

Conselho de Empresa Europeu

01/06/2018

Dados sociais a 31 de dezembro de 2017

DRH – Direção de Assuntos Sociais



“Assumo o compromisso de mobilizar todos os managers de VINCI para que implementem estes compromissos e que os insiram no âmbito do diálogo social, o mais perto do terreno. O Grupo encarregará uma entidade independente de verificar a aplicação e o impacto deste Manifesto, e publicará regularmente os resultados da verificação de maneira totalmente transparente.”

Xavier Huillard, Presidente Diretor-Geral



1 Nossas infraestruturas e nossos equipamentos estão ao serviço do público e do bem comum. Por isso, queremos associar o mais cedo possível aos nossos projetos todos os atores envolvidos: parceiros, clientes, fornecedores, representantes eletos, comunidade, mundo associativo, etc. Assumimos o compromisso de fomentar a escuta e a concertação na condução dos nossos projetos, para melhor associar os nossos parceiros.



2 A ética está no âmago das nossas concretas e das relações com nossos clientes. Nossas empresas aplicam nossa Carta Ética em todo o mundo. Assumimos o compromisso de uma transparência total sobre nossas práticas e as dos nossos prestadores de serviços.



3 Participamos da reflexão prospectiva sobre a cidade e a mobilidade sustentável. Nossas inovações oriundas da cocreação nos permitem melhorar os despendimentos energéticos e ambientais das nossas infraestruturas. Assumimos o compromisso de reduzir nossas emissões de gás de efeito estufa em 30 % até 2020, de acompanhar nossos clientes na busca de uma maior eficiência energética e incentivá-los a terem um comportamento eco-responsável.



4 Nossa atividade tem raízes nos territórios. Por isso apoiamos o engajamento dos colaboradores e das empresas do Grupo e ações de mecenato e de combate à exclusão. Assumimos o compromisso de apoiar e engajamento cidadão dos nossos funcionários, notadamente através das fundações do Grupo no mundo inteiro.



5 Recusamo-nos a considerar os acidentes de trabalho como uma fatalidade. A responsabilidade das nossas lideranças é de criar as condições garantindo a integridade física e a saúde de todas as pessoas presentes nas nossas obras e nossas instalações. Assumimos o compromisso de almejar e zero acidente.



6 Nossa cultura está fundamentada na mescla das origens e das experiências. Combateemos todas as formas de discriminação, na contratação, nas relações profissionais e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores. Nossas escolhas são tomadas com essa exigência em mente, e nós a transmitimos aos nossos fornecedores e aos nossos prestadores de serviços. Assumimos o compromisso de fomentar e acolher mais pessoas de todas as origens nas nossas lideranças.



7 Encaramos a relação com nossos funcionários em uma perspectiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para nossos colaboradores. Assumimos o compromisso de oferecer perspectivas de treinamento e de mobilidade a todos nossos colaboradores, com vista a uma empregabilidade sustentável.



8 Nossos colaboradores são, juntos, o primeiro acionista da VINCI. Queremos compartilhar com nossos funcionários, no mundo todo, os frutos do nosso crescimento, graças ao acionariado assalariado e aos mecanismos adaptados de partilha dos lucros. Assumimos o compromisso de permitir, sempre que possível, que 100 % dos assalariados VINCI beneficiem de um mecanismo de compartilhamento de nosso sucesso econômico.



5

Recusamo-nos a considerar os acidentes de trabalho como uma fatalidade. A responsabilidade das nossas lideranças é de criar as condições garantindo a integridade física e a saúde de todas as pessoas presentes nas nossas obras e nossas instalações.

Assumimos o compromisso de almejar « zero acidente ».

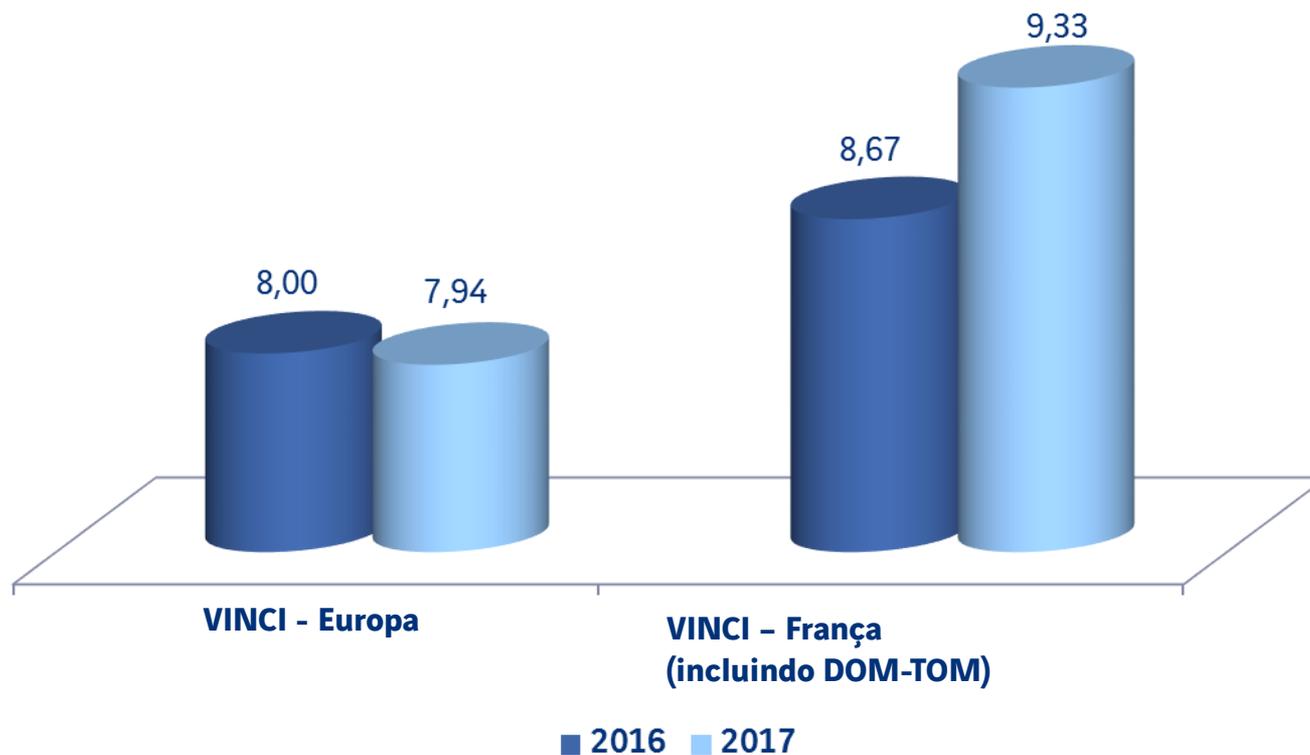
PREVENIR OS ACIDENTES DE TRABALHO

Ex.: para uma empresa de 50 funcionários permanentes

- **Uma TF de 20 significa que cada assalariado nesta empresa tem mais de 1 acidente durante a sua carreira**
 - **Taxa de Frequência** = { Número de AT com baixa médica / número de horas trabalhadas } x 1 milhão
 - A empresa tem em média 50 x 1 607 horas por ano x 20 / 1 milhão = 1,6 acidente/ano
 - Ou seja, 1,6/ 50 x 43 anos = 1,38 acidente em 43 anos de carreira

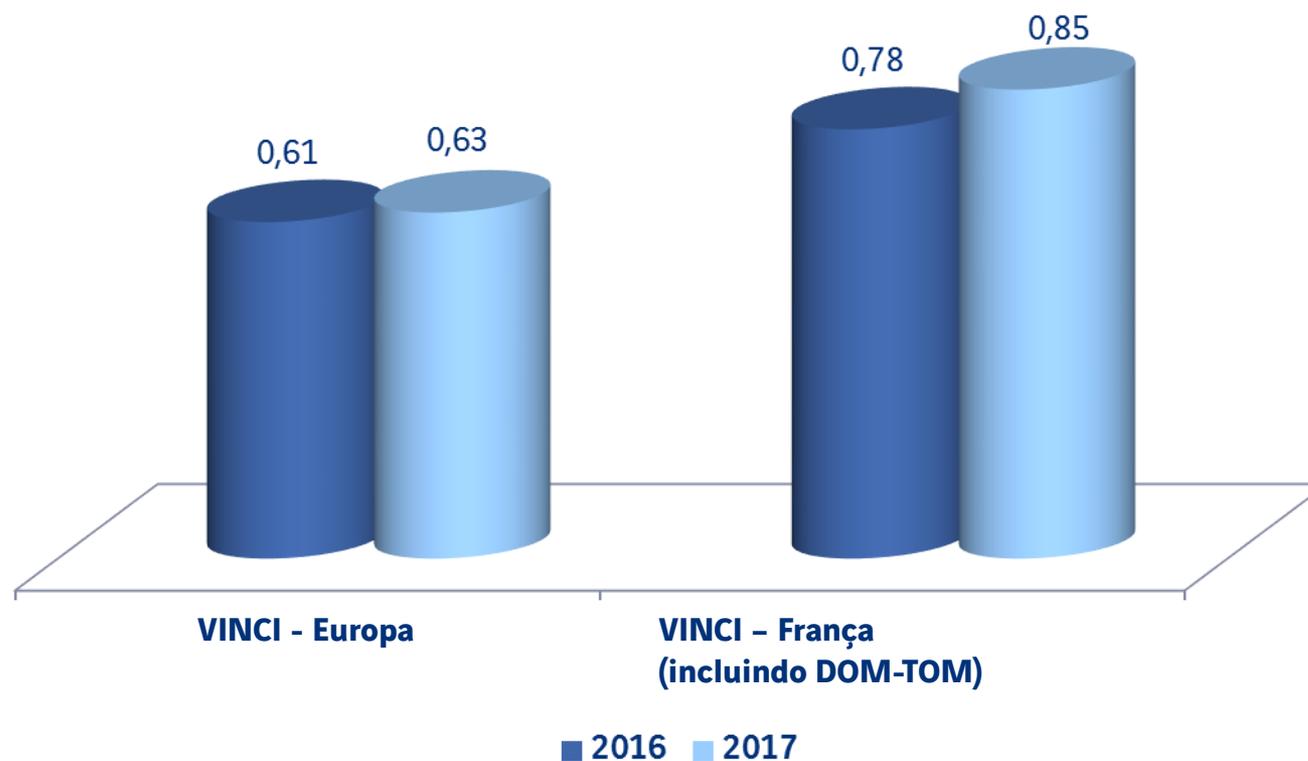
- **Uma TG de 1 significa que 1 funcionário está de baixa a tempo inteiro durante mais de 4 meses / ano**
 - **Taxa de Gravidade** = { Número de dias de baixa médica devido a AT / número de horas trabalhadas } x 1000
 - A empresa tem 50 x 1 607 horas por ano x 1 / mil = 80 dias de baixa médica por ano
 - Ou seja, 80 / 218 x 12 meses = 4,40 meses

- Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica



Taxa de frequência: $\frac{\text{número de acidentes de trabalho com baixa médica} \times 1\,000\,000}{\text{número de horas trabalhados}}$

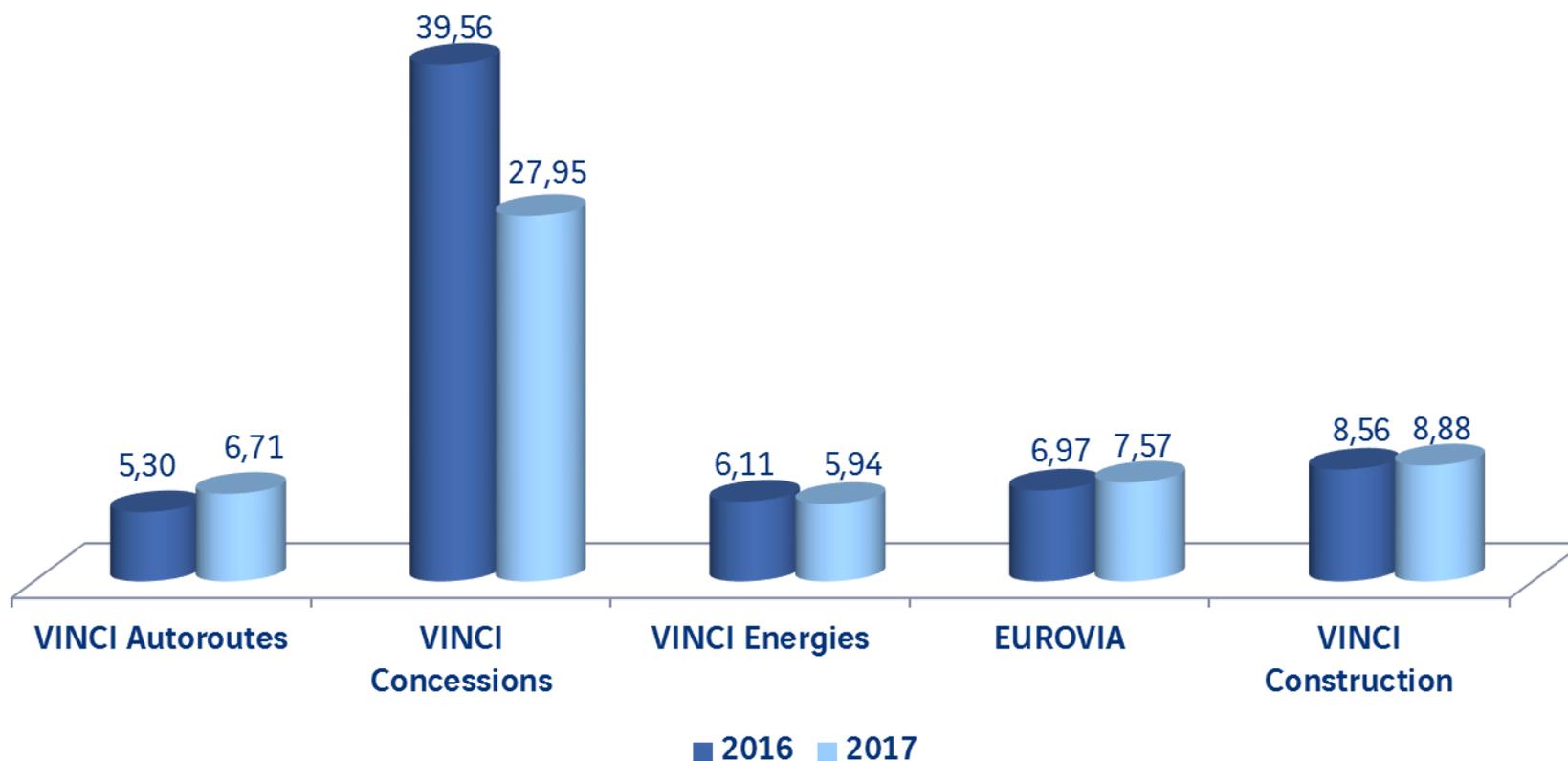
- Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho



Taxa de gravidade: (número de dias de ausência por acidente de trabalho * 1 000)
número de horas trabalhadas

● PERÍMETRO EUROPA POR POLOS

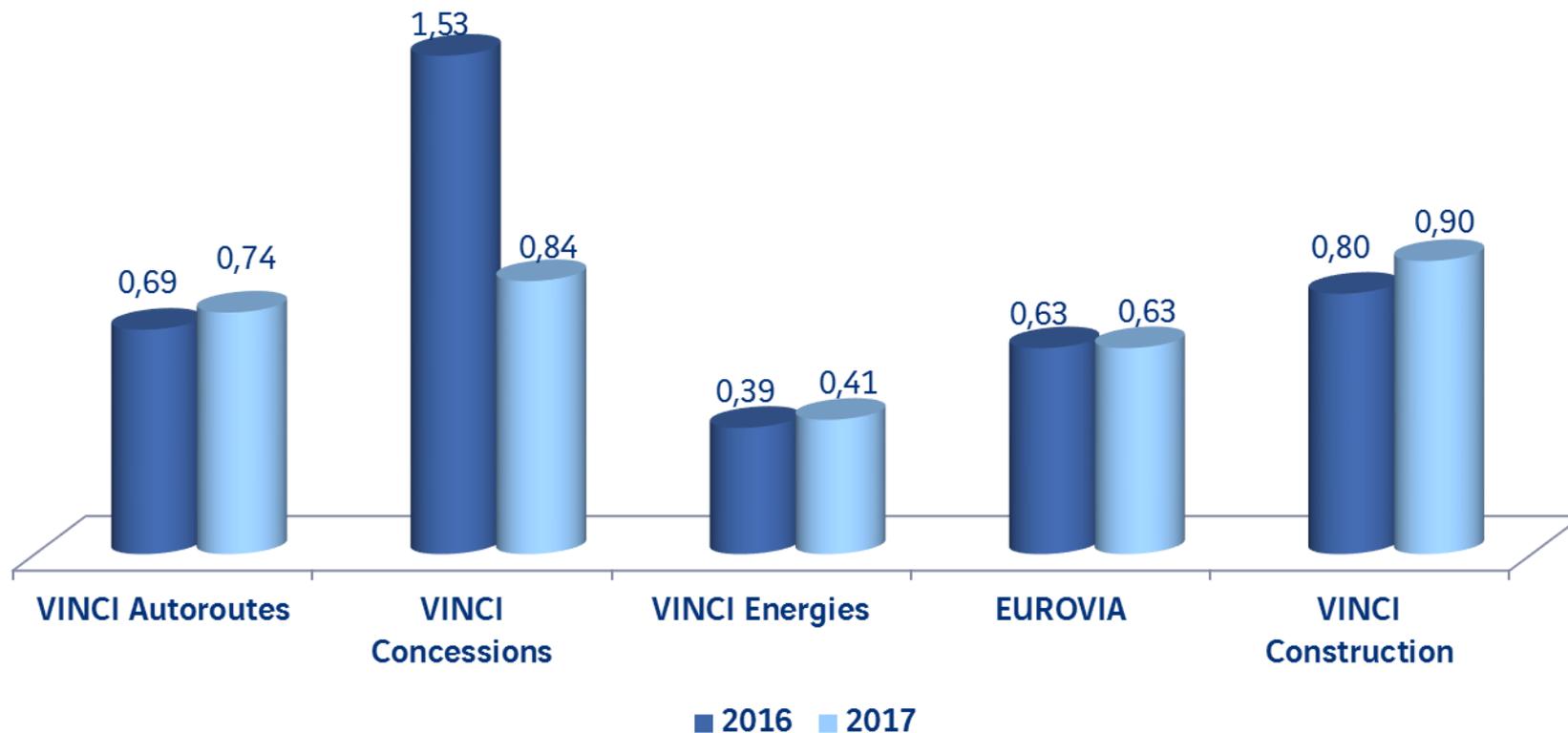
- Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica



Taxa de frequência: (número de acidentes de trabalho com baixa médica * 1 000 000)
número de horas trabalhadas

● PERÍMETRO EUROPA POR POLOS

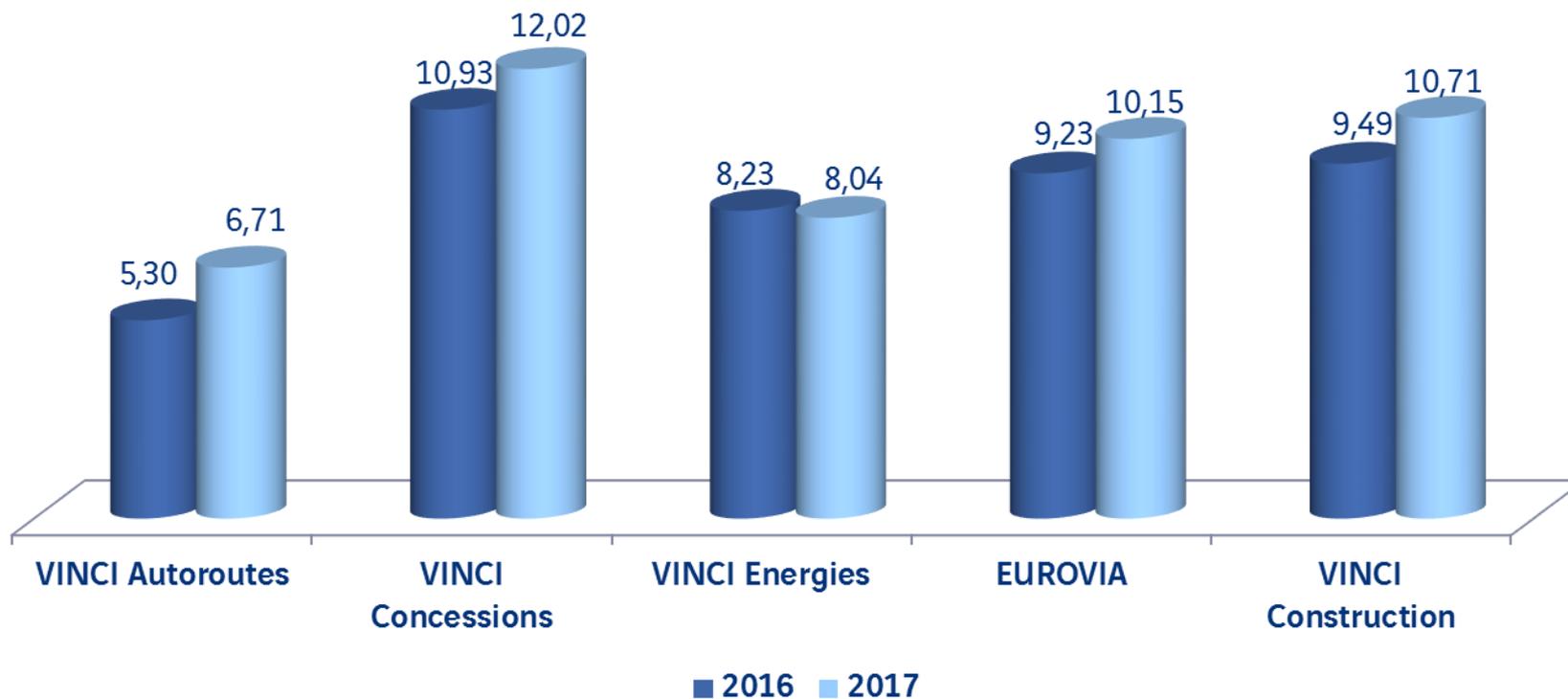
- Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho



