

Conselho de Empresa Europeu

13/06/2019

Dados sociais em 31 de dezembro de 2018

DRH – Direção de Assuntos Sociais



« Assumo o compromisso de mobilizar todos os gestores da VINCI para que implementem estes compromissos e que os insiram no âmago 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, CEO



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



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



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



4 A nossa atividade tem raízes nos territórios. Por isso apoiamos o compromisso dos colaboradores e das empresas do Grupo em prol de ações de mecenato e de combate à exclusão. Assumimos o compromisso de apoiar o empenhamento cidadão dos nossos empregados, nomeadamente através das fundações do Grupo no mundo inteiro.



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



6 A nossa cultura está fundamentada na mescla das origens e das experiências. Combatemos todas as formas de discriminação, na contratação, nas relações profissionais e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores. Os nossos executivos são formados com essa exigência em mente, e nós a transmitimos aos nossos fornecedores e aos nossos prestadores de serviços. Assumimos o compromisso de feminizar e acolher mais pessoas de todas as origens nas nossas lideranças.



7 Abordamos a relação com os nossos empregados numa perspectiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para os nossos colaboradores. Assumimos o compromisso de oferecer perspectivas de formação e de mobilidade a todos os nossos colaboradores, com vista a uma empregabilidade sustentável.



8 Os nossos colaboradores são, juntos, o primeiro acionista da VINCI. Queremos compartilhar com os nossos empregados, 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 partilha do nosso sucesso económico.



5

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

Assumimos o compromisso de almejar « zero acidente ».

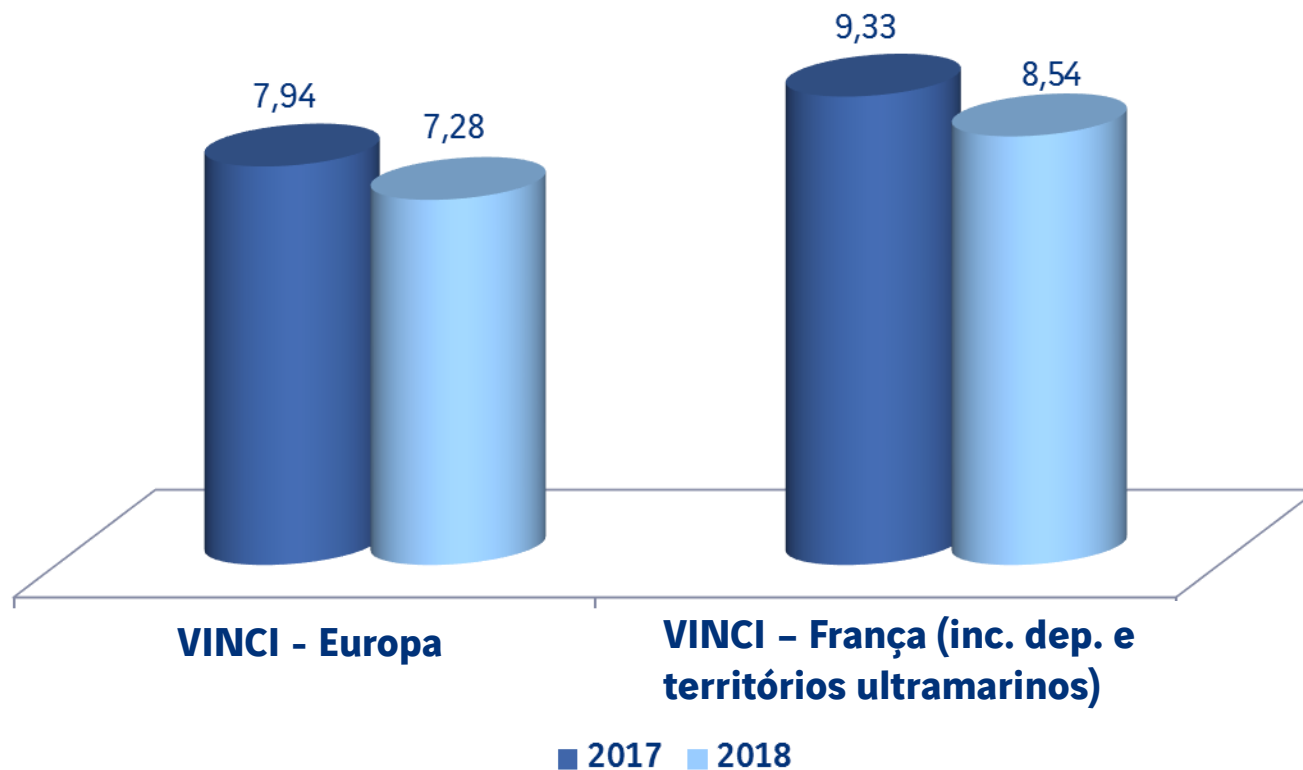
PREVENIR OS ACIDENTES DE TRABALHO

Ex: para uma empresa de 50 trabalhadores permanentes

- **uma TF de 20 significa que cada trabalhador, nesta empresa, tem mais do que 1 acidente durante a sua carreira**
 - **Taxa de Frequência:** = { Número AT com baixa / 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 acidentes/ano
 - ou seja 1,6 / 50 x 43 anos = 1,38 acidentes em 43 anos de carreira

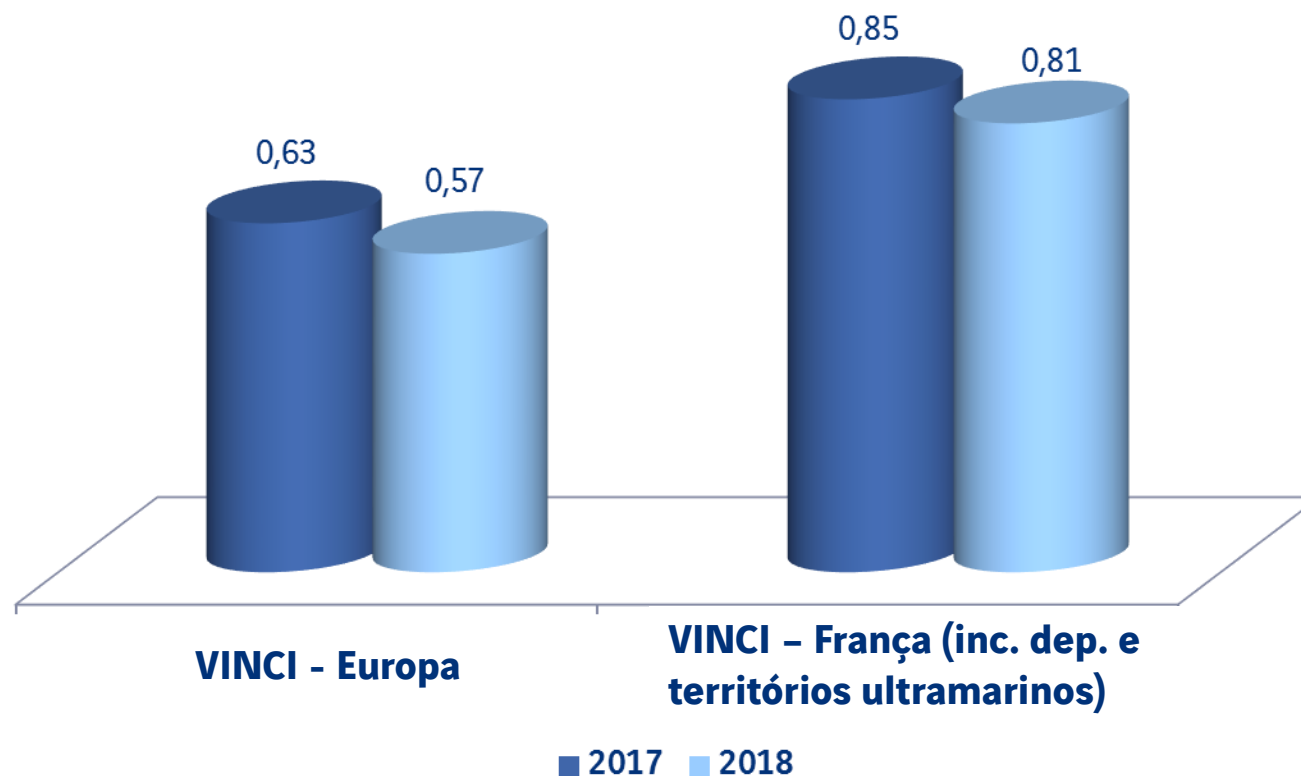
- **uma TG de 1 significa que 1 trabalhador está de baixa do trabalho a tempo inteiro durante mais de 4 meses / ano**
 - **Taxa de Gravidade** = { Número dias baixa por AT / número horas trabalhadas } x 1000
 - a empresa tem 50 x 1.607 horas por ano x 1 / mil = 80 dias de baixa por ano
 - ou seja 80 / 218 x 12 meses = 4,40 meses

- Taxa de frequência de acidentes de trabalho com baixa



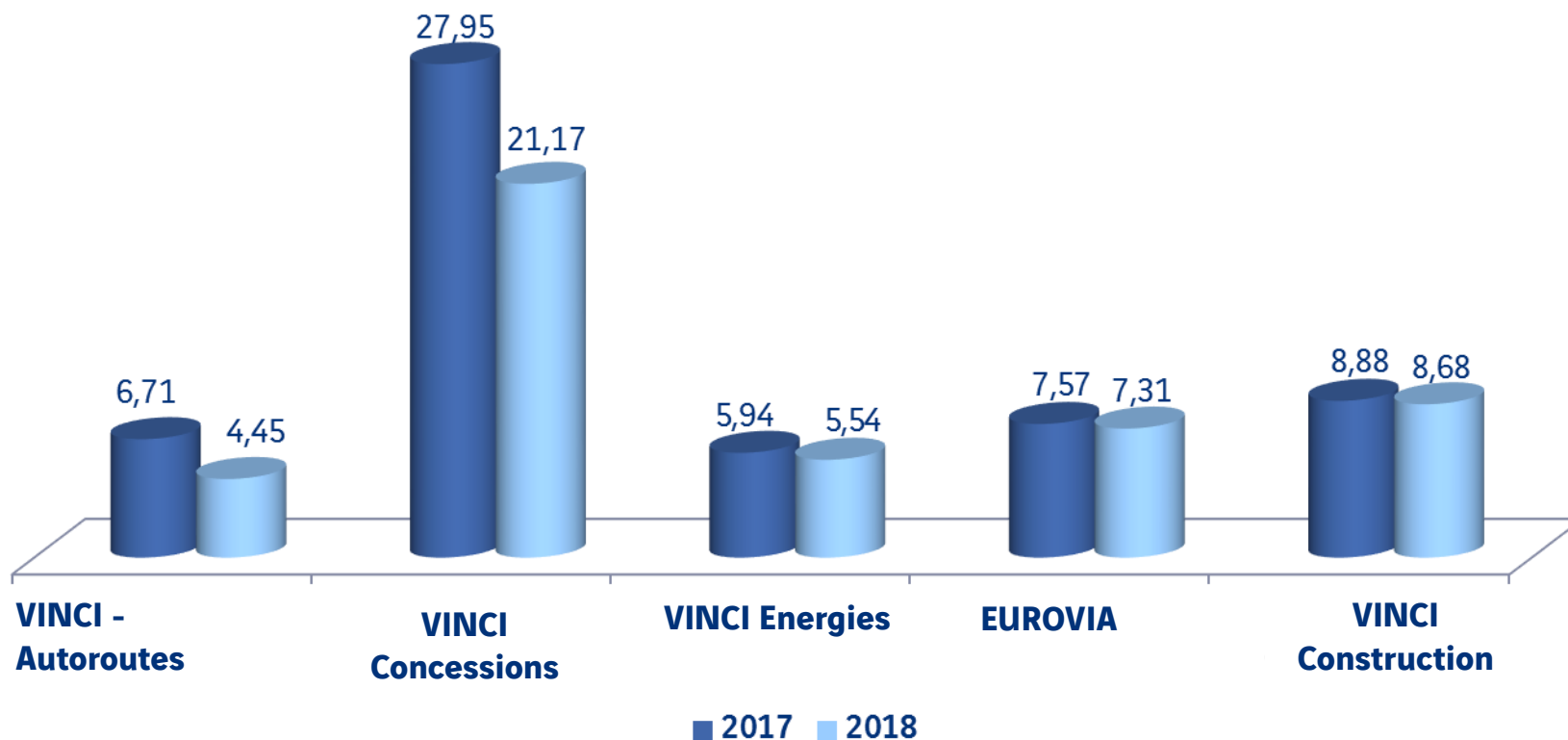
Taxa de frequência: $\frac{\text{número acidentes de trabalho com baixa} * 1.000.000}{\text{número de horas trabalhadas}}$

Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho



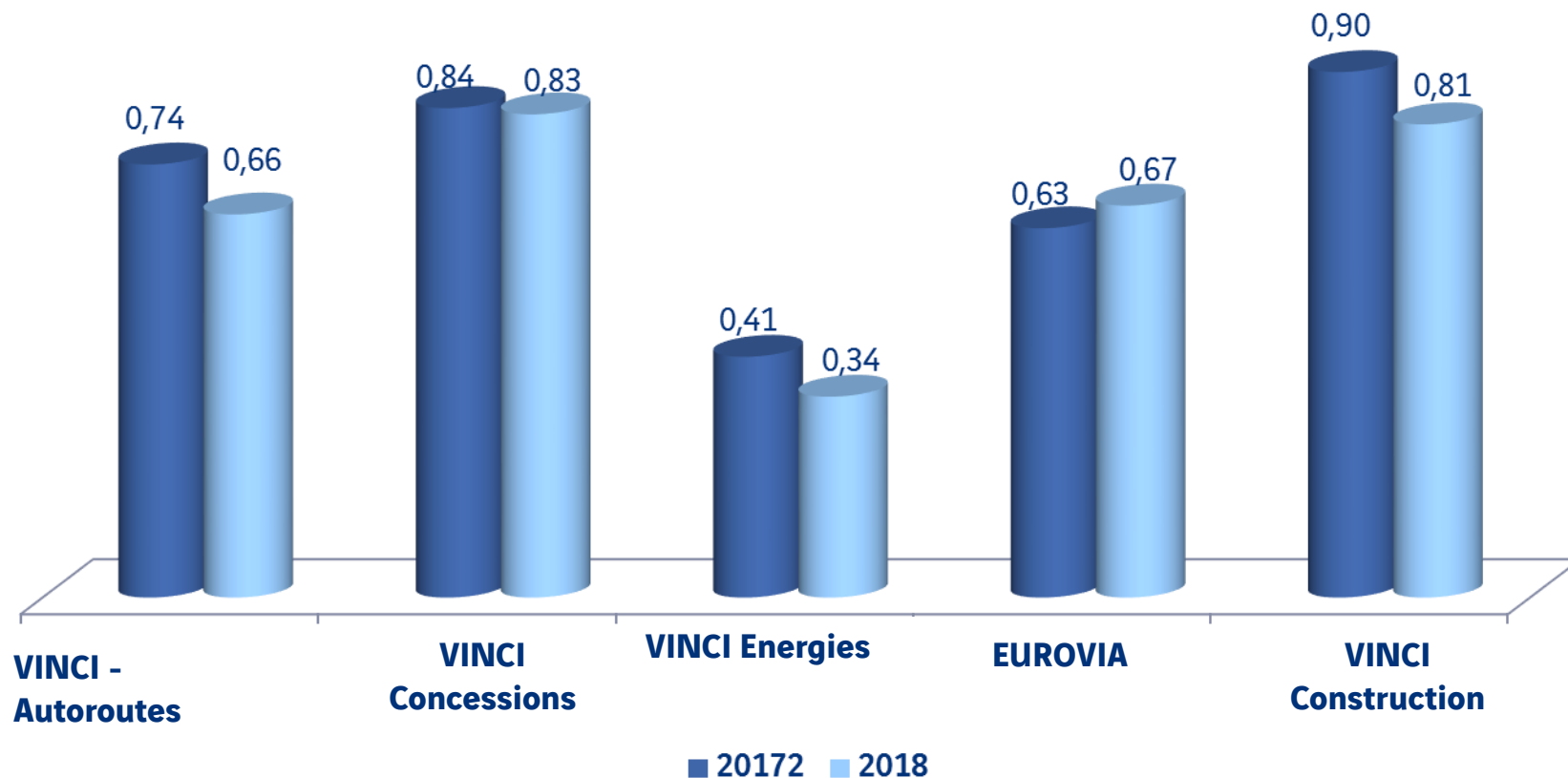
• ÂMBITO EUROPA POR POLO

- Taxa de frequência de acidentes de trabalho com baixa



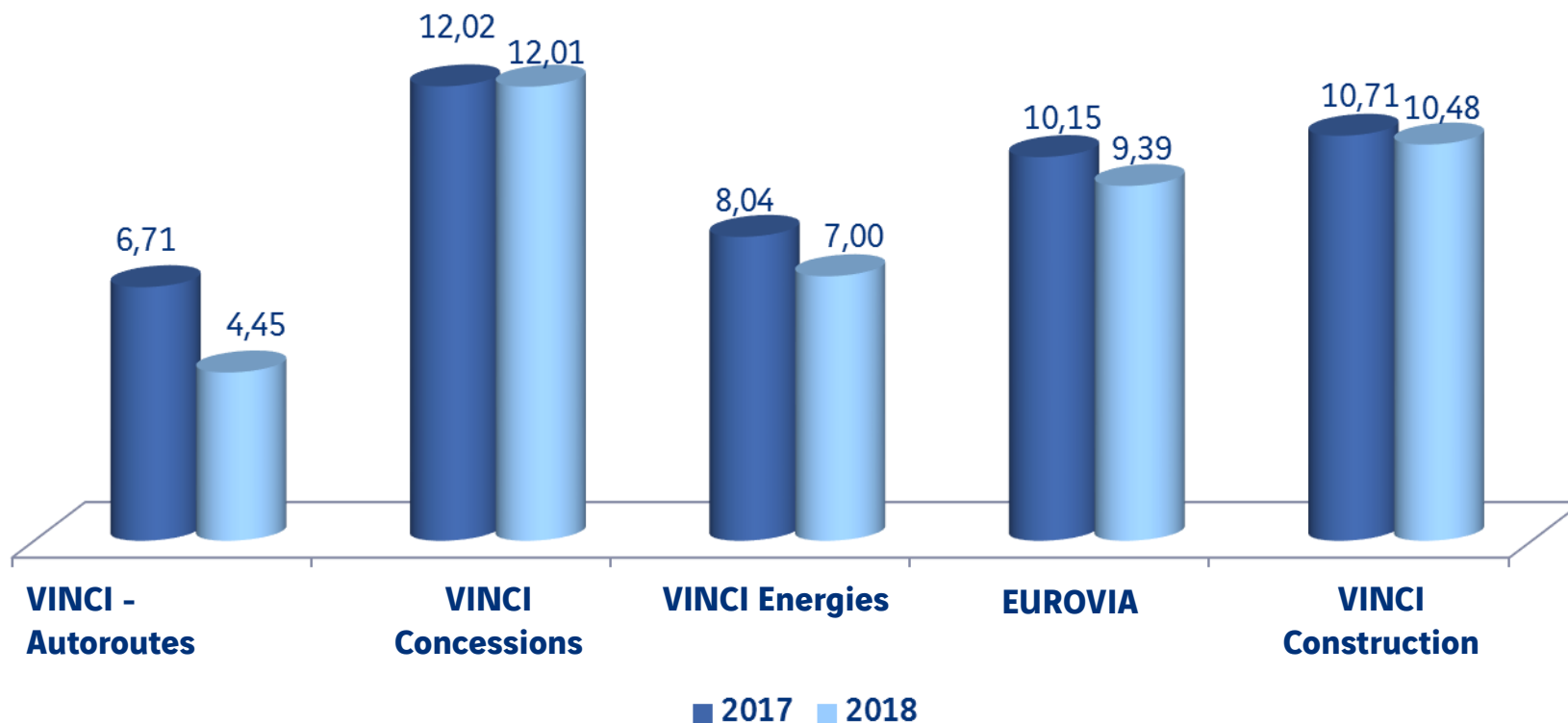
• ÂMBITO EUROPA POR POLO

- Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho



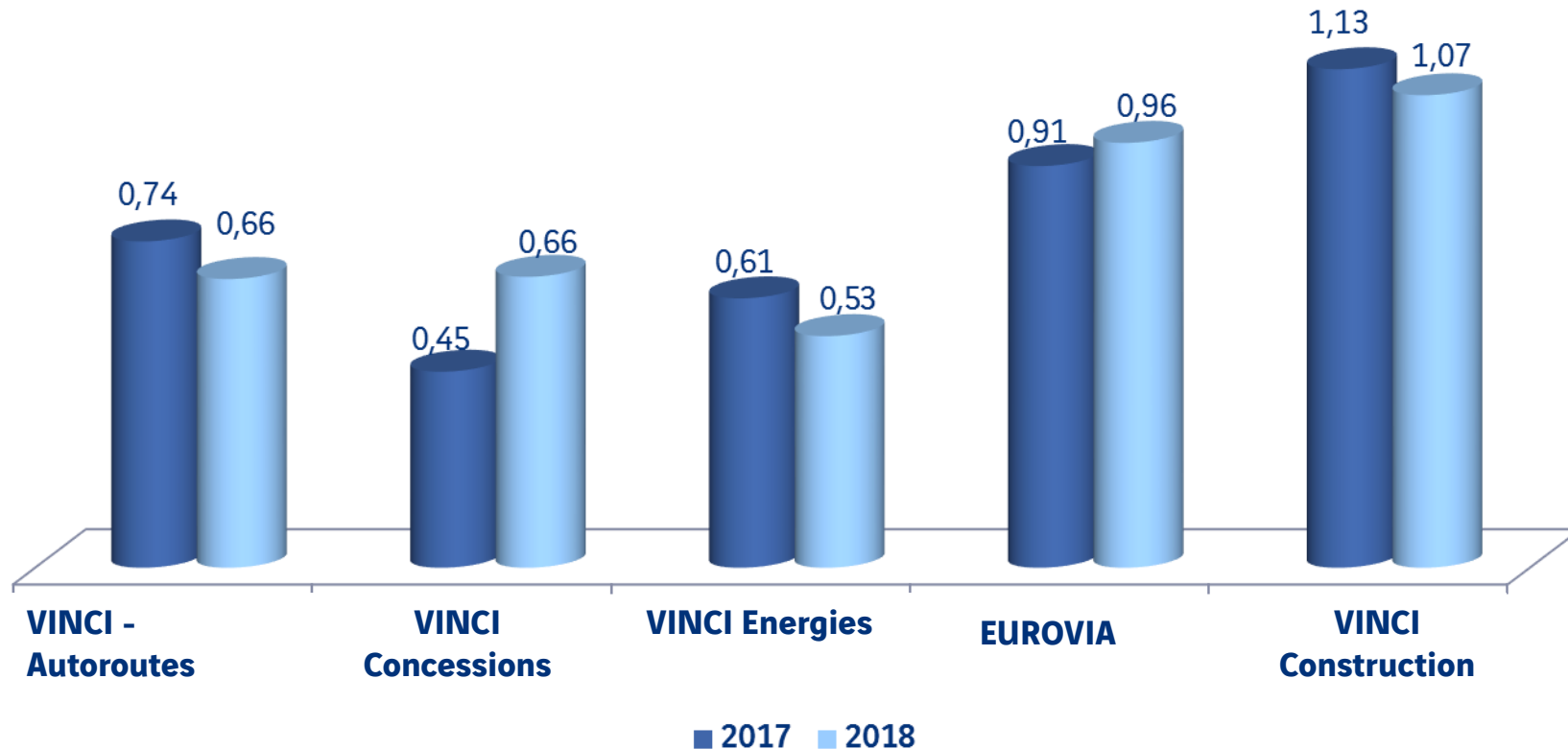
• ÂMBITO FRANÇA POR POLO

- Taxa de frequência de acidentes de trabalho com baixa

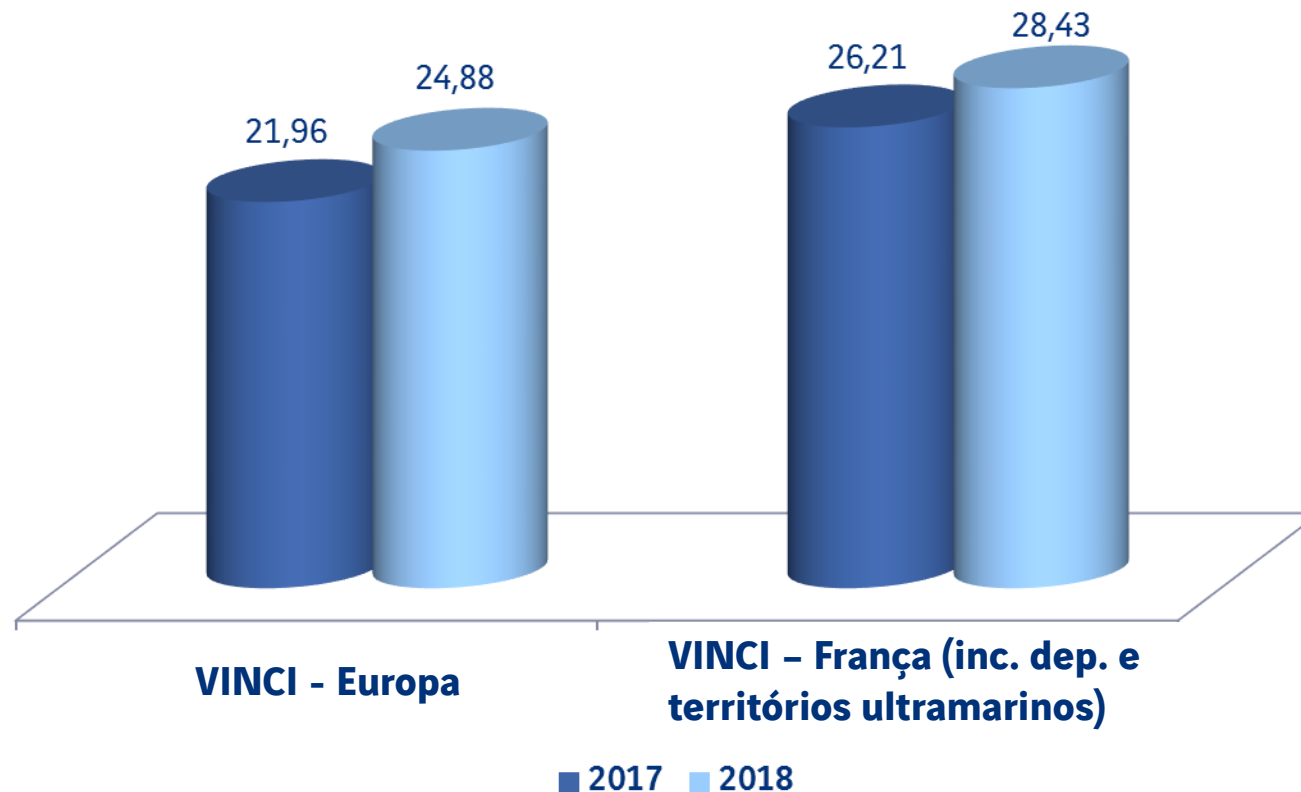


• ÂMBITO FRANÇA POR POLO

- Taxa de gravidade dos acidentes de trabalho

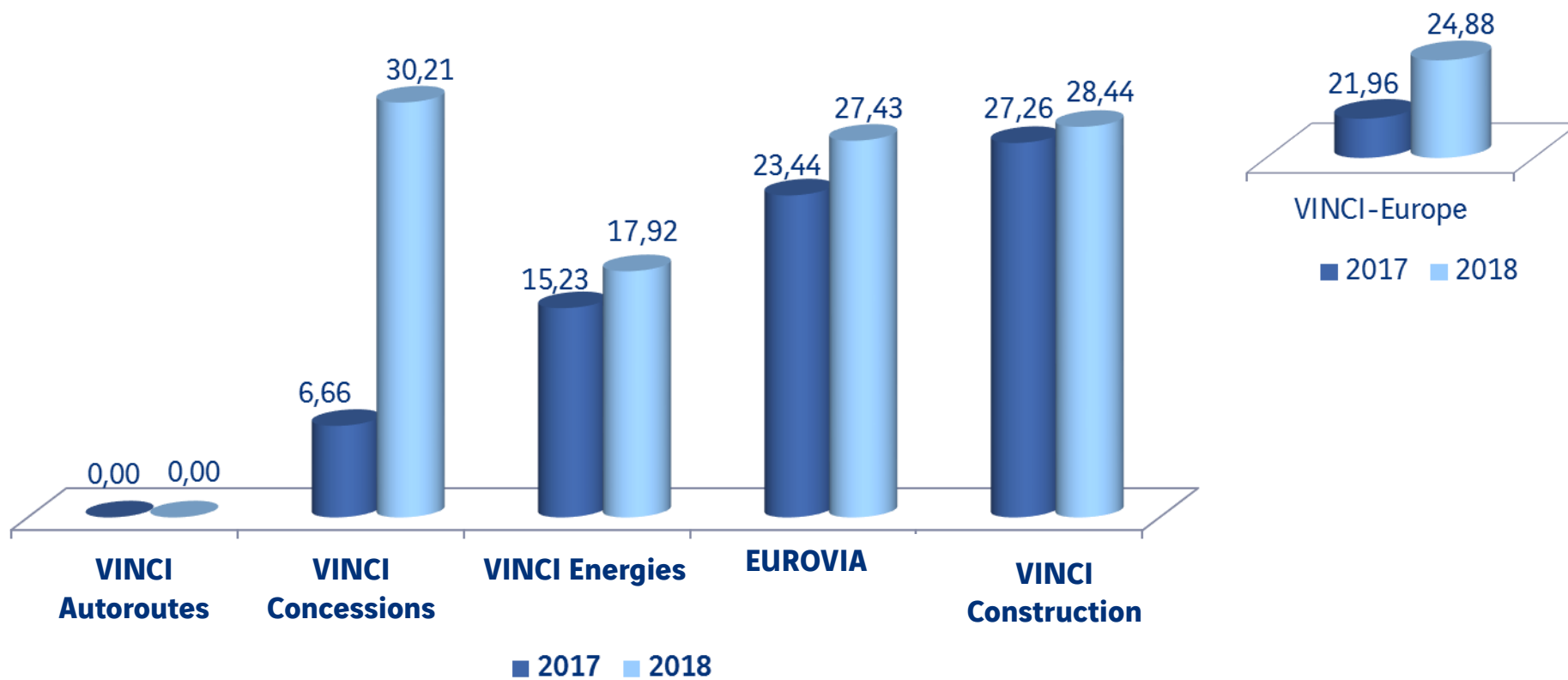


- **Taxa de frequência de acidentes de trabalho com baixa dos colaboradores temporários**



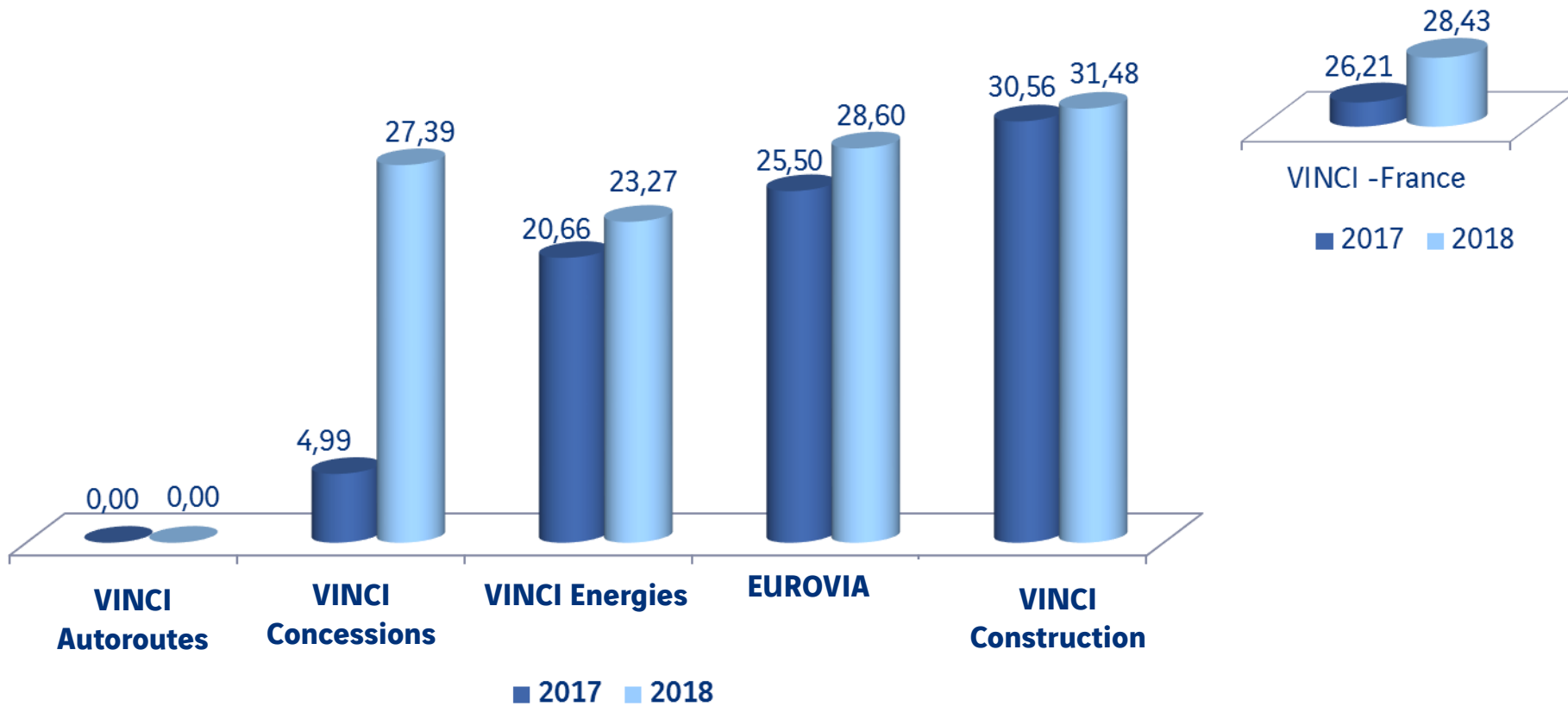
• ÂMBITO EUROPA POR POLO

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

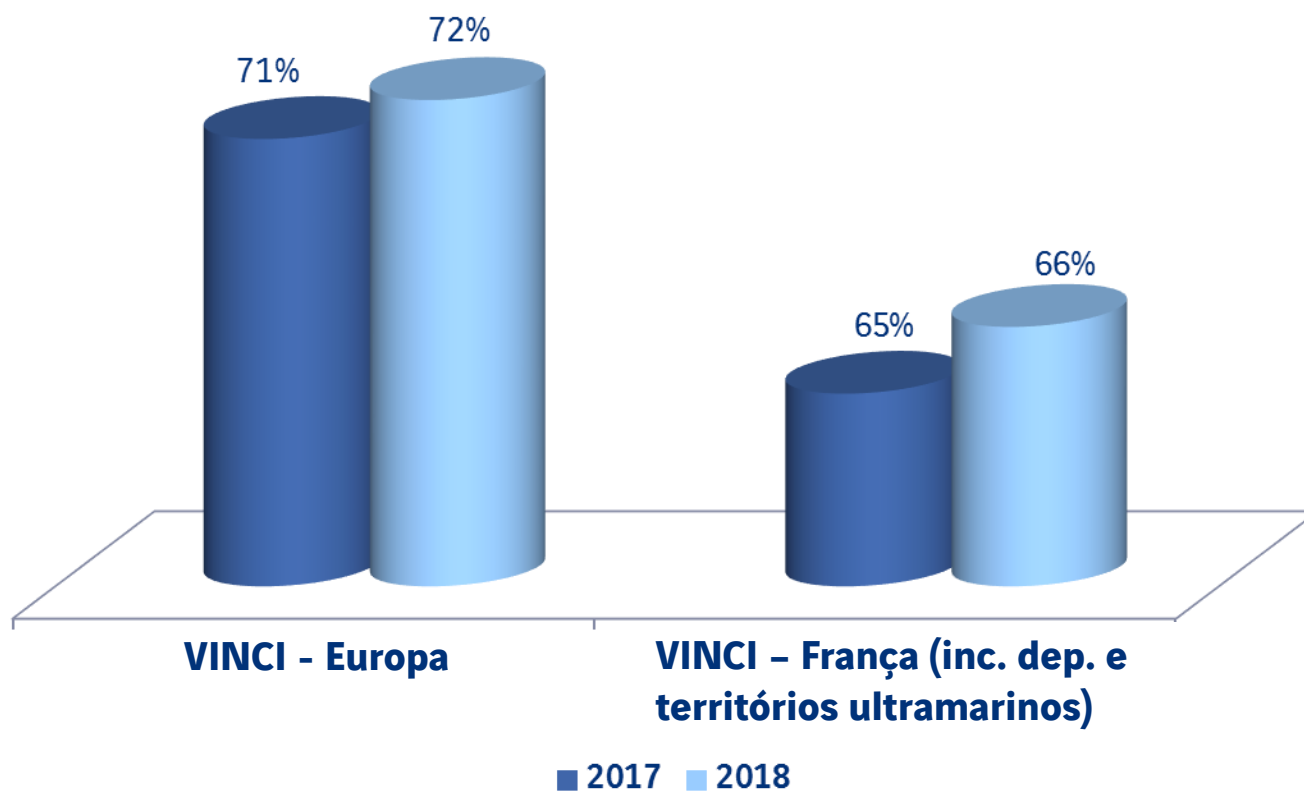


• ÂMBITO FRANÇA POR POLO

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



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





Juntos,
por percursos
profissionais
sustentáveis !

7

Abordamos a relação com os nossos empregados numa perspectiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para os nossos colaboradores.

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

FORÇA DE TRABALHO

Mundo, Europa e França

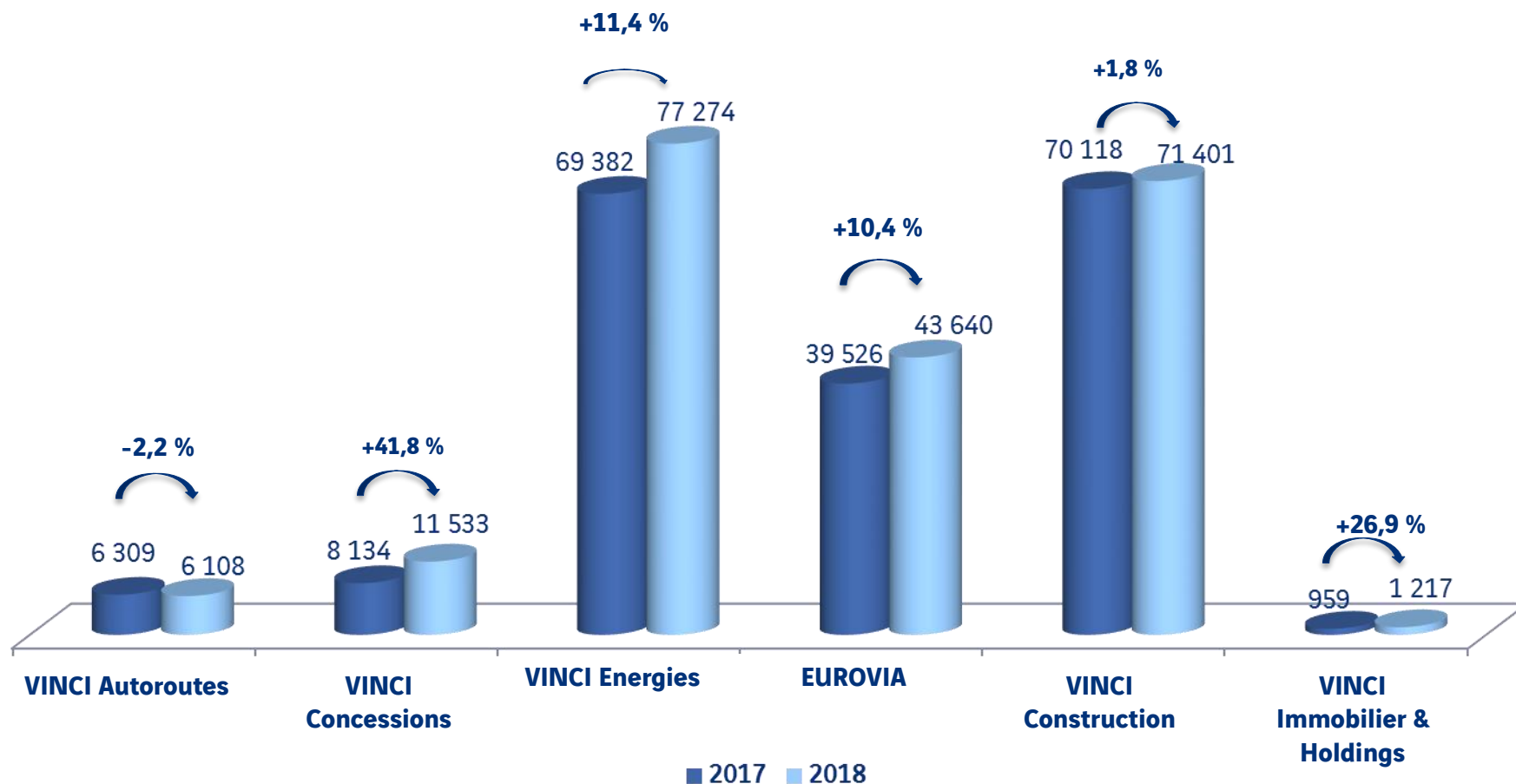
- Um Grupo presente numa **centena de países** em todo o Mundo
- Aumento do nível de trabalhadores **(+8,6 % em relação a 12/2017)**

