

Comitetul European de Întreprindere

13.06.2019

Datele sociale la 31 decembrie 2018

DRU – Direcția Probleme Sociale



„Mă angajez să îi implic pe toți managerii companiei VINCI pentru a asigura aplicarea acestor angajamente și pentru a le include în centrul dialogului social, cât mai aproape de fiecare nivel. Grupul va apela la un organism independent pentru a verifica respectarea și impactul acestui Manifest și va publica regulat rezultatele, în deplină transparență.”

Xavier Huillard, Președinte și Director General



Împreună,
creăm și
construim!

1 Infrastructurile și echipamentele noastre sunt în folosul comunității și al binei comune. De aceea, ne dorim să implicăm în proiectele noastre, cât mai de vreme posibil, toți stakeholderii: parteneri, clienți, furnizori, aleși locali, riverani, asociații etc.
Ne angajăm să promovăm dialogul și consultarea cu partenerii noștri în derularea proiectelor noastre, pentru a-i implica în mod activ în acestea.



Împreună,
respectăm
principiile
etice!

2 Etica este elementul central al contractelor noastre și al relațiilor cu clienții noștri. Companiile noastre aplică Carta noastră de etică în întreaga lume.
Ne angajăm să asigurăm transparența totală în practicile noastre și în cele ale subcontractorilor noștri.



Împreună,
promovăm
creșterea
verde!

3 Participăm la o dezbatere prospectivă despre oraș și mobilitate durabilă. Inovațiile noastre, rezultate din eco-design, ne permit să îmbunătățim performanțele energetice și de mediu ale infrastructurilor noastre.
Ne angajăm să reducem emisiile de gaze cu efect de seră cu 30% până în 2020, să-i sprijinim pe clienții noștri să-și îmbunătățească eficiența energetică și să-i încurajăm să adopte un comportament responsabil față de mediu.



Împreună,
ne implicăm
în activități
civice!

4 Activitatea noastră se bazează pe servicii locale. Iată de ce susținem implicarea angajaților și a companiilor din cadrul Grupului în acțiuni de sponsorizare și de combatere a excluziunii sociale.
Ne angajăm să sprijinim implicarea civică a angajaților noștri, în special prin fundațiile Grupului din întreaga lume.



Împreună,
urmărim
atingerea
obiectivului
„zero accidente”!

5 Refuzăm să considerăm că accidentele de muncă sunt inevitabile. Responsabilitatea managementului nostru este de a crea condițiile care să garanteze integritatea fizică și sănătatea tuturor persoanelor prezente la sediile sau pe șantierele noastre.
Ne angajăm să atingem obiectivul „zero accidente”.



Împreună,
încurajăm
diversitatea
și egalitatea
de șanse!

6 Cultura noastră este fondată pe reunirea oamenilor cu origini și experiențe diferite. Combatem orice formă de discriminare, la angajare, în relațiile de muncă și în parcursul profesional al angajaților noștri. Îi instruim pe managerii noștri cu privire la această cerință și o transmitem tuturor furnizorilor și subcontractorilor noștri.
Ne angajăm să diversificăm personalul pentru a include mai multe femei și persoane de origini diferite.



Împreună,
promovăm
carriere
profesionale
durabile!

7 Percepem relația cu angajații noștri într-o perspectivă pe termen lung. Practicăm flexibilitatea responsabilă, încurajând o dezvoltare profesională și personală echilibrată pentru angajații noștri.
Ne angajăm să propunem tuturor angajaților noștri perspective de training și de mobilitate, pentru a promova o angajabilitate durabilă.



Împreună,
împărtășim
roadele
performanței
noastre!

8 Angajații noștri sunt, împreună, principalul acționar al VINCI. Dorim să împărtășim cu angajații noștri din întreaga lume roadele creșterii noastre, prin programe de acționar dedicat salariilor și mecanisme adecvate de distribuție a profiturilor.
Ne angajăm, oriunde este posibil, ca toți angajații VINCI să beneficieze de un sistem de repartizare a succesului nostru economic.



5

Refuzăm să considerăm că accidentele de muncă sunt inevitabile. Responsabilitatea managementului nostru este de a crea condițiile care să garanteze integritatea fizică și sănătatea tuturor persoanelor prezente la sediile sau pe șantierele noastre.

Ne angajăm să atingem obiectivului „zero accidente”.

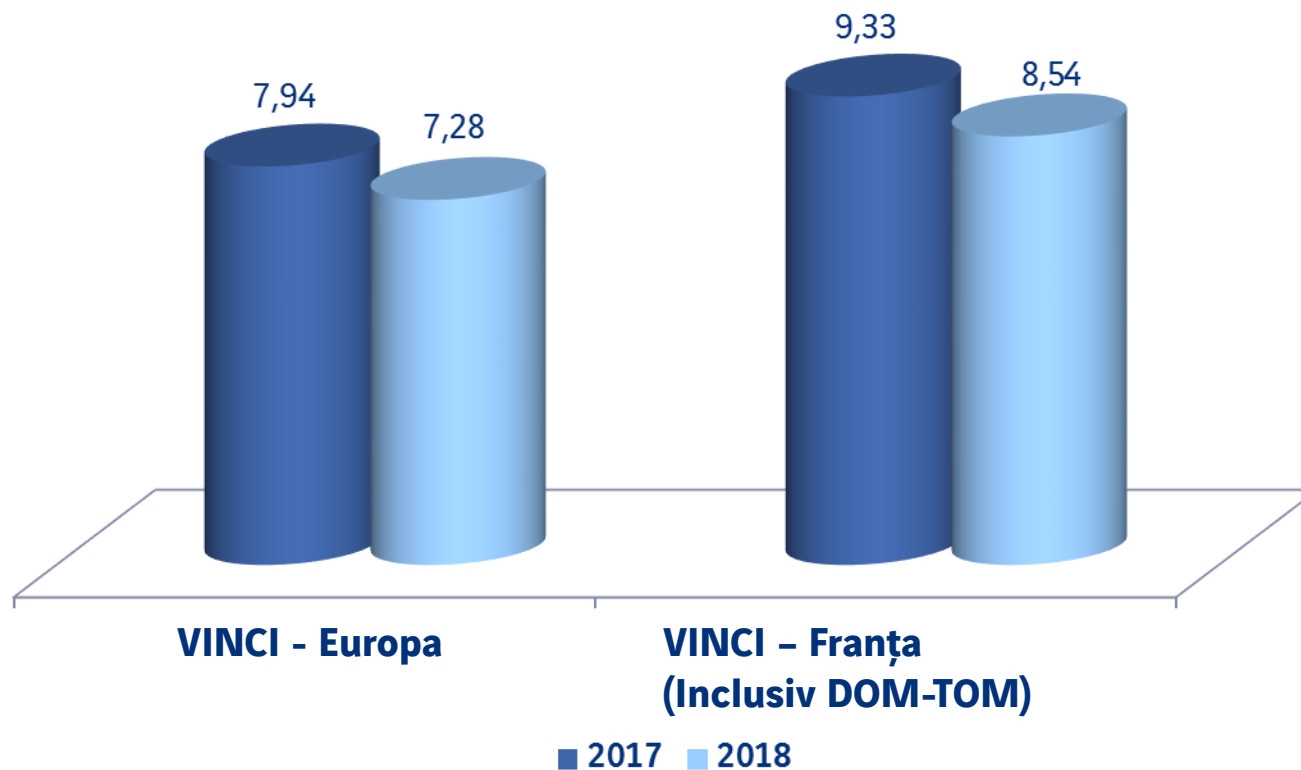
SĂ PREVENIM ACCIDENTELE DE MUNCĂ

Ex.: pentru o întreprindere cu 50 de angajați permanenți

- **un TF de 20 înseamnă că în această întreprindere, fiecare salariat are mai mult de 1 accident în decursul carierei sale**
 - **Indicele de Frecvență** = { Număr de accidente de muncă (AT) cu incapacitate de muncă / număr de ore lucrate } x 1 milion
 - întreprinderea are în medie 50 x 1 607 ore pe an x 20 / 1 milion = 1,6 accidente/an
 - adică 1,6 / 50 x 43 ani = 1,38 accidente în 43 de ani de carieră

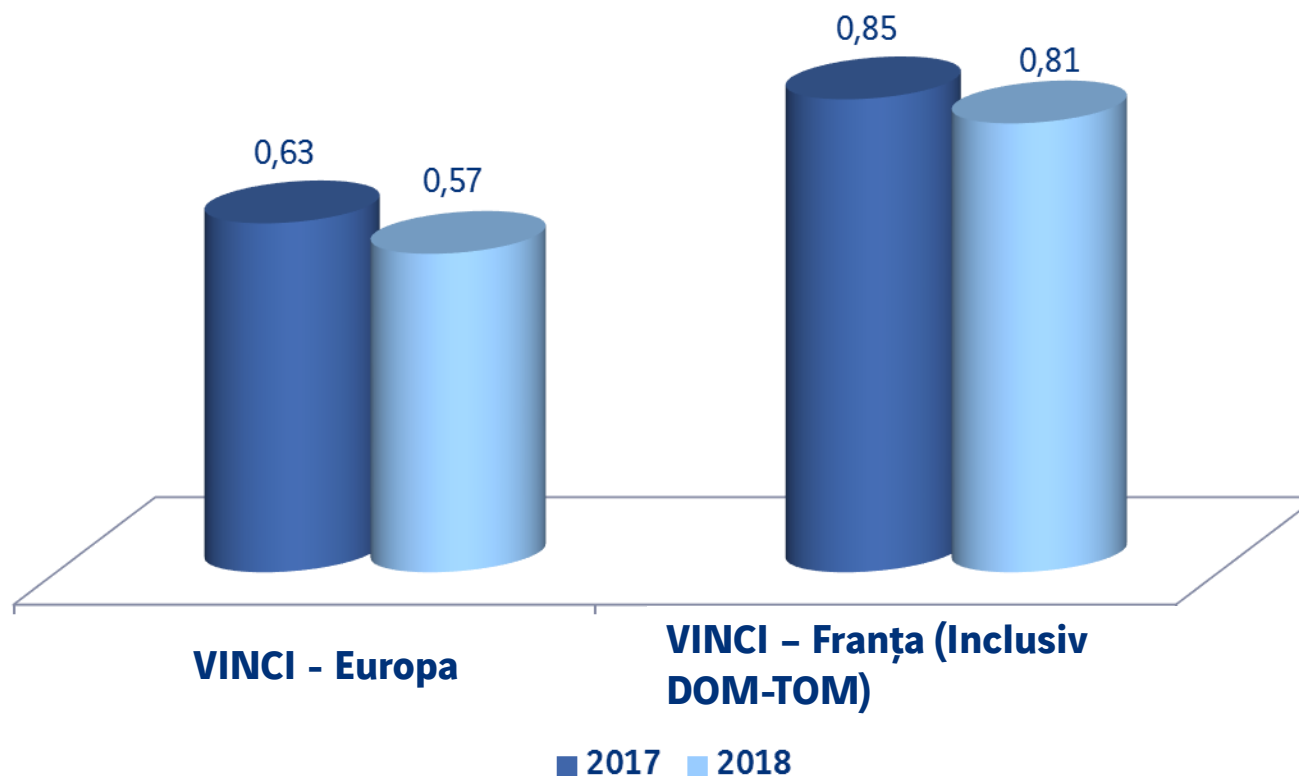
- **un TG de 1 înseamnă că 1 angajat este în incapacitate de muncă cu normă întreagă timp de mai mult de 4 luni / an**
 - **Indicele de Gravitate** = { Număr de zile de incapacitate de muncă din cauză de AT / număr de ore lucrate } x 1000
 - întreprinderea are 50 x 1 607 ore pe an x 1 / o mie = 80 de zile de incapacitate de muncă pe an
 - adică 80 / 218 x 12 luni = 4,40 luni