Taxa de gravidade: (número de dias de ausência por acidente de trabalho * 1 000)
número de horas trabalhadas

● PERÍMETRO FRANÇA POR POLOS

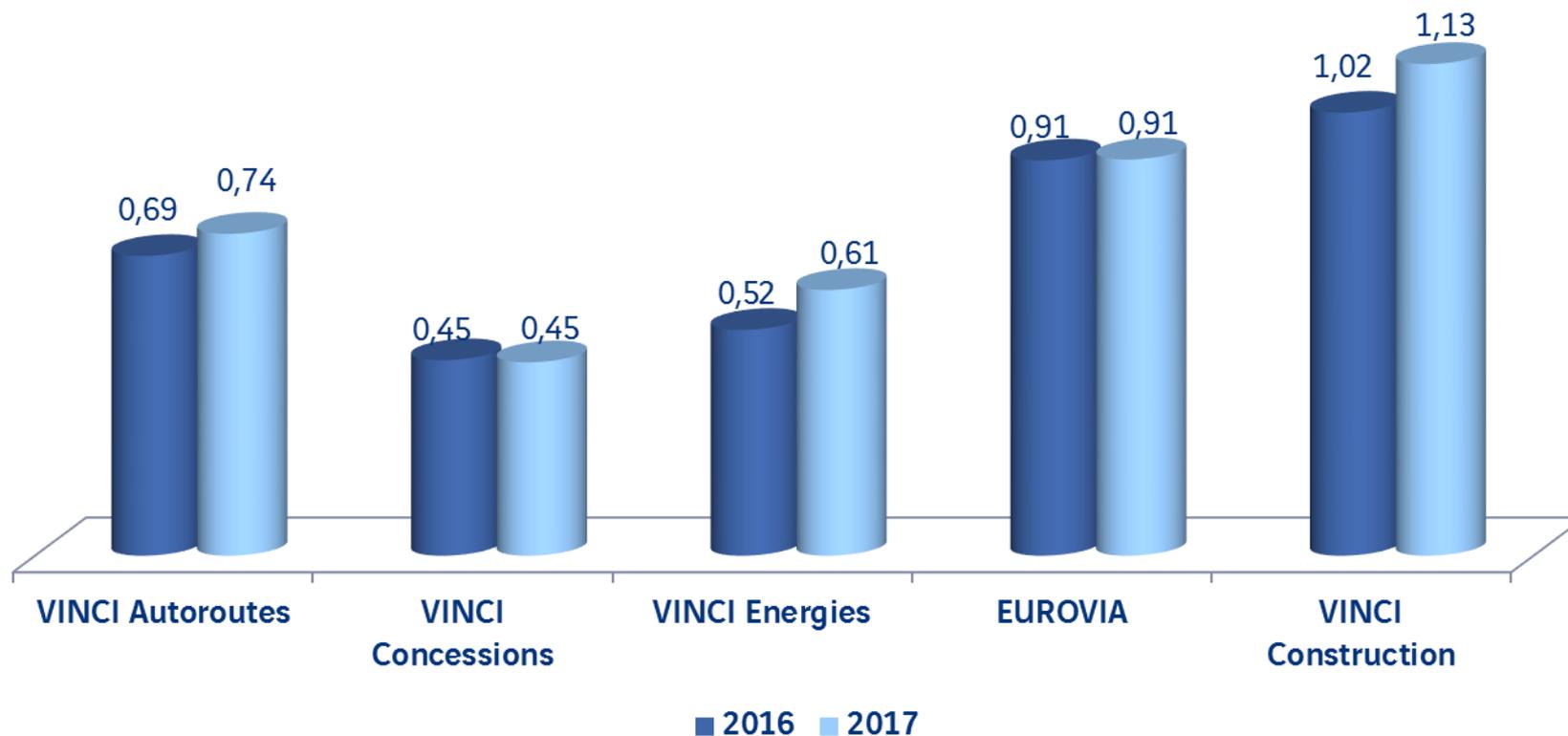
- Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica



Taxa de frequência: (número de acidentes de trabalho com baixa médica * 1 000 000)
número de horas trabalhadas

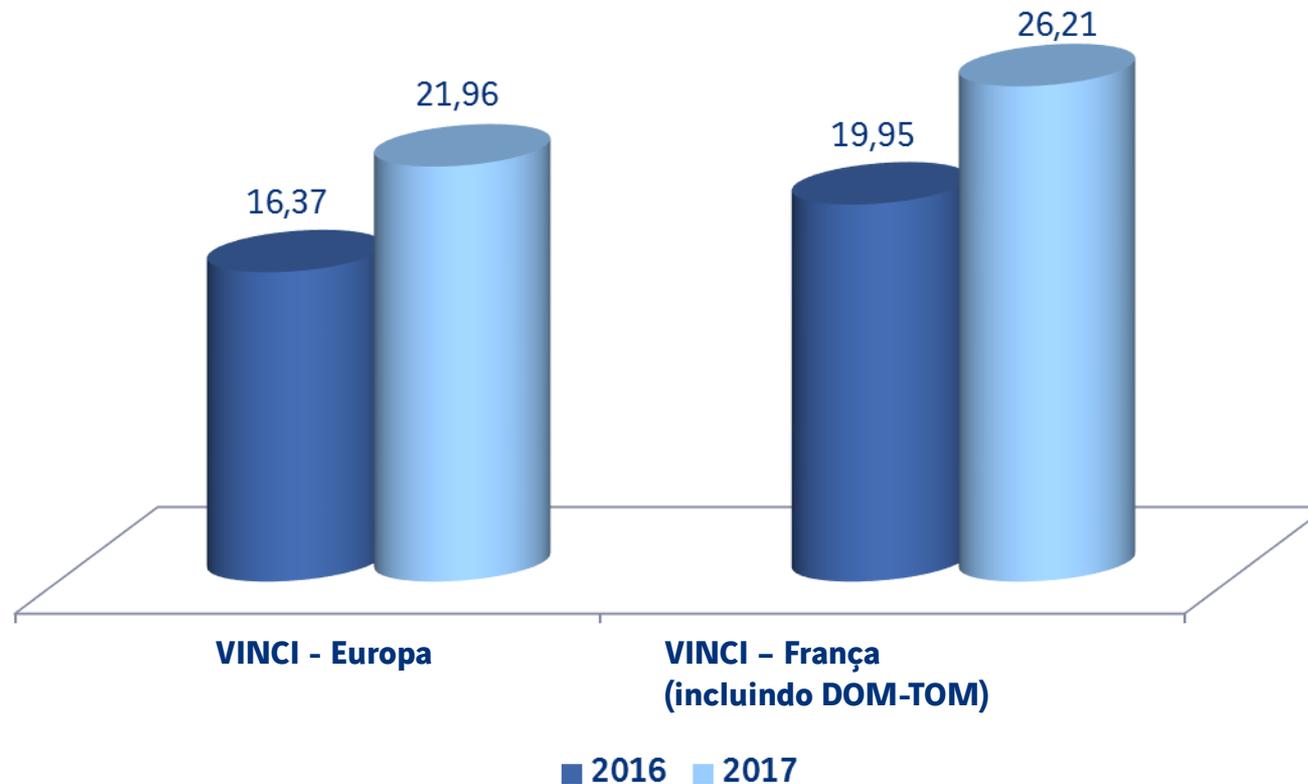
● PERÍMETRO FRANÇA POR POLOS

- Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho



Taxa de gravidade: $\frac{\text{número de dias de ausência por acidente de trabalho} \times 1\,000}{\text{número de horas trabalhadas}}$

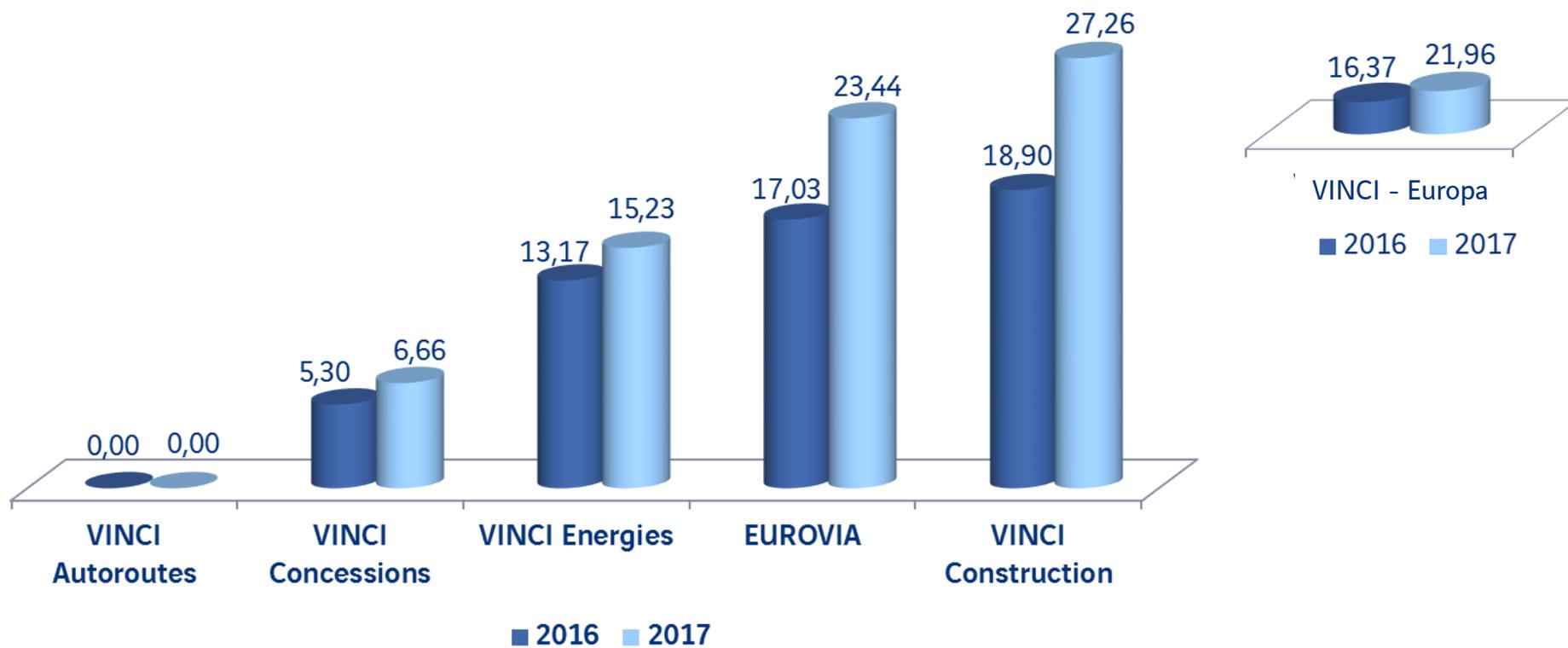
- **Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica dos colaboradores temporários**



Taxa de frequência: (número de acidentes de trabalho com baixa médica dos trabalhadores temporários * 1 000 000) / número de horas trabalhadas dos trabalhadores temporários

● PERÍMETRO EUROPA POR POLOS

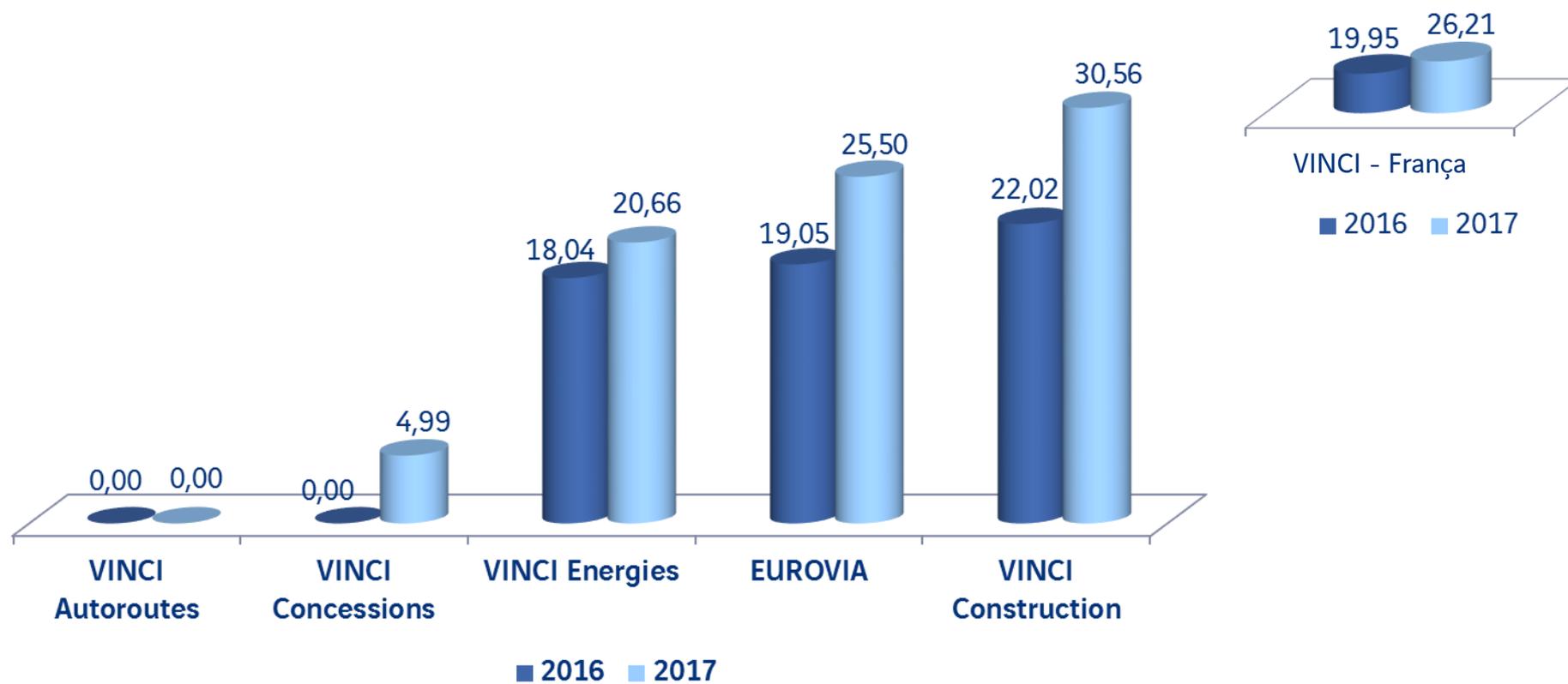
- Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica dos colaboradores temporários



Taxa de frequência: (número de acidentes de trabalho com baixa médica dos trabalhadores temporários * 1 000 000)
número de horas trabalhadas dos trabalhadores temporários

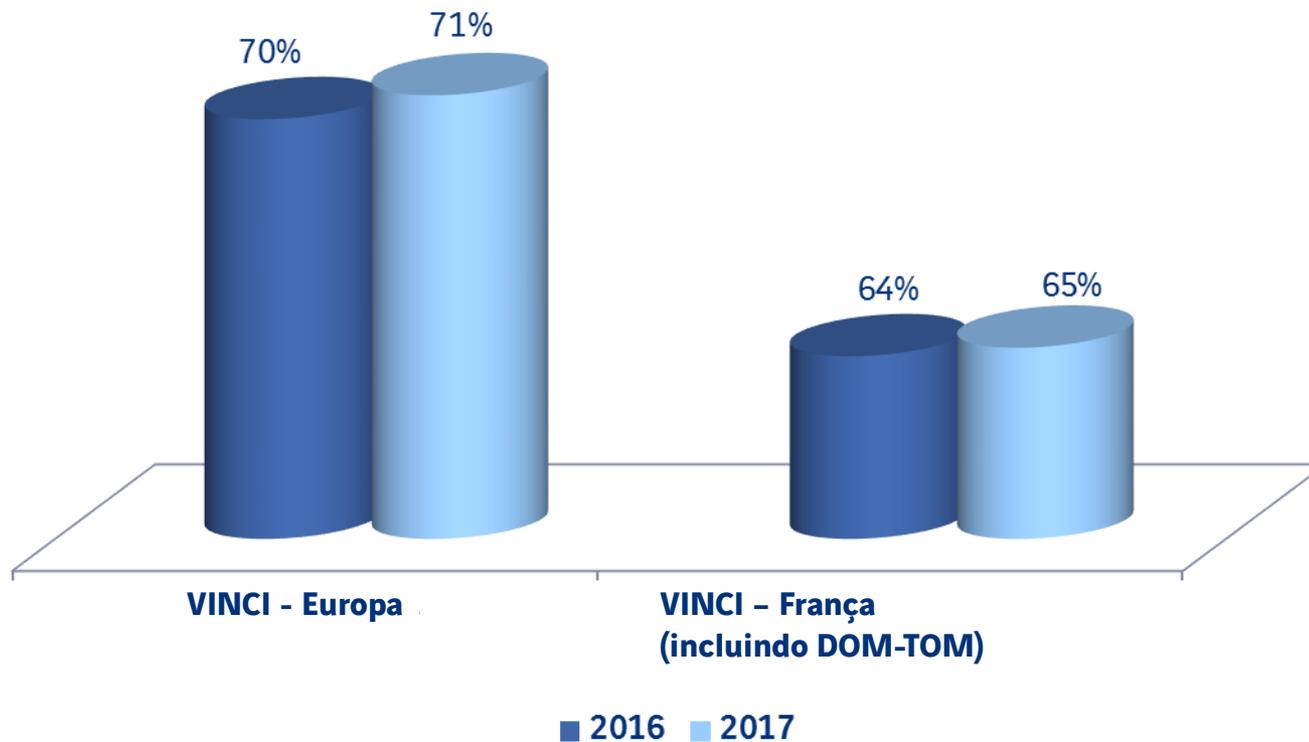
● PERÍMETRO FRANÇA POR POLOS

- Taxa de frequência dos acidentes de trabalho com baixa médica dos colaboradores temporários



Taxa de frequência: (número de acidentes de trabalho com baixa médica dos trabalhadores temporários * 1 000 000) / número de horas trabalhadas dos trabalhadores temporários

- **Percentagem de empresas sem AT com baixa médica**





Encaramos a relação com nossos funcionários em uma perspectiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para nossos colaboradores.

Assumimos o compromisso de oferecer perspectivas de treinamento e de mobilidade a todos nossos colaboradores, com vista a uma empregabilidade sustentável.