214.041
em **31/03/2019**

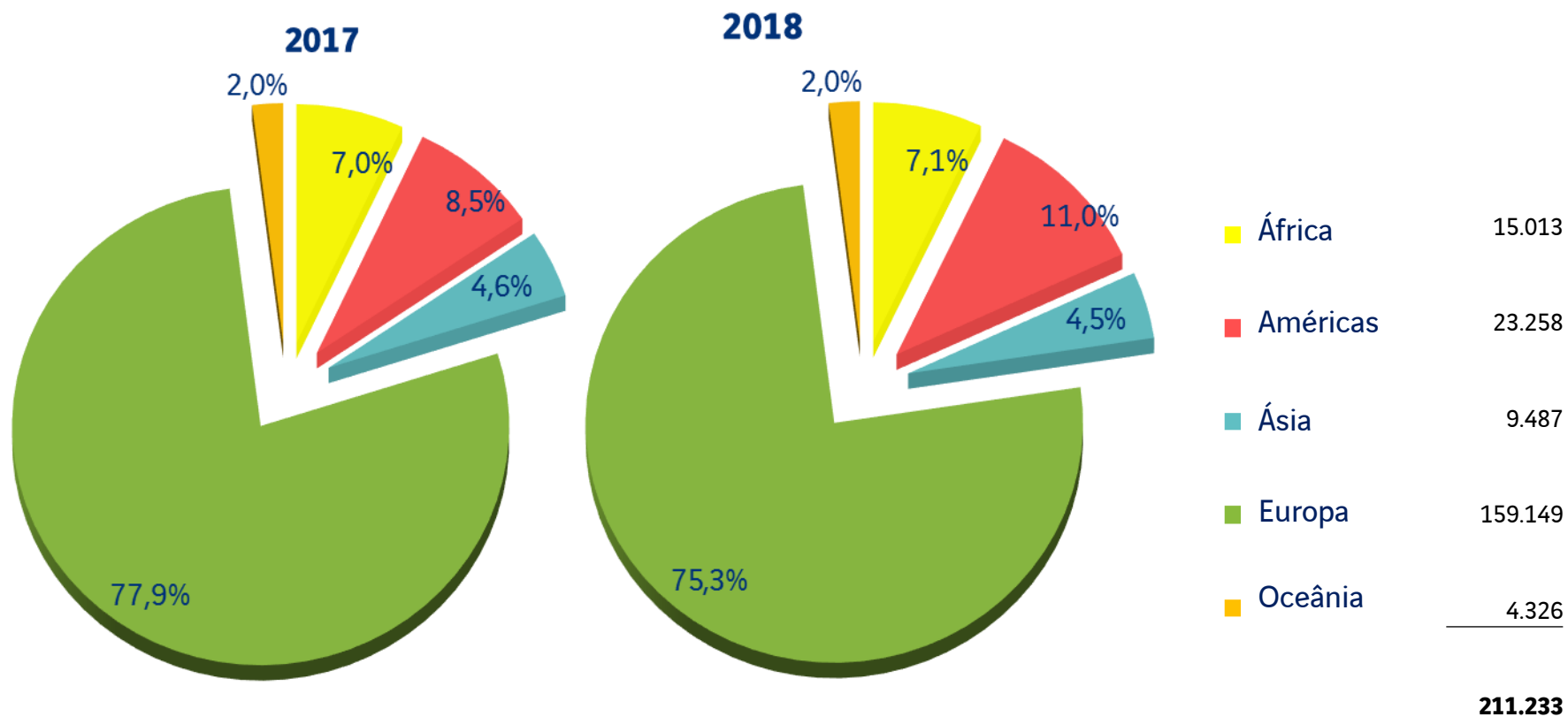
Trabalhadores no mundo



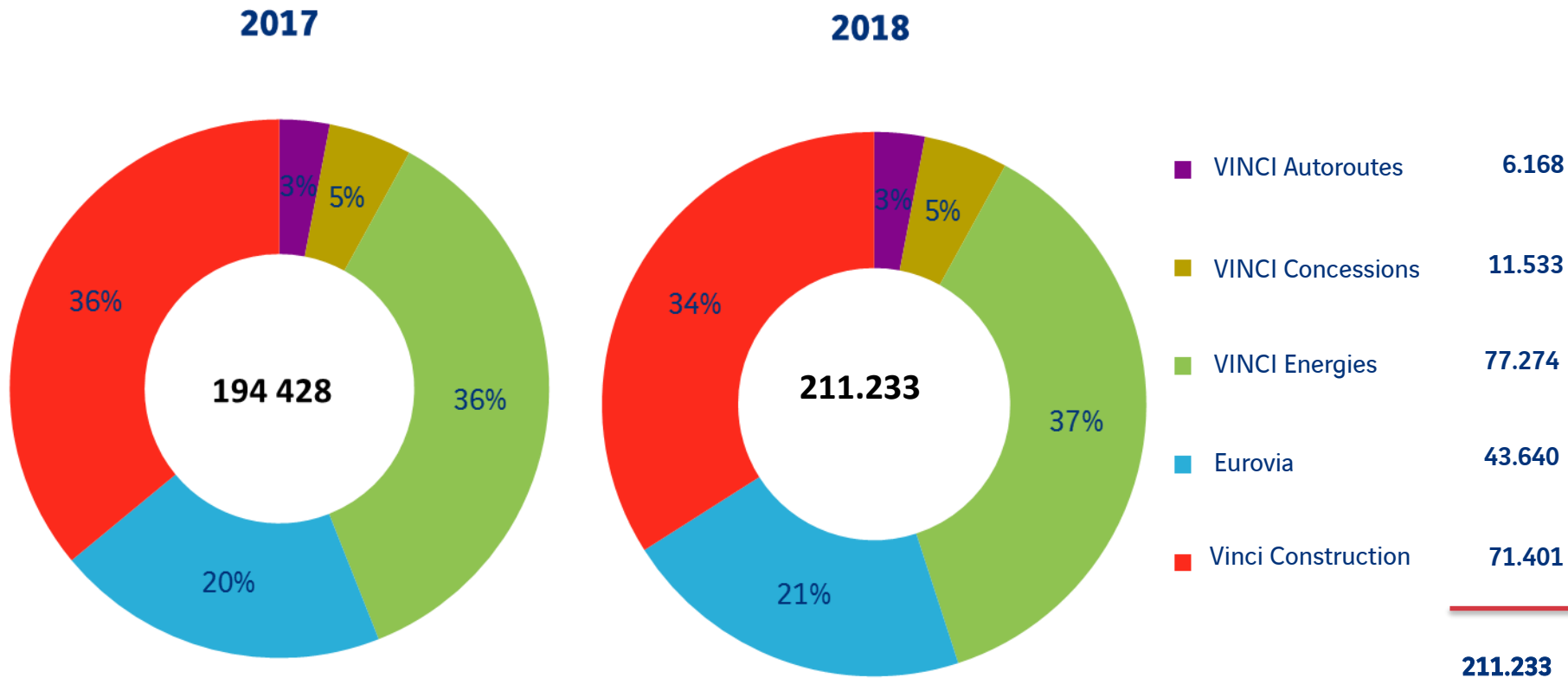
211 233 trabalhadores: +8,6 %



- **24,7 %** dos trabalhadores a nível mundial estão situados fora da Europa (22,1% em 2018)

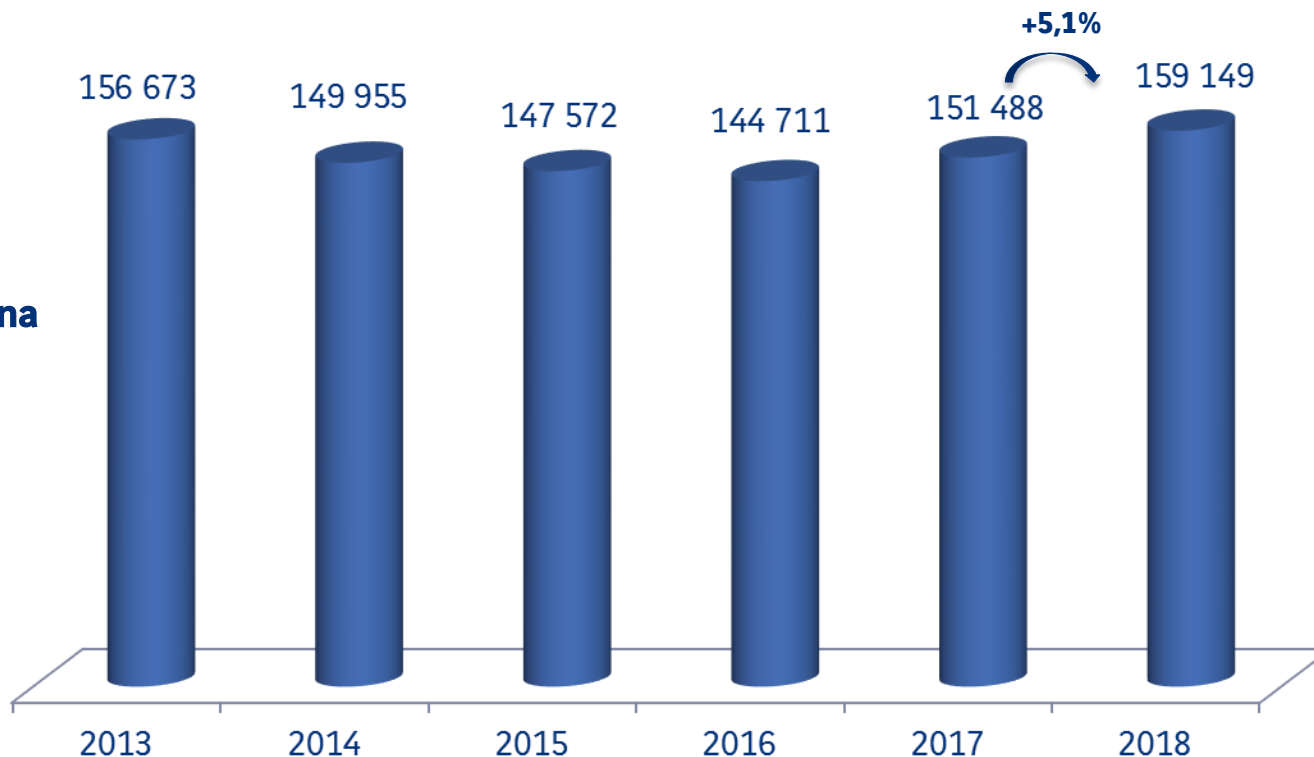


Os polos Energias e Construção representam **mais de 2/3 dos trabalhadores** no Mundo



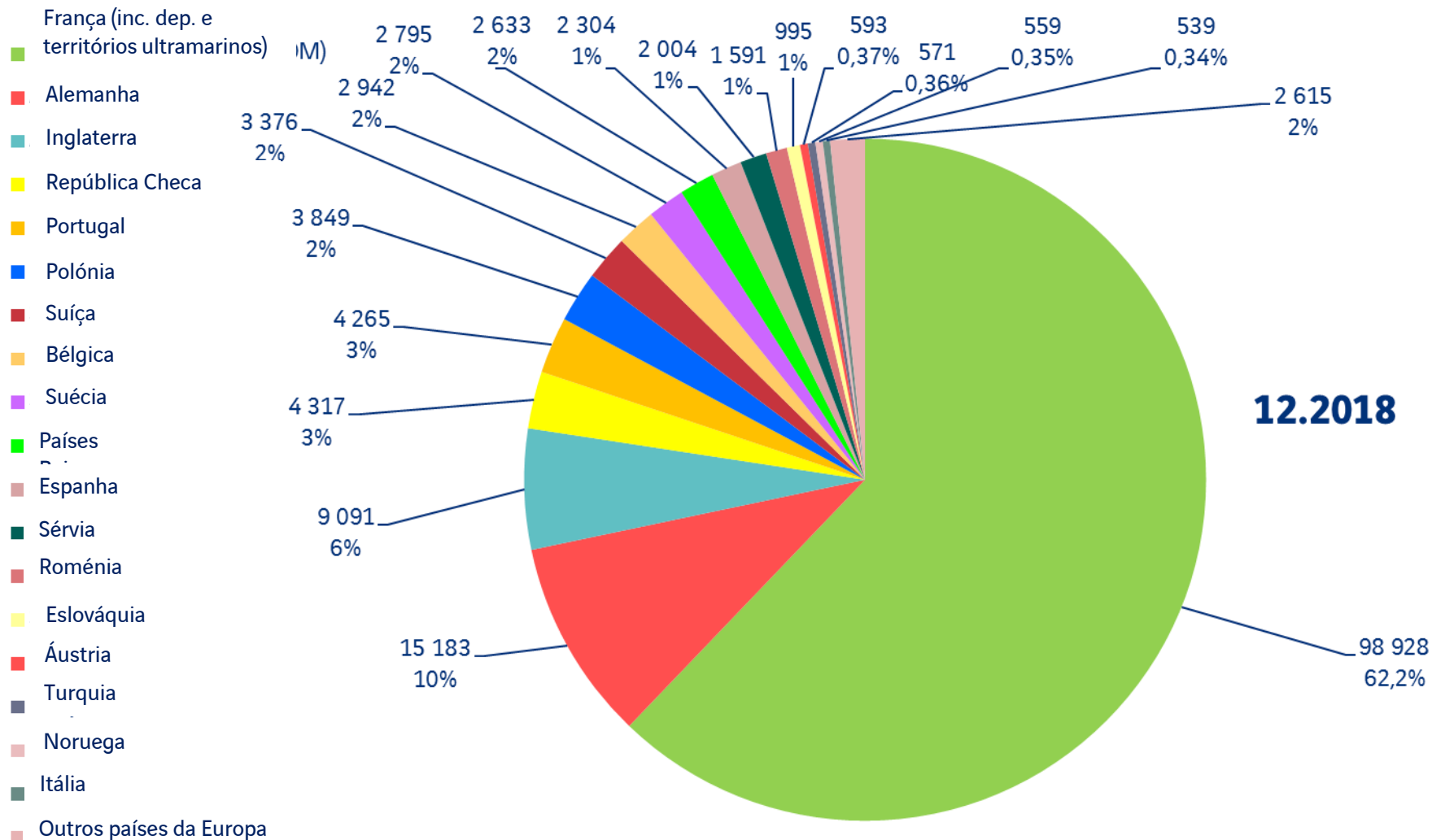
- Um Grupo presente em 32 países europeus
- **75,3 %** dos trabalhadores no mundo (incluindo departamentos e territórios ultramarinos)
- Aumento dos trabalhadores europeus (**+5,1 %** em relação a 2017)
- **87 %** dos trabalhadores europeus situados em **7 países** : França (incluindo departamentos e territórios ultramarinos), Alemanha, Grã-Bretanha, República Checa, Portugal, Polónia e Suíça

Trabalhadores na Europa

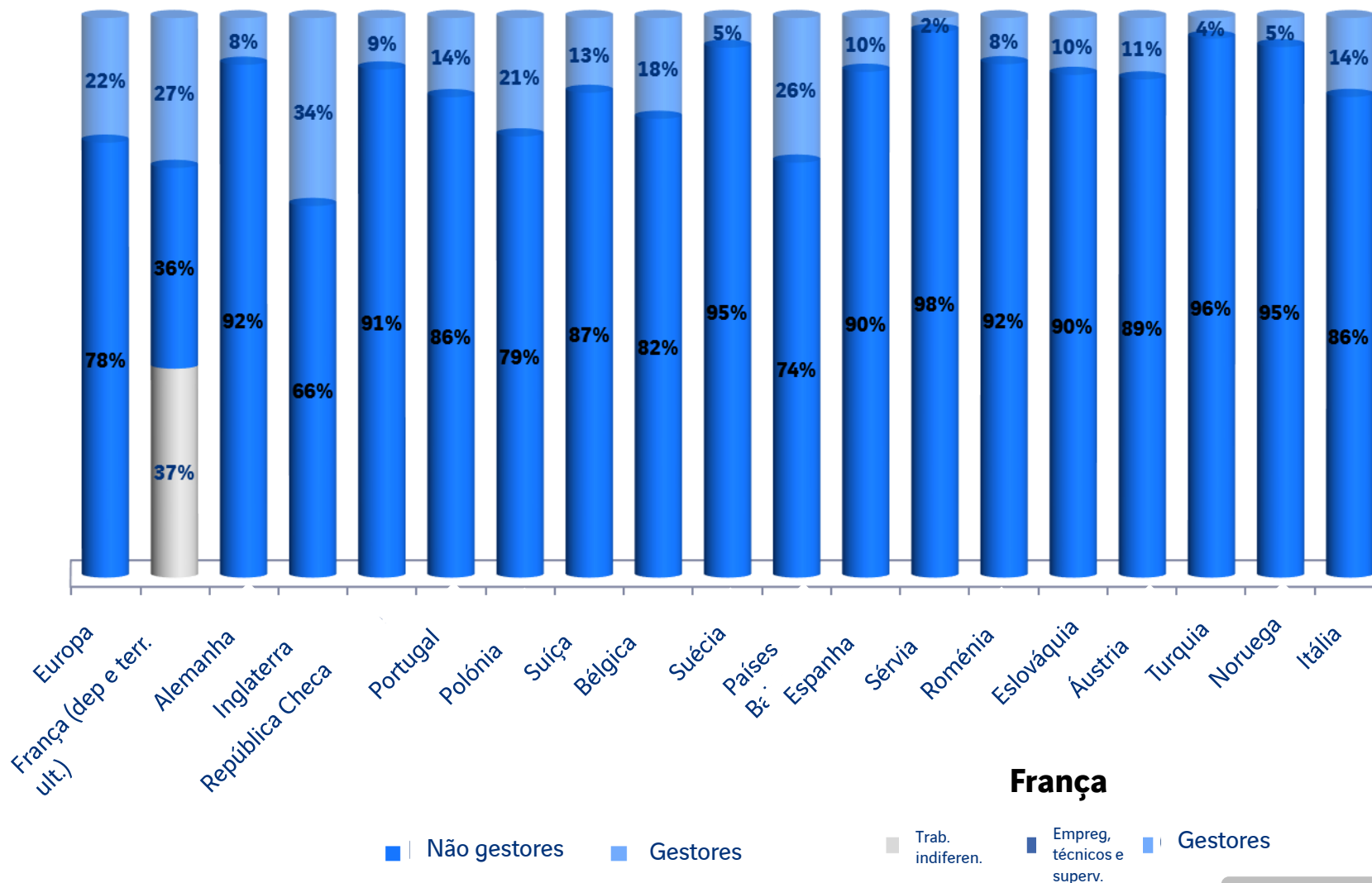


Trabalhadores europeus - Distribuição por zona geográfica

62,2% dos trabalhadores europeus são franceses

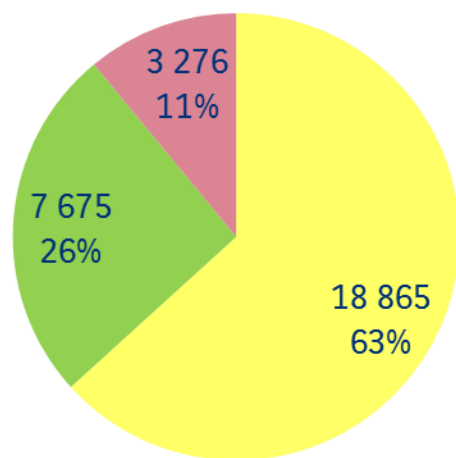


Distribuição dos trabalhadores europeus em 2018



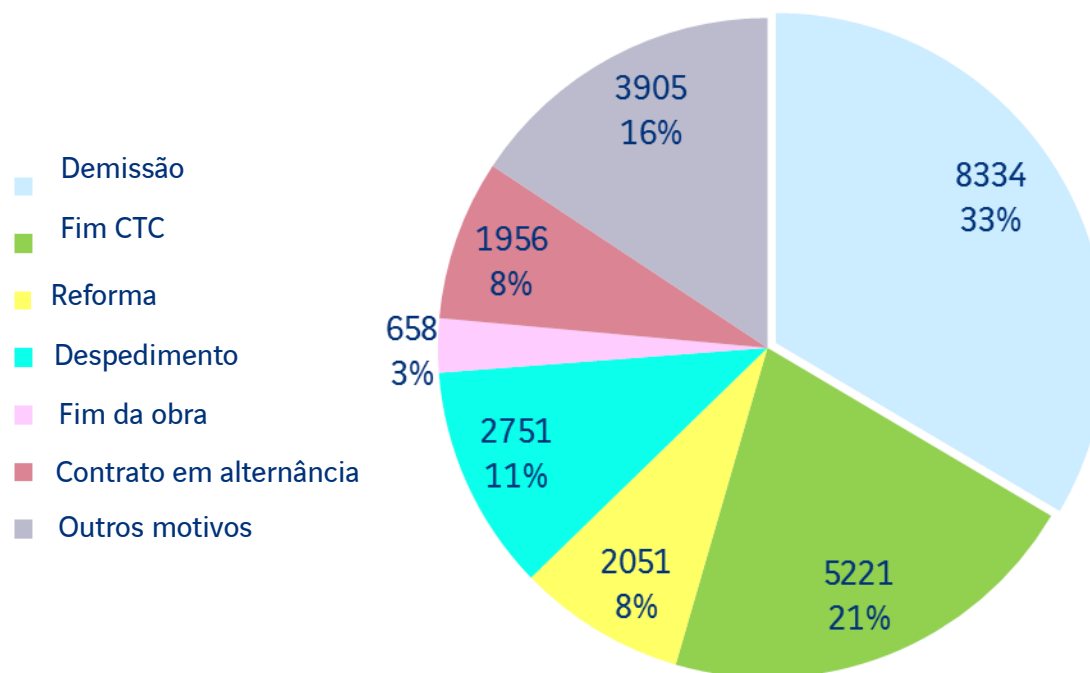
- 63% das entradas foram com contrato permanente em 2018
- **Primeiro motivo de saída:** demissão (33% das saídas)

Entradas 2018



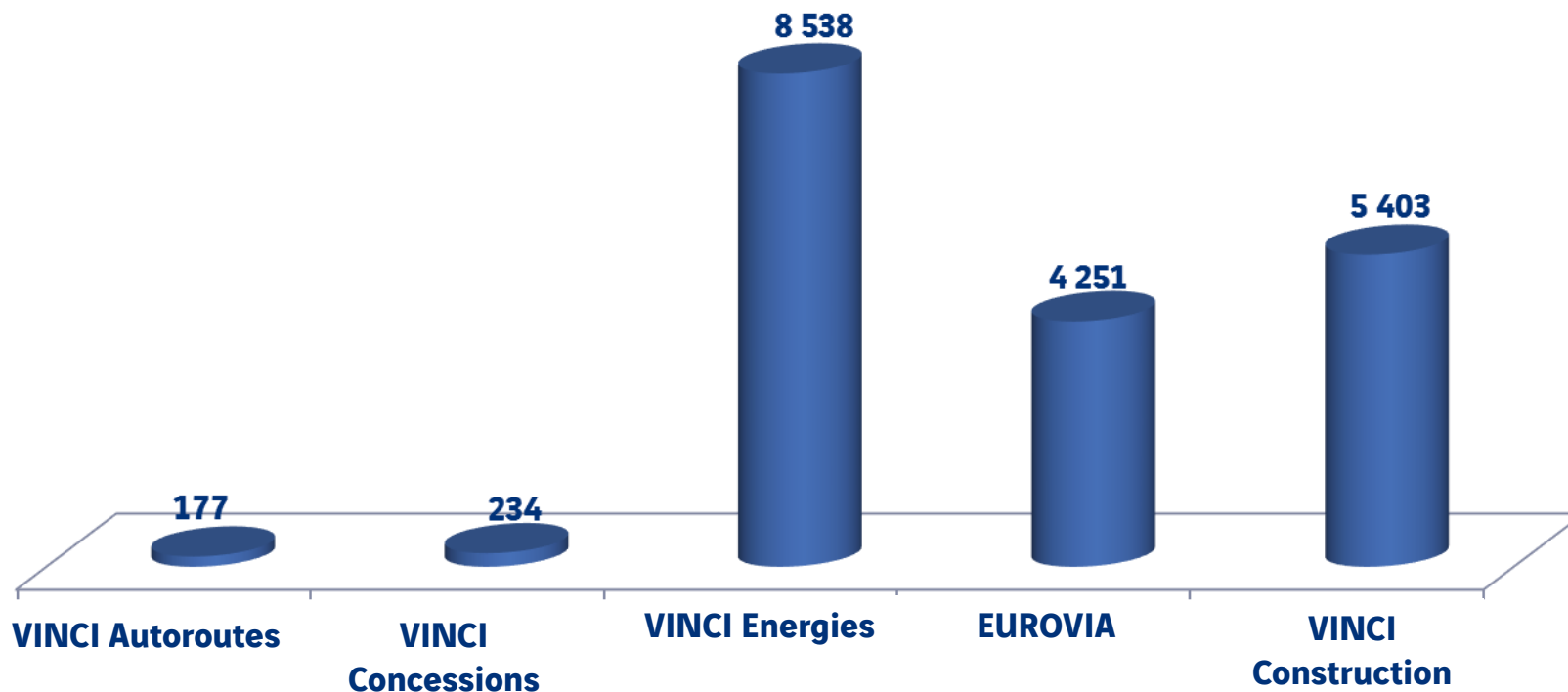
- Contrato a termo incerto
- Contrato a termo certo
- Contrato em alternância