- **Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă**



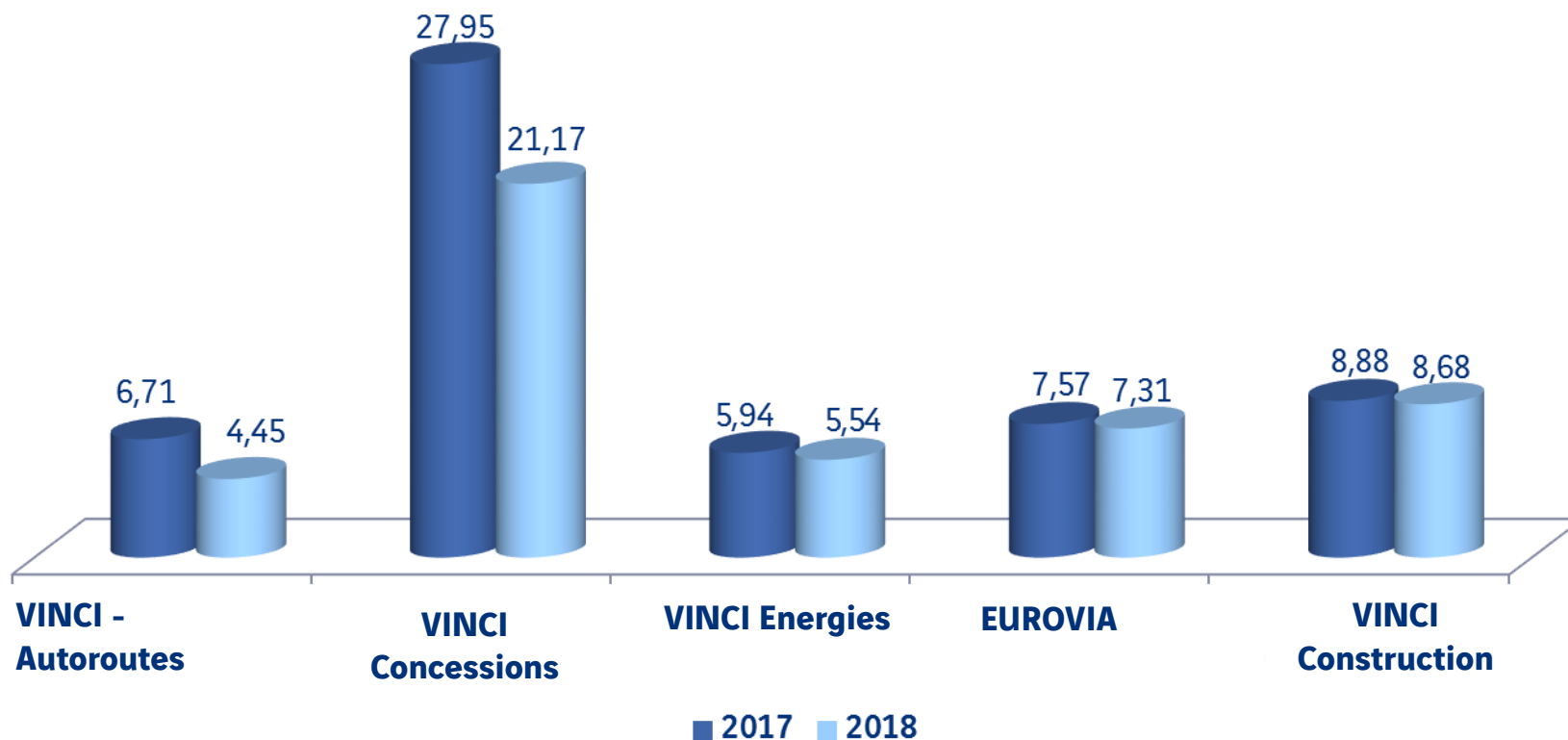
Indicele de frecvență: $\frac{\text{număr de accidente de muncă cu incapacitate de muncă} \times 1\,000\,000}{\text{număr de ore lucrate}}$

Indicele de gravitate al accidentelor de muncă



● PERIMETRU EUROPA PE POLI

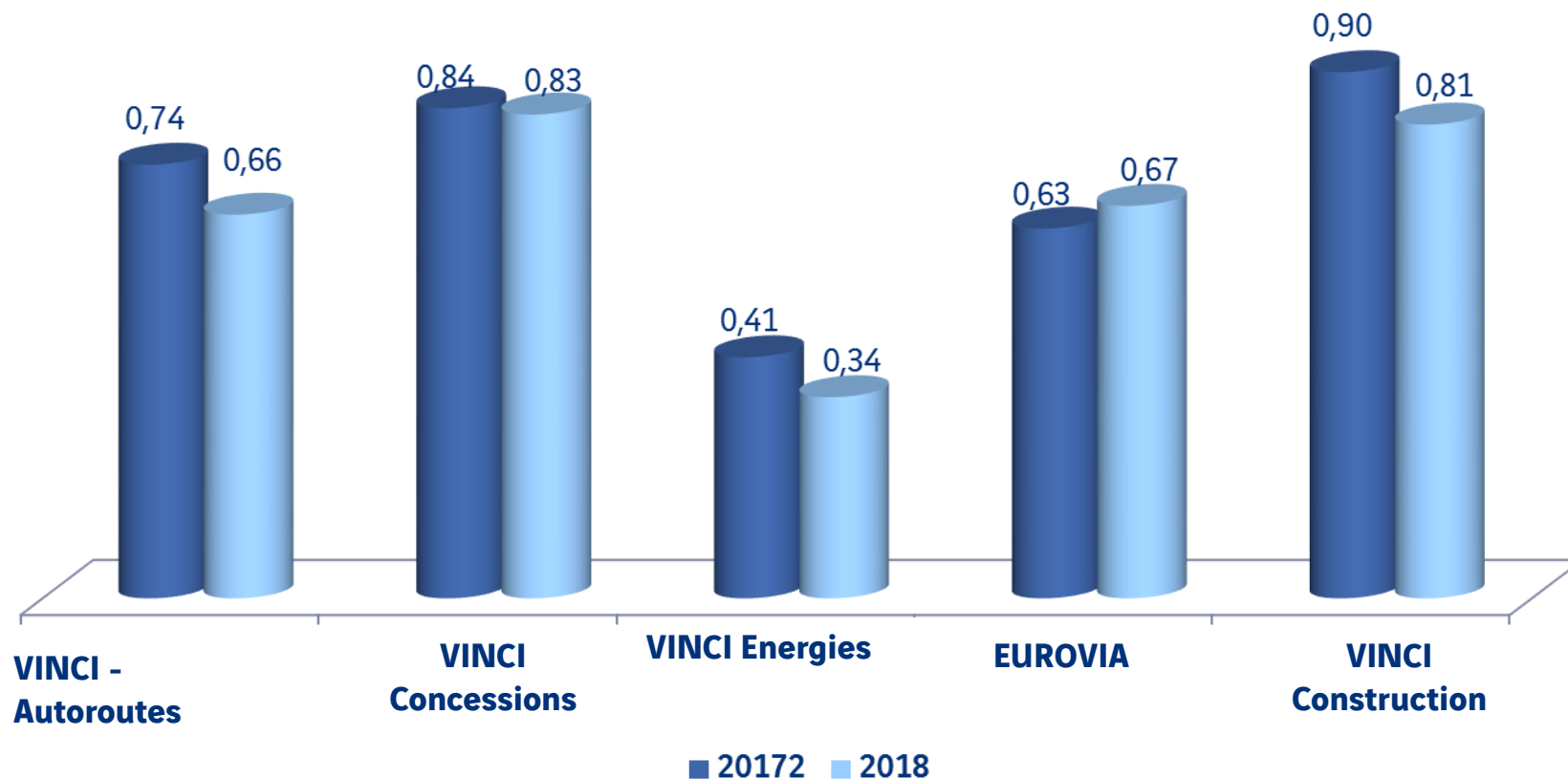
- Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă



Indicele de frecvență: $\frac{\text{număr de accidente de muncă cu incapacitate de muncă} \times 1\,000\,000}{\text{număr de ore lucrate}}$

● PERIMETRU EUROPA PE POLI

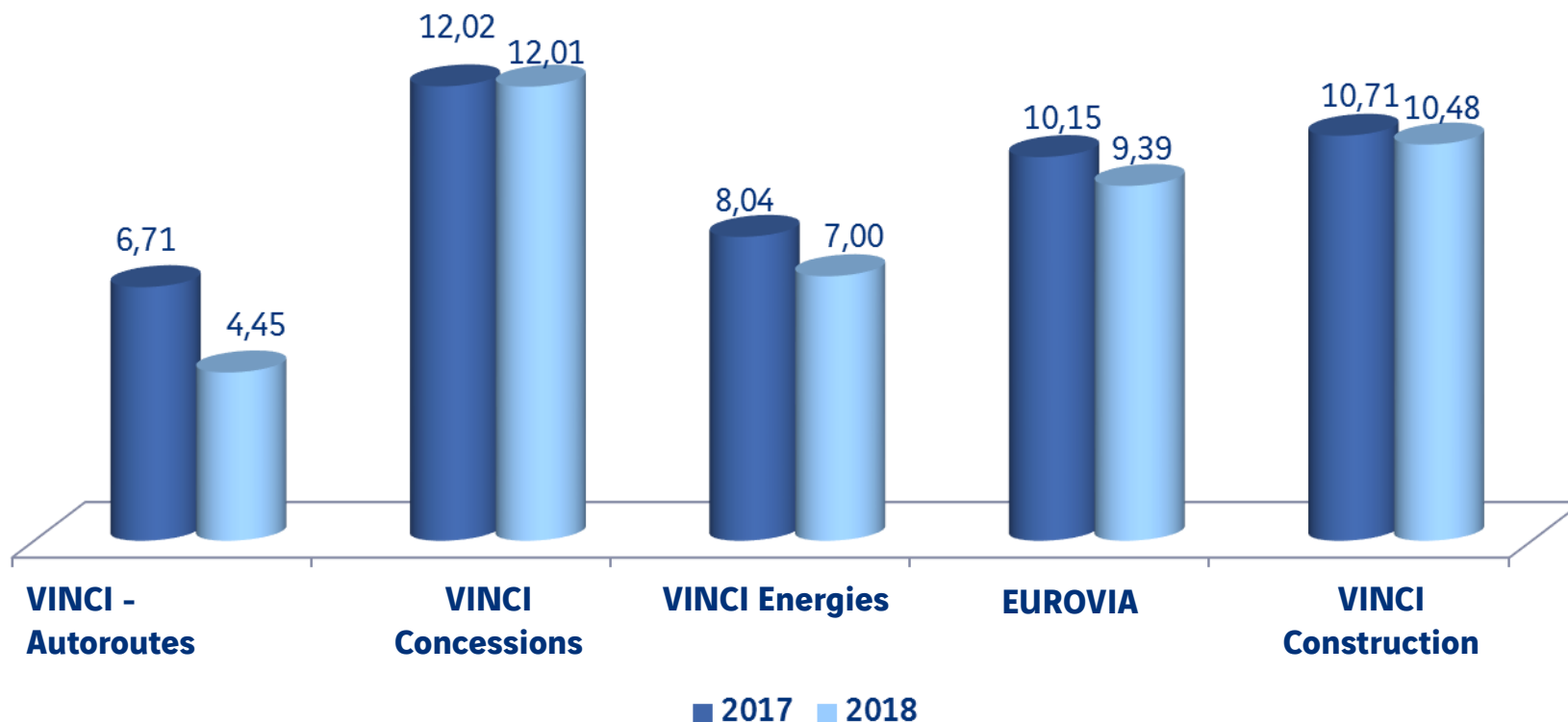
- Indicele de gravitate al accidentelor de muncă



Indicele de gravitate: $\frac{\text{număr de zile de absență din cauză de accident de muncă} * 1\ 000}{\text{număr de ore lucrate}}$

● PERIMETRU FRANȚA PE POLI

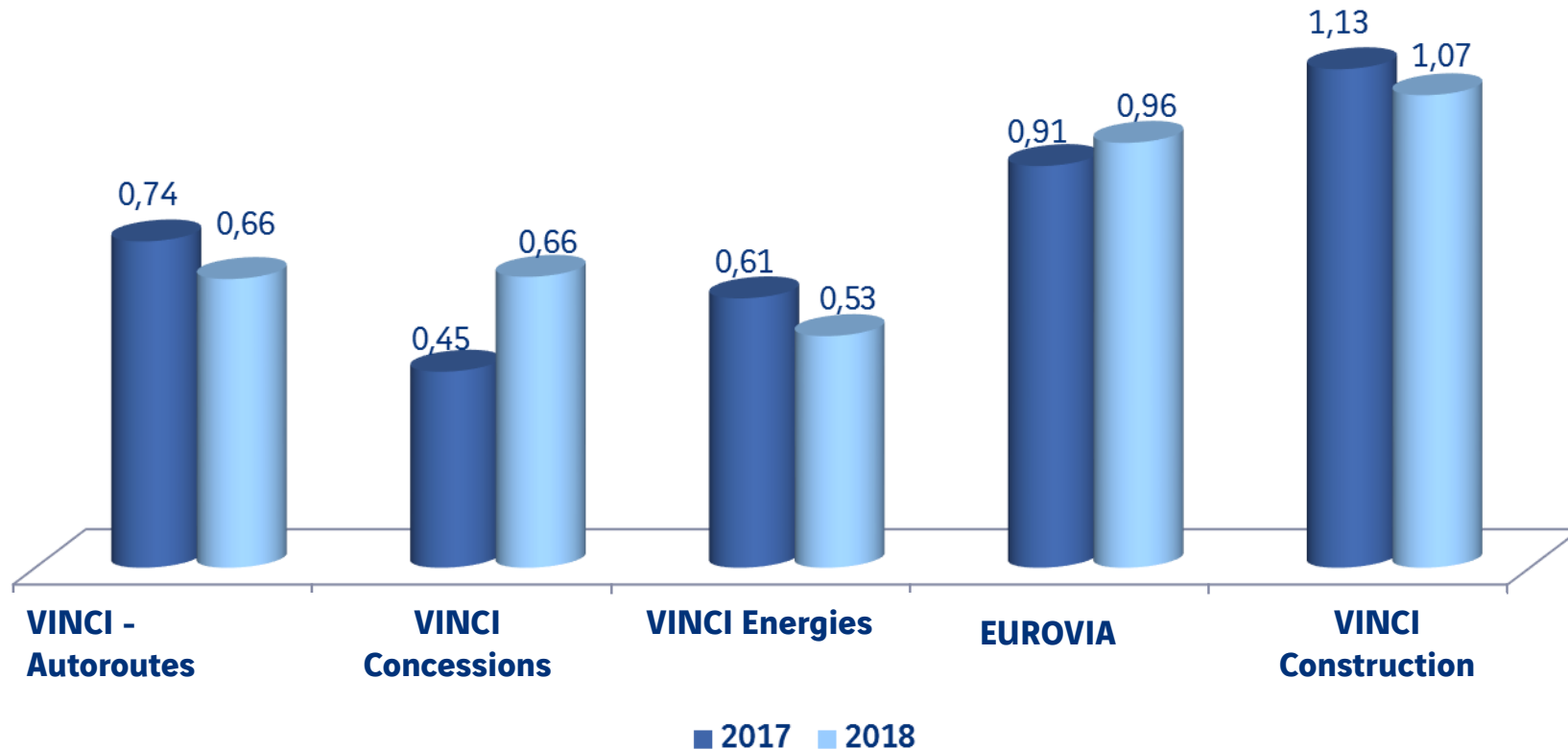
- Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă



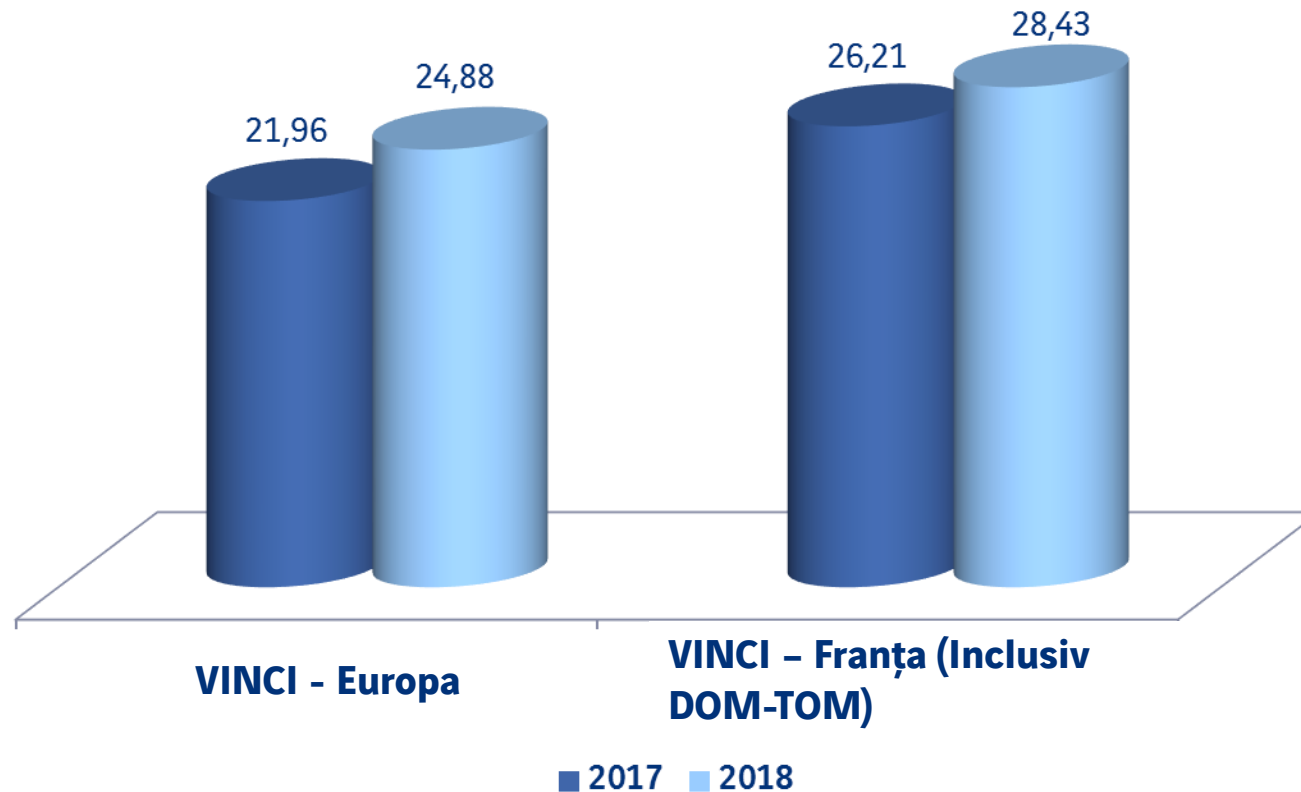
Indicele de frecvență: $\frac{\text{număr de accidente de muncă cu incapacitate de muncă} \times 1\,000}{\text{număr de ore lucrate}}$

● PERIMETRU FRANȚA PE POLI

- Indicele de gravitate al accidentelor de muncă

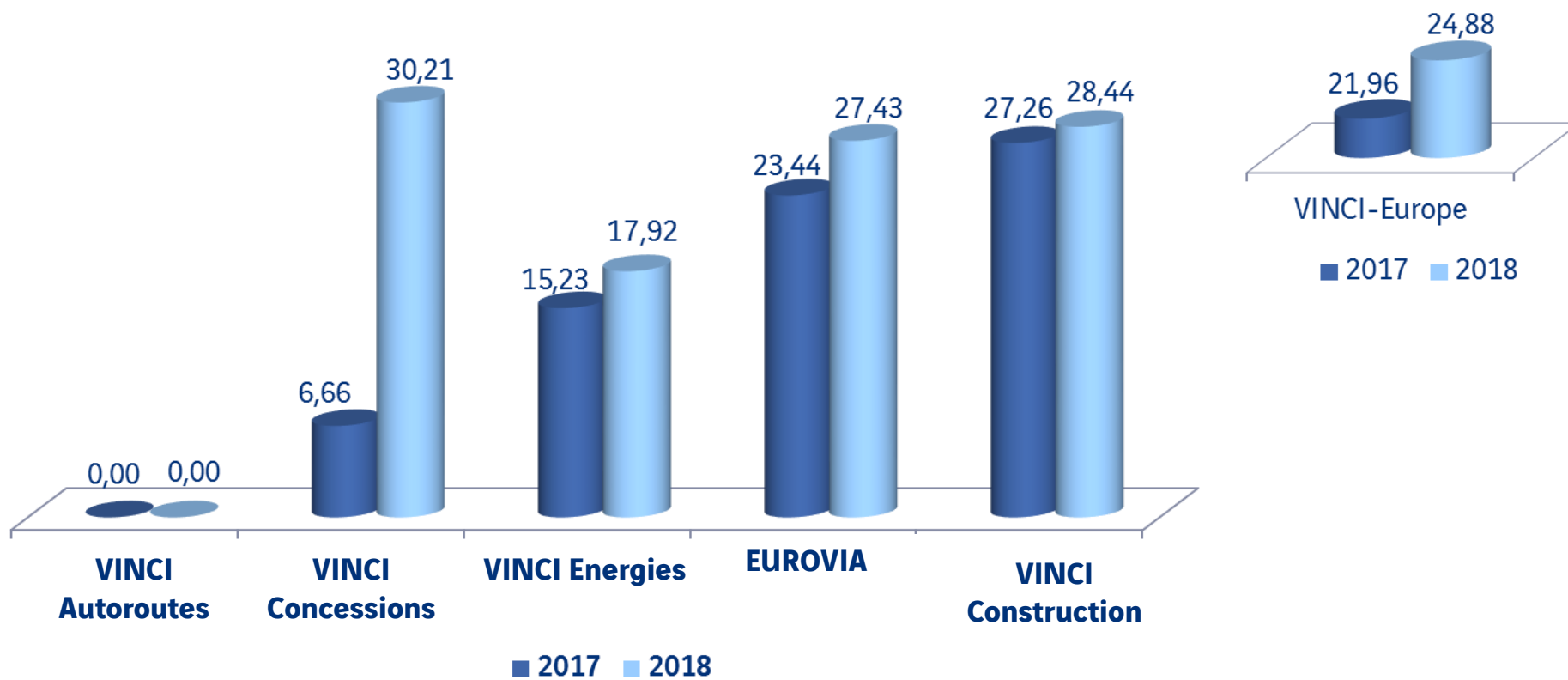


- **Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă la lucrătorii temporari**