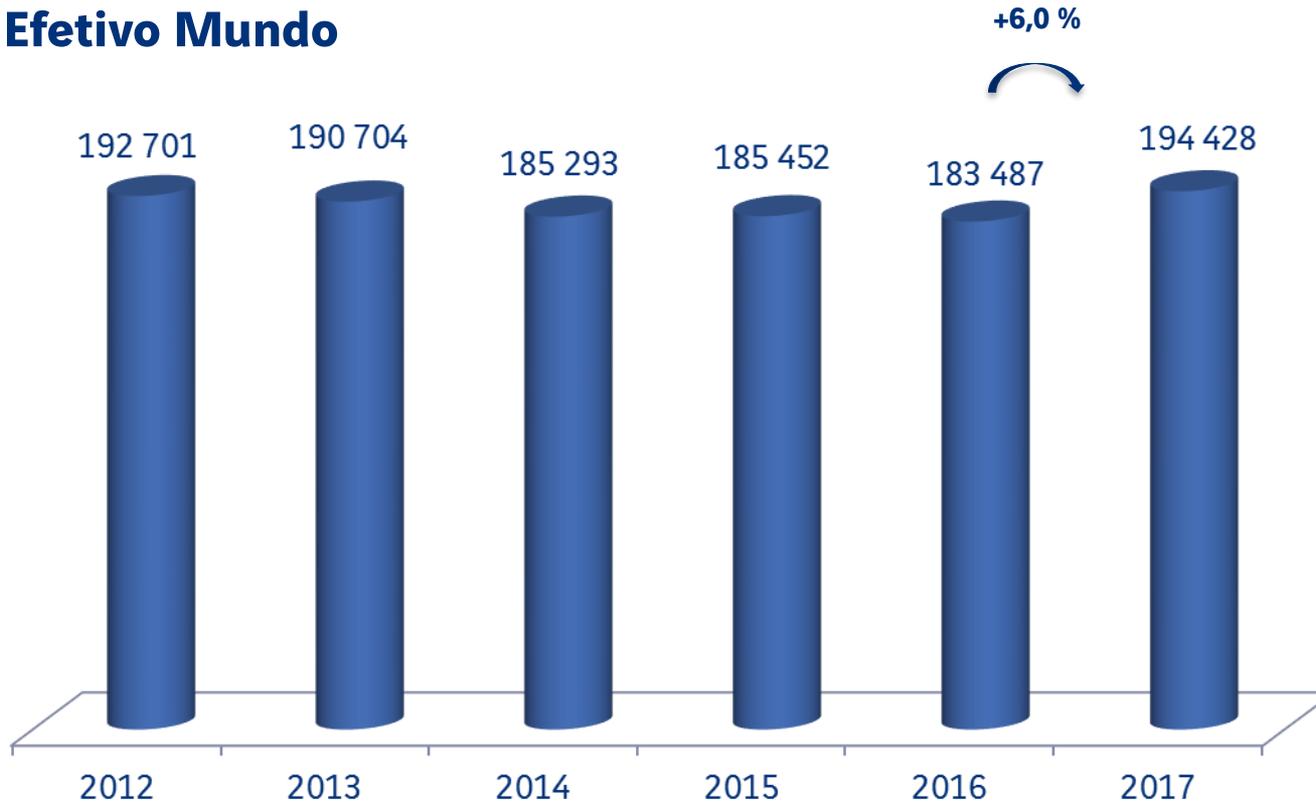
EFETIVOS

Mundo, Europa e França

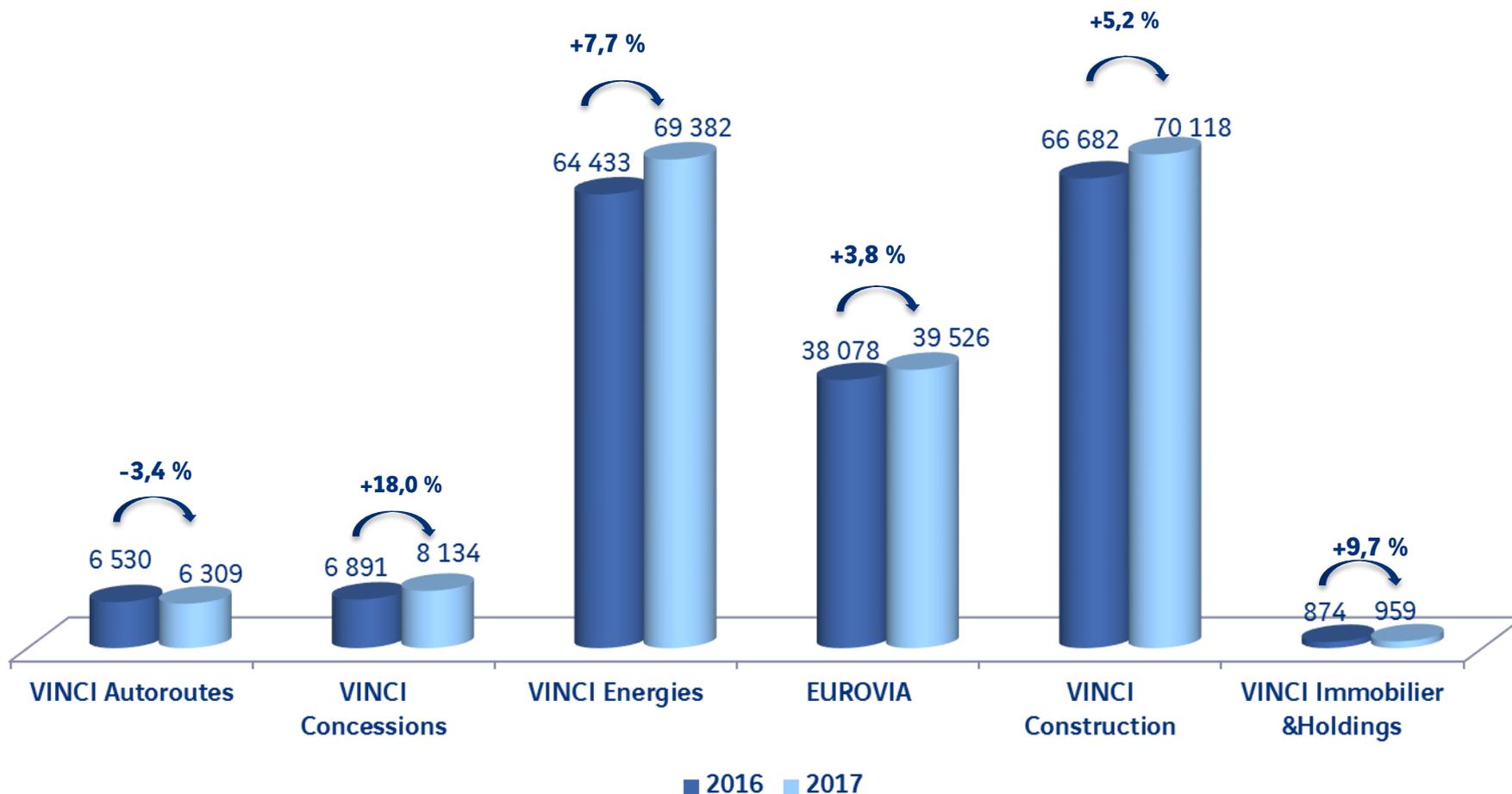
- Um Grupo presente em cerca de **cem países** no Mundo
- Aumento do nível de efetivos (**+6,0%** em relação a 12/2016)

199 339
a 31/03/2018

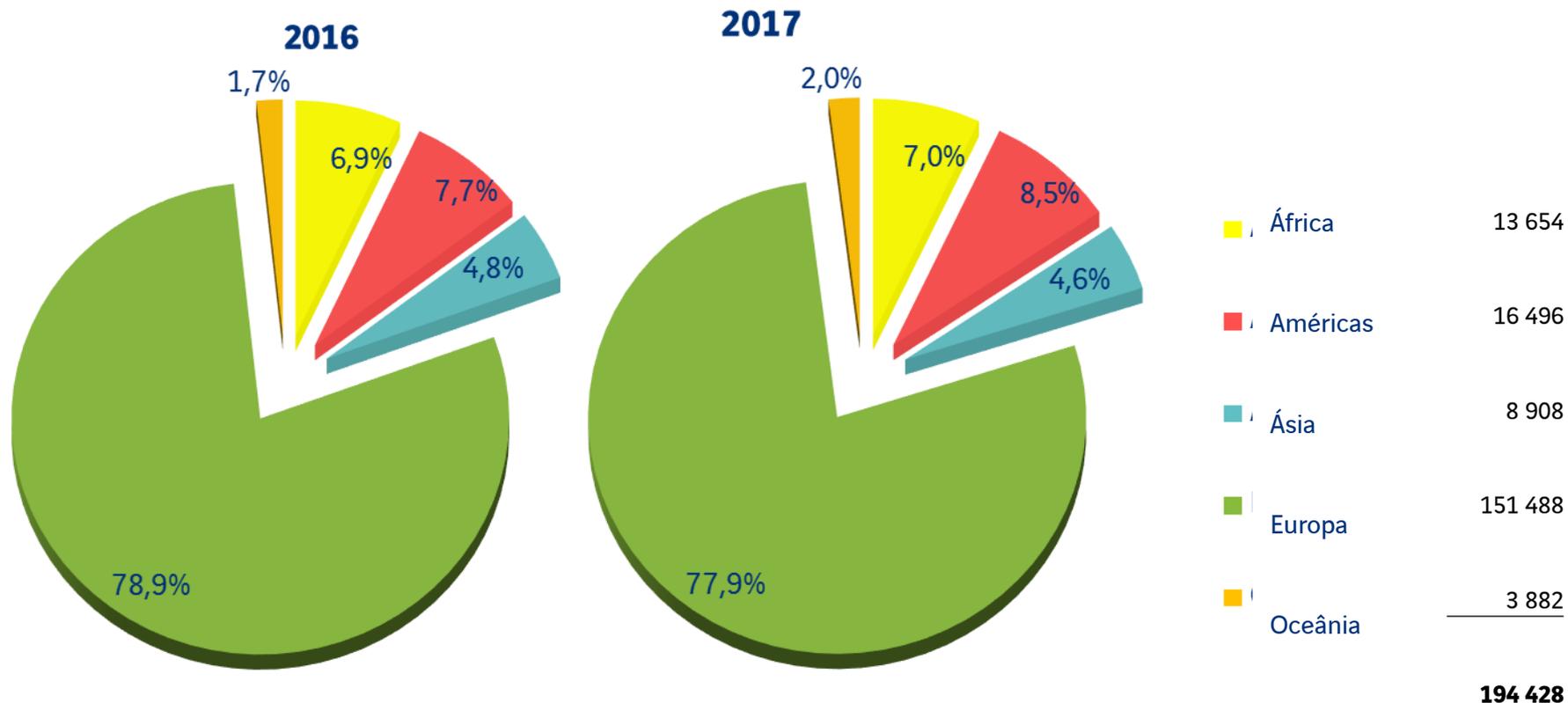
Efetivo Mundo



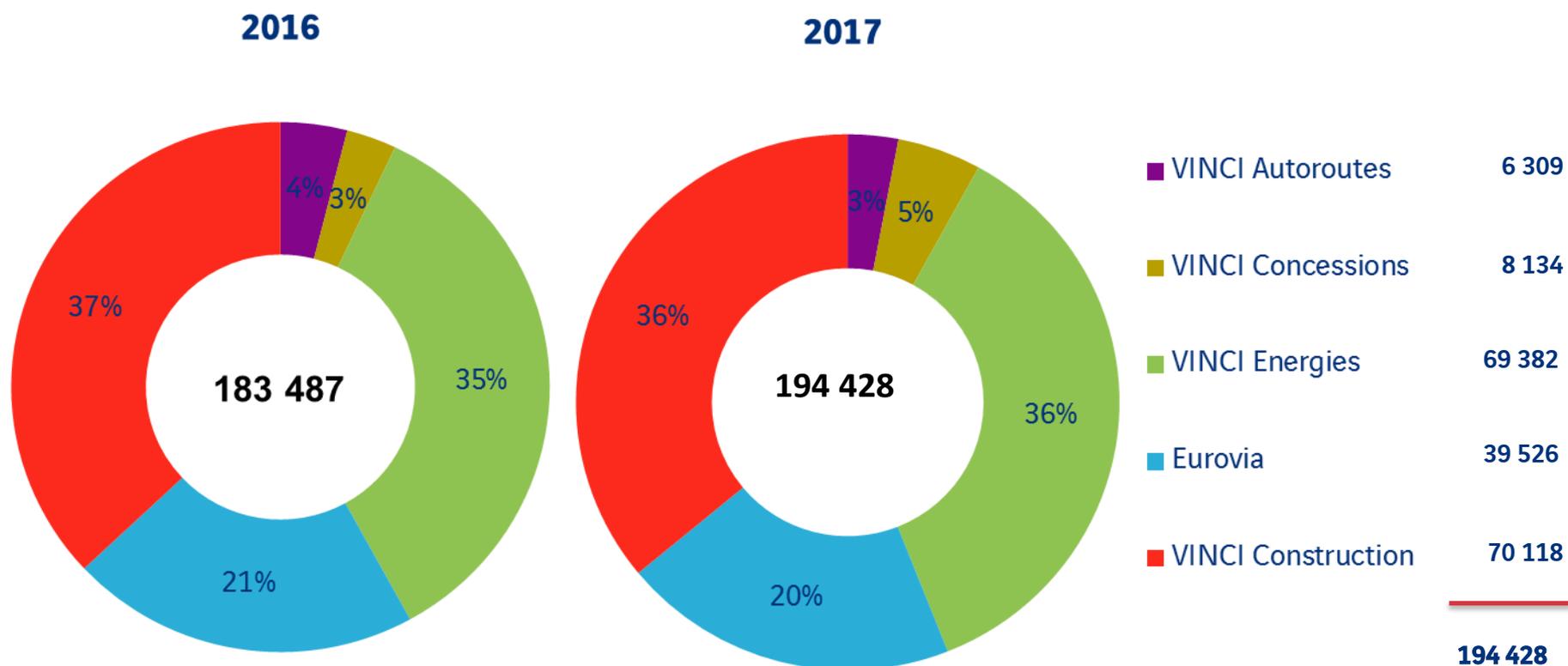
194 428 assalariados: +6,0%



- **22,1%** do efetivo mundial está situado fora da Europa (21,1% em 2016)



- Os polos Energias e Construção representam **mais de 2/3 dos efetivos** no Mundo



- Um Grupo presente em 28 países da Europa
- **77,9%** do efetivo mundial (incluindo DOM – TOM)
- Aumento dos efetivos europeus (**+4,7%** em relação a 2016)
- **87%** do efetivo europeu situado em **6 países**: França (incluindo DOM-TOM), Alemanha, Grã-Bretanha, Portugal, República Checa e Polónia

Efetivo Europa

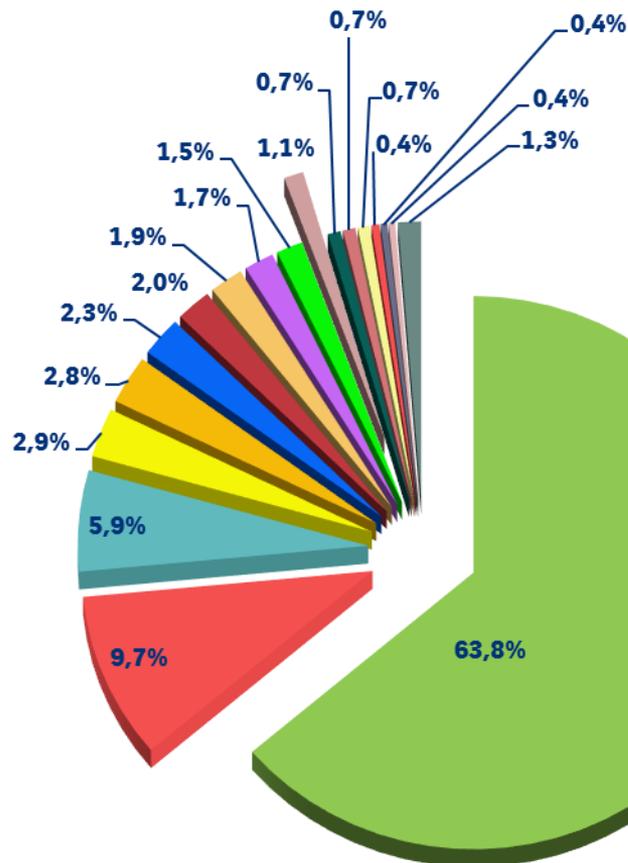


Efetivo europeu – Distribuição por áreas geográficas

● 63,8% do efetivo europeu é francês

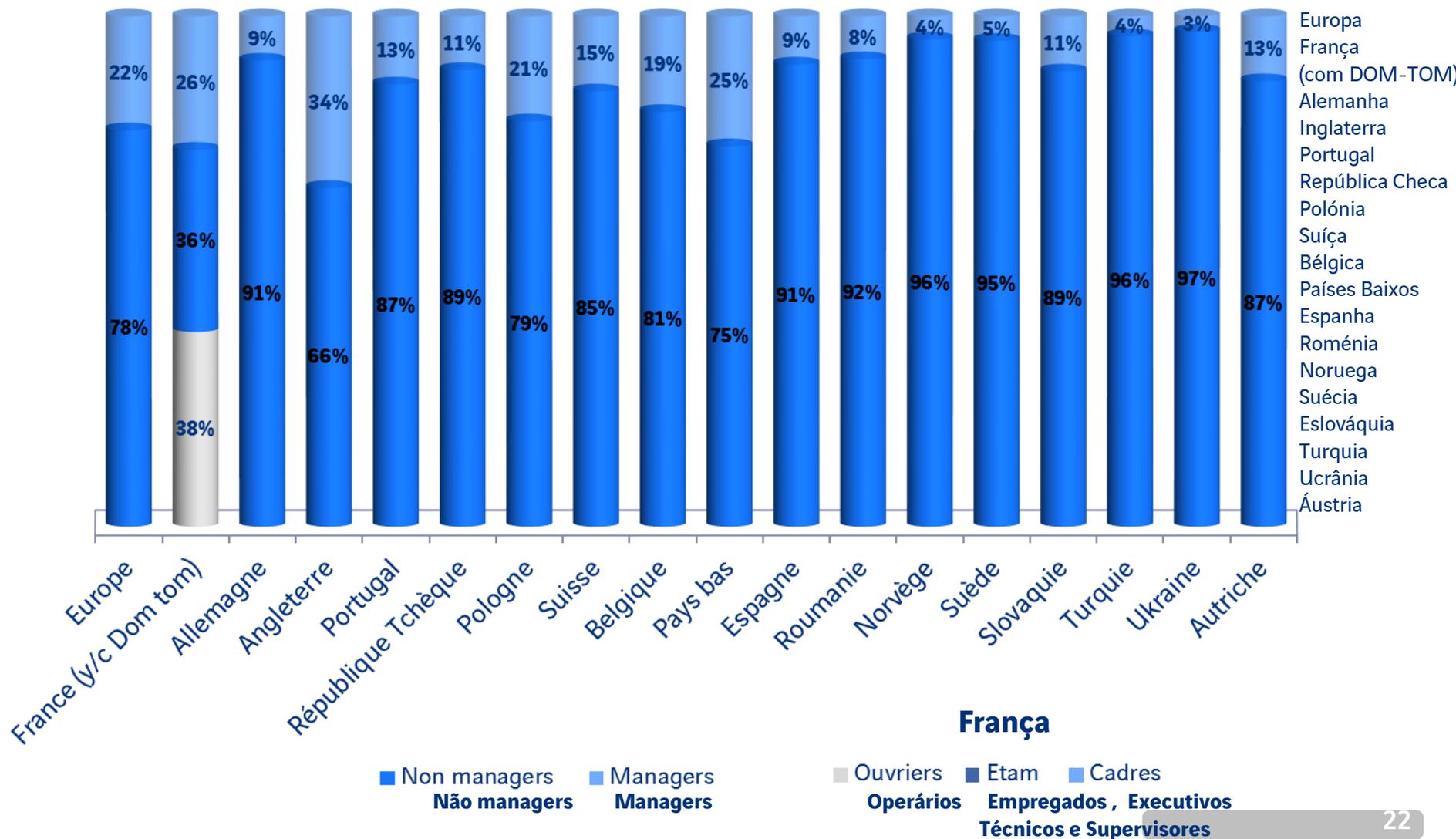
96 621	■ França (incluindo DOM-TOM)
14 728	■ Alemanha
8 943	■ Inglaterra
4 347	■ Portugal
4 295	■ República Checa
3 509	■ Polónia
2 991	■ Suíça
2 845	■ Bélgica
2 506	■ Países Baixos
2 215	■ Espanha
1 652	■ Roménia
1 075	■ Noruega
1 071	■ Suécia
994	■ Eslováquia
648	■ Turquia
567	■ Ucrânia
552	■ Áustria
1 929	■ Outros países da Europa