Saídas 2018



- Demissão
- Fim CTC
- Reforma
- Despedimento
- Fim da obra
- Contrato em alternância
- Outros motivos

- 18.865 em contratações estáveis na Europa, dos quais 10.941 em França

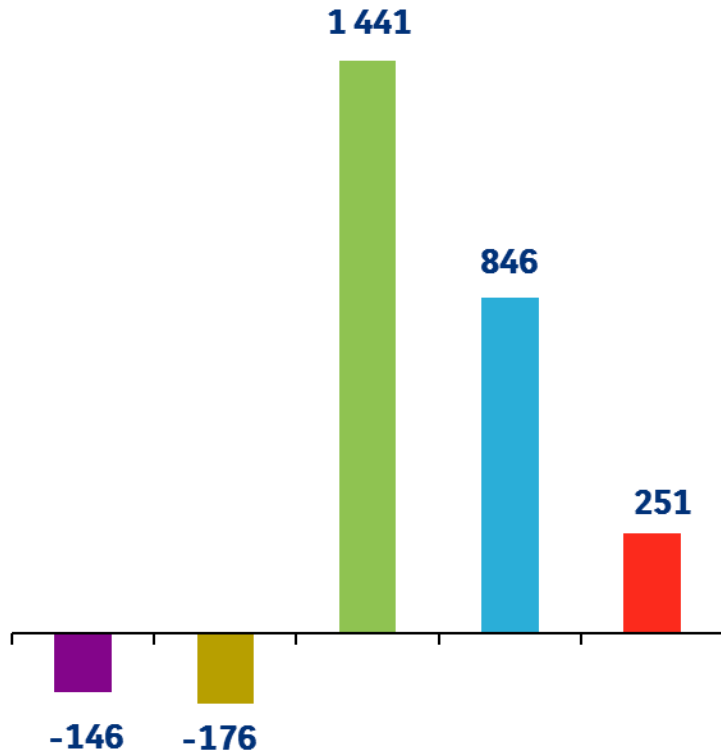


■ Contratos a termo incerto e contratos específicos para a indústria da construção em França



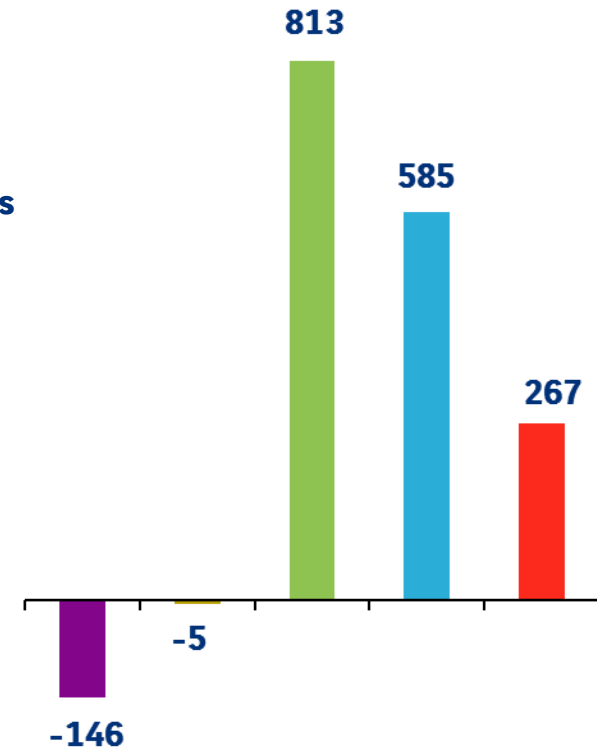
• **2.381** postos de trabalho foram criados em 2018

Europa



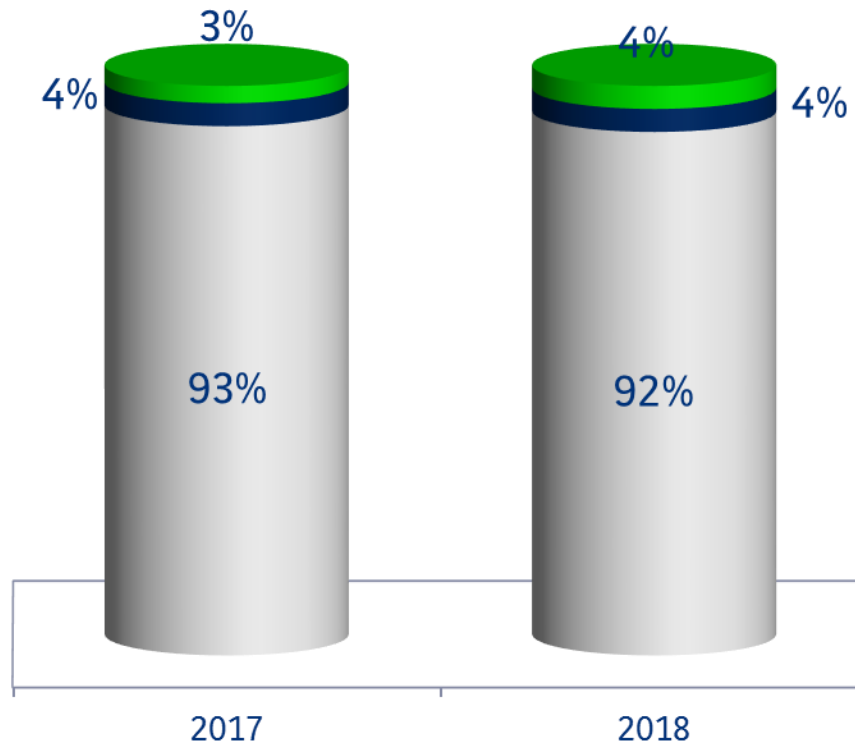
• **1.679** postos de trabalho foram criados em 2018

França



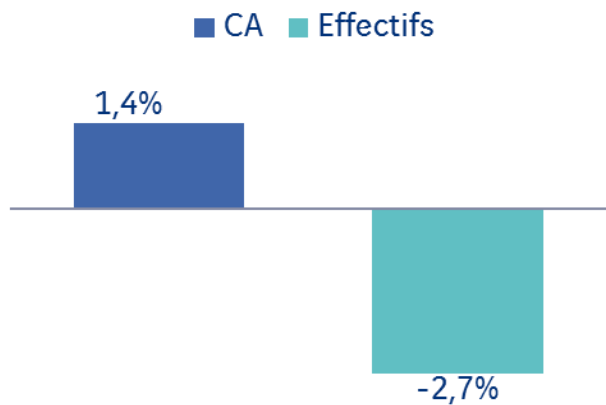
- Aumento da percentagem de contratos em alternância
- Taxa de emprego em contrato permanente superior à média mundial

Todos os pOlos misturados

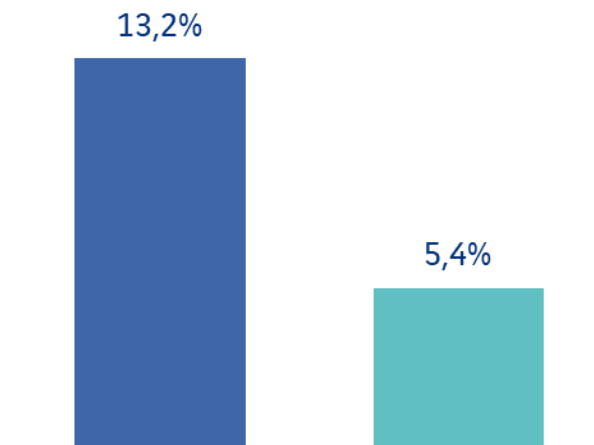


- Alternância
- Contrato não permanente
- Contrato permanente

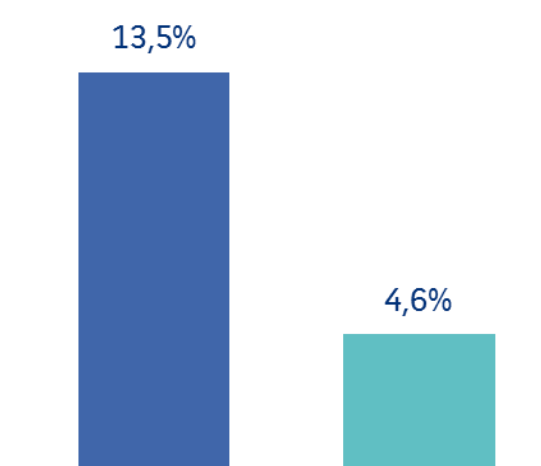
VINCI Autoroutes



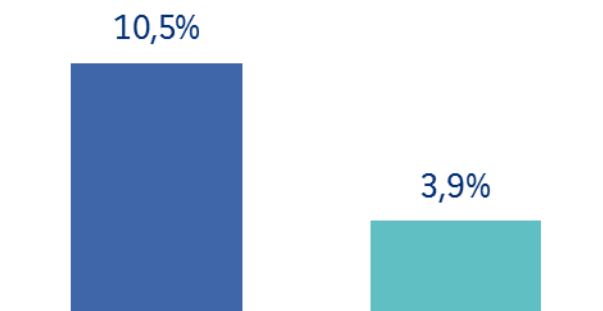
VINCI Concessions



VINCI Energies



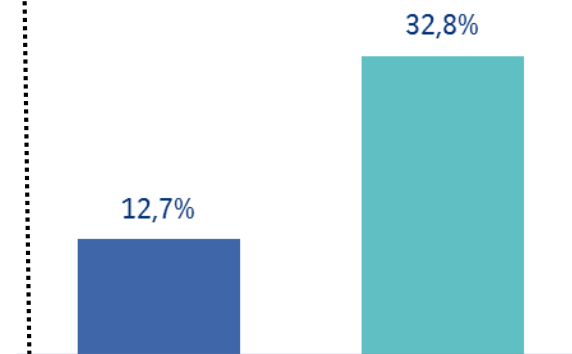
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

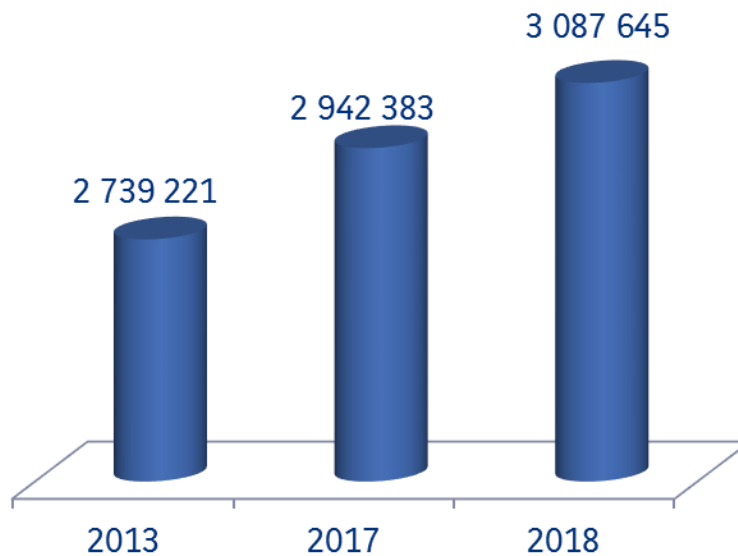


FORMAÇÃO PROFISSIONAL

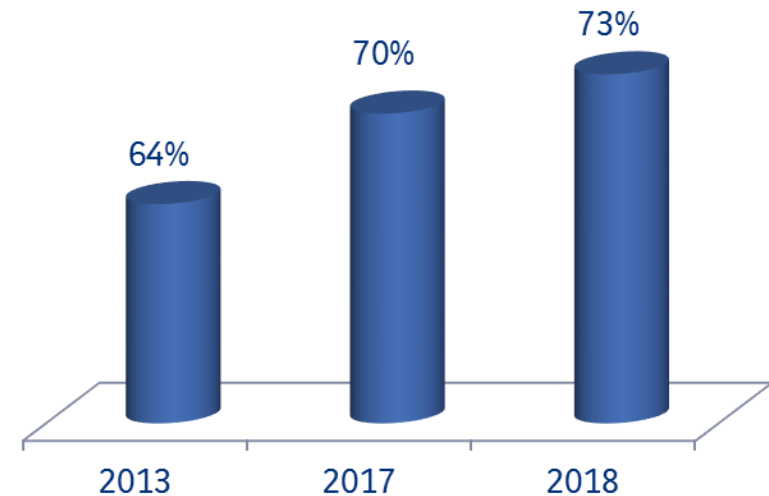
Europa

- Aumento do número de horas de formação

Evolução do número de horas de formação

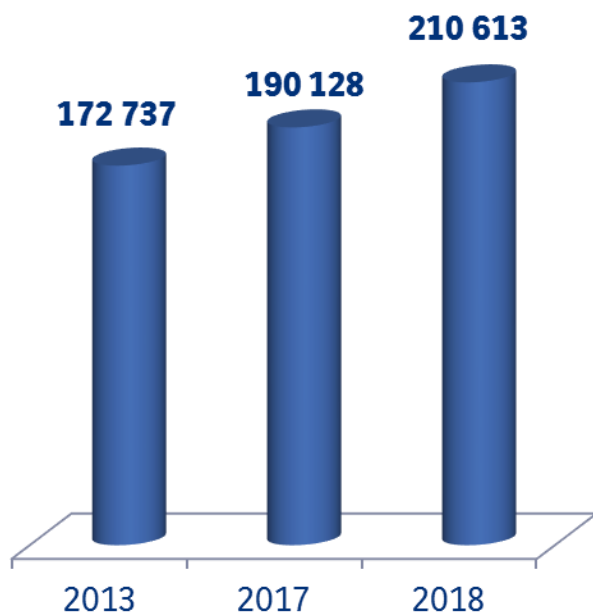


Acesso a formação profissional

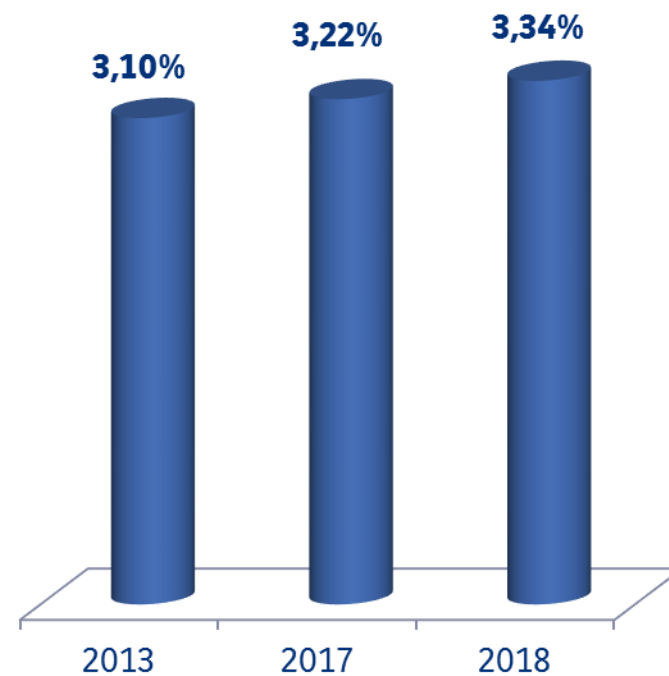


- **210,6 milhões €** de investimento em formação em 2018
- **3,34 %** da massa salarial

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

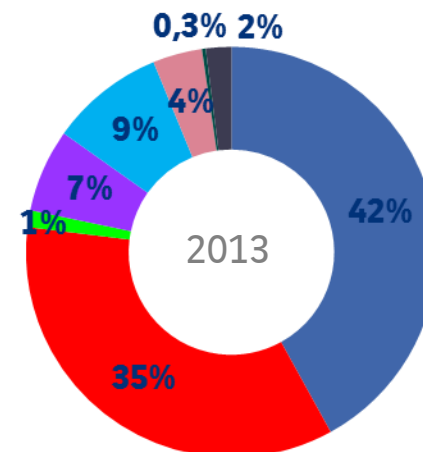
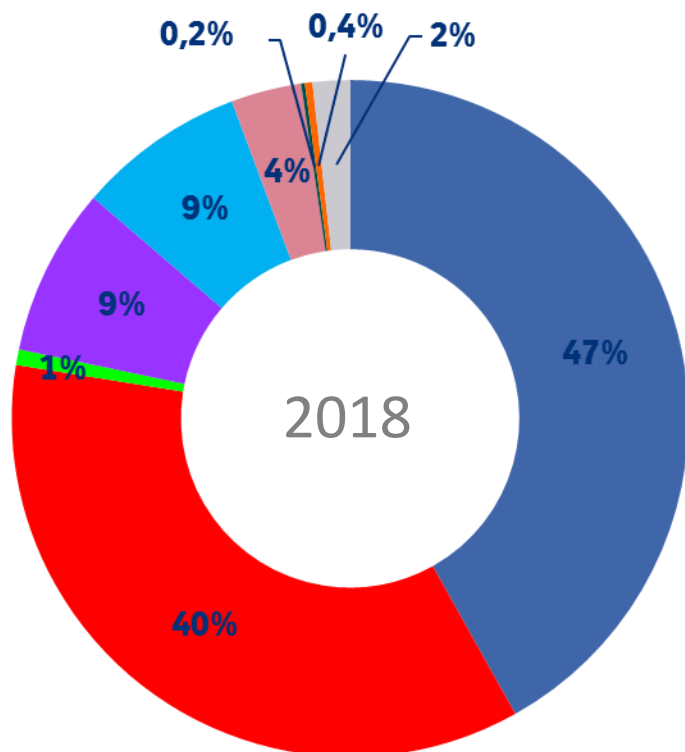


**Investimento em formação/Massa
salarial**



Formação profissional na Europa - Distribuição das horas

- 40 % das horas de formação são destinadas às áreas Higiene e Segurança em 2018



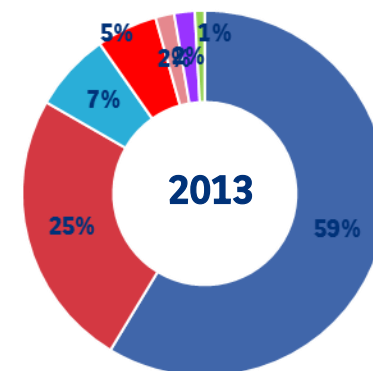
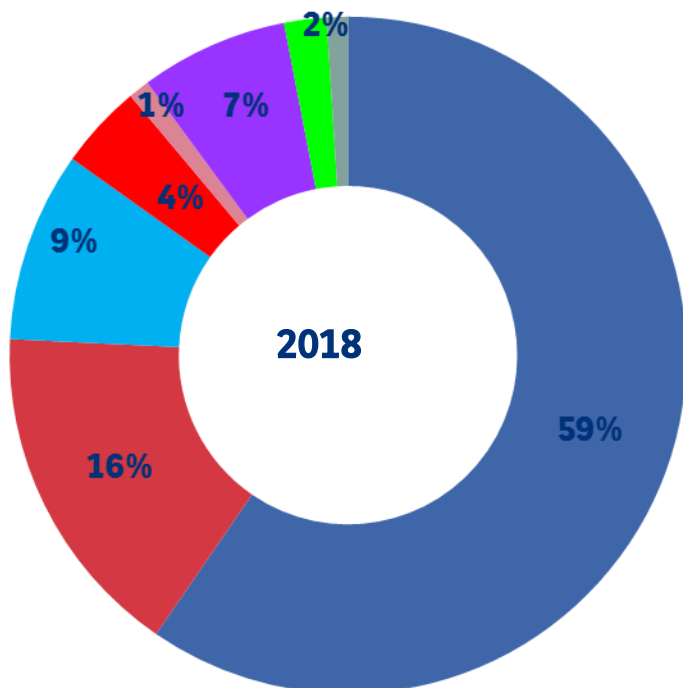
	2013	2018
Profissão	1.156.323	1.280.979
Higiene e segurança	949.031	1.084.751
Ambiente	30.817	22.241
Gestão	180.592	237.533
Adm & Suporte	248.658	259.073
Línguas	102.830	120.973
Diversidade	9.537	5.888
Ética & vigilância		10.145
Outros	61.434	66.062
Total	2.739.221	3.087.645