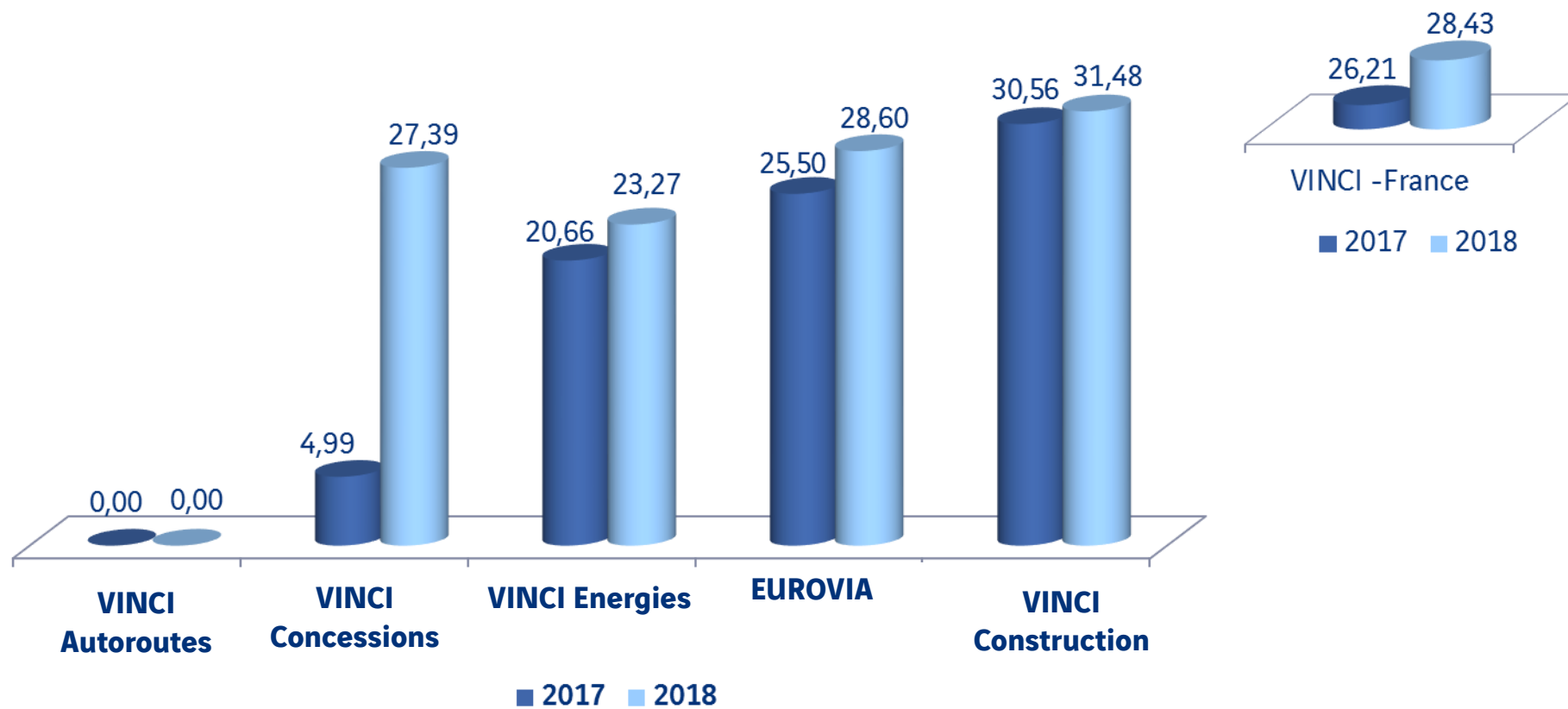
● PERIMETRU EUROPA PE POLI

- Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă la lucrătorii temporari

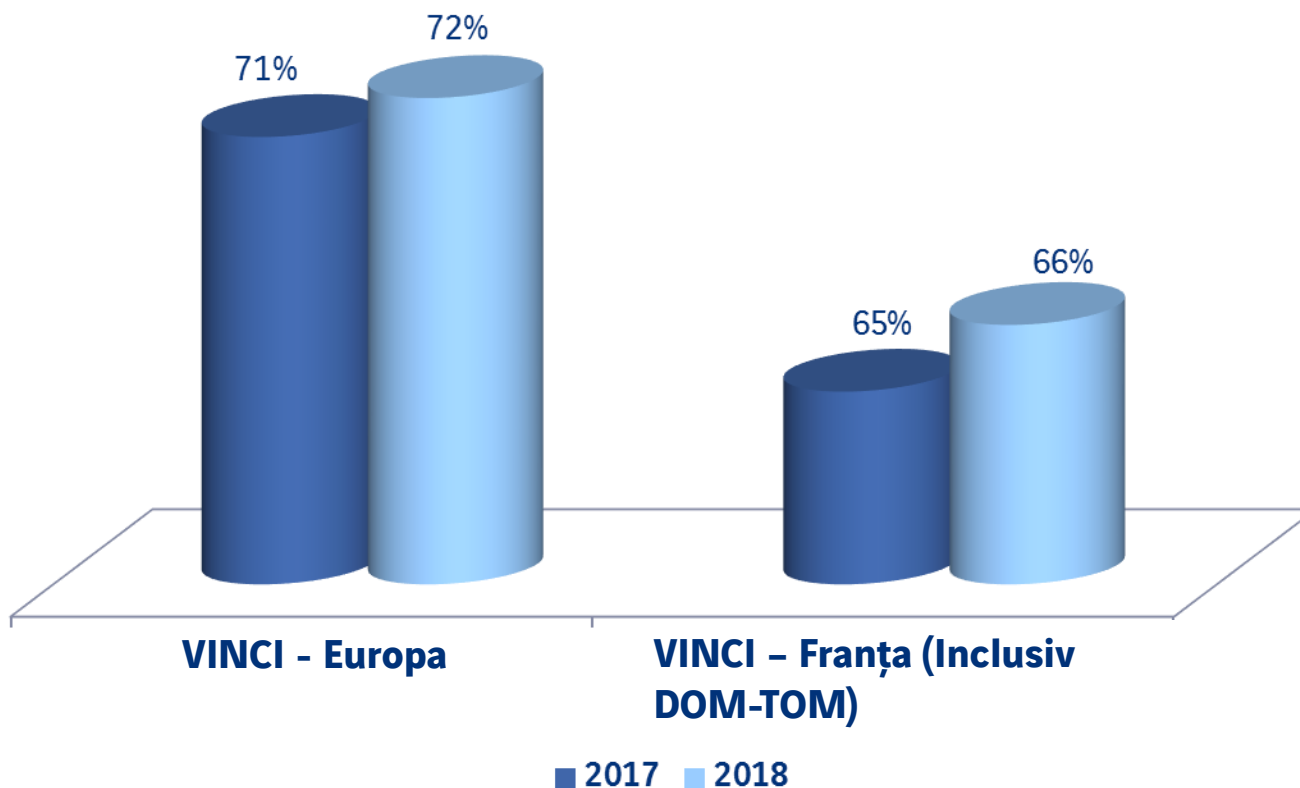


● PERIMETRU FRANȚA PE POLI

- Indicele de frecvență al accidentelor de muncă cu incapacitate de muncă la lucrătorii temporari



- **Procent de societăți fără AT (accidente de muncă) cu incapacitate de muncă**





7

Percepem relația cu angajații noștri într-o perspectivă pe termen lung. Practicăm flexibilitatea responsabilă, încurajând o dezvoltare profesională și personală echilibrată pentru angajații noștri.

Ne angajăm să propunem tuturor angajaților noștri perspective de training și de mobilitate, pentru a promova o angajabilitate durabilă.

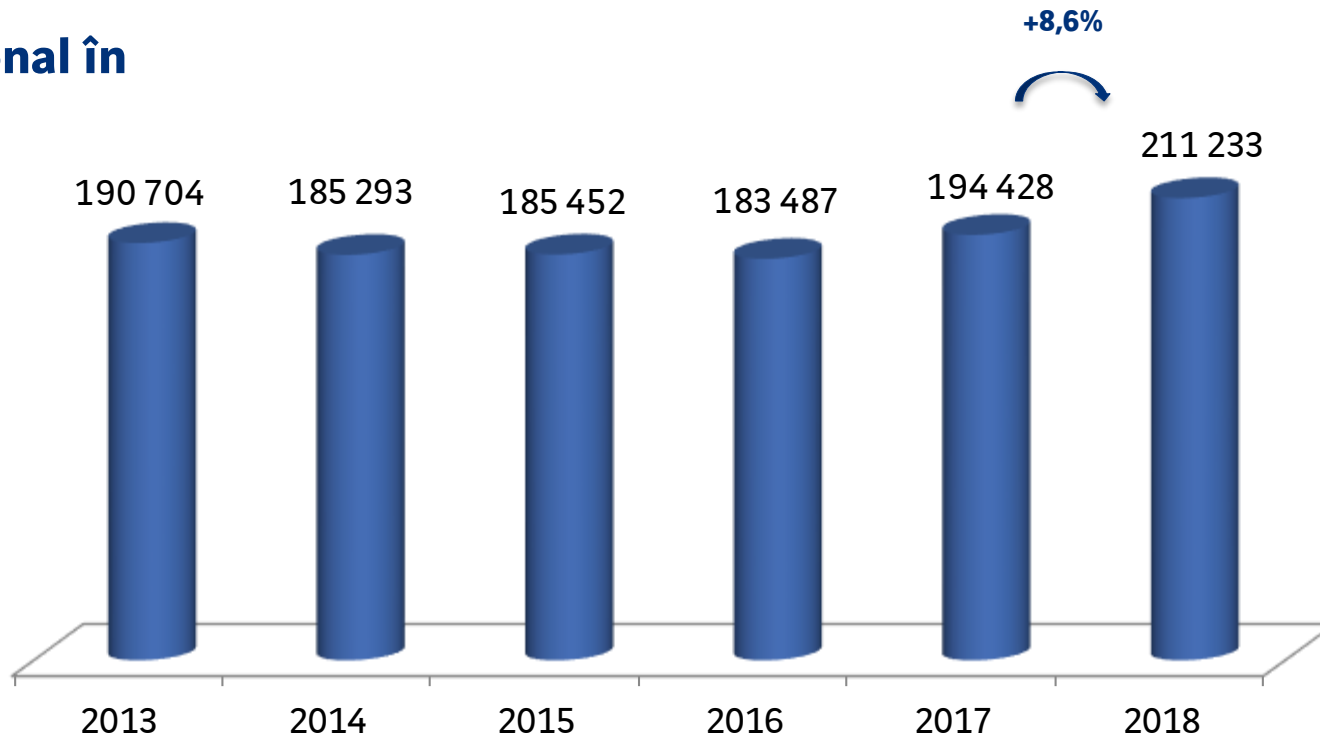
PERSONAL

În lume, în Europa și în Franța

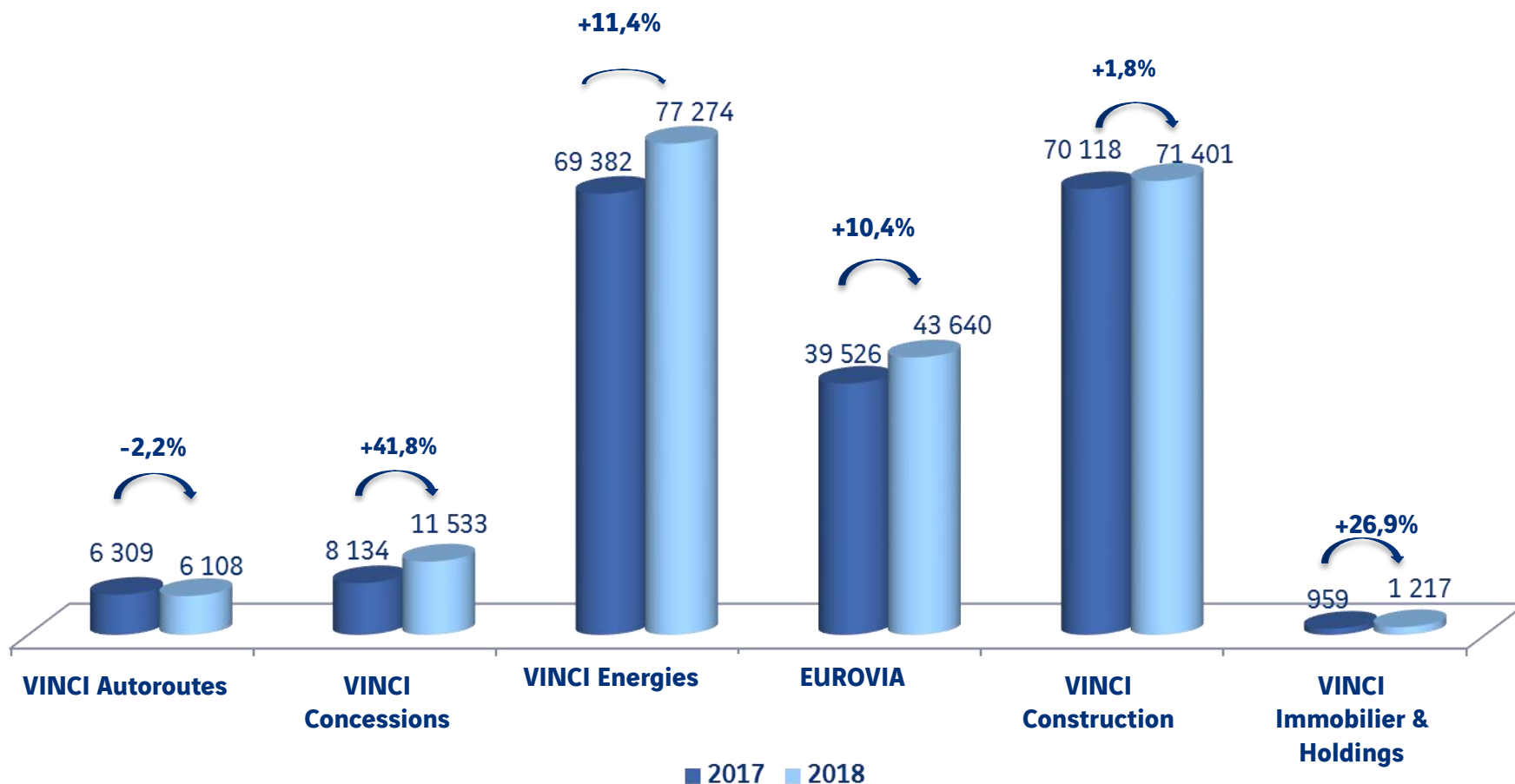
- Grupul e prezent în circa o **sută de țări** din Lume
- Creșterea nivelului efectivilor de personal (**+8,6%** față de 12.2017)