151 488



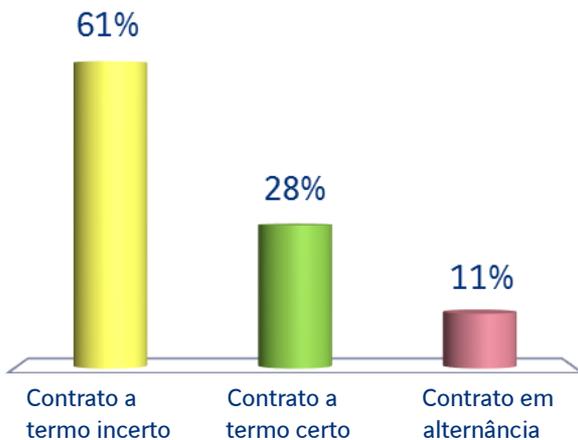
12.2017

Distribuição dos efetivos europeus em 2017

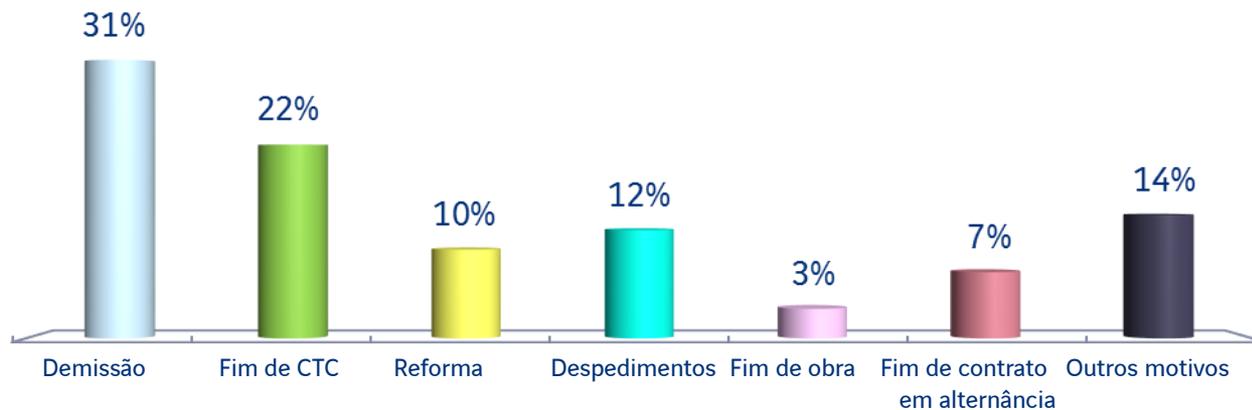


- 61% das entradas foram através de contratos permanentes em 2017
- **Primeiro motivo de partida:** demissão (31% das partidas)

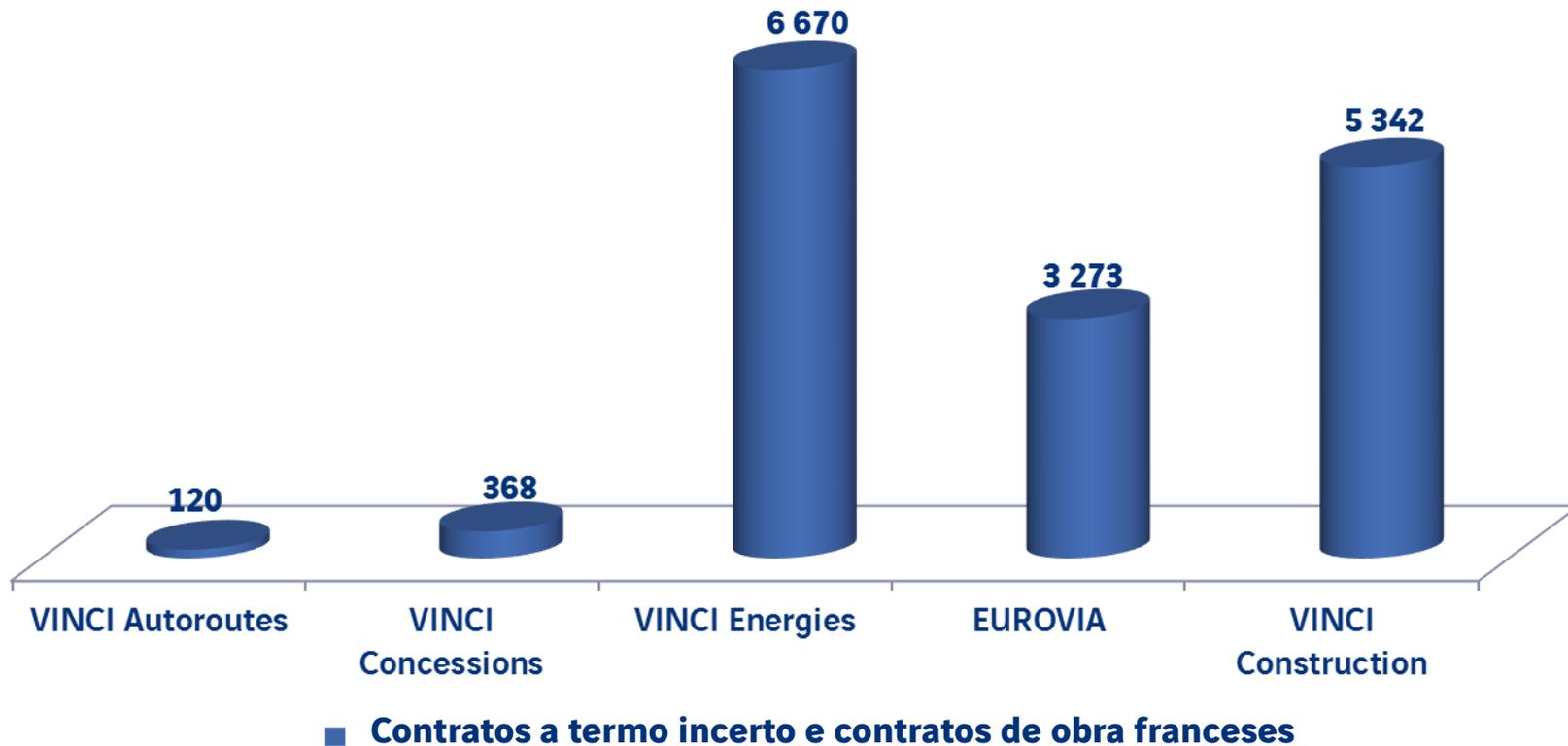
Entradas 2017



Saídas 2017



- 15 942 contratações perenes na Europa, 9 438 das quais em França

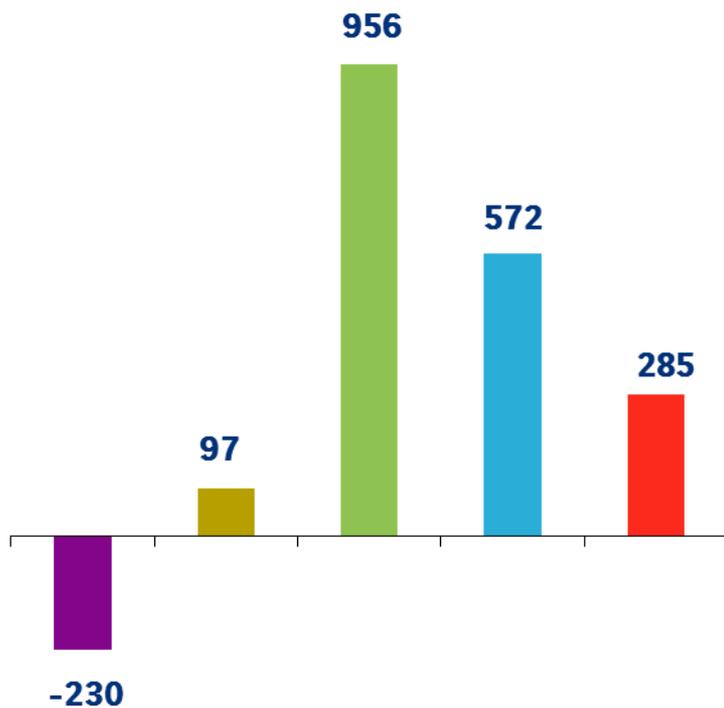




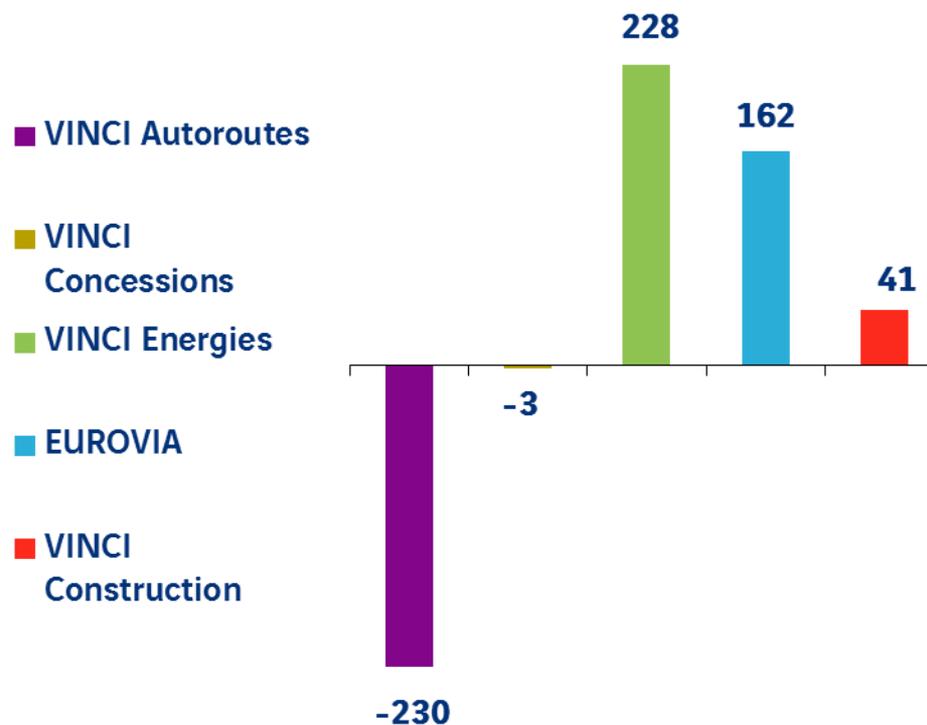
● **1 758** empregos foram criados em 2017

● **277** empregos foram criados em 2017

Europa

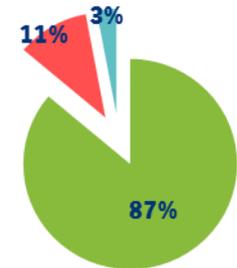


França

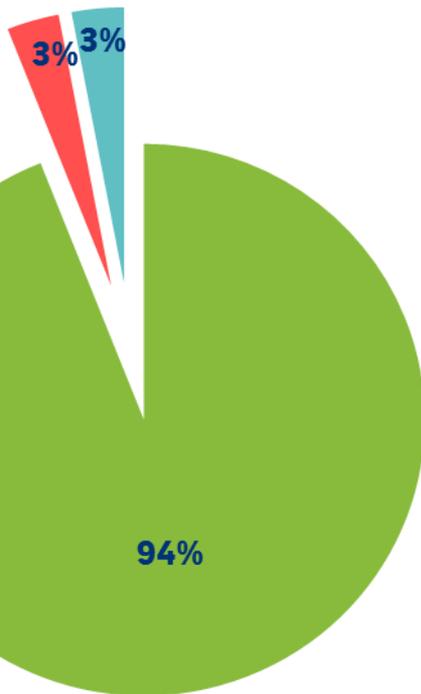


- Todos os polos incluídos

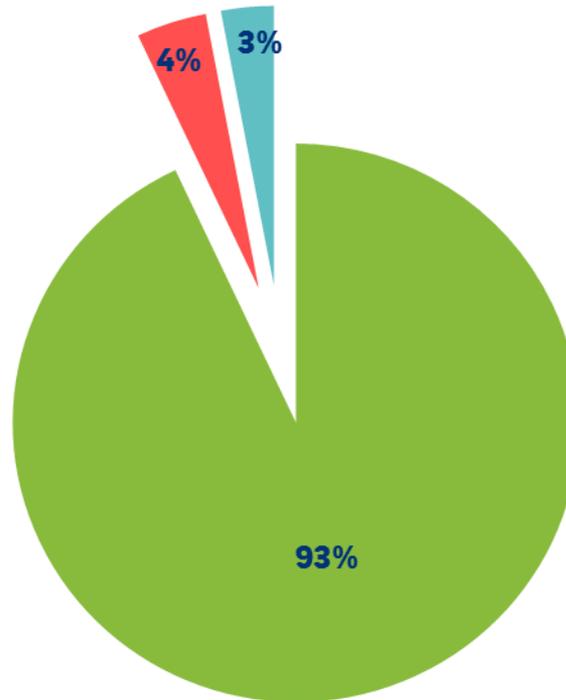
VINCI – Mundo 2017



2016



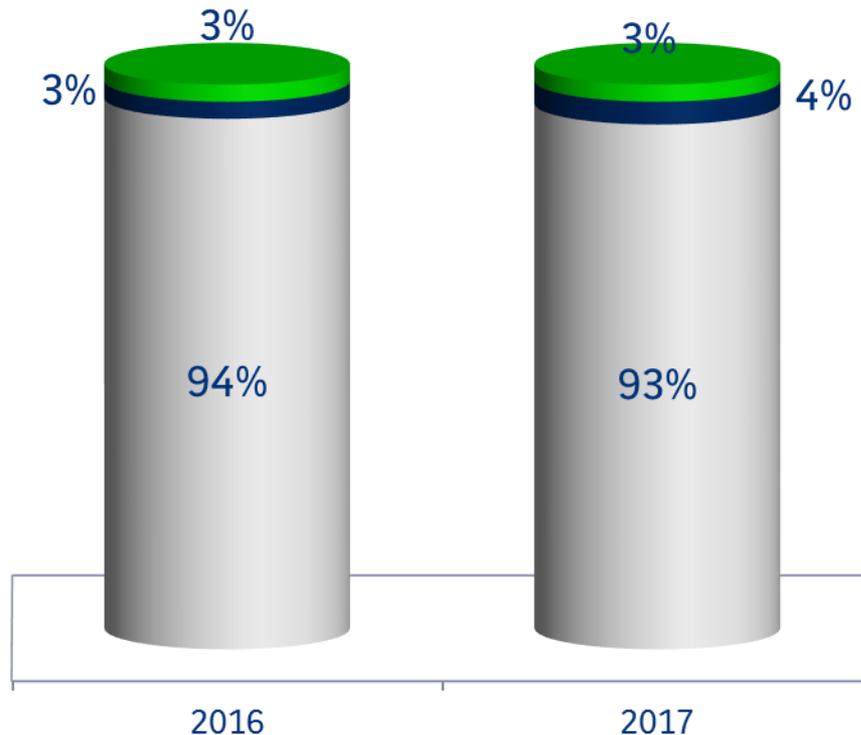
2017



■ CTI + Contrato de Obra Francês	140 925
■ CTC	5 591
■ Alternância	4 972
<hr/>	
	151 488

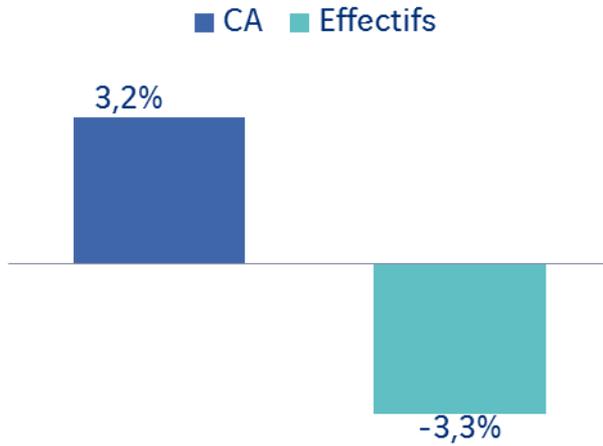
- Uma distribuição estável
- Taxa de emprego com CTI superior à média mundial

Todos os polos incluídos

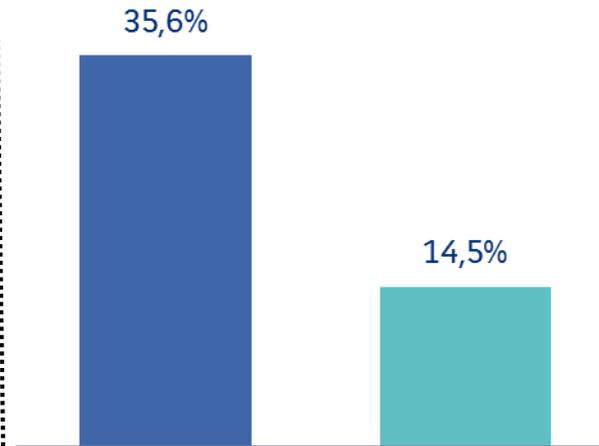


- Alternância
- Contrato não permanente
- Contrato permanente

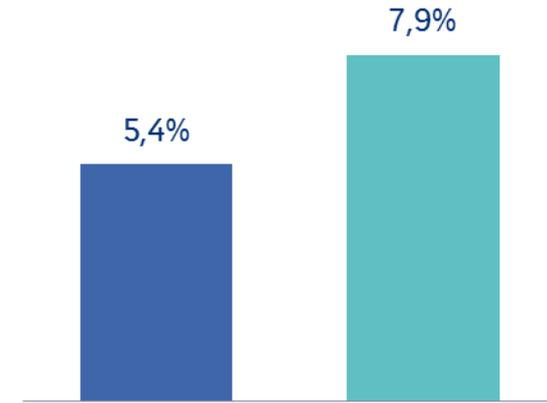
VINCI Autoroutes



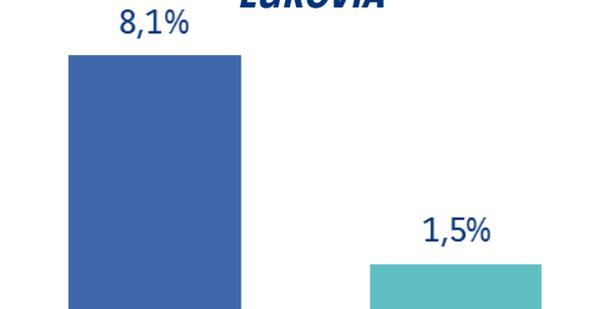
VINCI Concessions



VINCI Energies



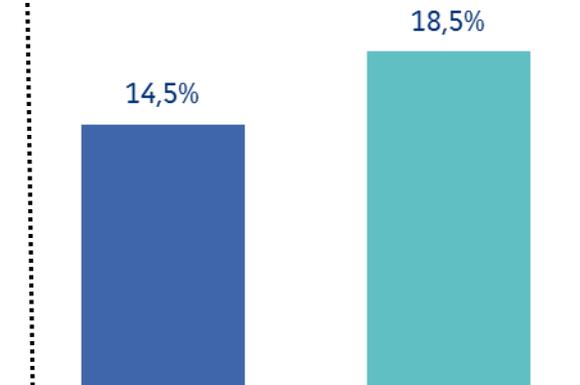
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

