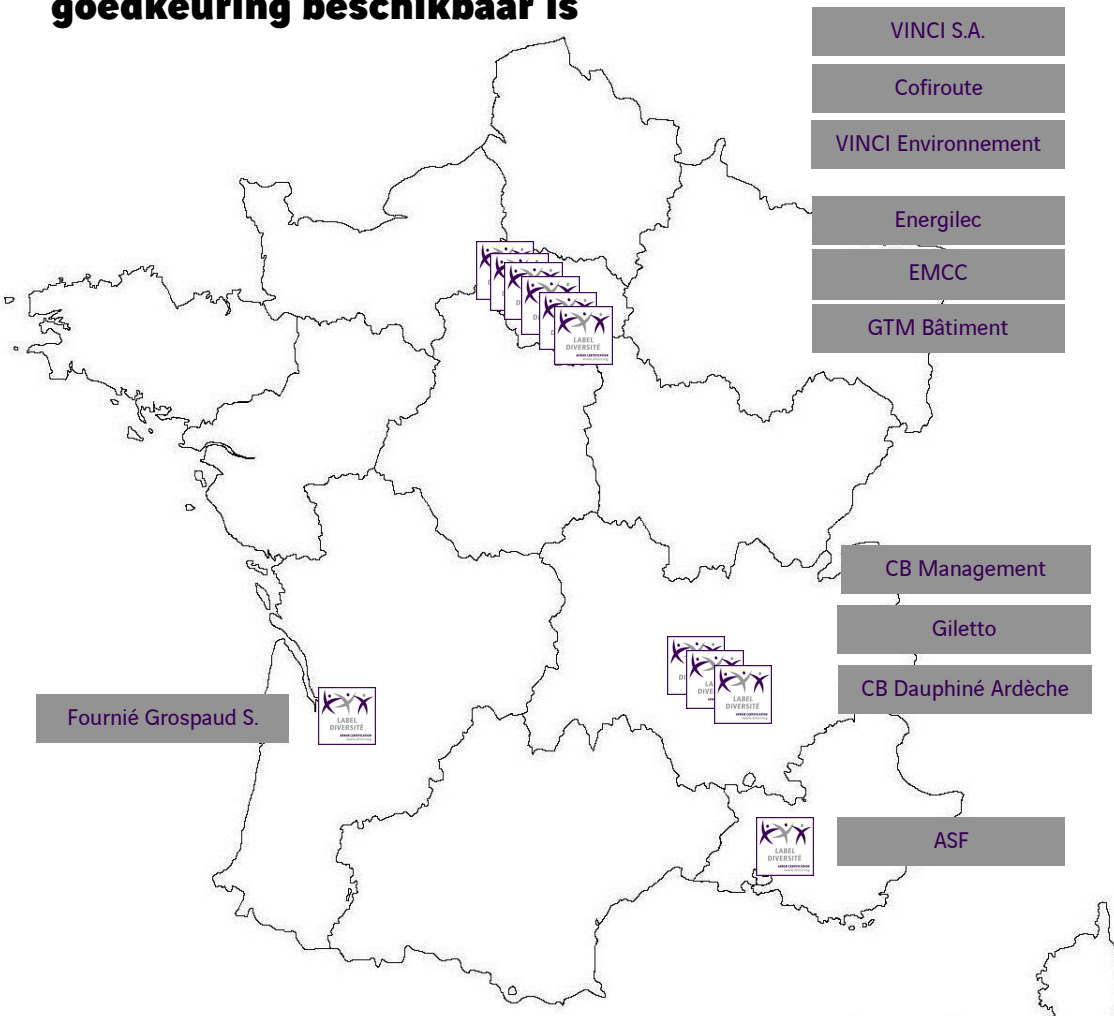
# Medewerkers met een beperking



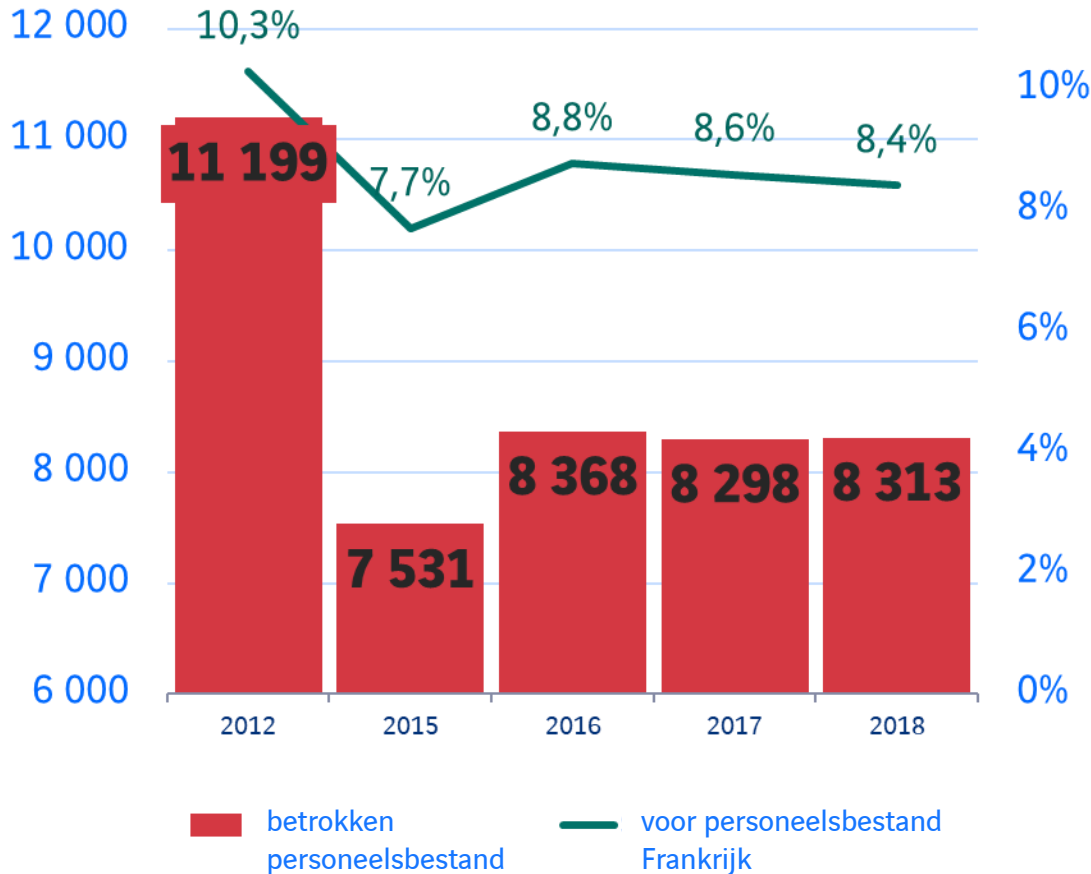
## Omzet gerealiseerd door entiteiten die personeel met een beperking tewerkstellen bij bedrijven van VINCI in K€ (in Europa)



**De bedrijven van de Groep zetten hun inspanningen verder om in Europa de externe en onafhankelijke goedkeuring te bekomen van hun functioneringssystemen, waar deze goedkeuring beschikbaar is**



## personeelsbestand met label FRANKRIJK



## bedrijven met label FRANKRIJK

2012	<b>6</b>
2016	<b>10</b>
2017	<b>11</b>
2018	<b>11</b>

## bedrijven met label EUROPA (zonder Frankrijk)

2018	<b>2</b>
------	----------

bedankt voor uw aandacht