214 041
la **31.03.2019**

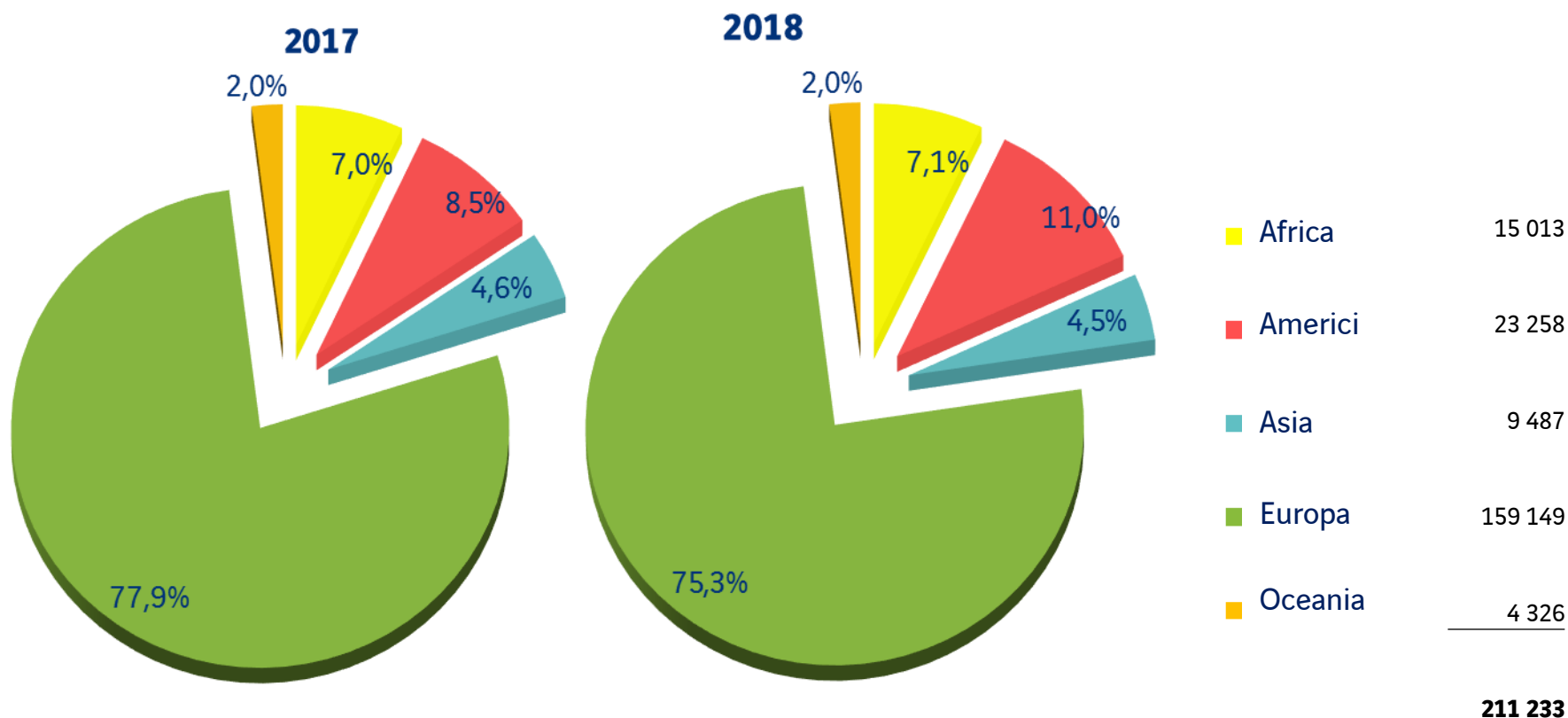
Personal în Lume



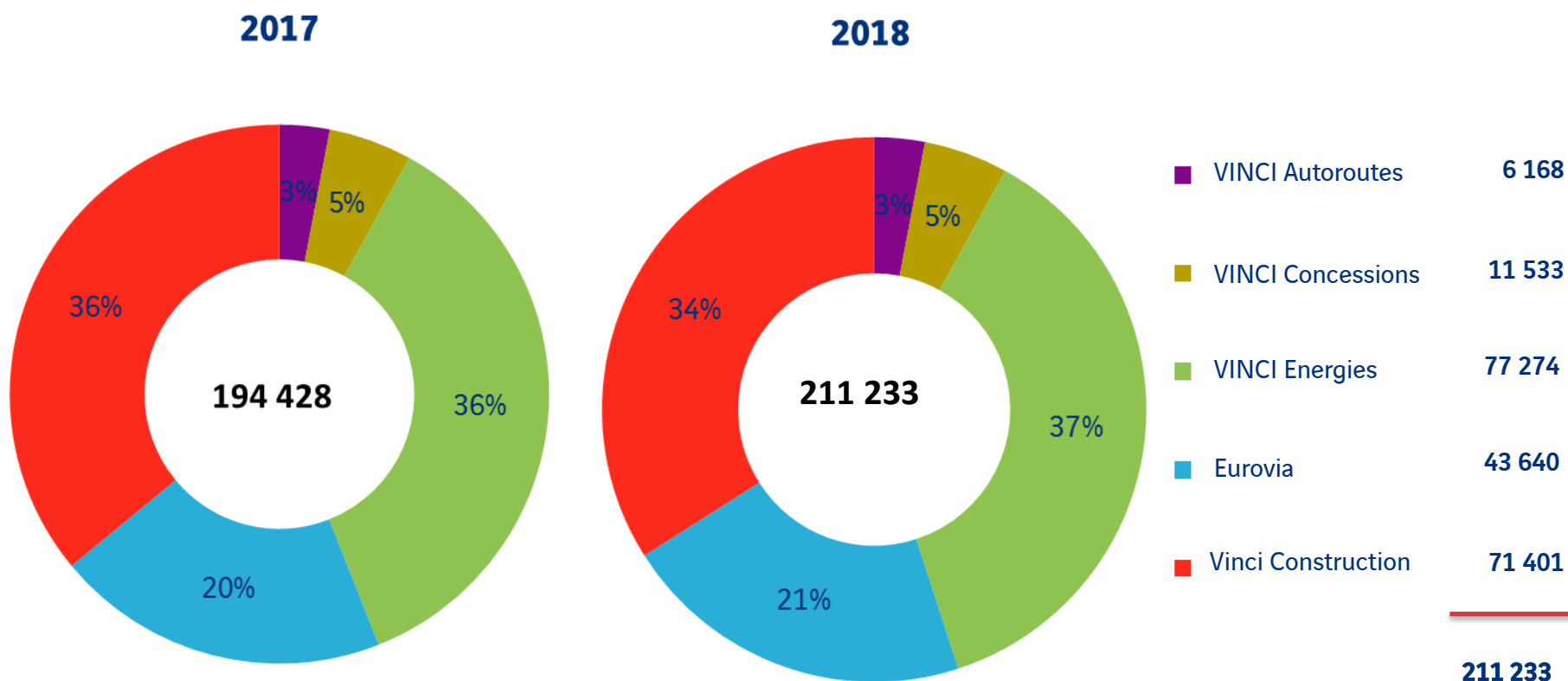
211 233 salariați: +8,6%



- **24,7%** din personalul mondial se află în afara Europei (22,1% în 2018)

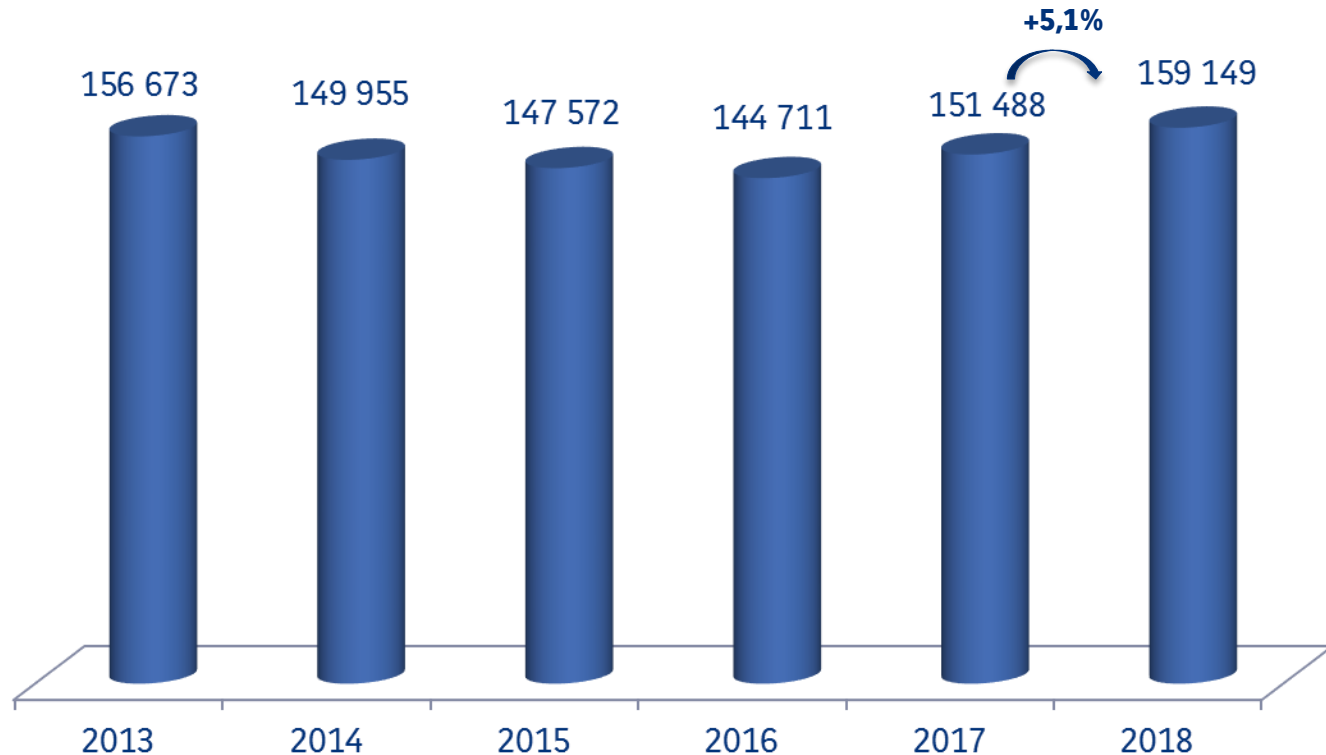


- Polii Energies și Construction reprezintă **peste 2/3 din efectivele de personal** din Lume

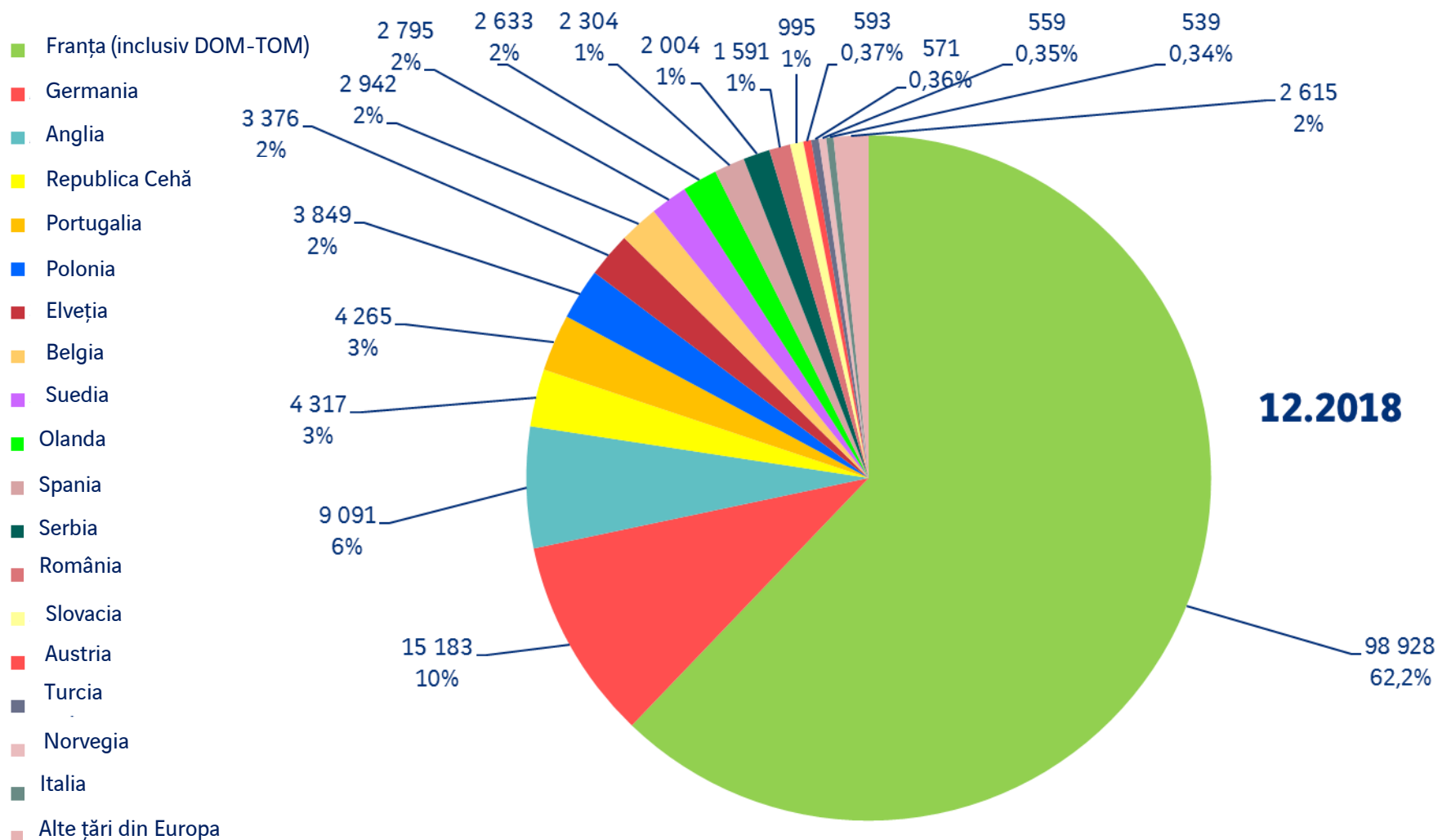


- Grupul e prezent în 32 de țări din Europa
- **75,3%** din efectivele de personal mondiale (inclusiv DOM-TOM)
- Creșterea efectivelor europene (**+5,1%** față de 2017)
- **87%** din efectivele europene de personal se află în **7 țări**: Franța (inclusiv DOM-TOM), Germania, Marea Britanie, Republica Cehă, Portugalia, Polonia și Elveția