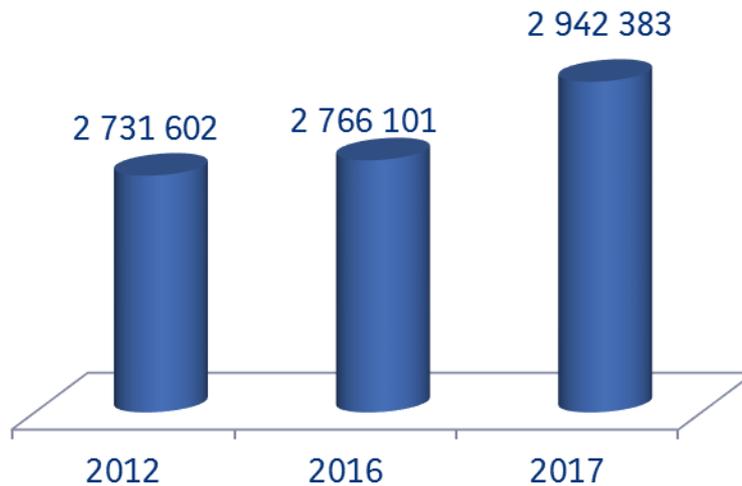


FORMAÇÃO PROFISSIONAL

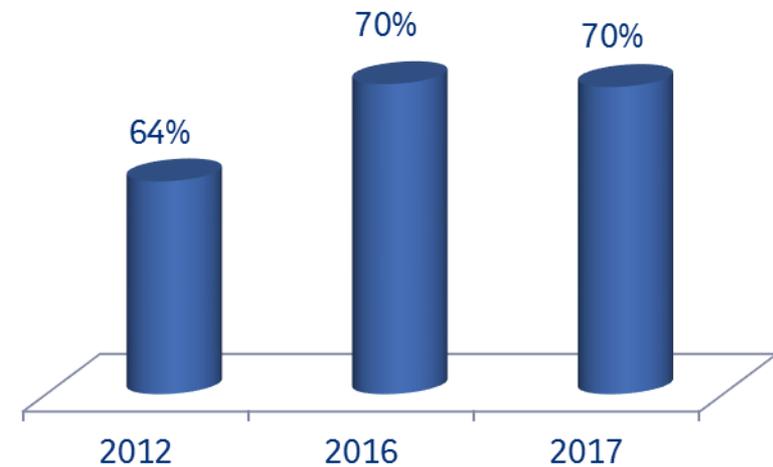
Europa

- Aumento do número de horas de formação

Evolução do número de horas de formação

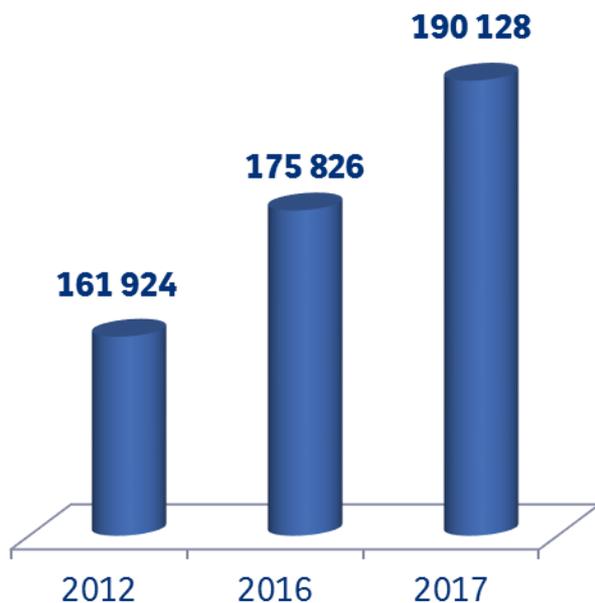


Acesso à formação profissional

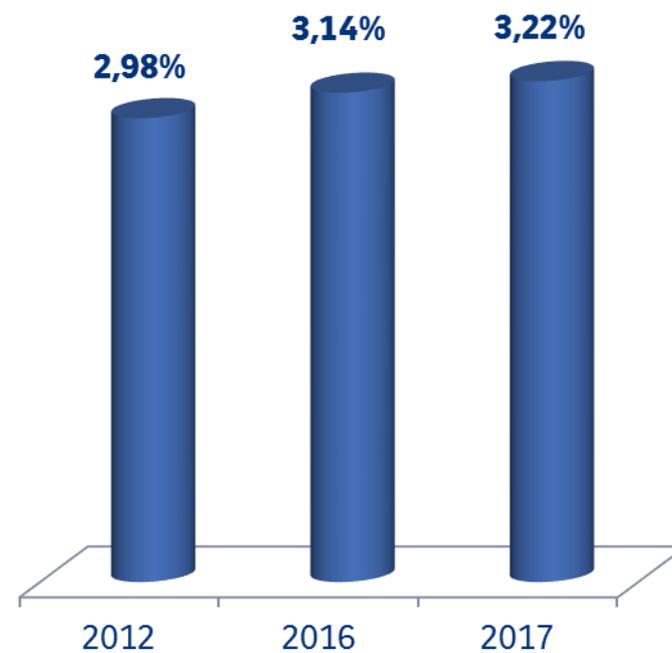


- **190,1 M€** de custos de formação em 2017
- **3,22%** da massa salarial

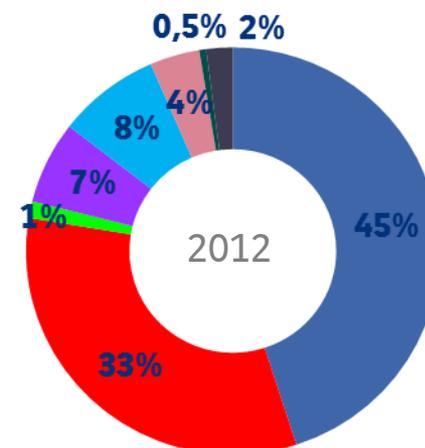
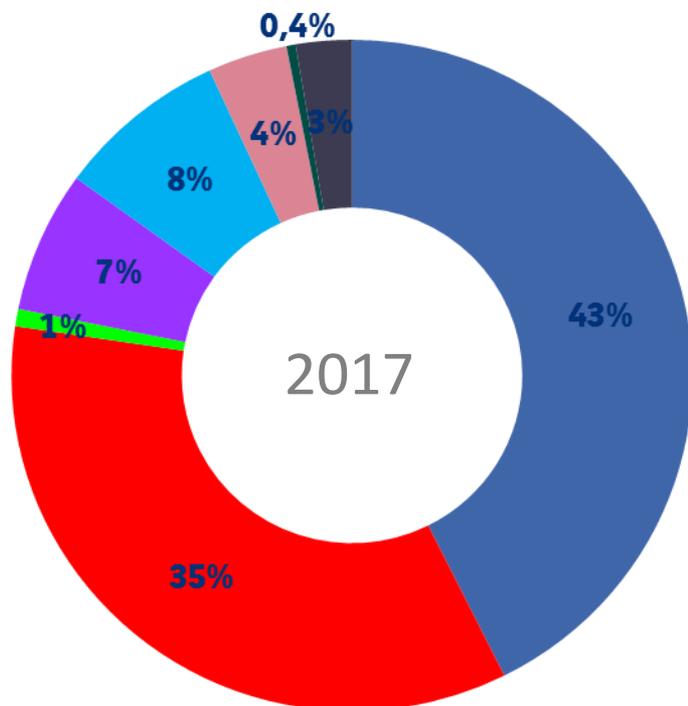
**Custos de formação
(em milhares de euros)**



Custos de formação / Massa salarial



- 35% das horas de formação são dedicadas às áreas de Higiene e Segurança em 2017



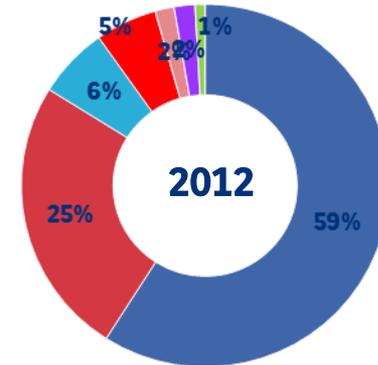
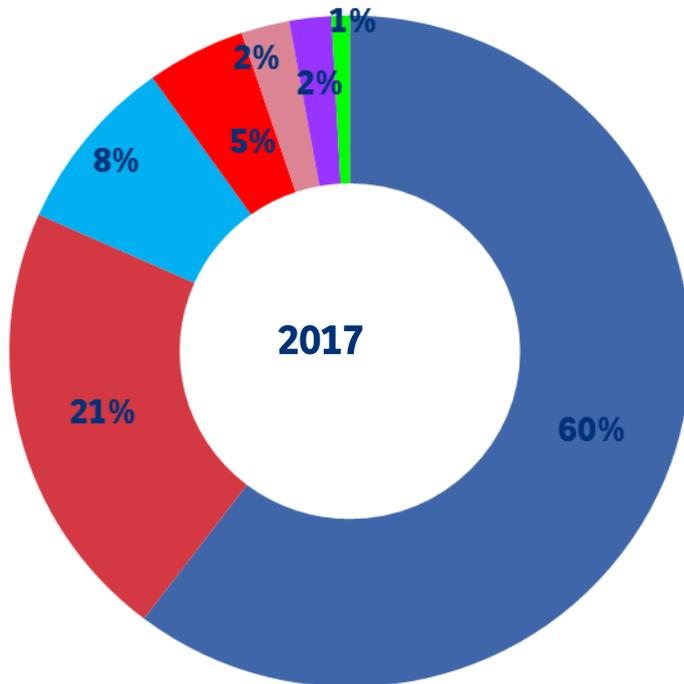
	2012	2017
Atividade	1 229 826	1 254 170
Higiene e segurança	890 026	1 021 595
Ambiente	36 122	24 606
Management	178 853	200 492
Administração e Apoio	219 429	239 474
Línguas	106 243	111 156
Diversidade	14 551	12 741
Outros	56 552	78 150
Total	2 731 602	2 942 383

TEMPO DE TRABALHO E ABSENTEÍSMO

- Horas totais trabalhadas em 2017: 234 569 334 horas

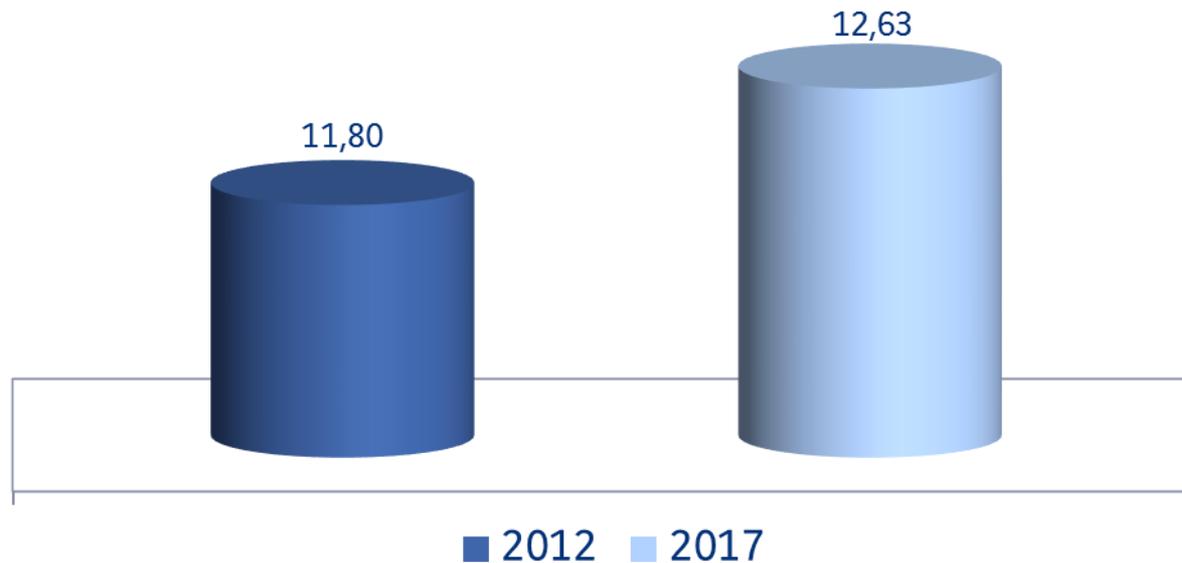


Absenteísmo: distribuição dos dias de ausência por motivos na Europa

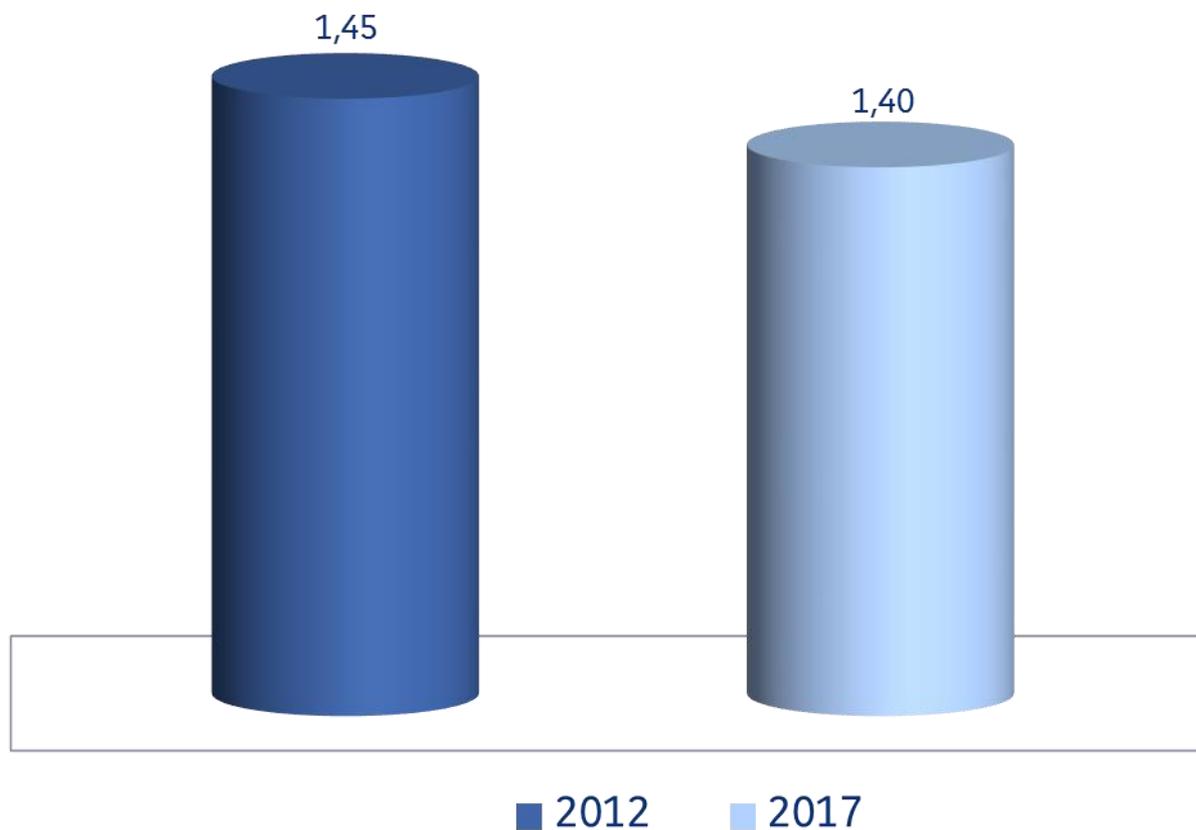


	2012	2017
Doença não profissional	1 877 153	1 892 116
Outras causas	789 641	669 131
Maternidade	200 546	266 159
Acidentes de trabalho	172 313	146 972
Desemprego parcial	53 357	72 153
Doença profissional reconhecida	58 224	62 371
Acidente de Trajeto	27 931	27 204
Total (dias de calendário)	3 179 165	3 136 105

número de dias de ausência por doença não profissional por assalariado



número de dias de ausência devidos a AT ou DP por assalariado





DESENVOLVER A DETENÇÃO DE AÇÕES PELOS ASSALARIADOS NO MUNDO

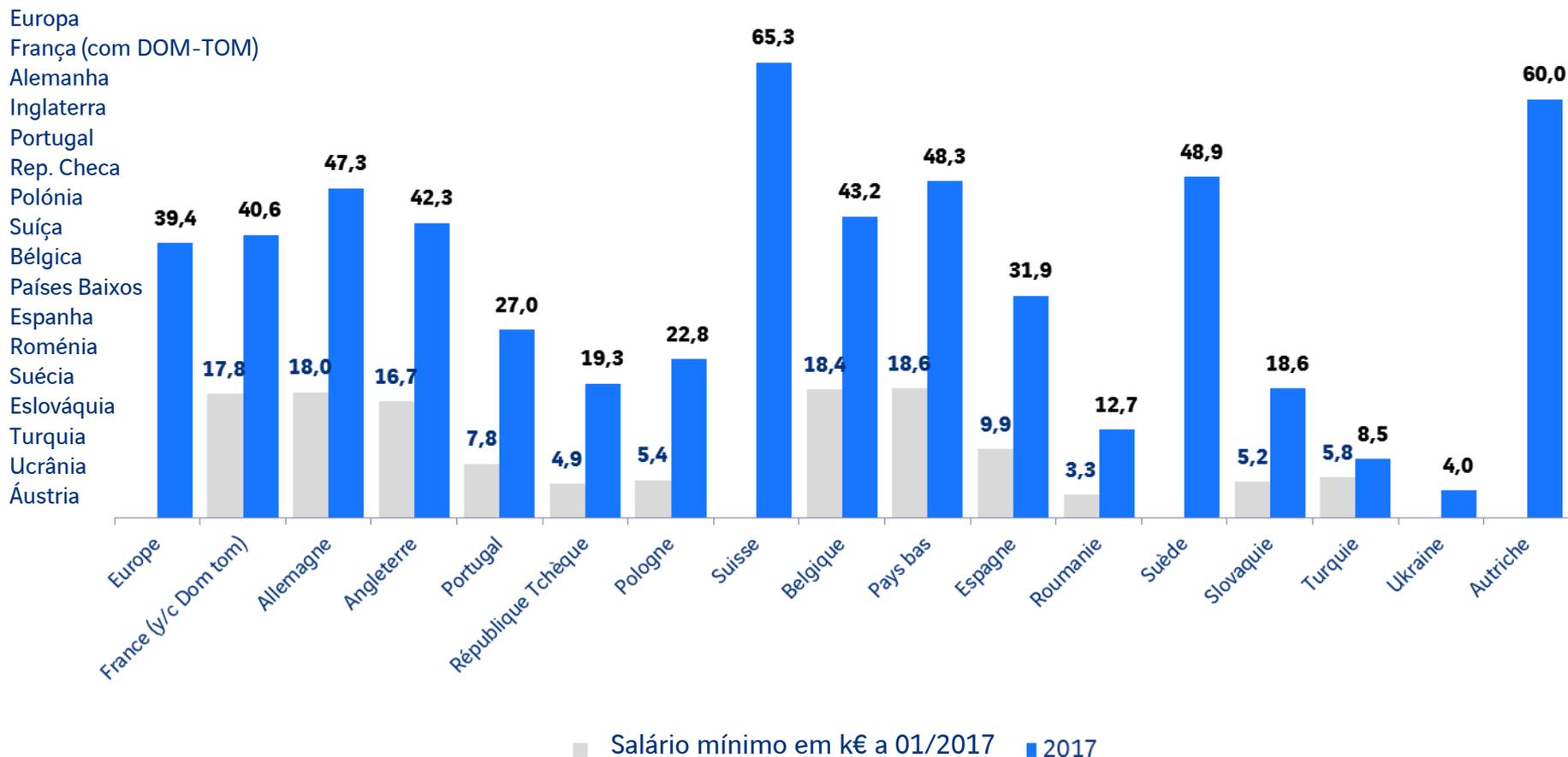
8

Nossos colaboradores são, juntos, o primeiro acionista da VINCI. Queremos compartilhar com nossos funcionários, no mundo todo, os frutos do nosso crescimento, graças ao acionariado assalariado e aos mecanismos adaptados de partilha dos lucros.

Assumimos o compromisso de permitir, sempre que possível, que 100 % dos assalariados VINCI beneficiem de um mecanismo de compartilhamento do nosso sucesso econômico.