TEMPO DE TRABALHO E ABSENTISMO

- Horas totais trabalhadas em 2018: 245.956.857 horas

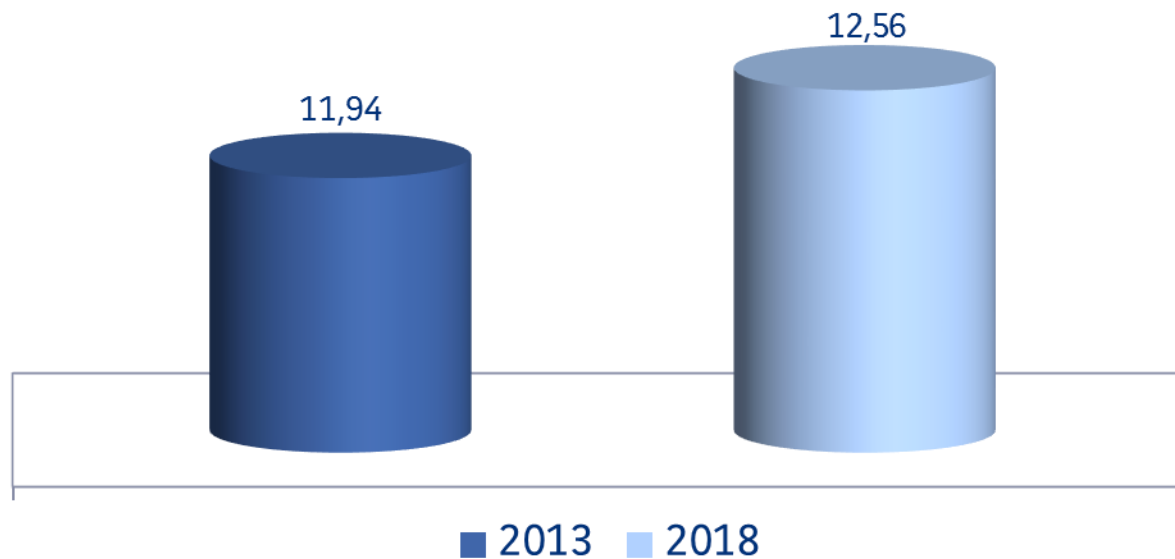


Absentismo: distribuição dos dias de ausência por motivo na Europa

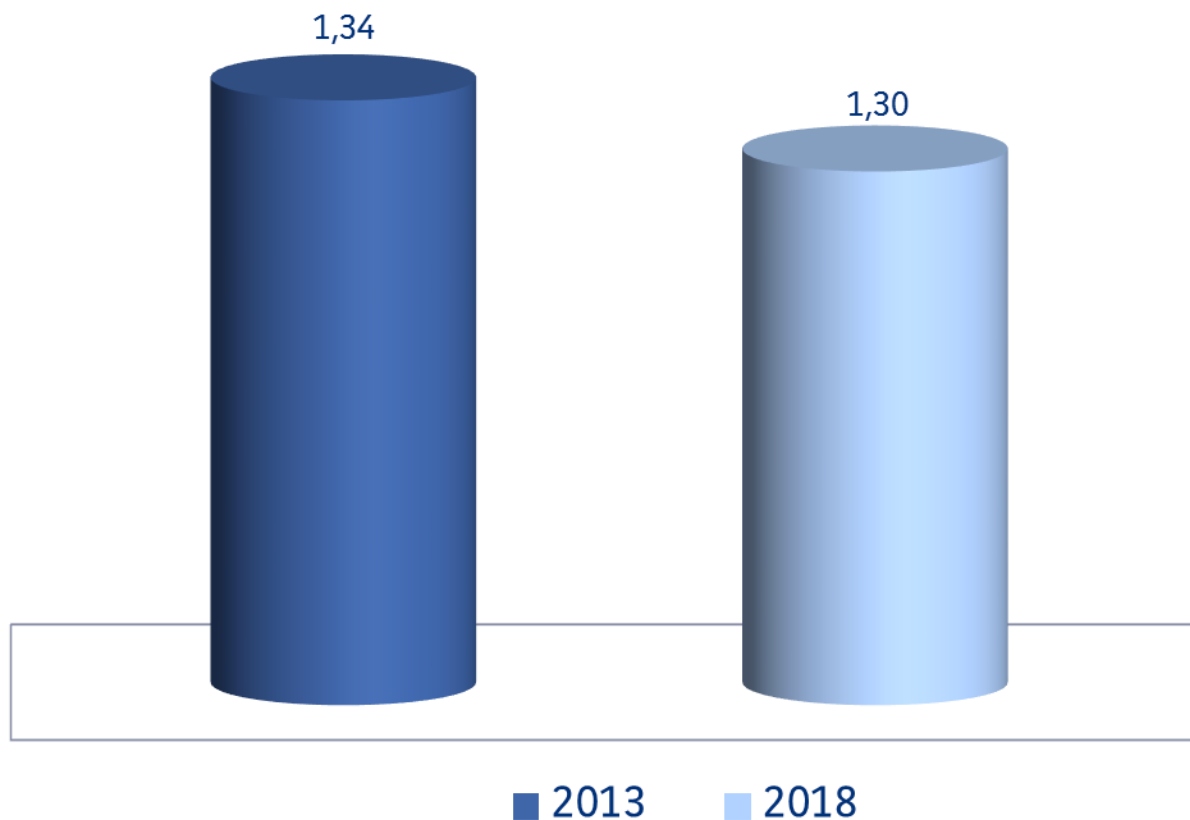


	2013	2018
Doença não profissional	1.881.278	1.952.155
Outras causas	807.171	536.231
Maternidade	230.840	298.888
Acidente de trabalho	154.805	140.646
Desemprego parcial	52.504	29.803
Doença profissional reconhecida	56.470	62.057
Intempéries		245.326
Acidente de percurso	27.919	27.600
Total (dias do calendário)	3.210.988	3.292.707

Número de dias de ausência por doença não profissional por trabalhador



Número de dias de ausência após AT ou devido a DP por trabalhador





8

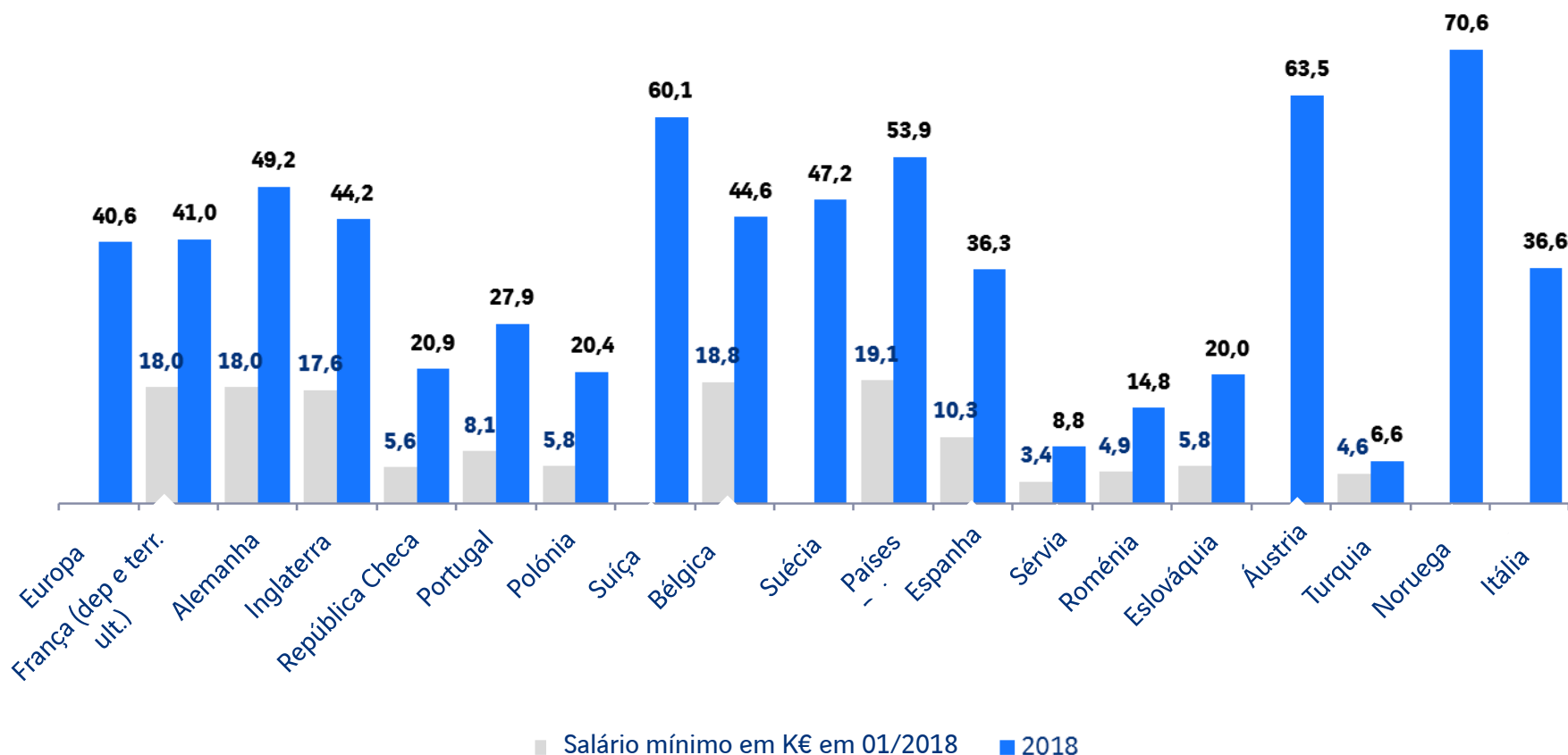
Os nossos colaboradores são, juntos, o primeiro acionista da VINCI. Queremos compartilhar com os nossos empregados, no mundo todo, os frutos do nosso crescimento, graças ao acionariado assalariado e aos mecanismos adaptados de partilha dos lucros.

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

DESENVOLVER A PARTICIPAÇÃO ACIONISTA DE ASSALARIADO EM TODO O MUNDO

REMUNERAÇÃO

Salário anual médio (em K euros)



POUPANÇA SALARIAL

Distribuição do capital em 31 de dezembro de 2018

em percentagem do capital

Institucionais exceto franceses 57,7%

24,1 %

Estados Unidos da América

17,1 %

Outros países europeus

11,6 %

Reino Unido

4,9 %

Resto do mundo



Institucionais franceses

14,7 %

Trabalhadores

9,0 %

Acionistas individuais

7,7 %

Ações próprias

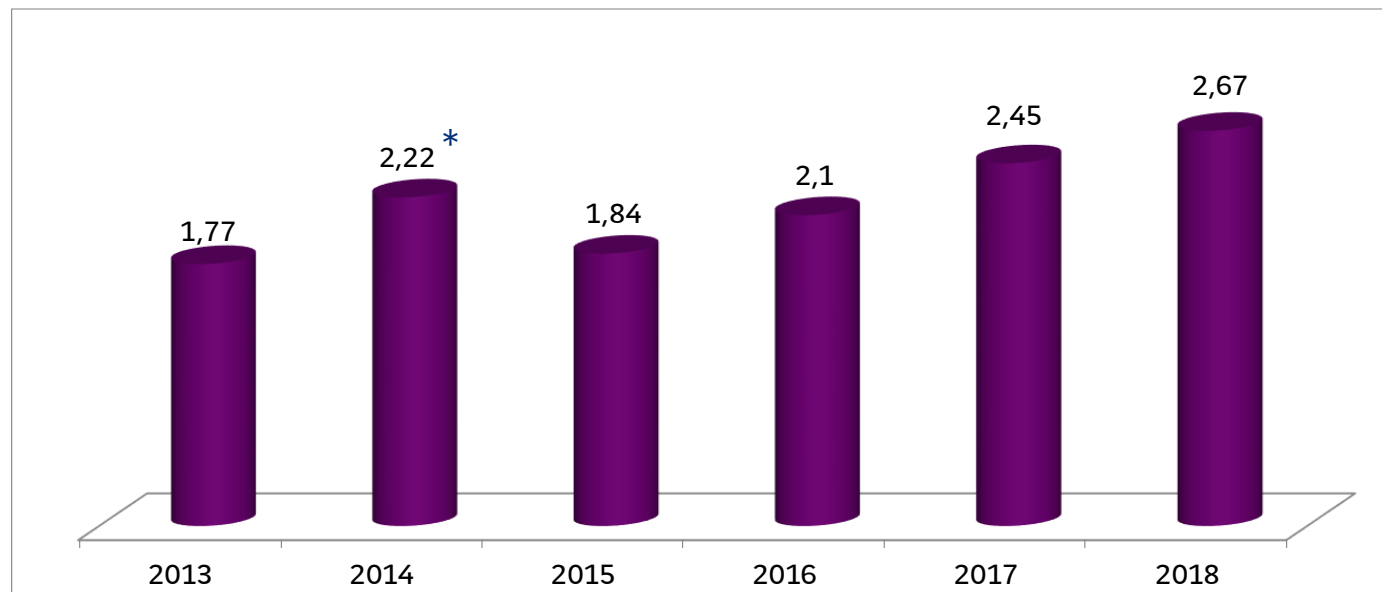
7,2 %

Qatari Holding LLC

3,7 %

- Em abril de 2019, será pago um dividendo final de 1,92 euros por ação (tendo em conta o dividendo intercalar de 0,75 euros pago em novembro de 2018)
- Data ex-dividendos: 23 de abril de 2019
- Pagamento do dividendo em numerário: 25 de abril de 2019

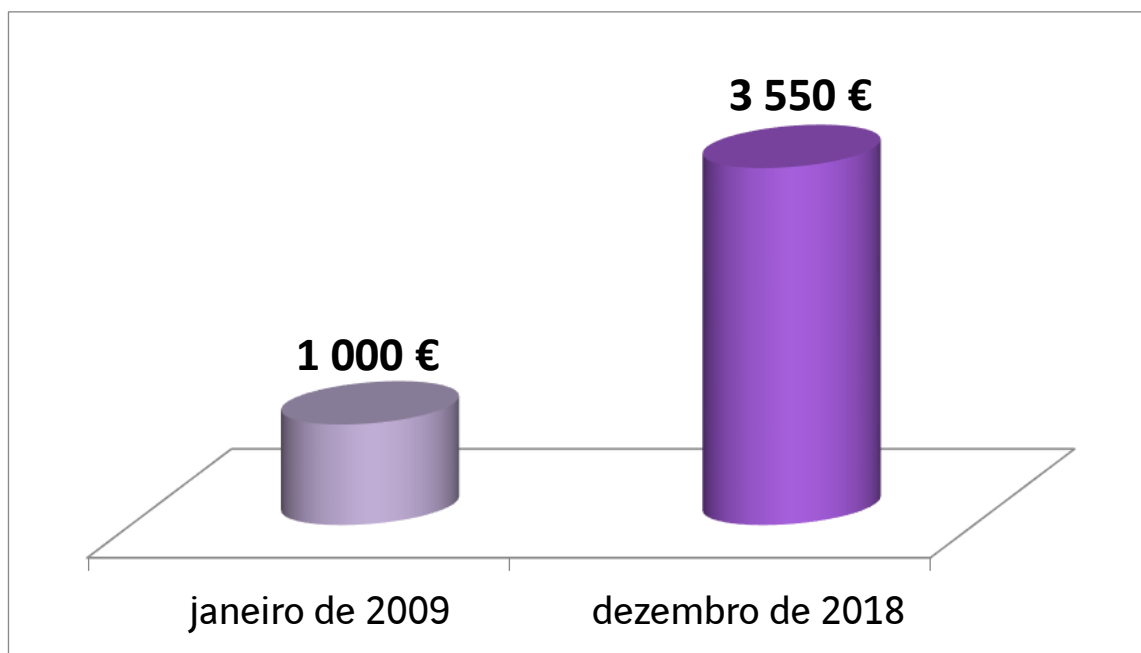
Dividendo (um euro por ação)



Fonte: vinci.com

* Pagamento de um dividendo excepcional relacionado com a cessão do VINCI Park

- Um acionista da VINCI que tivesse investido 1.000 euros em janeiro de 2009 iria dispor de um capital de 3.550 euros em 31 de dezembro de 2018, supondo-se um reinvestimento em ações VINCI do valor dos dividendos recebidos



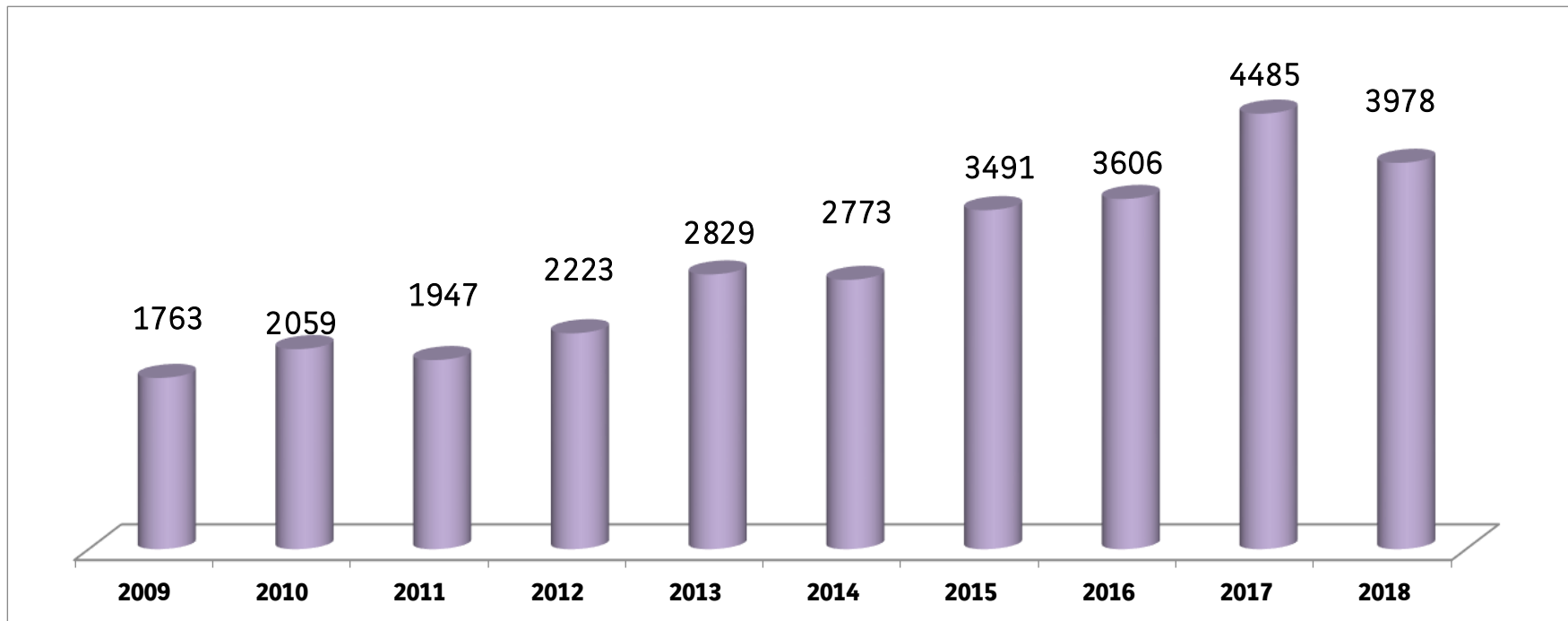
=> O seu investimento inicial ter-lhe-ia trazido, em média, perto de **13,5 % por ano.**

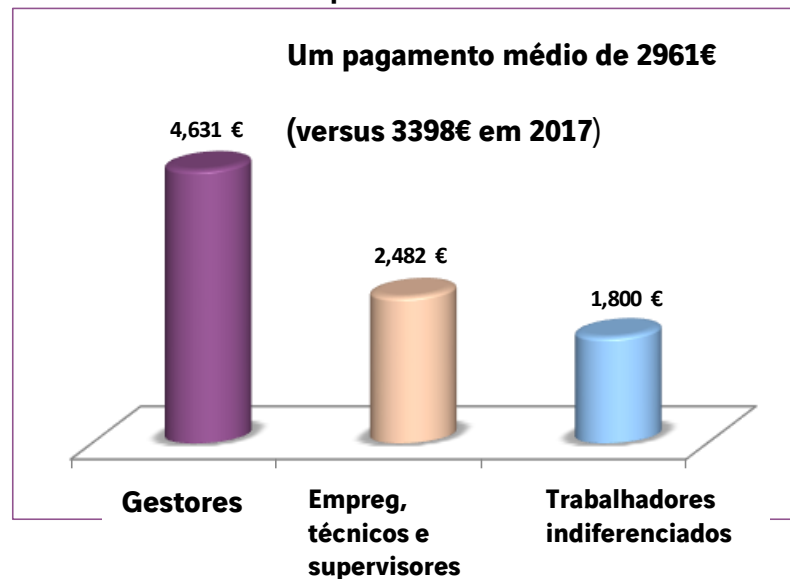
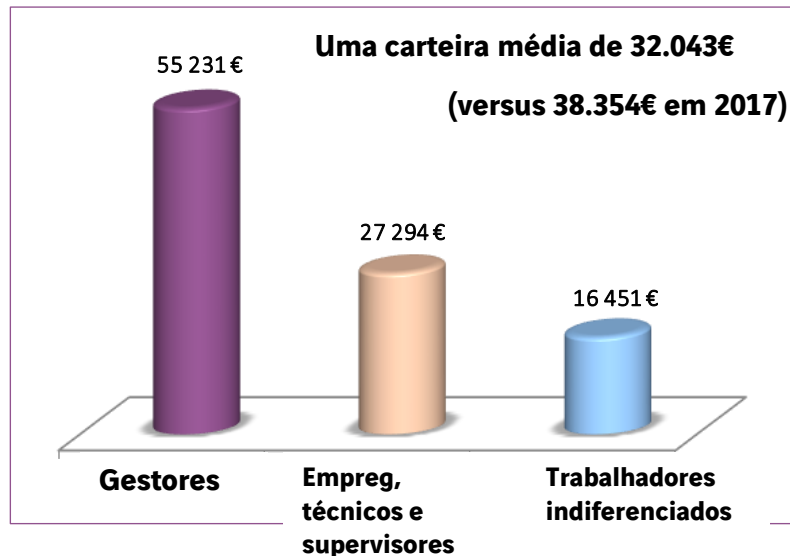
Uma poupança salarial em crescimento através de produtos adaptados a cada situação:

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



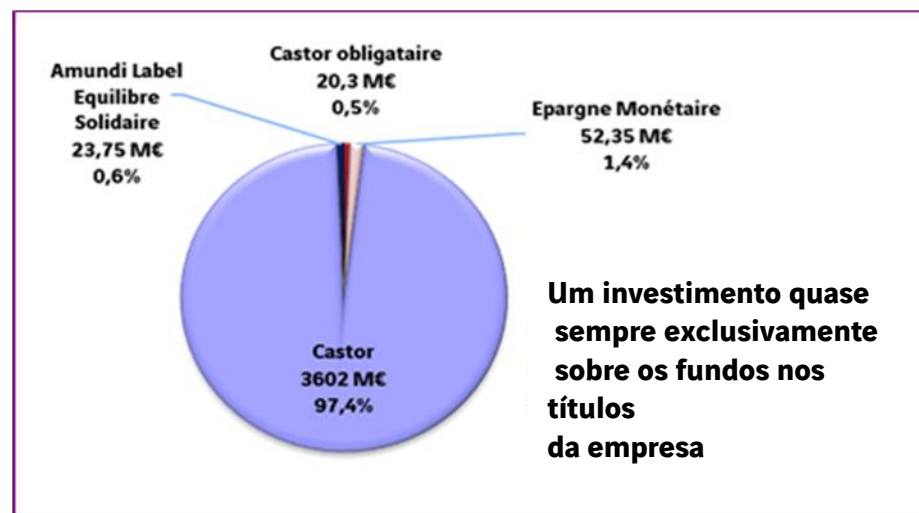
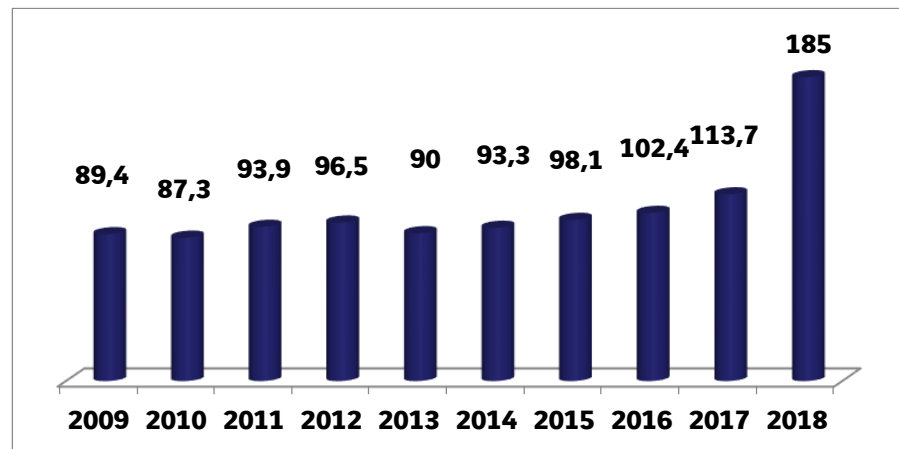
↪ um ativo de 3.978 milhares de euros em 31/12/2018



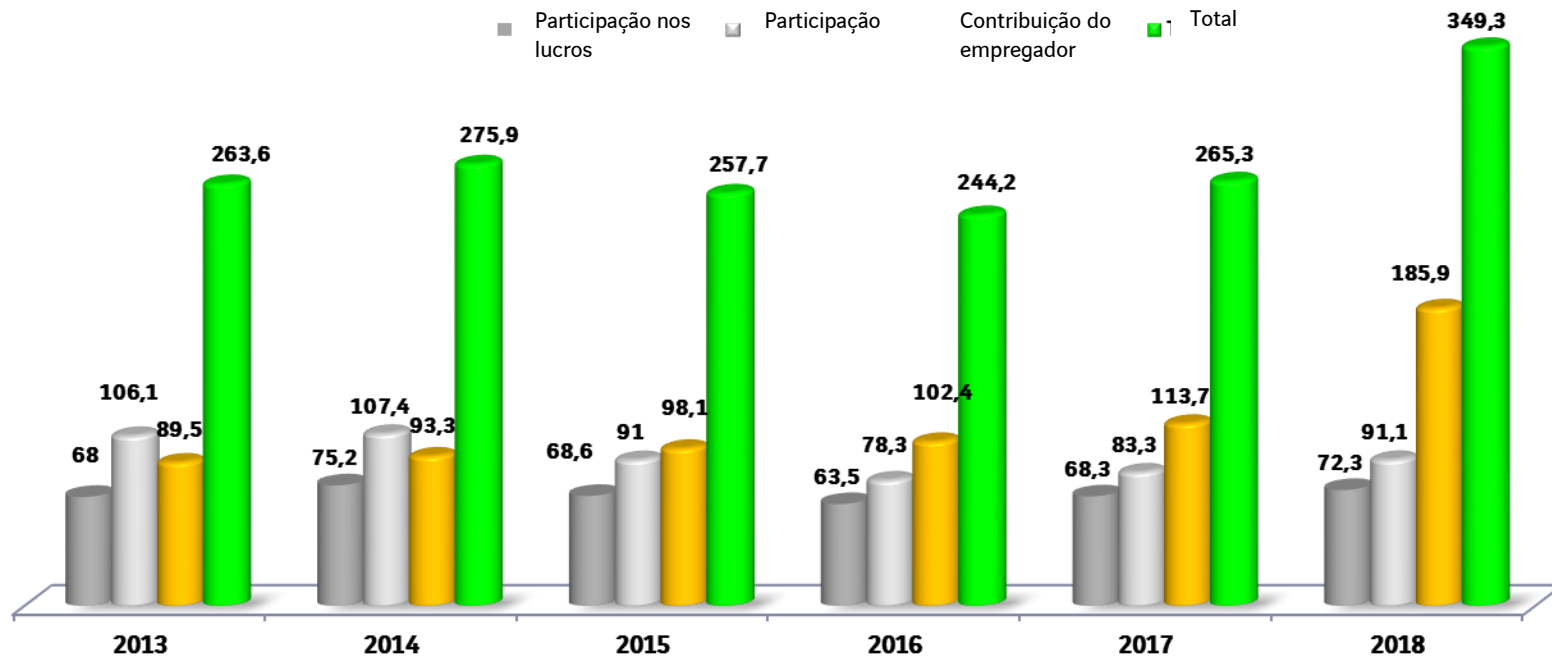


Uma contribuição do Grupo sempre muito apoiada:

190 M€ de contribuição empregador bruta (PEG e PERCO) pagos em 2018 (113,7 M€ em 2017)



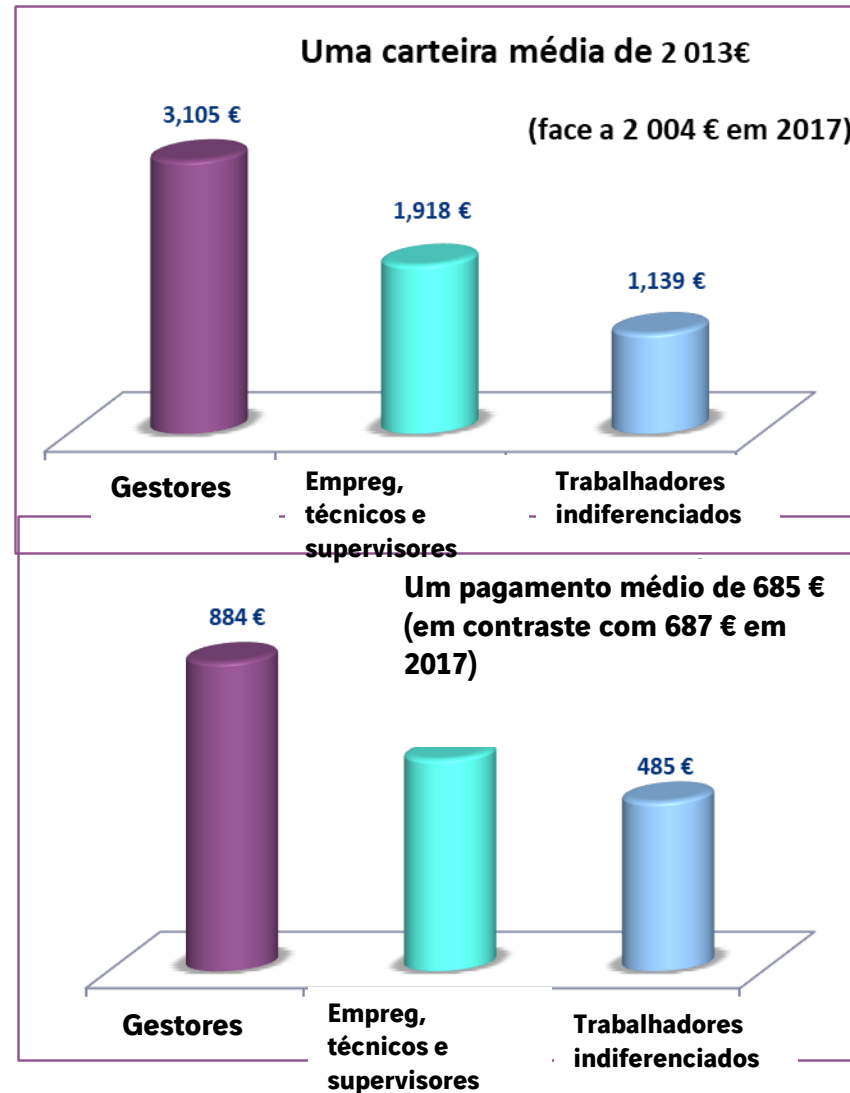
- 349,3 milhões de euros distribuídos a título de participação nos lucros, participação e contribuição do empregador em 2018 (PEG + Perco).



- 83% dos colaboradores beneficiam de participação nos lucros/ou de participação
- 76% dos colaboradores beneficiam da participação nos lucros
- 56% dos colaboradores beneficiam da participação
- 82% das empresas estão cobertas por um ou outro destes dispositivos

16.000 trabalhadores fizeram pagamentos em 2018

42.600 aderentes em dezembro de 2018



- **Redução de 5 %** no preço de compra das ações VINCI, com um preço proposto para o 2.º quadrimestre 2019 de 71,14 € (preço do 1.º quadrimestre 76,62 €)
 - **Contribuição do empregador oferecida** que favorece os pagamentos mais baixos: 200% até 500 € pagos e 3.500 € de contribuição do empregador no máximo
 - **Dividendos relativos à ação**, reinvestidos no fundo
 - O conjunto, num **quadro fiscal muito favorável**
- ↳ Um fundo alimentado pelos pagamentos voluntários, pela contribuição do empregador, pela participação, pela participação nos lucros e pelas transferências

- **Regra de Contribuição do Empregador** (desde 1 de março de 2016)
 - Taxa de contribuição do empregador 100 %
 - Limite máximo da contribuição do empregador 400€ por ano
- **A participação**, a participação nos lucros e os pagamentos voluntários têm uma contribuição do empregador correspondente

- **36 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, Emirados Árabes Unidos, Bahrein, Malásia, Cambodja, Nova Zelândia, México, República Dominicana, Peru. (31 países)

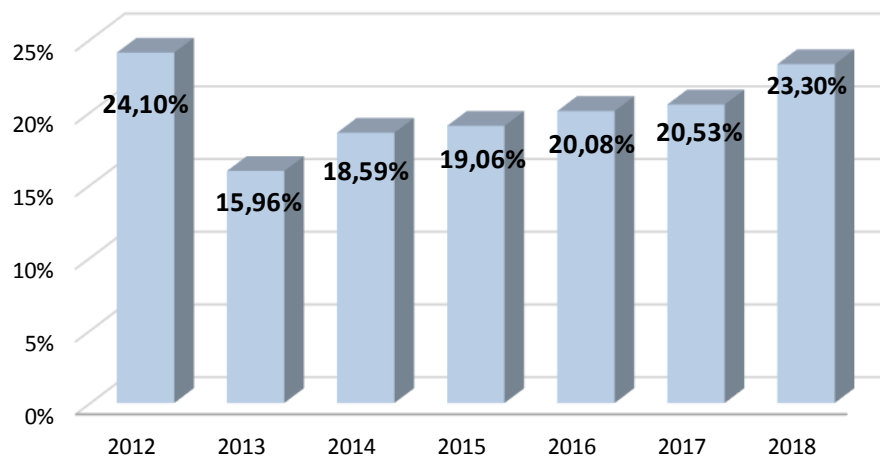
2019: 5 novos países: Camarões, Itália, Grécia, Noruega e Finlândia

- Cerca de 80.000 trabalhadores abrangidos, ou seja, cerca de 70% dos trabalhadores da VINCI no estrangeiro (74.000 em 2018), distribuídos por mais de 550 empresas
- Preço de subscrição fixado em 17 de maio de 2019
- Período de bloqueio de 3 anos
- Período de subscrição de 20 de maio a 07 de junho de 2019
- Contribuição do empregador VINCI sob a forma de atribuição de ações gratuitas diferida a 3 anos na condição de permanecer na empresa
 - 2 ações oferecidas por 1 subscrita (entre a 1.^a e a 10.^a ação comprada): 200 %
 - 1 ação oferecida por 1 subscrita (entre a 11.^a e a 40.^a ação comprada): 100 %
 - 1 ação oferecida por 2 subscritas (entre a 41.^a e a 100.^a ação comprada): 50 %

- **Uma taxa média de subscrição a aumentar, 23%**

Subida constante da taxa de participação global na contribuição do empregador

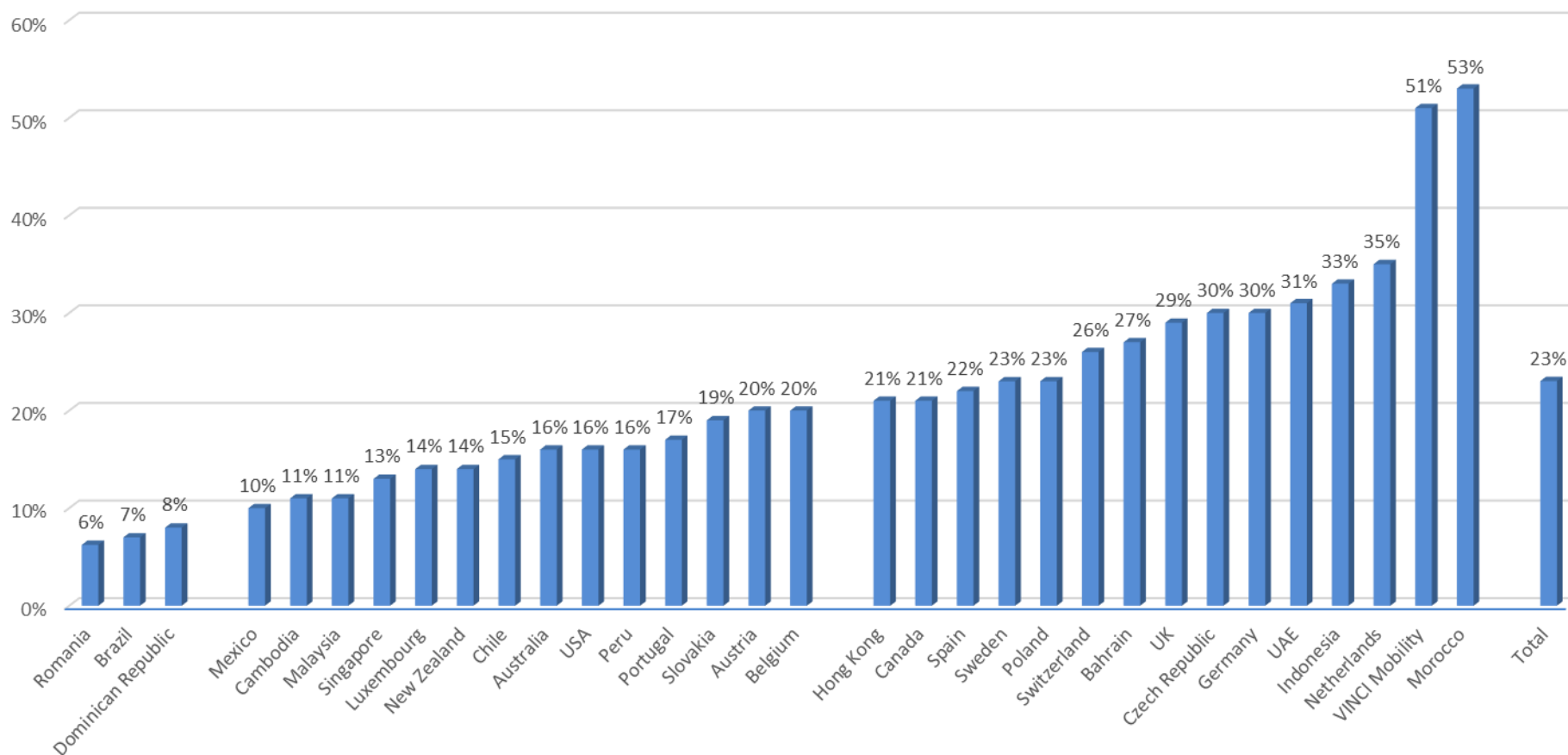
TAXA DE PARTICIPAÇÃO GLOBAL ANUAL



- **Uma contribuição do empregador média a aumentar ligeiramente**
 - as disparidades por países correlacionadas fortemente com o nível de vida local
 - Um pagamento voluntário médio de 2.392€ (vs. 2.190€ em 2017) e uma contribuição do empregador média de 2.766 € (vs. 2.489€ em 2017)

- As grandes disparidades entre os diferentes países devidas essencialmente à cultura, ao ambiente local e à comunicação de proximidade

TAXA DE SUBSCRIÇÕES POR PAÍS EM 2018



- Preço de subscrição inicial em maio de 2016: 64,90 €
- Entrega das ações gratuitas e disponibilidade da poupança em 5 de julho de 2019
- Até à data uma provável operação financeira muito boa

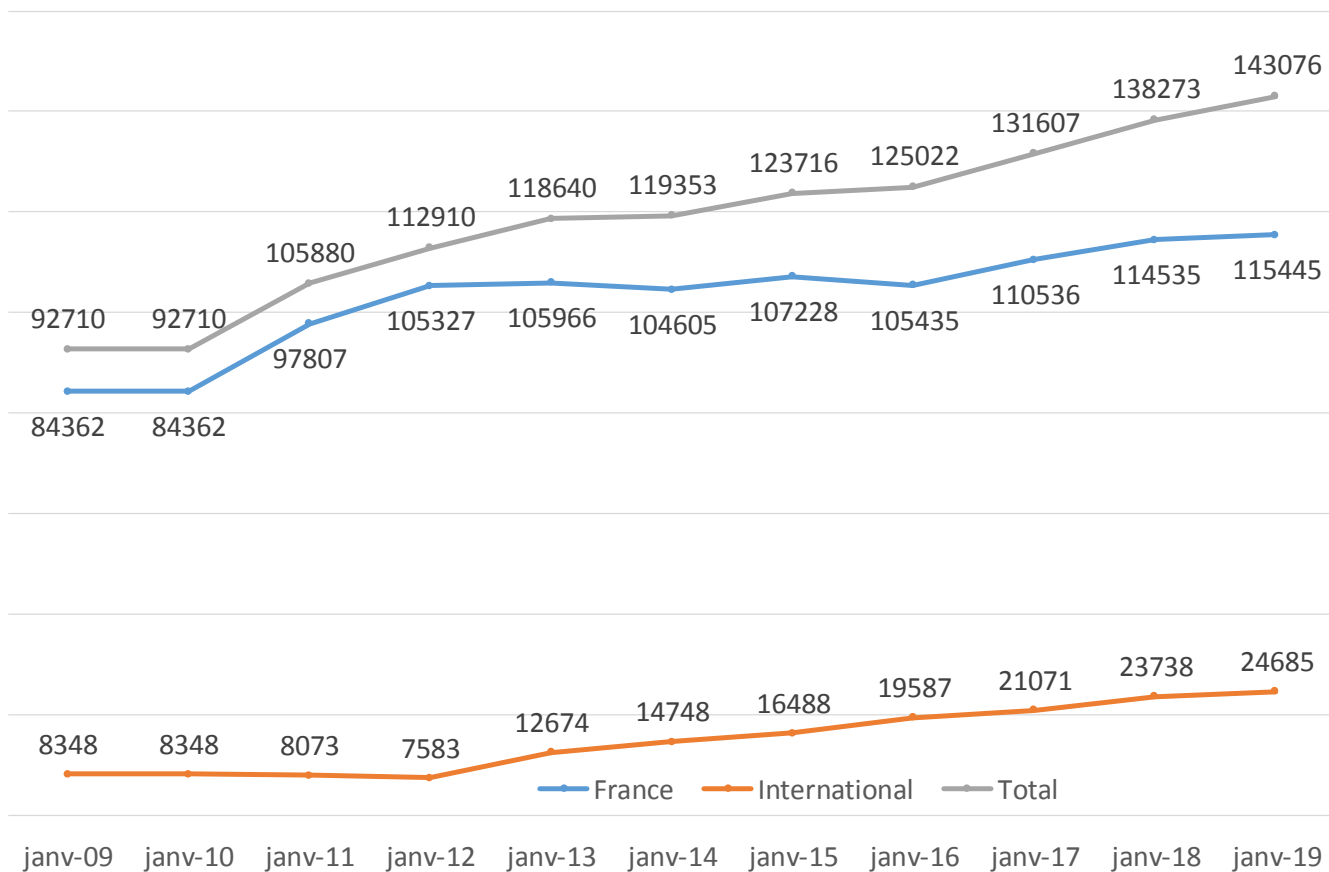
O preço da subscrição da ação VINCI em 2016 era de 64,90€

Valor da minha poupança tomando como hipótese uma cotação de 80,00€

Contribuição pessoal	649,00 €	2 596,00 €	6 490,00 €
Ações adquiridas	10 ações	40 ações	100 ações
Ações gratuitas	20 ações	50 ações	80 ações
Total ações (adquiridas + gratuitas)	30 ações	90 ações	180 ações
Dividendo por ação	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Valor da sua poupança (contribuição pessoal + ações gratuitas + dividendos)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Mais-valia bruta*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

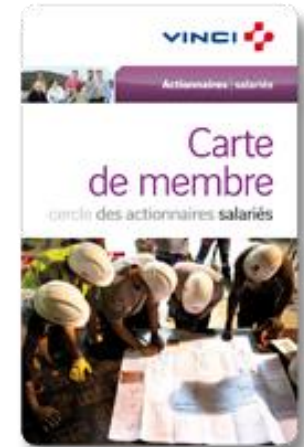
*sem incluir fiscalidade e contribuições para a segurança social

- **140 130** aderentes todas fórmulas misturadas (França e internacional em 31/01/19)



- **Prosseguimento da ação do Círculo de acionistas assalariados**

- aberto ao conjunto dos colaboradores que detêm ações do Grupo através dos planos de poupança do Grupo (Castor, etc...)
- favorece um diálogo permanente e construtivo



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

- ciclo de conferências sobre assuntos económicos e societais
- visitas e descobertas de realizações emblemáticas do Grupo
- número verde para resposta a possíveis questões e seguimento da atualidade

juntos!