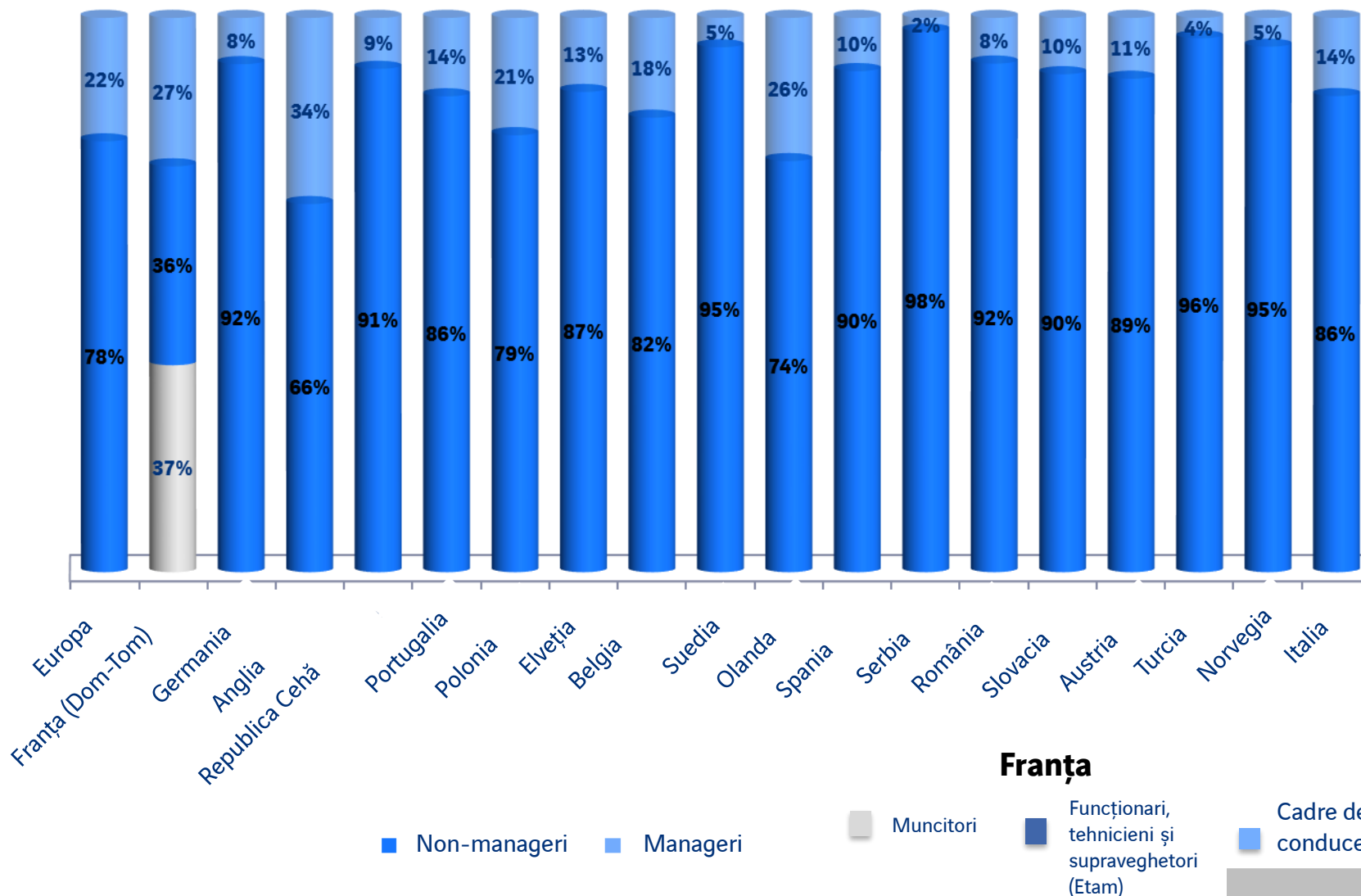
Personal Europa



● 62,2% din personalul european este francez

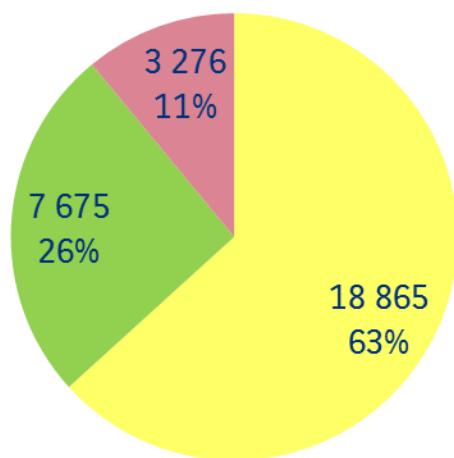


Repartizarea personalului european în 2018



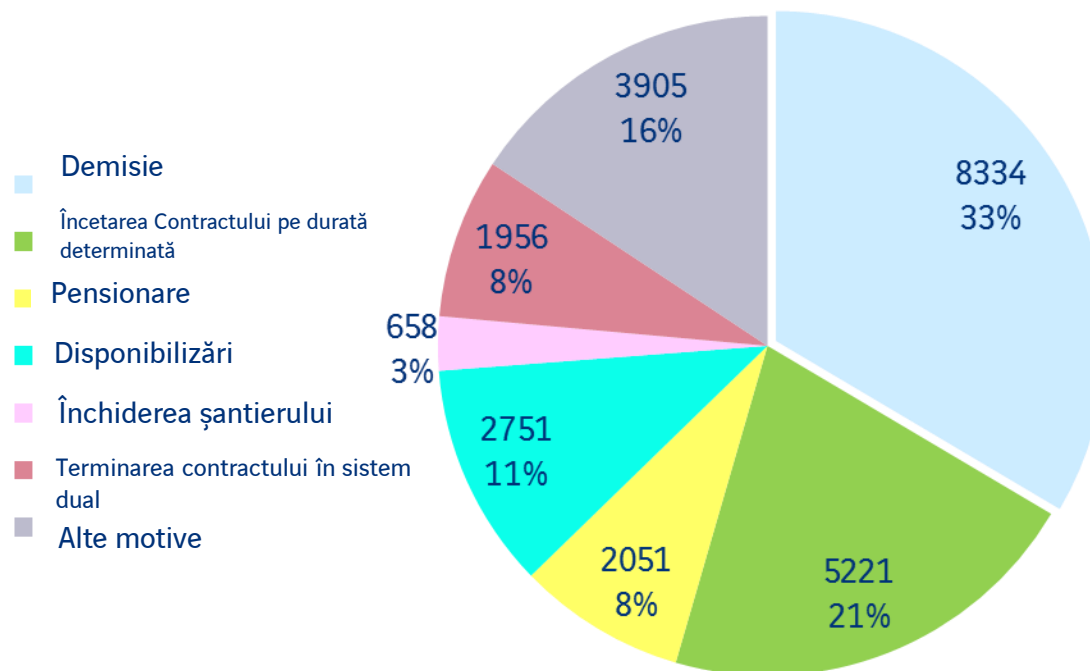
- 63% din intrări au fost cu contract permanent în 2018
- **Primul motiv de plecare:** demisia (33% din plecări)

Intrări 2018



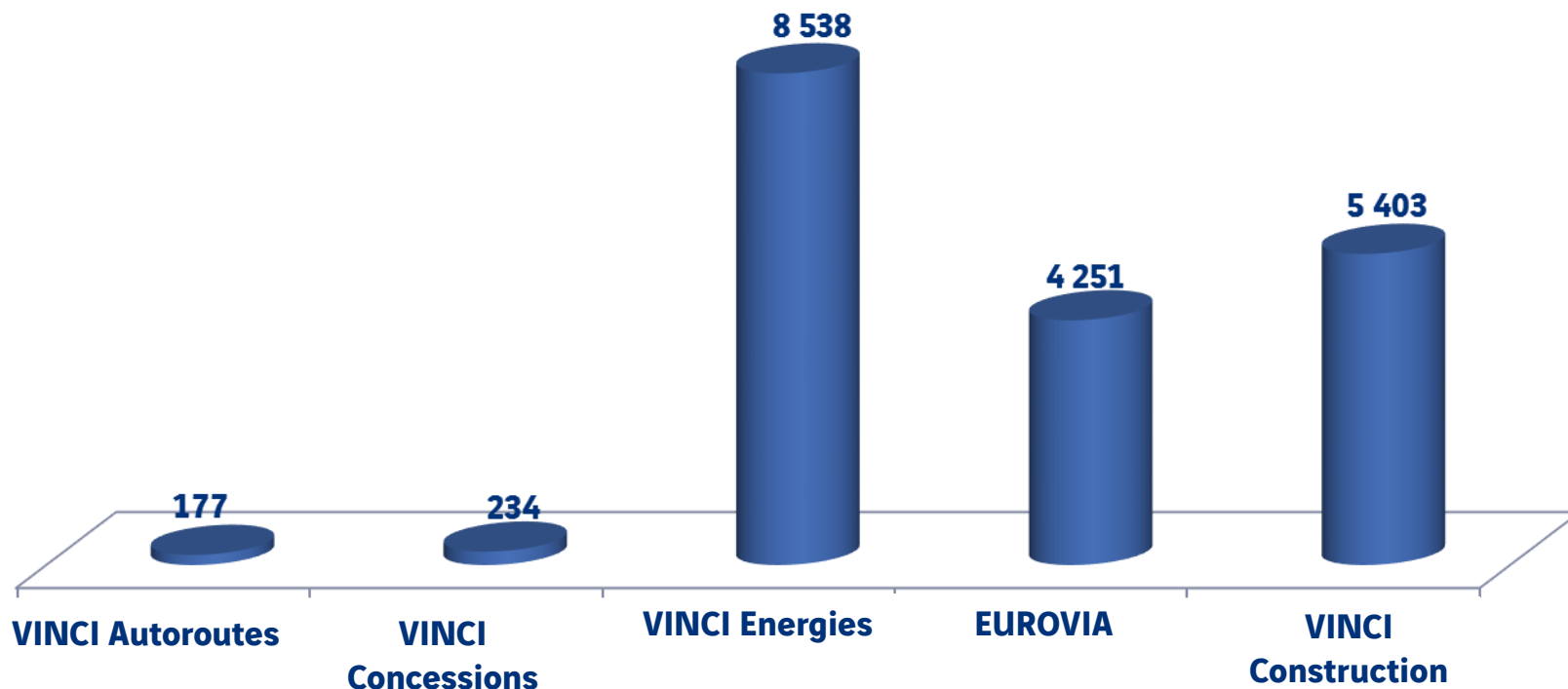
- Contract pe durată nedeterminată
- Contract pe durată determinată
- Contract în sistem dual

Ieșiri 2018



- Demisie
- Încetarea Contractului pe durată determinată
- Pensionare
- Disponibilizări
- Închiderea șantierului
- Terminarea contractului în sistem dual
- Alte motive

- 18 865 angajări perene în Europa, dintre care 10 941 în Franța



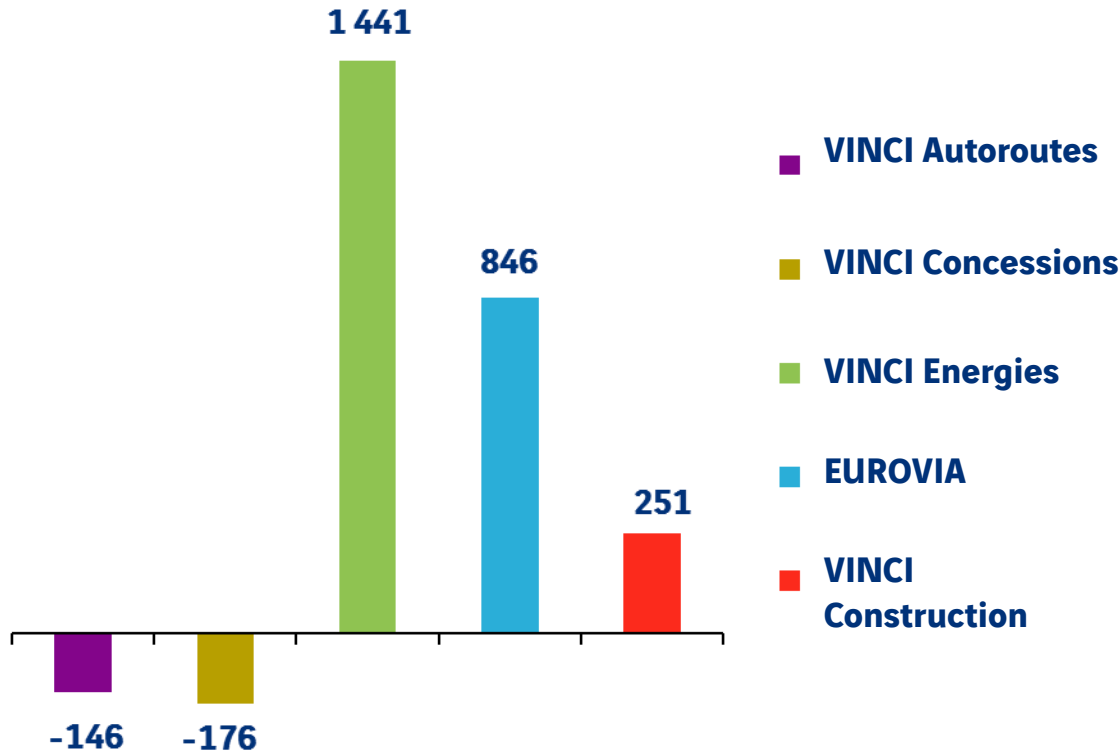
■ Contracte pe durată nedeterminată și contracte franceze pe durata șantierului



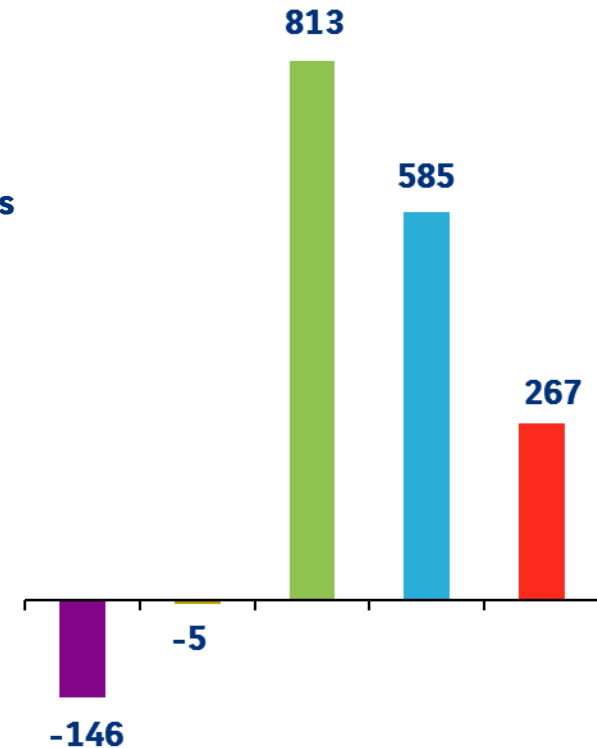
● **2 381** locuri de muncă au fost create în 2018