REMUNERAÇÃO

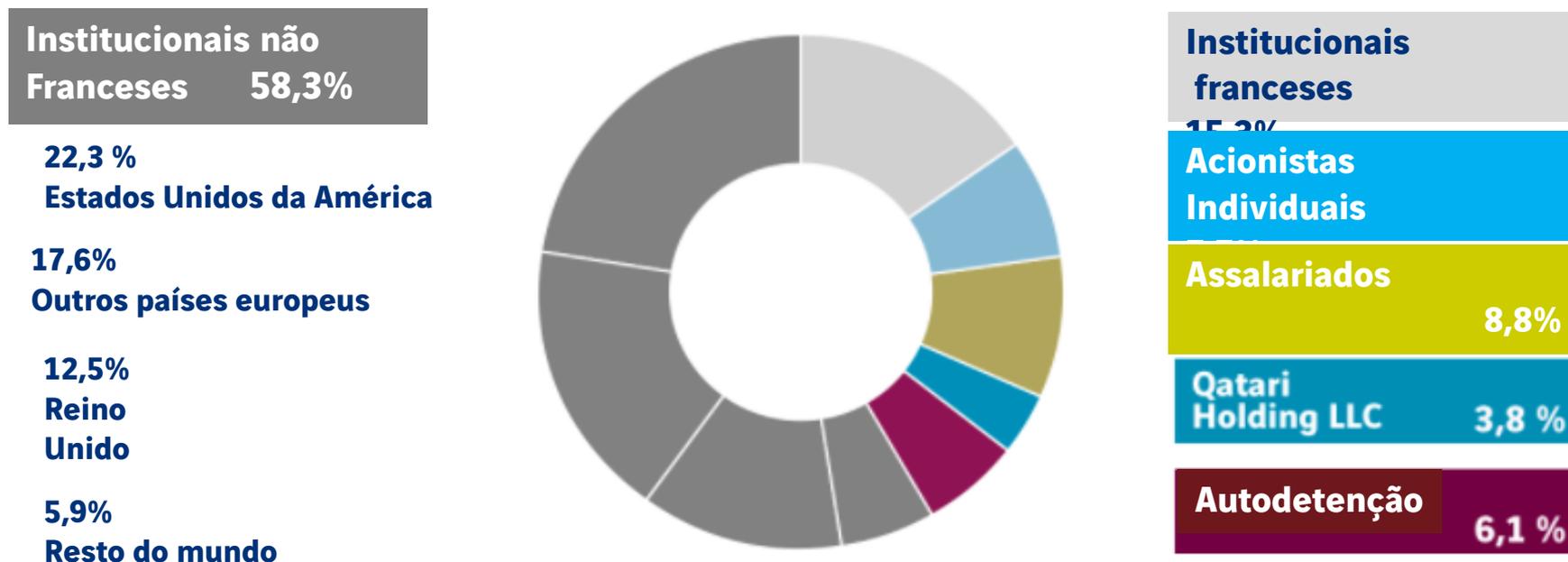
Salário anual médio (em milhares de euros)



POUPANÇA SALARIAL

Repartição do capital a 31 de dezembro de 2017

em percentagem do capital

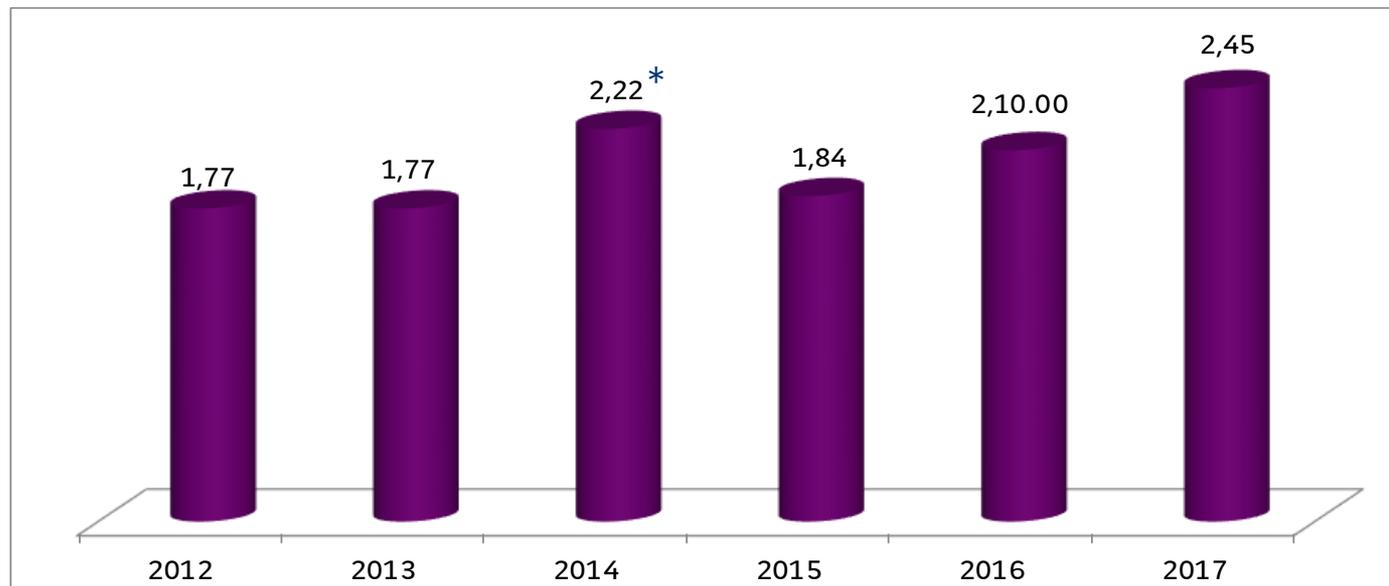


Aumento do dividendo para 2,45 euros por ação para o ano de 2017



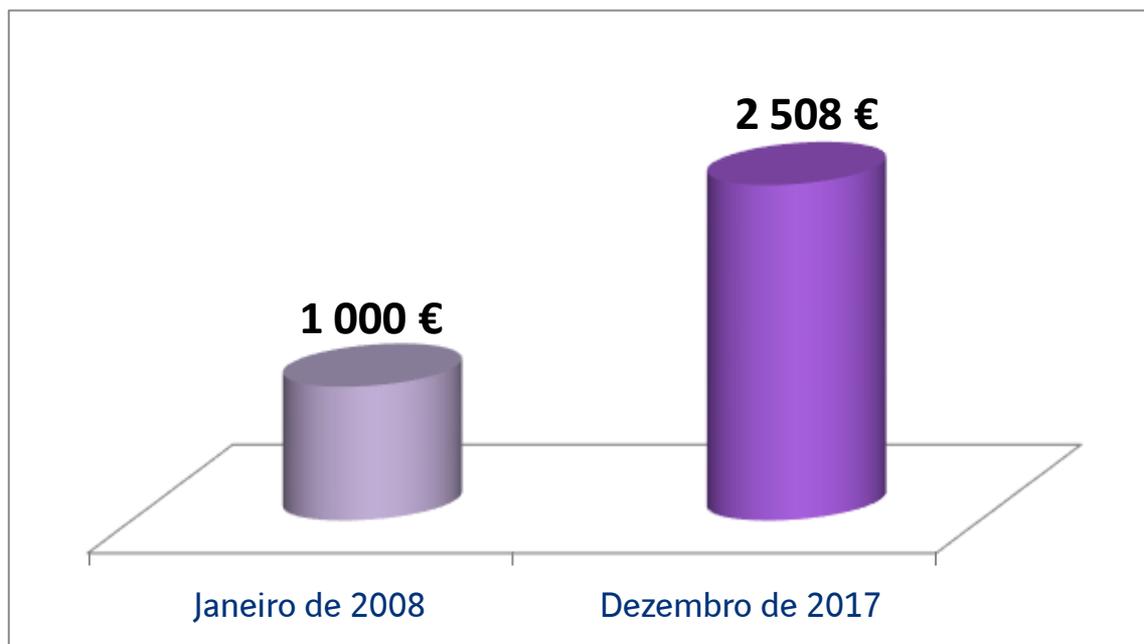
- Em abril de 2018, será pago um saldo de 1,76 euro por ação (tendo em conta o pré-pagamento de 0,69 euro pago em novembro de 2017)
- Data de destacamento do cupão: 24 de abril de 2018
- Pagamento do dividendo em numerário: 26 de abril de 2018

Dividendo (em euros por ação)



* Pagamento de um dividendo extraordinário ligado à cessão de VINCI Park

- Um acionista de VINCI que investisse 1000 euros em janeiro de 2008 possuiria um capital de 2508 euros a 31 de dezembro de 2017, considerando-se um reinvestimento em ações no valor dos dividendos recebidos.



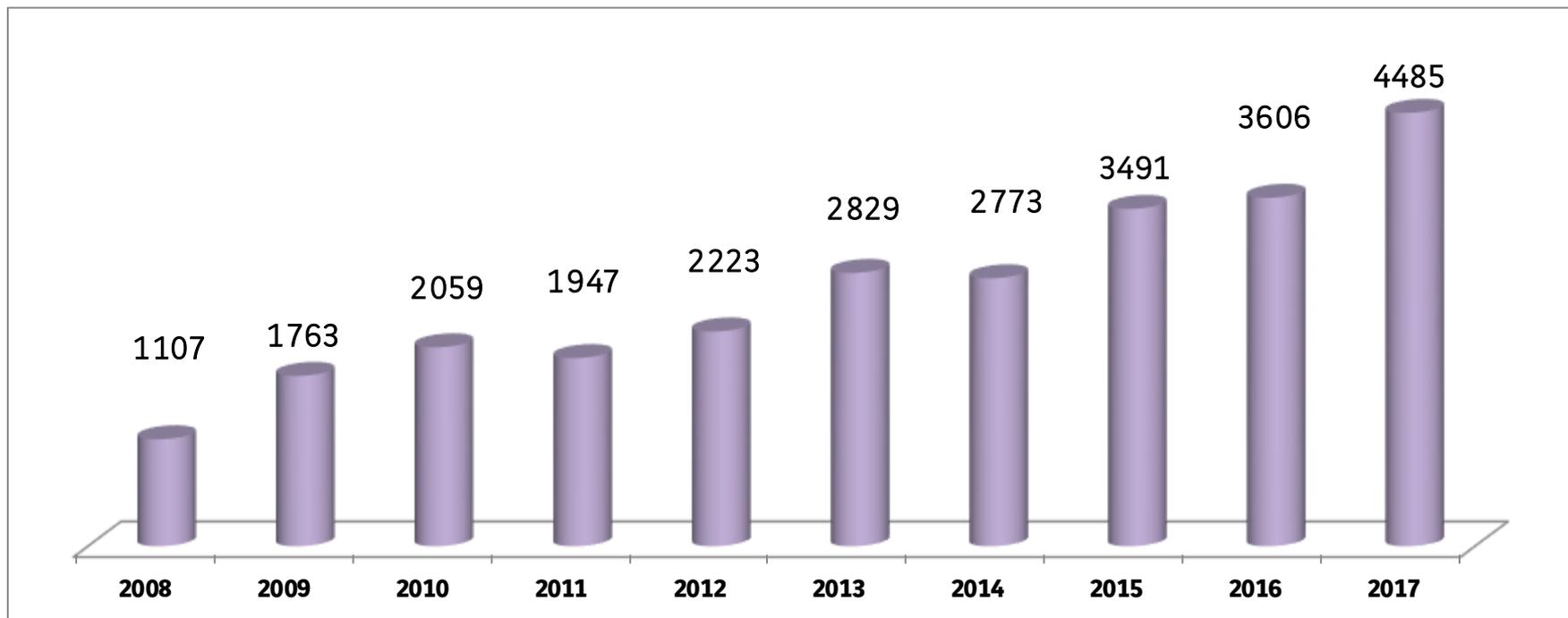
=> O seu investimento inicial teria tido um rendimento médio de **9,6% por ano**

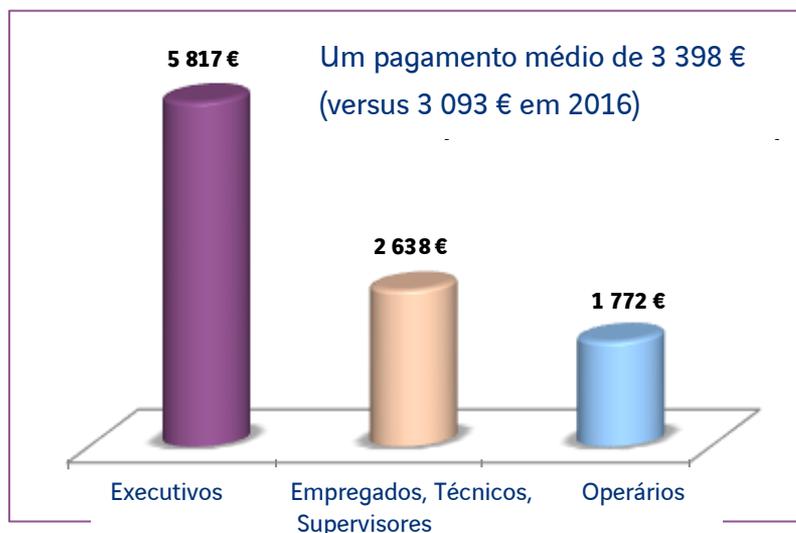
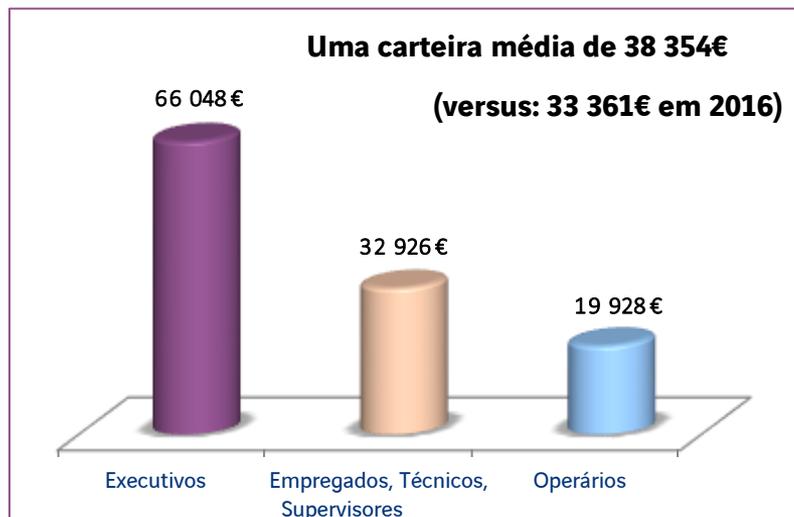
Uma poupança salarial em progressão através de produtos adaptados a cada situação:

- Castor
- Epargne monétaire (Poupança monetária)
- Castor obligataire (obrigacionista)
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR (Amundi Selo Equilíbrio Solidário ESR)
- Castor internacional



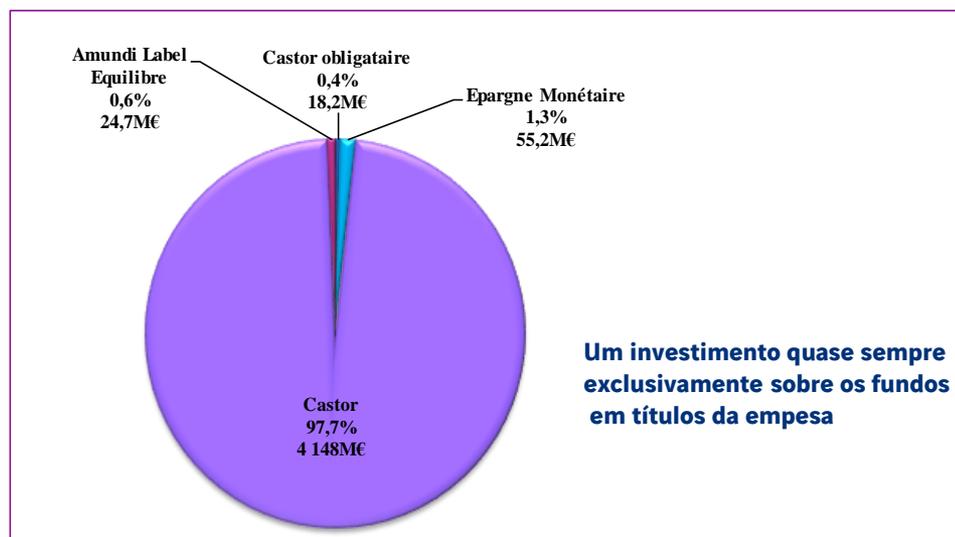
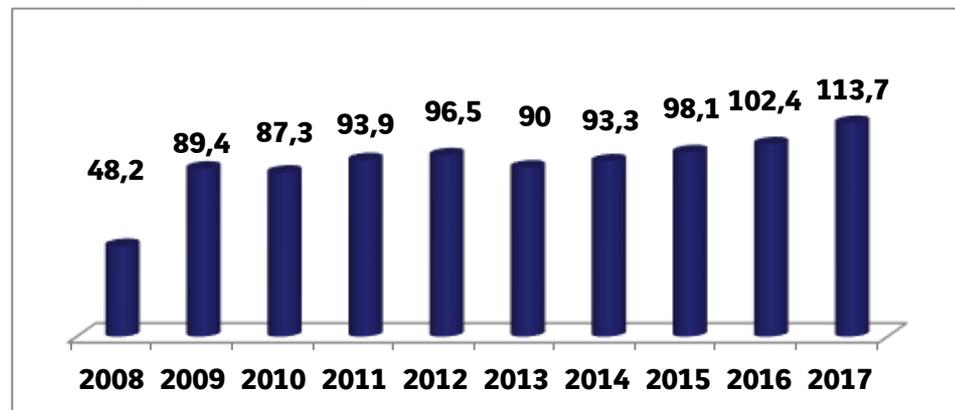
↪ Um ativo de 4 485 milhões de euros a 31/12/2017



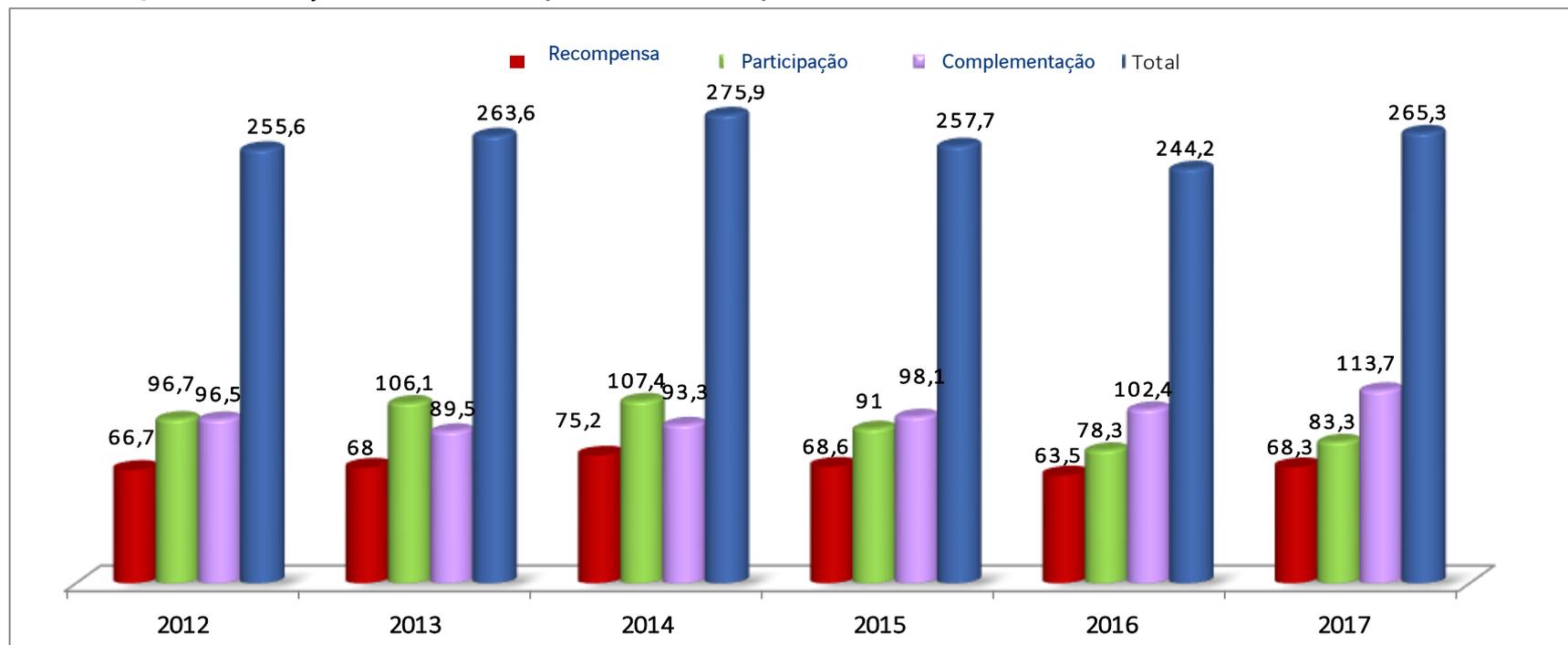


A contribuição do Grupo continua muito sustentada:

113,7 M€ de participação da empresa (PEG e PERCO) pagos em 2017 (102,4 M€ em 2016)

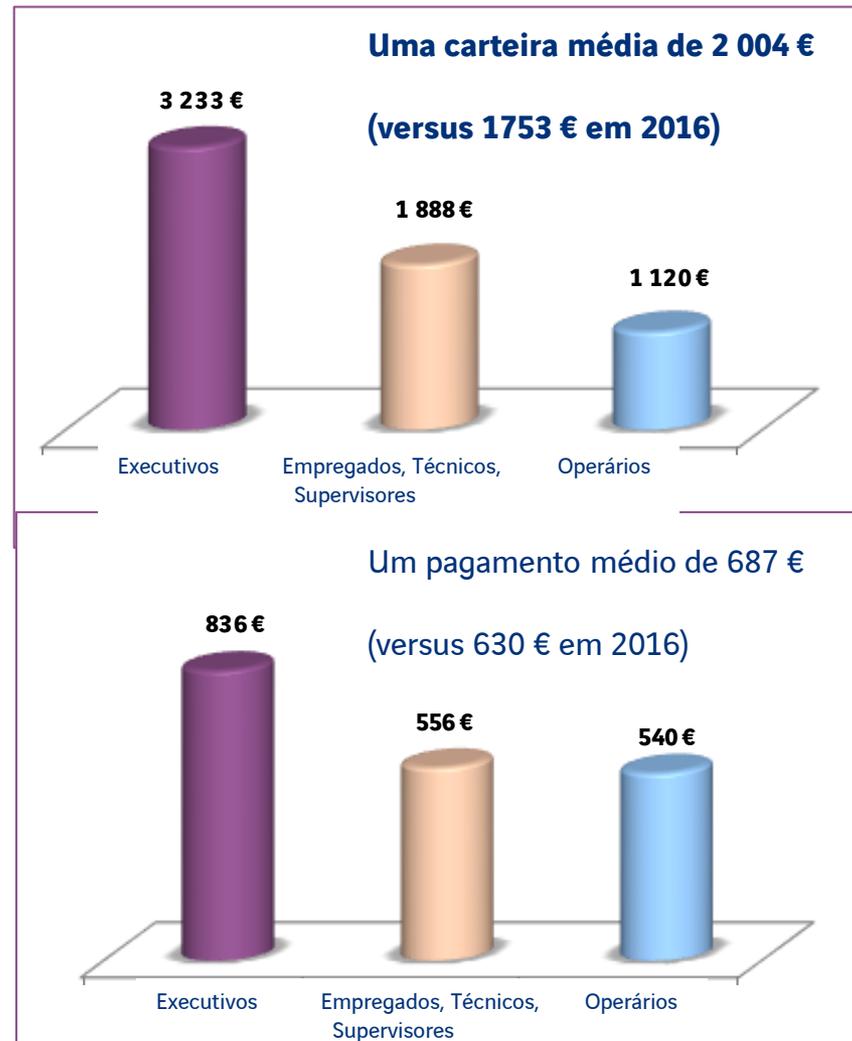


- 265,3 milhões de euros distribuídos a título de recompensa, participação e complementação em 2017 (PEG + Perco).