Atrás global no setor das concessões e da construção, a VINCI concebe, financia, constrói e gere infraestruturas e equipamentos que contribuem para a melhoria do quotidiano e da mobilidade de todos. Dado que as suas atividades são de utilidade pública, a VINCI concebe a excelência e o diálogo com os seus parceiros públicos e privados como uma condição necessária da sua atividade, e publica um novo Manifesto cujos compromissos atendem este objetivo.



Juntos, para conceber e construir!

1. As nossas infraestruturas e os nossos equipamentos serão ao serviço do público de todo o mundo. Por isso, queremos assegurar a máxima transparência possível nos nossos processos locais ou através de entidades: parceiros, clientes, fornecedores, representantes locais, comunidade, mundo associativo, etc. Assumimos o compromisso de fomentar a excelência e a sustentabilidade em todos os nossos projetos, para melhor associar os nossos parceiros.



Juntos, no respeito dos princípios éticos!

2. A ética está no coração dos nossos contratos e das relações com os nossos clientes. Em todas as empresas aplicamos a nossa Carta Ética em todo o mundo. Assumimos o compromisso de uma transparência total sobre os nossos projetos e as dos nossos prestadores de serviços.



Juntos, pelo crescimento verde!

3. Partilhamos da reflexão prospectiva sobre a cidade e a mobilidade sustentável. As nossas iniciativas contribuem da sua concepção para melhorar os desempenhos ambientais e ambientais das nossas infraestruturas. Assumimos o compromisso de reduzir as nossas emissões de gás de efeito estufa em 30% até 2030, de desenvolver os nossos clientes em função de uma melhor eficiência energética e incentiva-los a fazerem um investimento mais sustentável.



Juntos, no compromisso cidadão!

4. A nossa atividade tem raízes nos territórios. Por isso, apoiamos o compromisso dos colaboradores e das empresas do Grupo em prol da ação de promoção e do combate à exclusão. Assumimos o compromisso de apoiar o empoderamento cidadão das nossas empregadas, nomeadamente através das Fundações do Grupo no mundo inteiro.



Juntos, rumo ao « zero acidente »!

5. Recusamo-nos a considerar os acidentes de trabalho como uma fatalidade. A responsabilidade dos nossos gestos e de cada condição de trabalho, seja física ou moral, é a chave de todas as passadas preventivas nos nossos sites e nas nossas instalações. Assumimos o compromisso de alinhar a nossa atividade.



Juntos, pela diversidade e pela igualdade de oportunidades!

6. A nossa cultura está fundamentada na mescla das origens e das experiências. Combatemos todas as formas de discriminação, na contratação, nas relações profissionais e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores. Os nossos executivos são formados com essa exigência em mente, e nós a transmitimos aos nossos fornecedores e aos nossos prestadores de serviços. Assumimos o compromisso de feminizar e acolher mais pessoas de todas as origens nas nossas lideranças.



Juntos, por percursos profissionais sustentáveis!

7. Abordamos a relação com os nossos empregados numa perspetiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para os nossos colaboradores. Assumimos o compromisso de oferecer perspetivas de formação e de mobilidade a todos os nossos colaboradores, com vista a uma empregabilidade sustentável.



Juntos, para partilhar os frutos da nossa performance!

8. Os nossos colaboradores são, juntos, o primeiro ativo da VINCI. Queremos partilhar com os nossos empregados, no mundo todo, os frutos do nosso sucesso, graças ao espírito inovador e ao reconhecimento adaptados de parte da nossa liderança. Assumimos o compromisso de permitir, sempre que possível, que 100% dos nossos colaboradores VINCI beneficiem de um mecanismo de partilha do nosso sucesso económico.



« Assumimos o compromisso de mobilizar todos os gestores da VINCI para que implementem estes compromissos e que os integrem no âmbito do diálogo social, o mais perto do terreno. O Grupo encorajará uma atitude independente de evitar a aplicação e o impacto do Manifesto e publicará regularmente os resultados do verificação de maneira totalmente transparente »

Xavier Huillard, CEO



Juntos, pela diversidade e pela igualdade de oportunidades!

6. A nossa cultura está fundamentada na mescla das origens e das experiências. Combatemos todas as formas de discriminação, na contratação, nas relações profissionais e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores. Os nossos executivos são formados com essa exigência em mente, e nós a transmitimos aos nossos fornecedores e aos nossos prestadores de serviços. Assumimos o compromisso de feminizar e acolher mais pessoas de todas as origens nas nossas lideranças.



Juntos, por percursos profissionais sustentáveis!

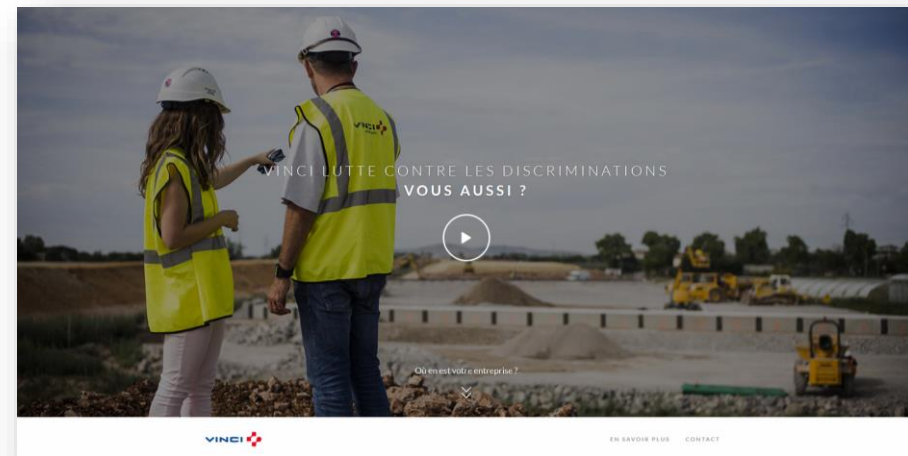
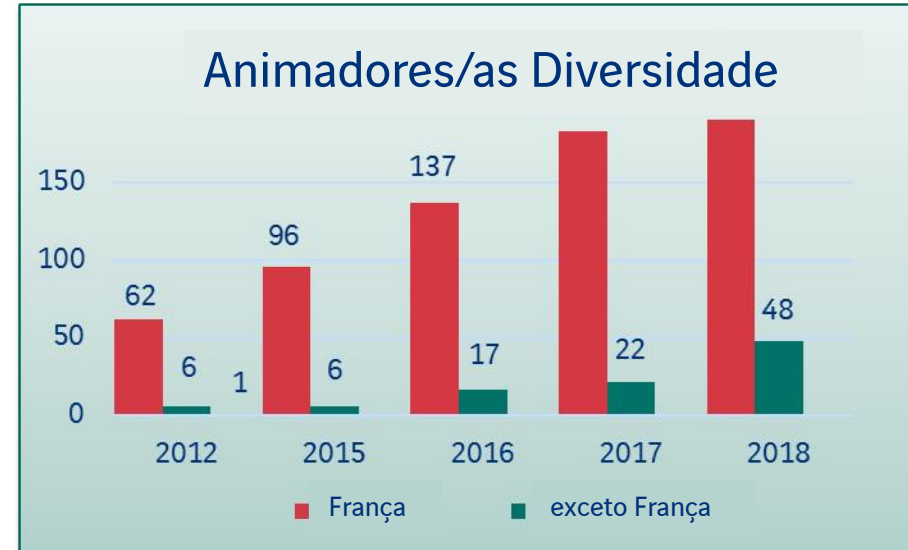
7. Abordamos a relação com os nossos empregados numa perspetiva de longo prazo. Praticamos uma flexibilidade responsável, fomentando um desenvolvimento profissional e pessoal equilibrado para os nossos colaboradores. Assumimos o compromisso de oferecer perspetivas de formação e de mobilidade a todos os nossos colaboradores, com vista a uma empregabilidade sustentável.



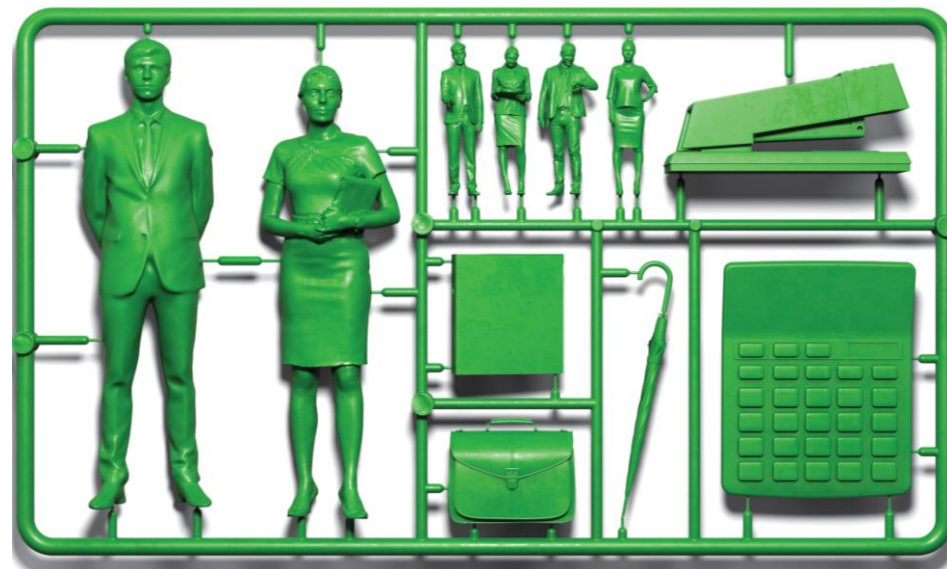
- Prevenir todas as formas de discriminação
- Promover a igualdade de oportunidades
- Enriquecer em permanência a nossa cultura de diversidade

Ao garantir a implementação e a eficácia do dispositivo de não discriminação nas contratações, nas relações de trabalho e nas evoluções de carreira dos nossos colaboradores/as

- A rede de Animadores/as Diversidade
- «VINCI luta contra as discriminações, você também?» (ferramenta de autodiagnóstico em francês / concebida para o contexto jurídico francês)

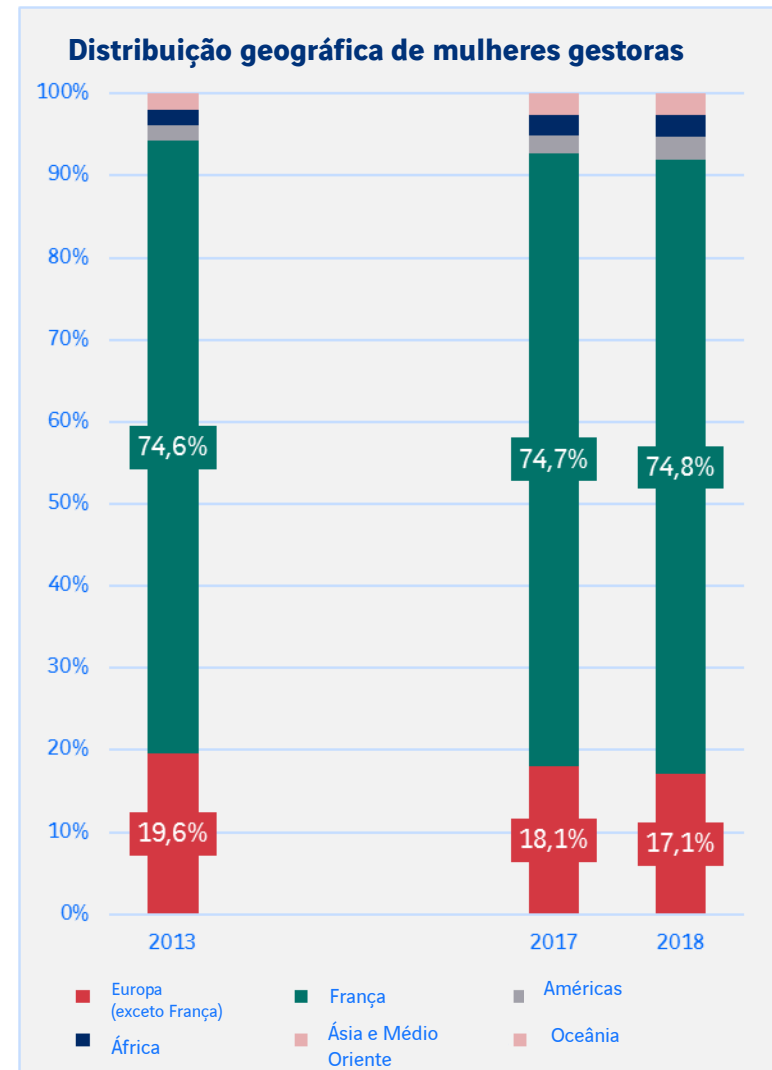


- **Heterogeneidade**

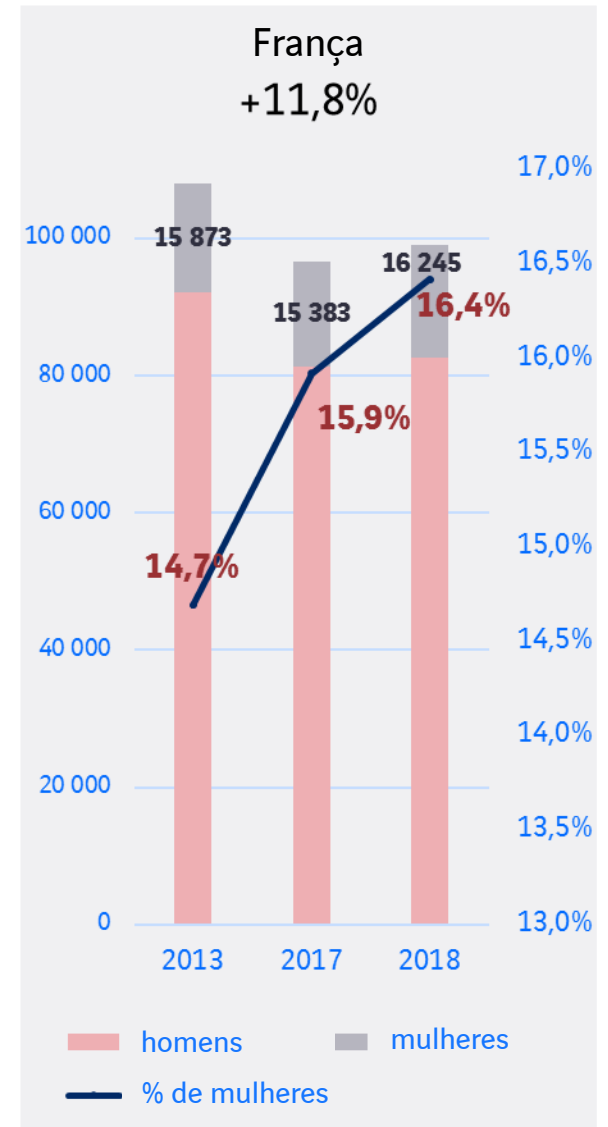
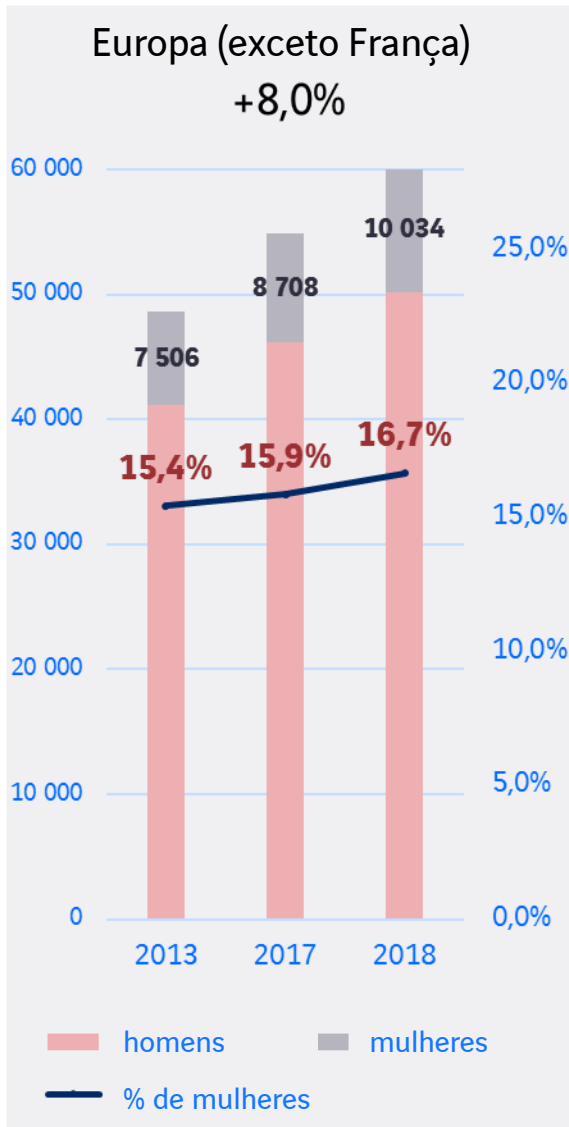


- **Pessoas portadoras de deficiência**

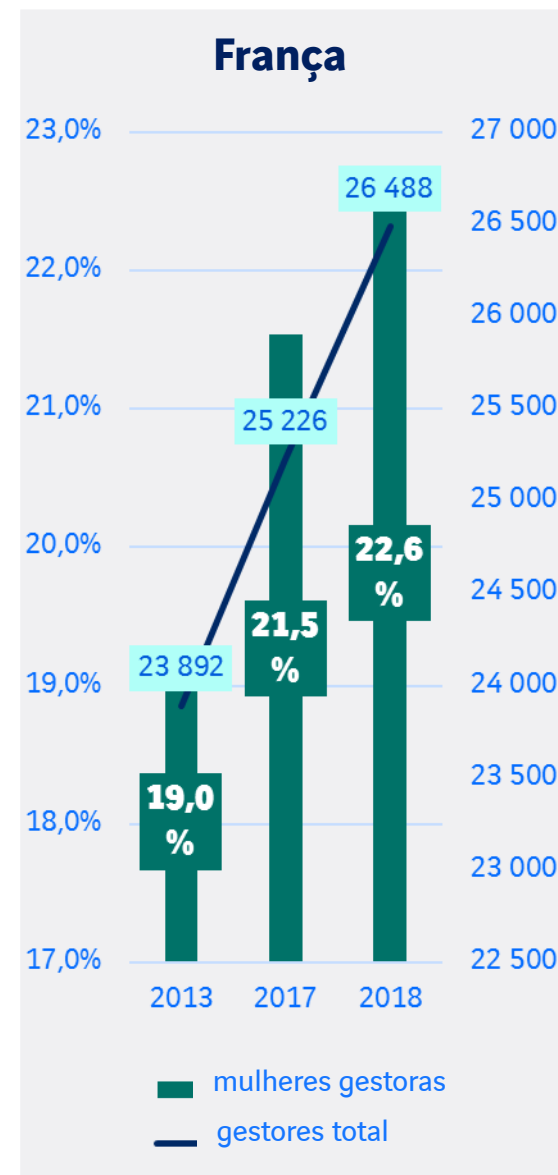
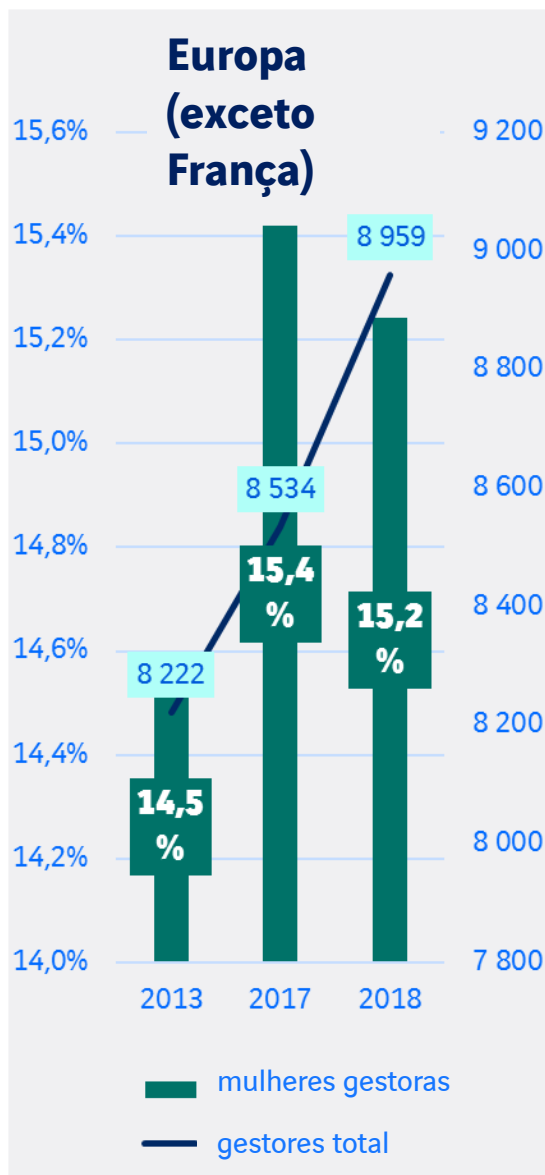
- Ao aumentar a presença feminina nos nossos executivos
 - Objetivo de **20%** de mulheres gestoras ultrapassado em alguns polos em 2018
 - Objetivo de **25%** para 2020
- Ao desenvolver a heterogeneidade das nossas profissões
 - Em França: ações de fundo a montante junto das jovens em percurso escolar (ensino secundário) e junto daquelas mais distantes de emprego (o departamento de relações das escolas, Capital Filles, Mozaik RH)