● **1 679** locuri de muncă au fost create în 2018

Europa

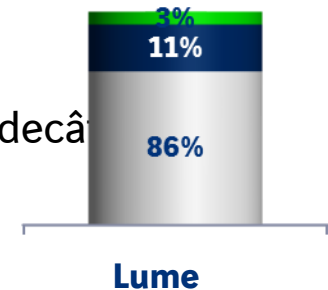
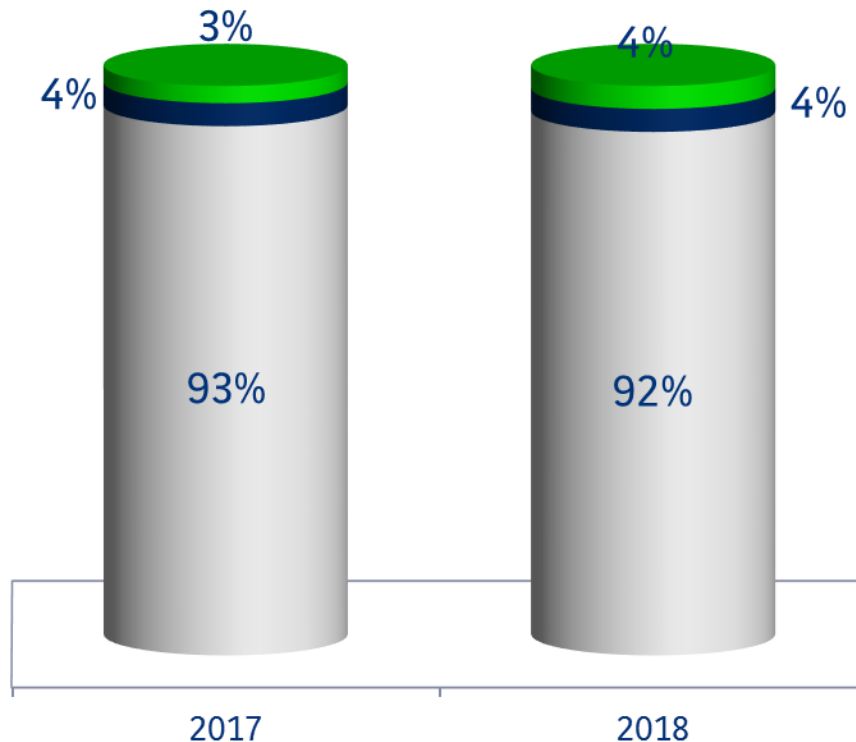


Franța



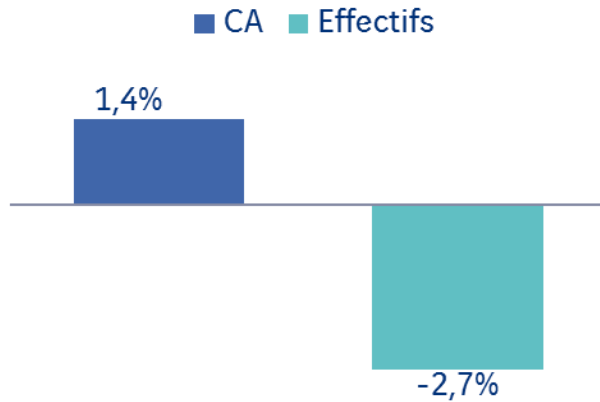
- Creșterea cotei de contracte în sistem dual
- Rată de ocupare a forței de muncă cu contract permanent mai mare decât media mondială

Toți polițiștii luați la oală

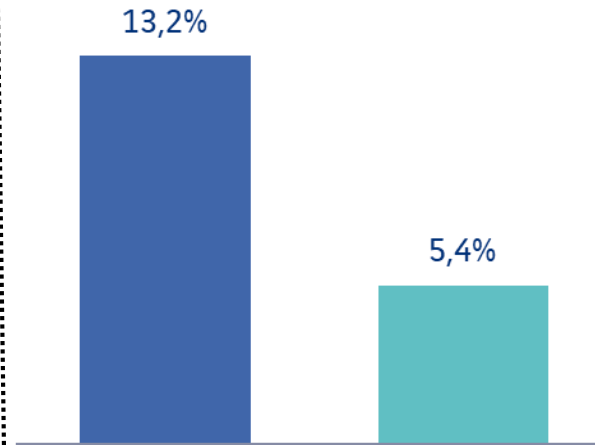


- Sistem dual
- Contract nepermanent
- Contract permanent

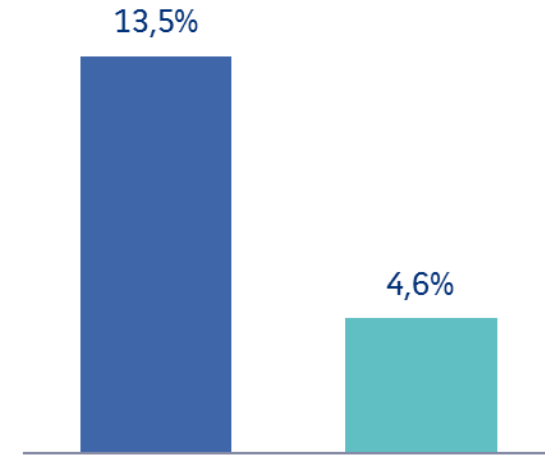
VINCI Autoroutes



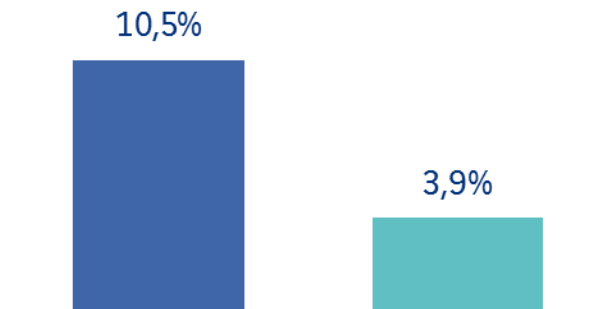
VINCI Concessions



VINCI Energies



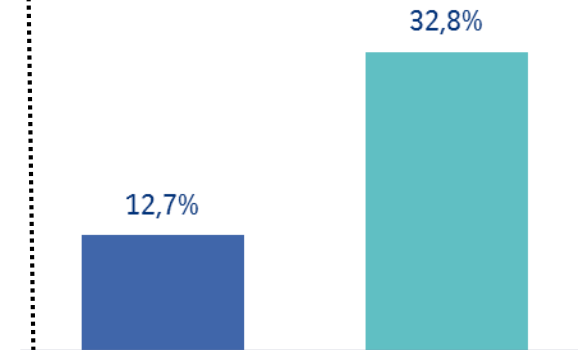
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

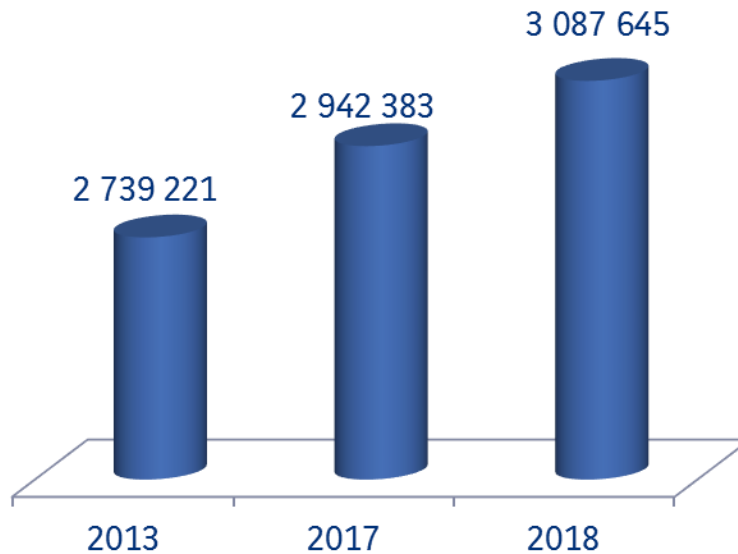


FORMARE PROFESIONALĂ

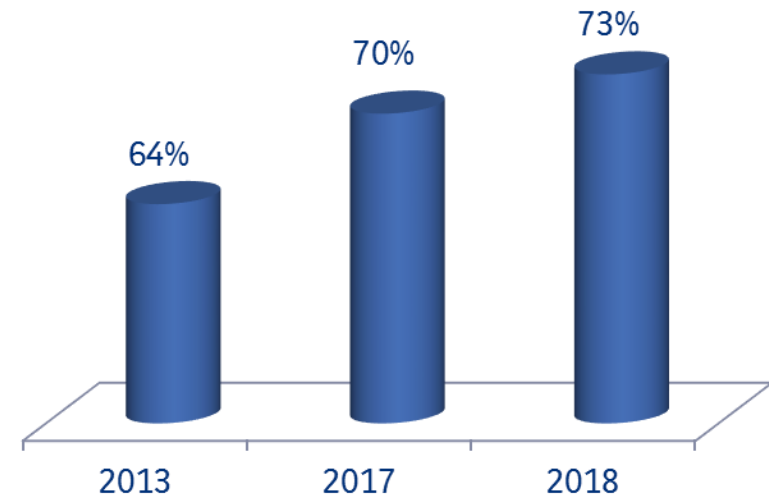
Europa

- Creșterea numărului de ore de formare

Evoluția numărului de ore de formare

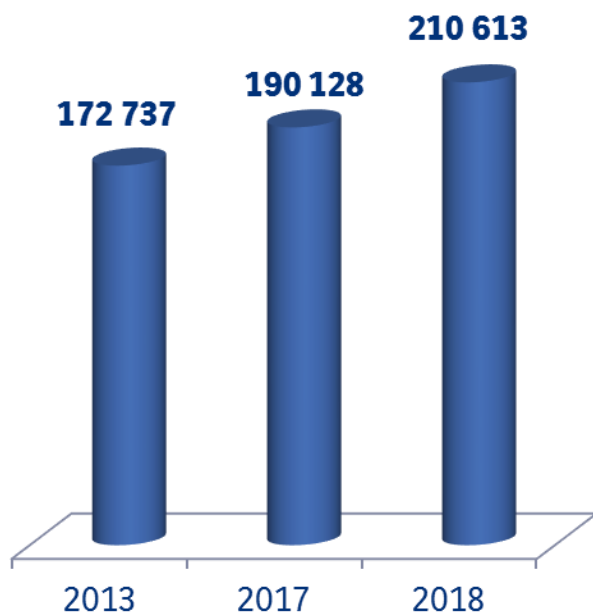


Accesul la formarea profesională

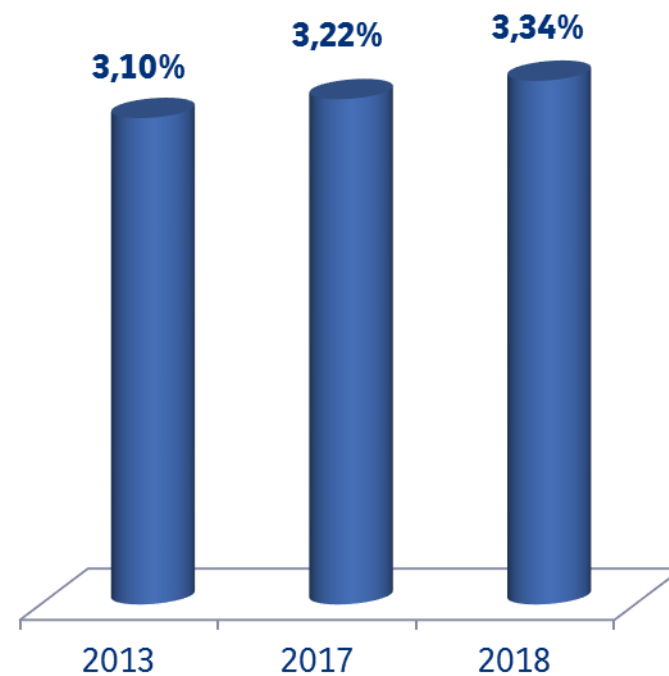


- **210,6 M€** investiți în formare în 2018
- **3,34%** din masa salarială

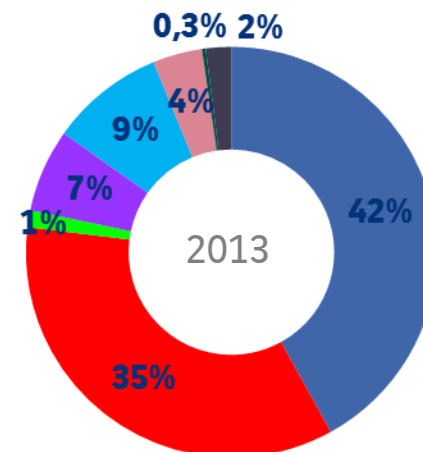
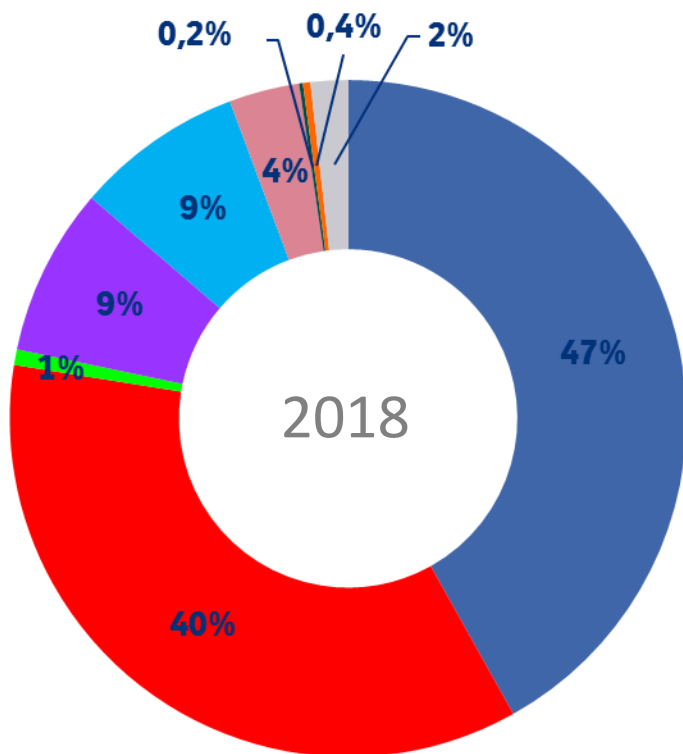
Investiția în formare (în mii de euro)