- **79% dos colaboradores beneficiam do sistema de recompensa e/ou de participação**
- **69% dos colaboradores beneficiam do sistema de recompensa**
- **52% dos colaboradores beneficiam da participação nos lucros**
- **82% das empresas são abrangidas por um ou o outro destes dispositivos**

40% do efetivo VINCI em França, ou seja, 39 088 aderentes



- **Redução de 5%** no preço de compra das ações VINCI, com um preço proposto para o 2º quadrimestre de 2018 de 82,22 € (preço do 1º quadrimestre: 76,42 €).
 - **A evolução da complementação oferta pela empresa** promove os pagamentos mais modestos: 200% até 500 € pagos e 3 500 € da complementação no máximo.
 - **Dividendos ligados à ação**, reinvestidos no fundo.
 - Tudo isso, com **um enquadramento fiscal muito favorável**.
- ↪ Um fundo alimentado pelos pagamentos voluntários, a complementação, a participação, a recompensa e as transferências.

- **Regra de Complementação** (desde 1 de março de 2016)
 - Taxa de complementação: 100%
 - Limite da complementação: 400 € por ano
- **A participação**, a recompensa e os pagamentos voluntários são complementados.

▪ **31 países abrangidos**

Alemanha, Áustria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Espanha, Estados Unidos, Indonésia, Luxemburgo, Marrocos, Países Baixos, Polónia, Portugal, República Checa, Roménia, Reino Unido, Eslováquia, Suíça, Austrália, Hong-Kong, Singapura, Suécia, Estados Árabes Unidos, Bahrein, Malásia, Camboja, Nova Zelândia, México, República Dominicana (30 países).

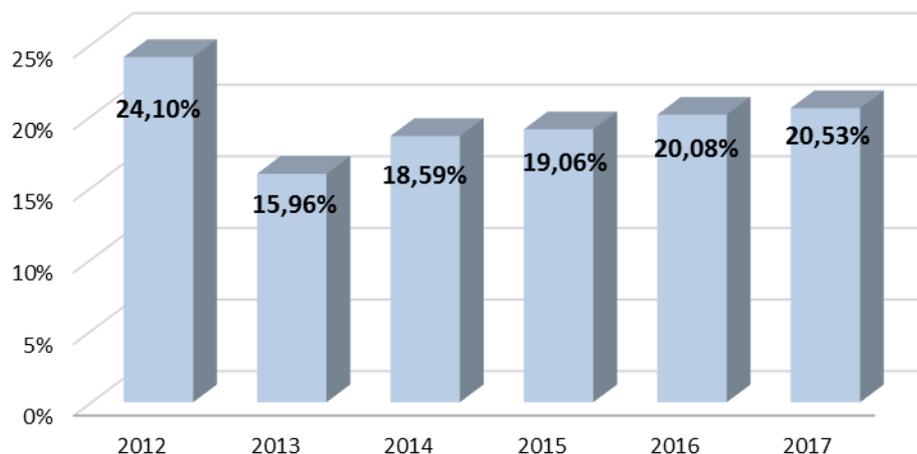
2018: 1 novo país: Peru

- Cerca de 74 000 assalariados abrangidos ou seja, aproximadamente 75% dos efetivos de VINCI no estrangeiro (65 000 em 2017), espalhados por cerca de 500 empresas.
- Preço de subscrição definido a 18 de maio de 2018.
- Prazo de bloqueio de 3 anos.
- Período de subscrição de 21 de maio a 8 de junho de 2018.
- Complementação de VINCI sob a forma de atribuição de ações gratuitas diferida a 3 anos com condição de presença.
 - 2 ações ofertas por 1 ação subscrita (entre a 1ª e a 10ª ação comprada): 200%
 - 1 ação oferta por 1 ação subscrita (entre a 11ª e a 40ª ação comprada): 100%
 - 1 ação oferta por 2 ações subscritas (entre a 41ª e a 100ª ação comprada): 50%

- **A taxa média de subscrição aumenta ligeiramente, atingindo cerca de 21%**

Estabilização da taxa de participação global na complementação constante

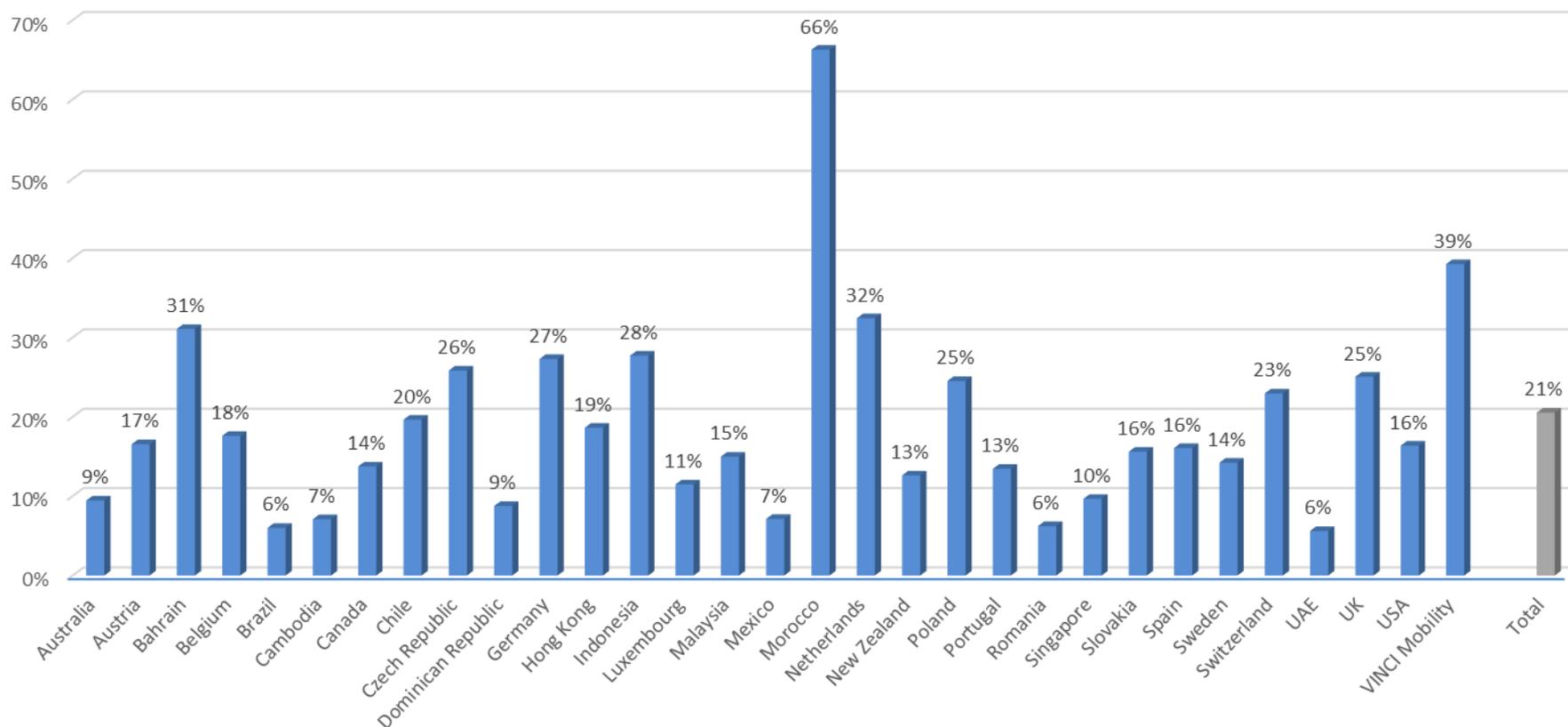
TAXA DE PARTICIPAÇÃO GLOBAL ANUAL



- **A complementação média aumenta ligeiramente**
- As diferenças entre países estão muito ligadas ao nível de vida local
- Pagamento voluntário médio de 2 190 € (VS 1 957 € em 2016) e contribuição média do empregador de 2 489 € (VS 2 209 € em 2016).

- Grandes discrepâncias entre os vários países, devido sobretudo à cultura, ao ambiente local e à comunicação de proximidade

TAXA DE SUBSCRIÇÃO POR PAÍSES EM 2017



- Preço de subscrição inicial em maio de 2015: 55,65 €
- Entrega das ações gratuitas e disponibilidade da poupança a 16 de junho de 2018
- Até à data, provavelmente uma excelente operação financeira

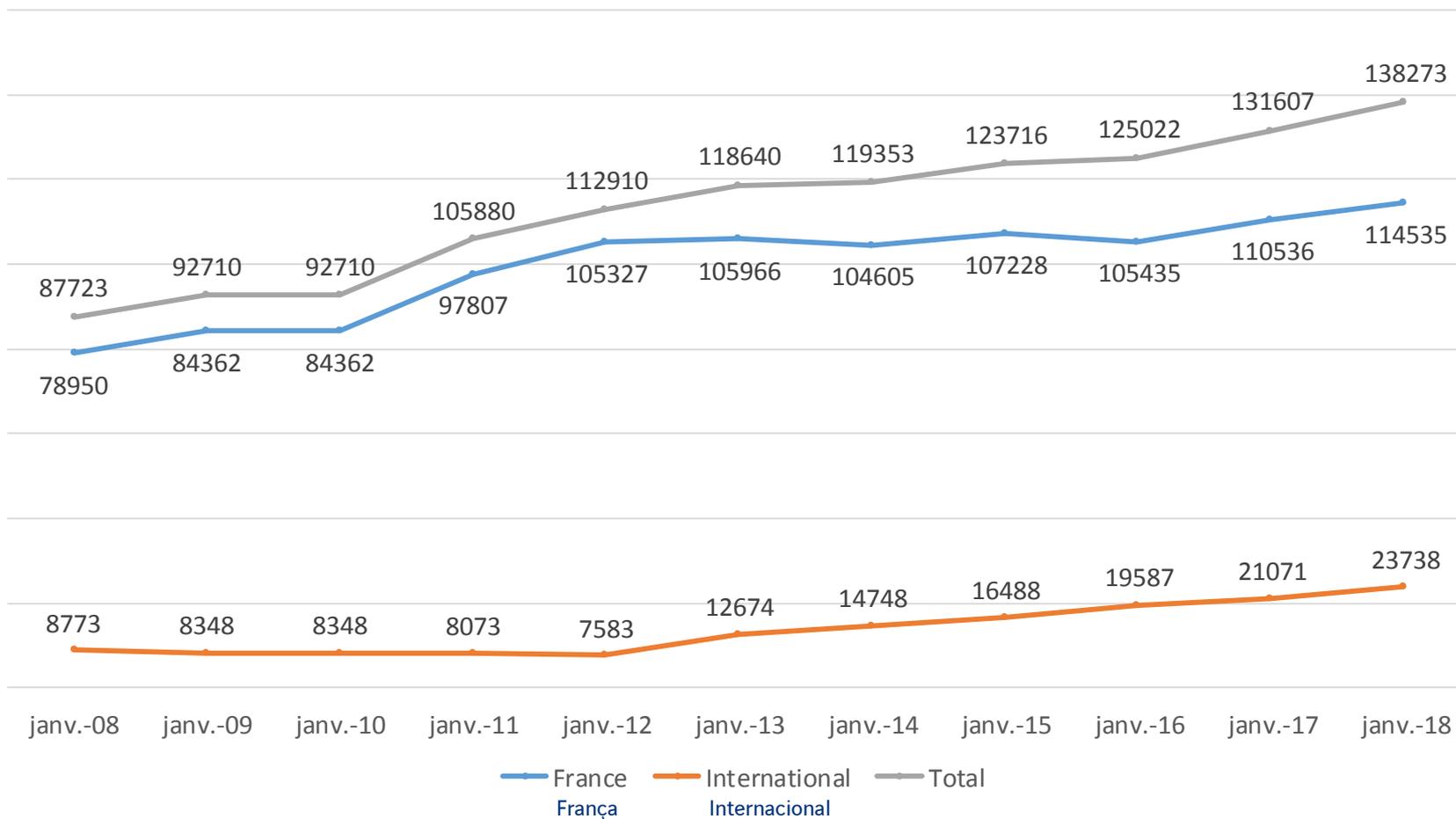
O preço de subscrição da ação VINCI em 2015 era de 55,65 €

Valor da minha poupança com base na hipótese de um preço de **80,00 €**

Entrada pessoal	556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Ações adquiridas	10 ações	40 ações	100 ações
Ações gratuitas	20 ações	50 ações	80 ações
Total de ações (adquiridas + gratuitas)	30 ações	90 ações	180 ações
Dividendo por ação	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Valor da sua poupança (entrada pessoal + ações gratuitas + dividendos)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Mais-valia bruta*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

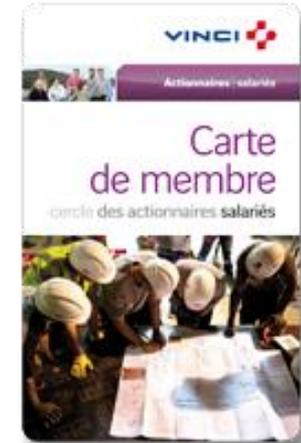
* Excluindo a fiscalidade e as contribuições sociais.

- **138 273** aderentes na totalidade das fórmulas (França e internacional a 31/01/18)



- **Prosseção da ação do Círculo dos acionistas assalariados**

- Disponível para todos os colaboradores que detêm ações do Grupo através dos planos de poupança do Grupo (Castor, etc...)
- Promove um diálogo permanente e construtivo



- **Vantagens dos membros do Círculo dos acionistas assalariados**

- Ciclo de conferências sobre temas económicos e societais
- Visitas e descobertas de realizações emblemáticas do Grupo
- Número verde para responder às eventuais perguntas e acompanhamento da atualidade.

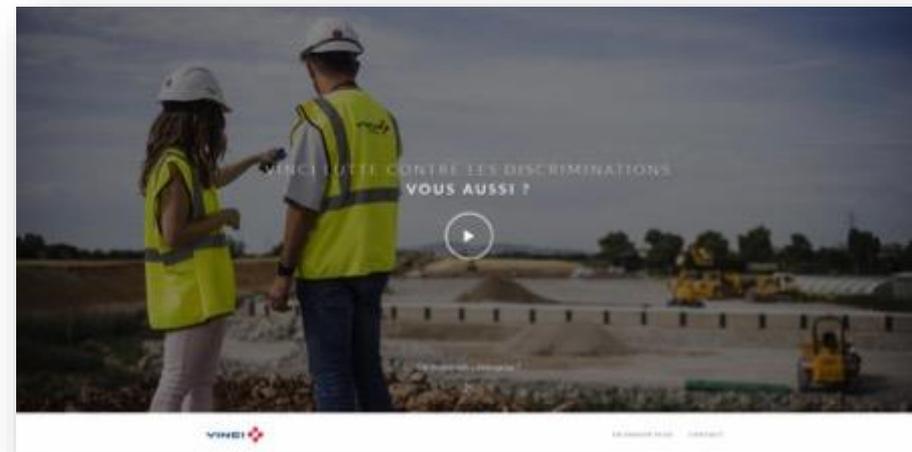
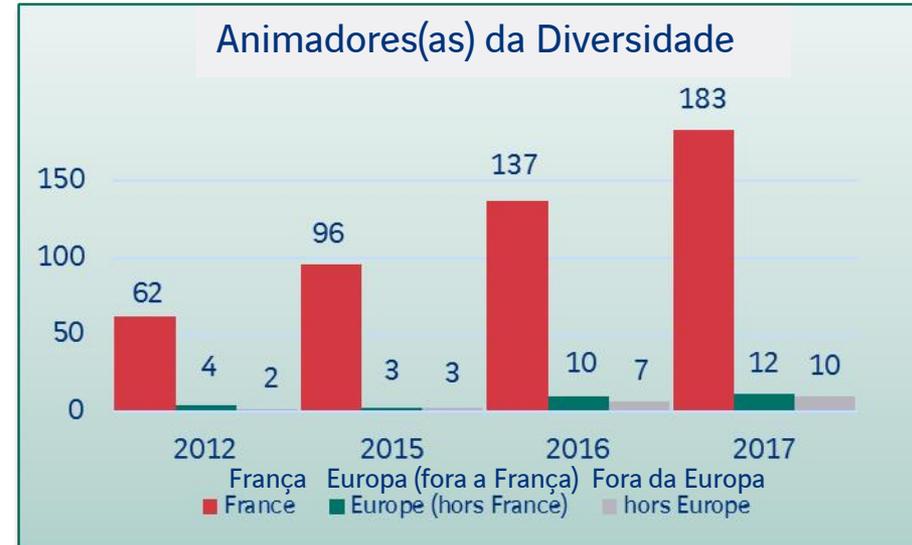


- Prevenir todas as formas de discriminação
- Promover a igualdade de oportunidades
- Enriquecer em permanência a nossa cultura da diversidade

Ao certificar-se da implementação e da eficácia de dispositivos de não discriminação na contratação, nas relações de trabalho e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores / das nossas colaboradoras.