FOCO heterogeneidade Grupo Europa: Distribuição mulheres/homens



FOCO heterogeneidade Grupo Europa: as mulheres gestoras



- Ao acompanhar todos os nossos trabalhadores em dificuldades
- Ao desenvolver o recrutamento de trabalhadores com deficiência
- Ao fazer as compras e a subcontratação junto de empresas do setor adaptado -> MyEsatEa

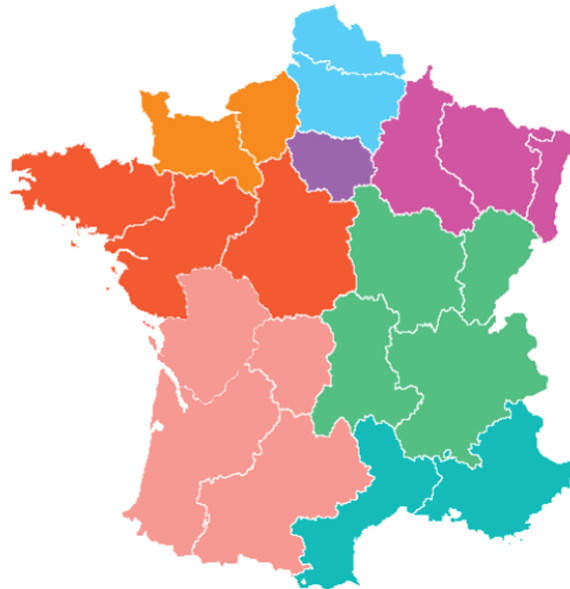
Trajeoh

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

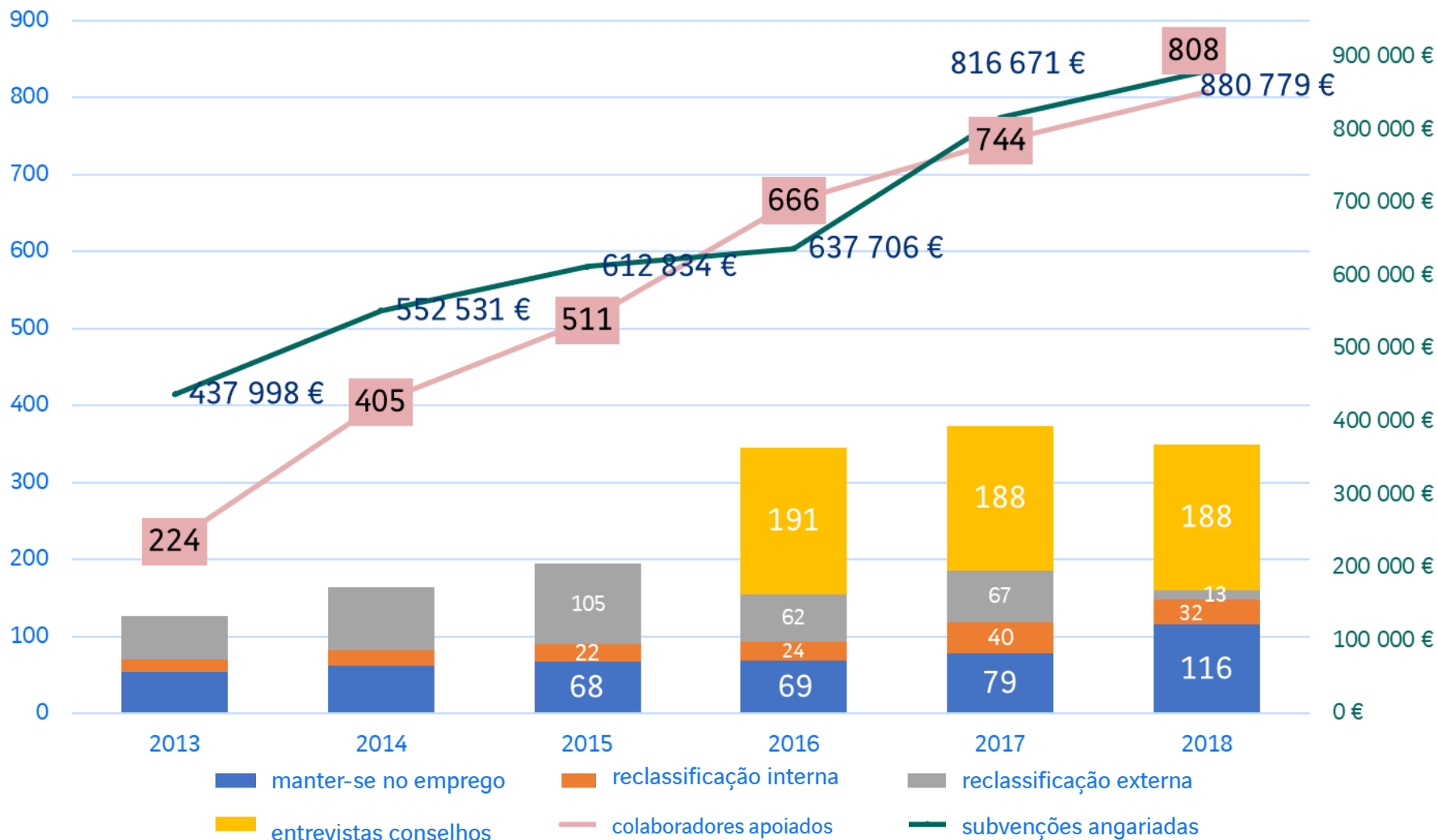


Eric PLUMEY
Morgane MUNIER

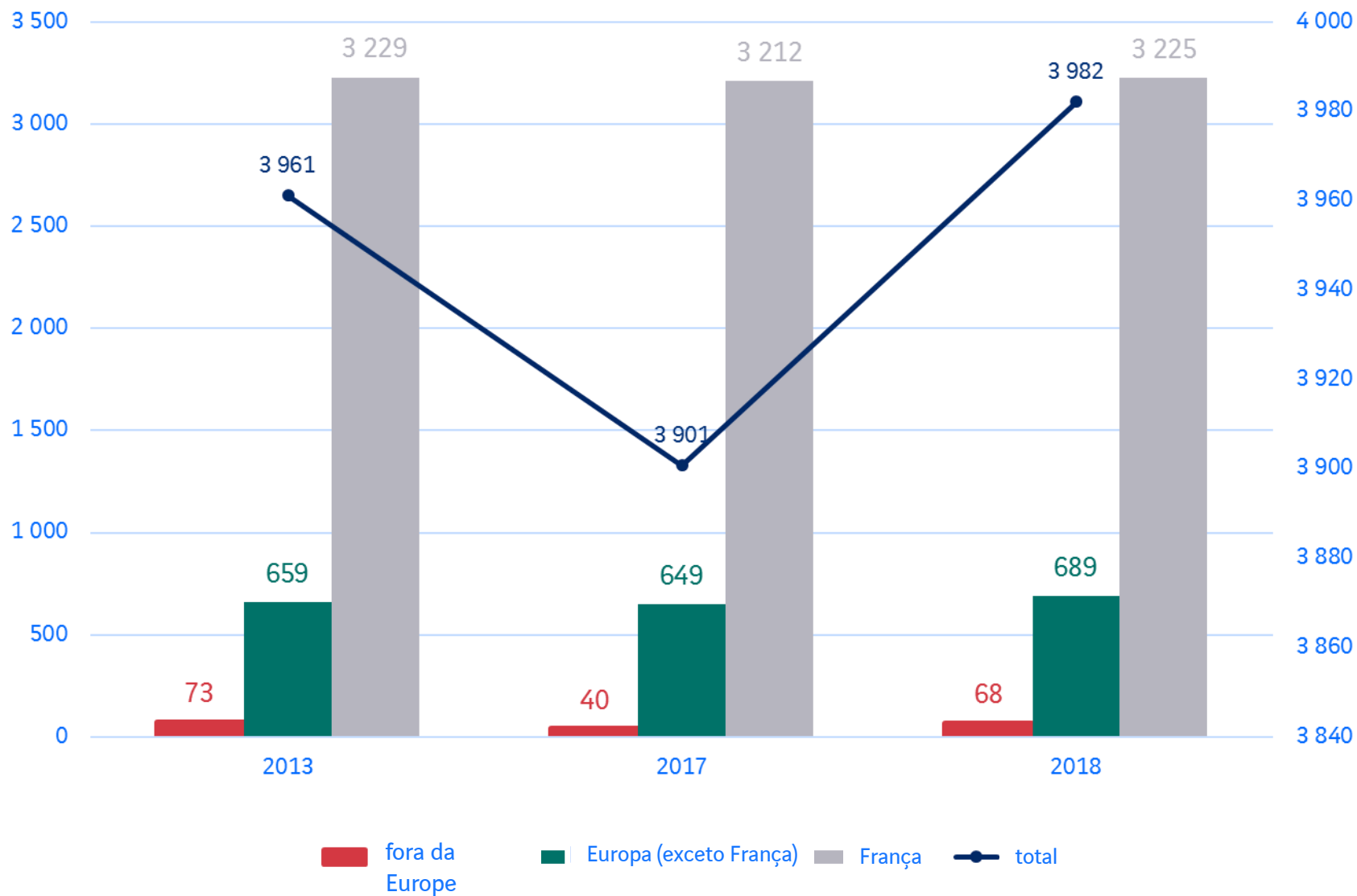
Natalie DOLATA
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER
Françoise DUVERGER

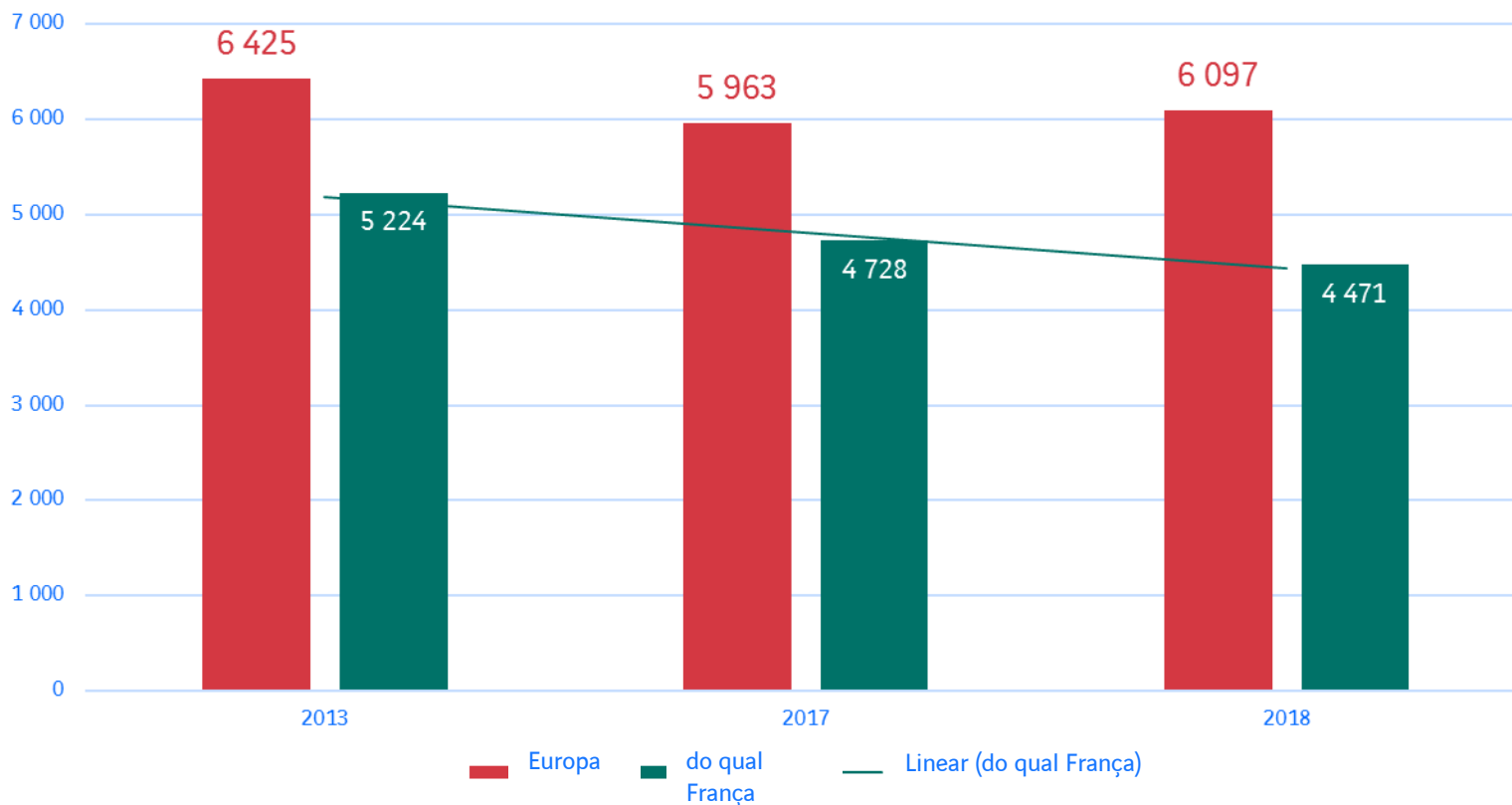
Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



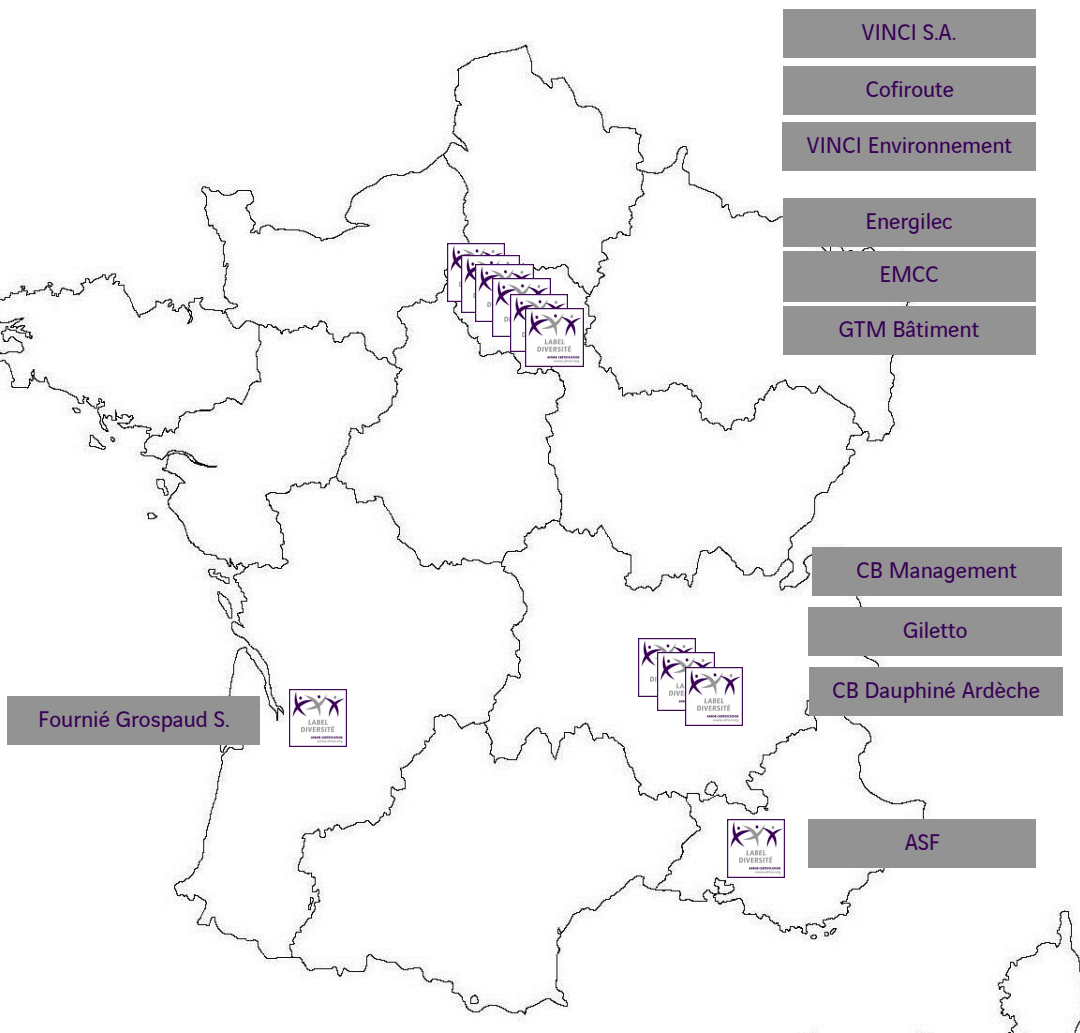
Colaboradores/as portadores/as de deficiência



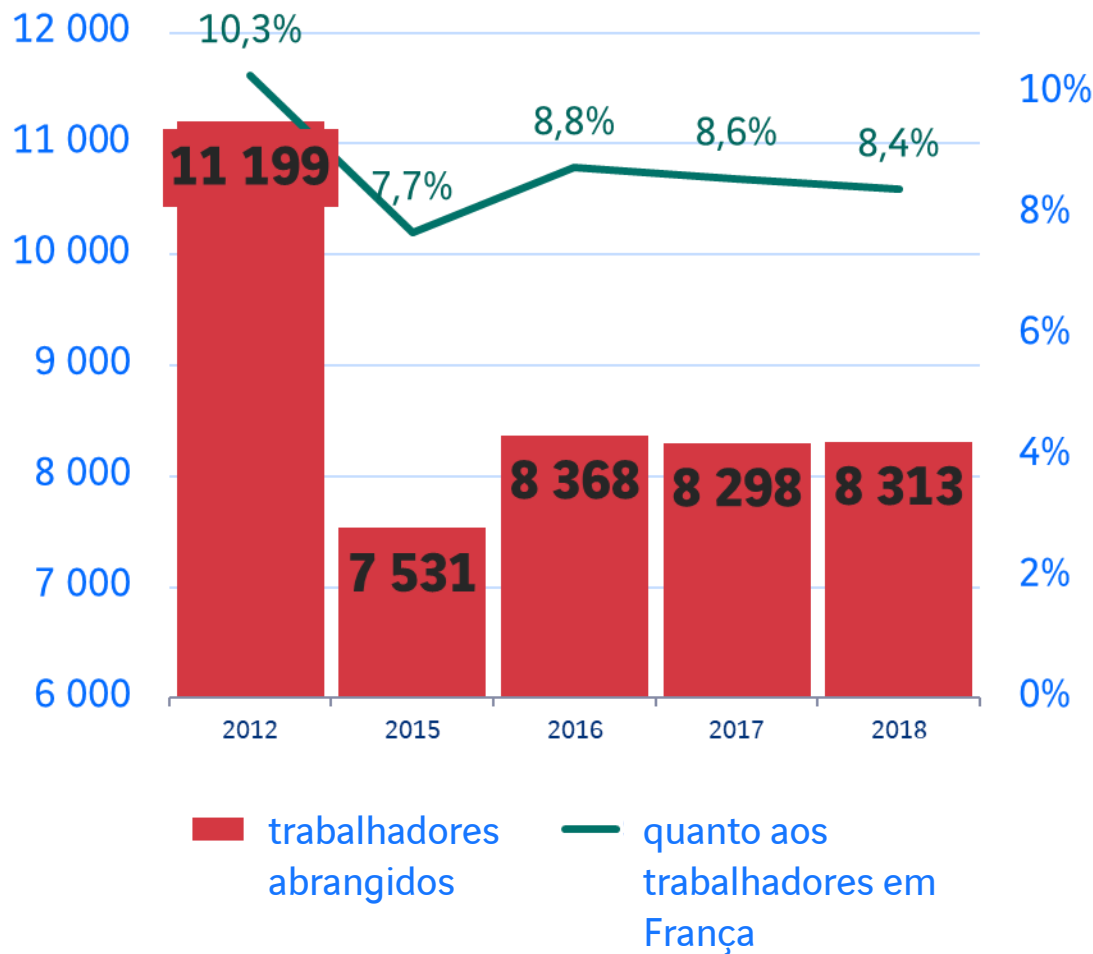
Volume de negócios realizado pelas entidades que empregam pessoal portador de deficiência com as empresas da VINCI em K€ (na Europa)



As empresas do Grupo prosseguem os seus esforços para obter na Europa, onde está disponível, a validação externa e independente dos seus sistemas de funcionamento.



trabalhadores com certificado em FRANÇA



empresas com o certificado em FRANÇA

2012	6
2016	10
2017	11
2018	11

empresas com o certificado na EUROPA (exclui França)

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

Obrigado pela vossa atenção