● A rede de Animadores / Animadoras da Diversidade

● “VINCI luta contra as discriminações, você também?” (ferramenta de autodiagnóstico em Francês / concebida para o contexto legal francês)



- **Equilíbrio entre homens e mulheres**

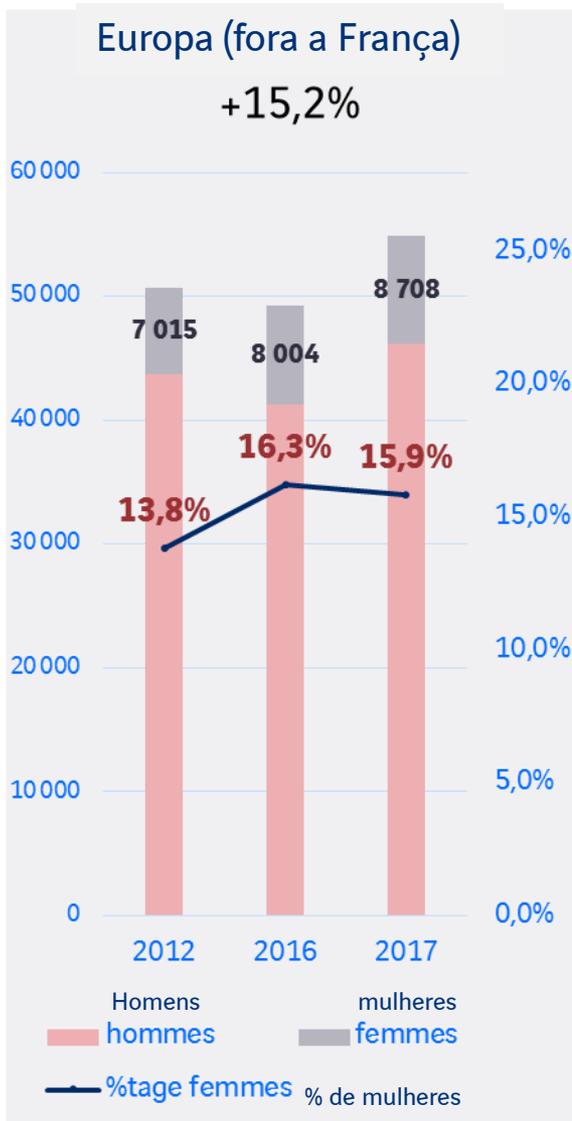


- **Pessoas portadoras de deficiência**

- Tornando a hierarquia mais feminina
 - Objetivo de **20%** de mulheres managers ultrapassado em certos polos em 2017
 - Objetivo de **25%** em 2020
- Ao desenvolver a presença de homens e mulheres nas nossas atividades
 - Em França: Ações fundamentais prévias junto das jovens em percursos escolares (liceu) e junto das que estão mais afastadas do emprego (o departamento de relações com as escolas, Capital Filles, Mozaïk RH)



Foco: Equilíbrio Mulheres/Homens do Grupo na Europa: Distribuição mulheres/homens



Foco: Equilíbrio Mulheres/Homens do Grupo na Europa: Mulheres managers



- Acompanhando todos os nossos assalariados com dificuldades
- Desenvolvendo o recrutamento de trabalhadores portadores de deficiências
- Desenvolvendo as compras e a subcontratação das empresas do setor adaptado-> MyEsatEa

Trajeoh

Lidiana LOBO SOARES
Marine LEGER

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

Frédérique GOUPILLEAU
Caroline CHALAN BELLEVAL

Bertrand MURCIER
Magali BACCOMO
Julie LUGEZ

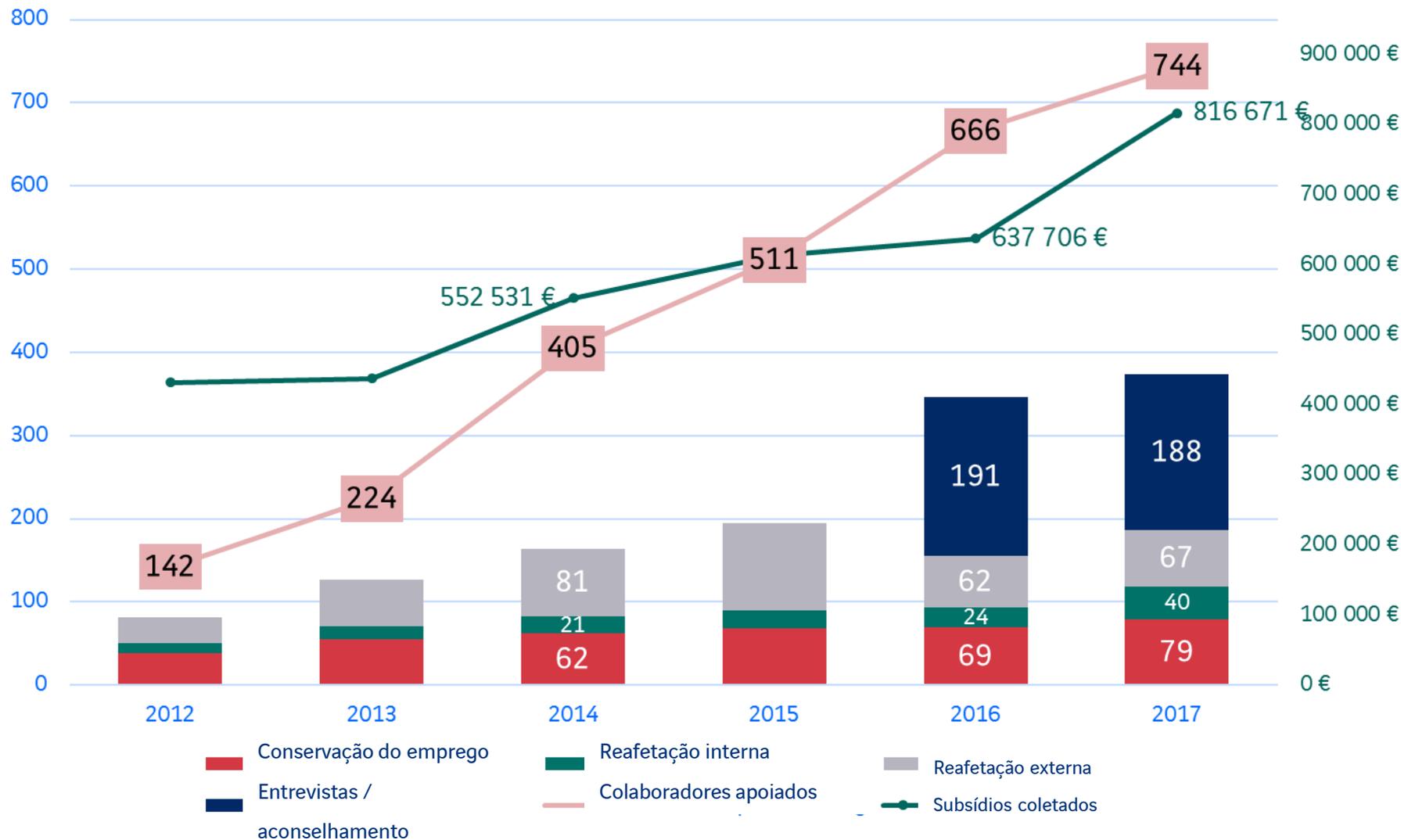


Eric PLUMEY
Aurore MENESEZ
Morgane MUNIER

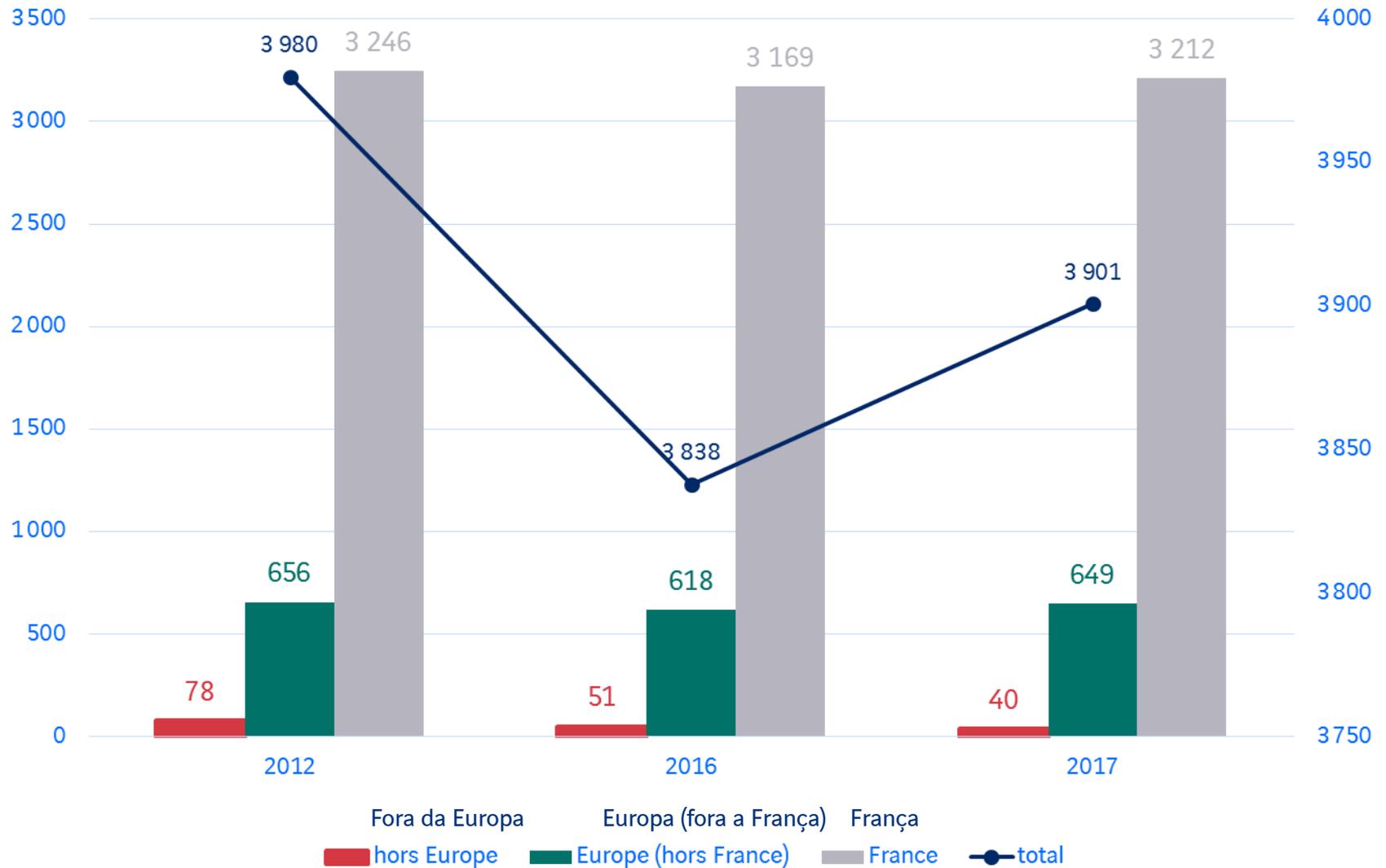
Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

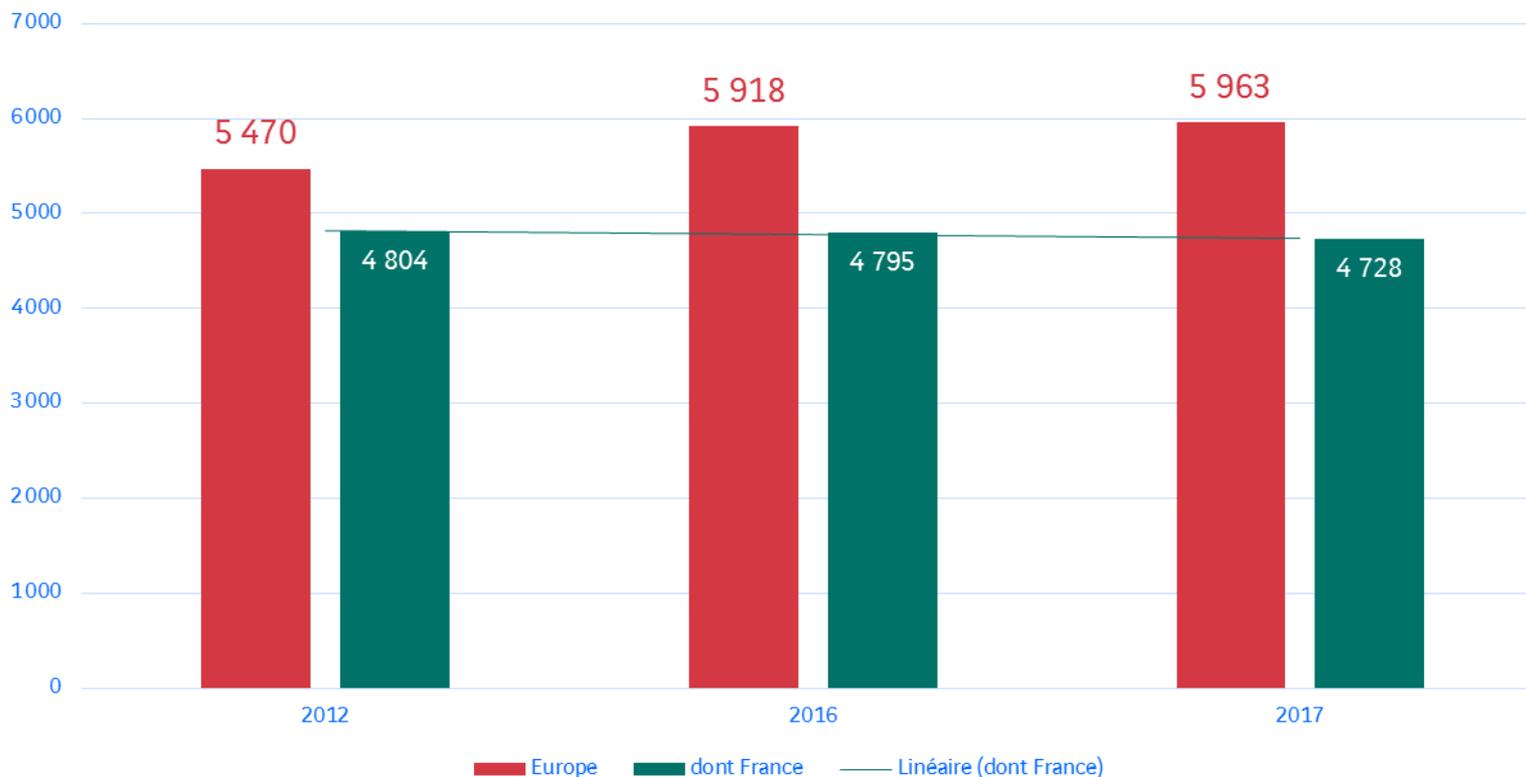
Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



Colaboradores(as) portadores(as) de deficiência

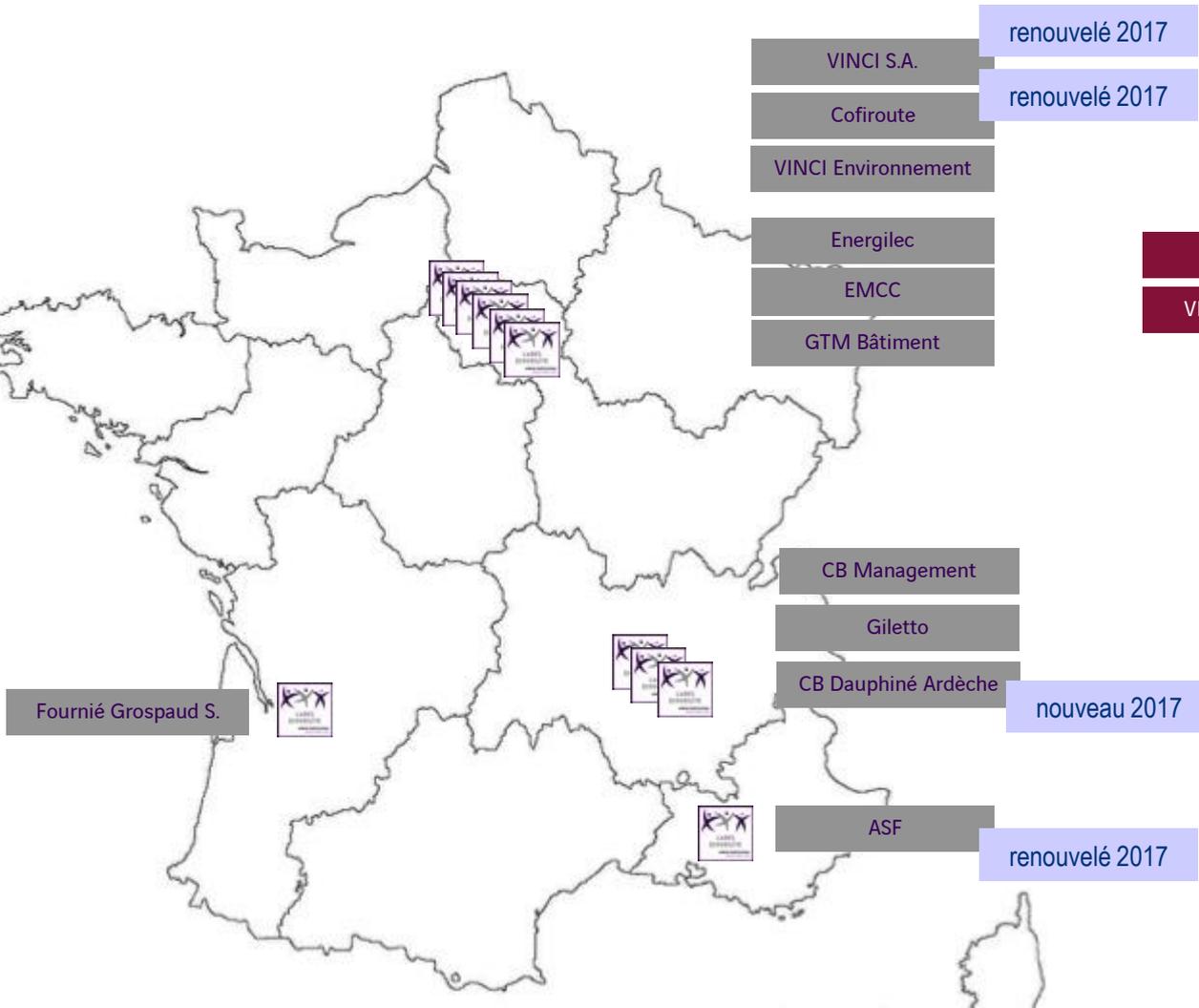


Volume de negócios realizado por entidades que empregam trabalhadores portadores de deficiências com empresas de VINCI em milhares de euros (na Europa)

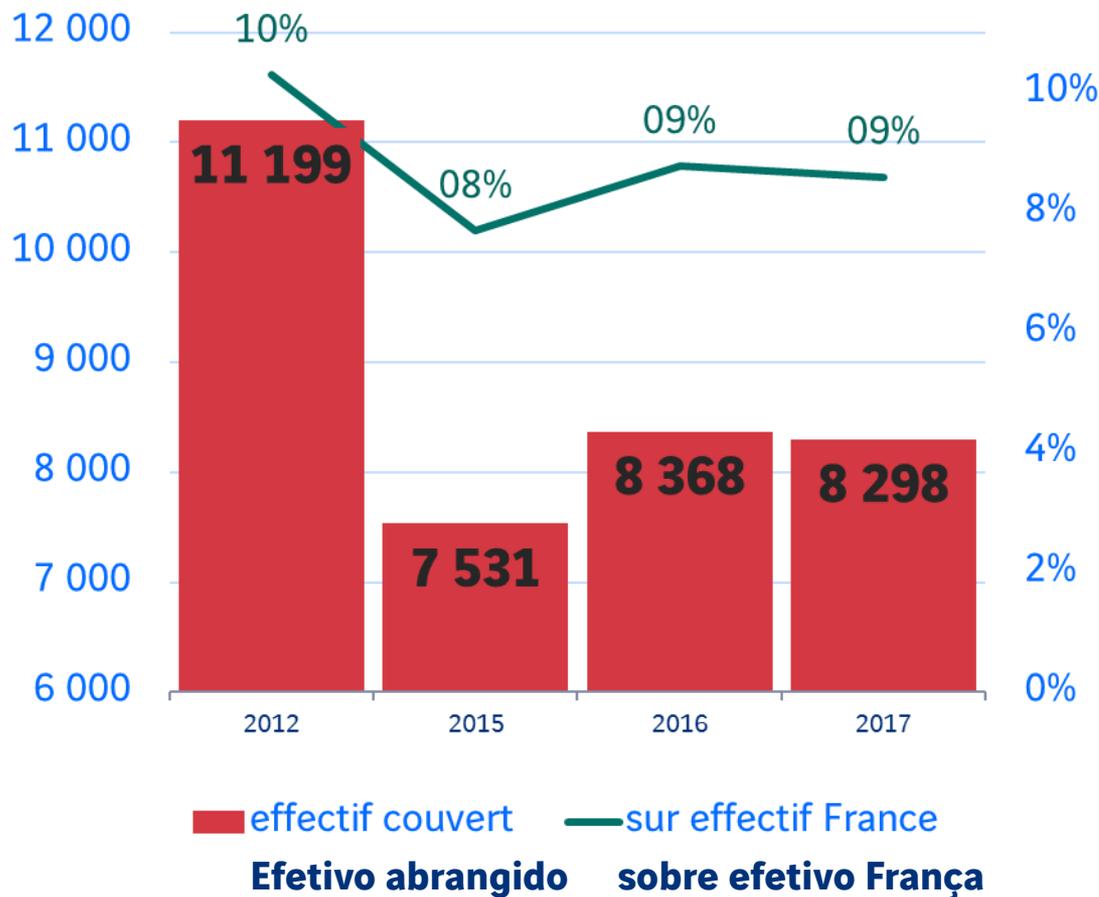


Objetivo 2016/17 em França: Difundir no Grupo a ferramenta de geolocalização e avaliação de EA & ESATs

As empresas do Grupo continuam a envidar esforços para obter na Europa, onde exista, a validação externa e independente dos seus sistemas de funcionamento.



Efetivo com selo em FRANÇA



Empresas com selo FRANÇA

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

Empresas com selo na EUROPA (fora a França)

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

Obrigado pela sua atenção