Investiția în formare / Masa salarială



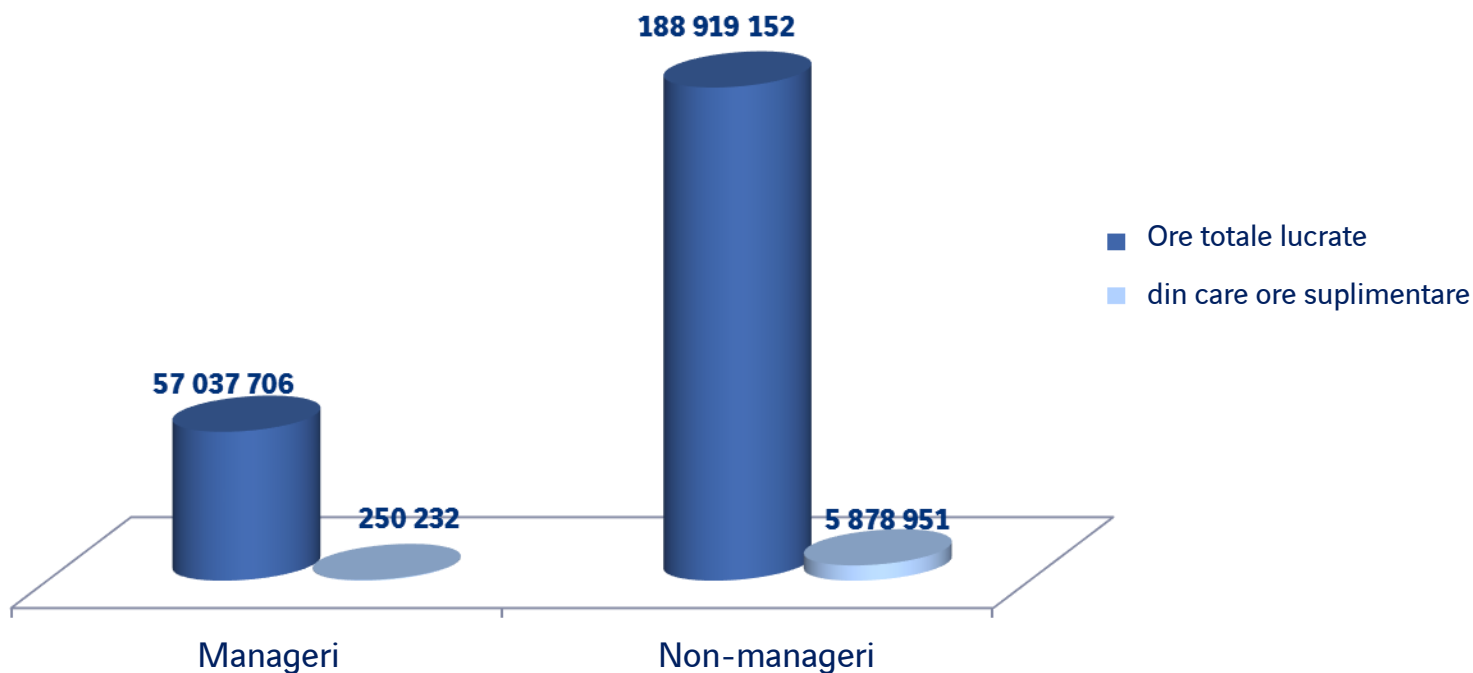
- 40% din orele de formare s-au realizat în domeniile Igienă și Securitate în 2018

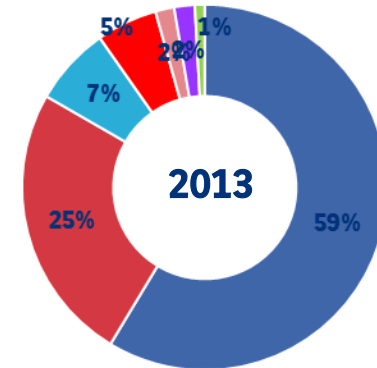
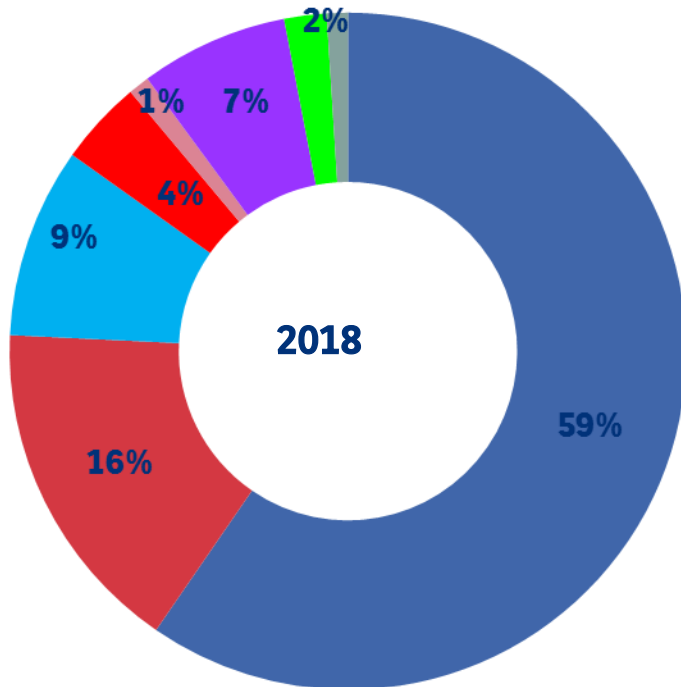


	2013	2018
Meserie	1 156 323	1 280 979
Igienă și Securitate	949 031	1 084 751
Mediu	30 817	22 241
Management	180 592	237 533
Adm și Suport	248 658	259 073
Limbi străine	102 830	120 973
Diversitate	9 537	5 888
Etică și vigilență		10 145
Altele	61 434	66 062
Total	2 739 221	3 087 645

TIMPUL DE LUCRU ȘI ABSENTEISMUL

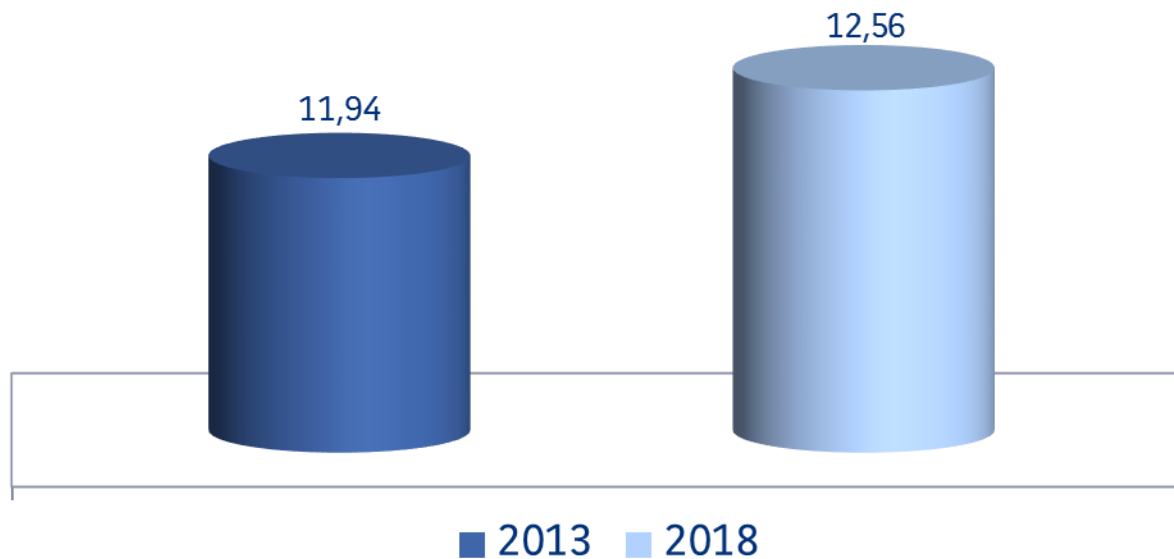
- Ore totale lucrate în 2018: 245 956 857 ore



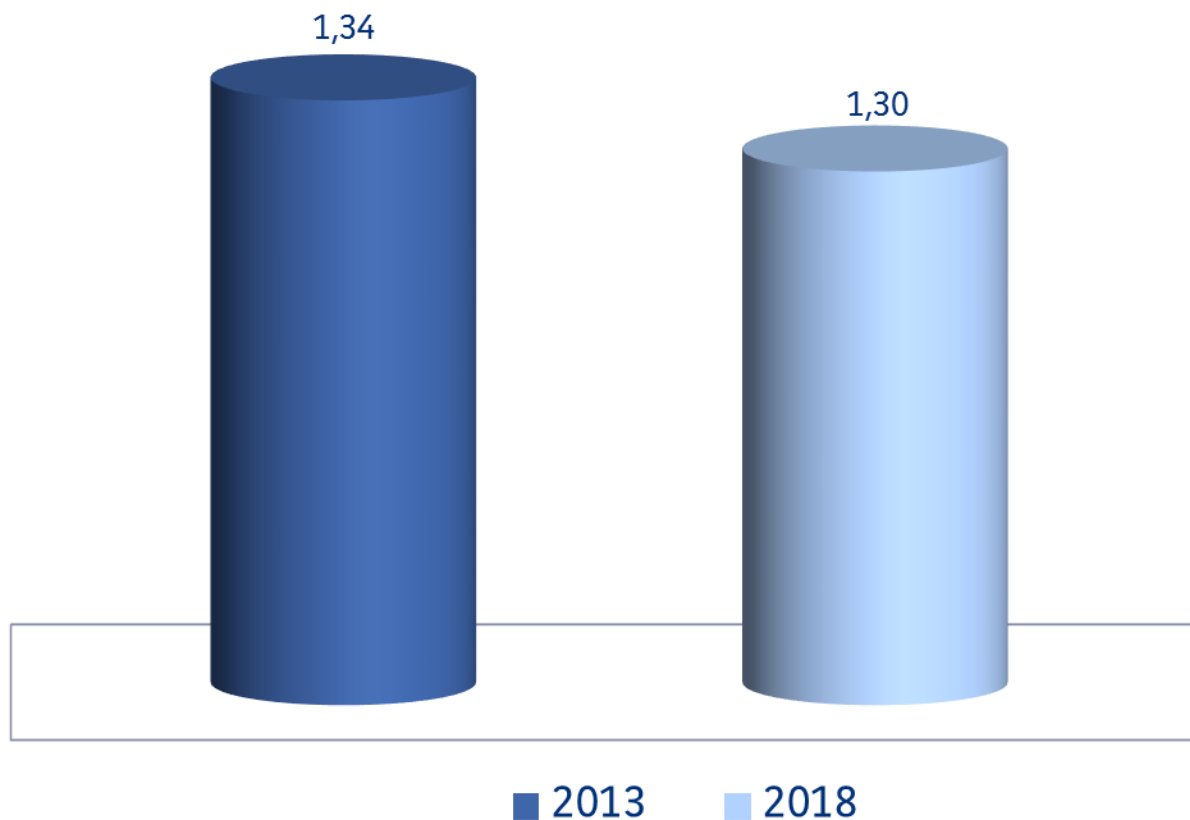


	2013	2018
Boală neprofesională	1 881 278	1 952 155
Alte cauze	807 171	536 231
Maternitate	230 840	298 888
Accident de muncă	154 805	140 646
Șomaj parțial	52 504	29 803
Boală profesională recunoscută	56 470	62 057
Intemperii		245 326
Accident de traseu	27 919	27 600
Total (zile calendaristice)	3 210 988	3 292 707

Număr de zile de absență din cauză de boală neprofesională pe salariat



Număr de zile de absență din cauză de AT sau MP pe salariat





8

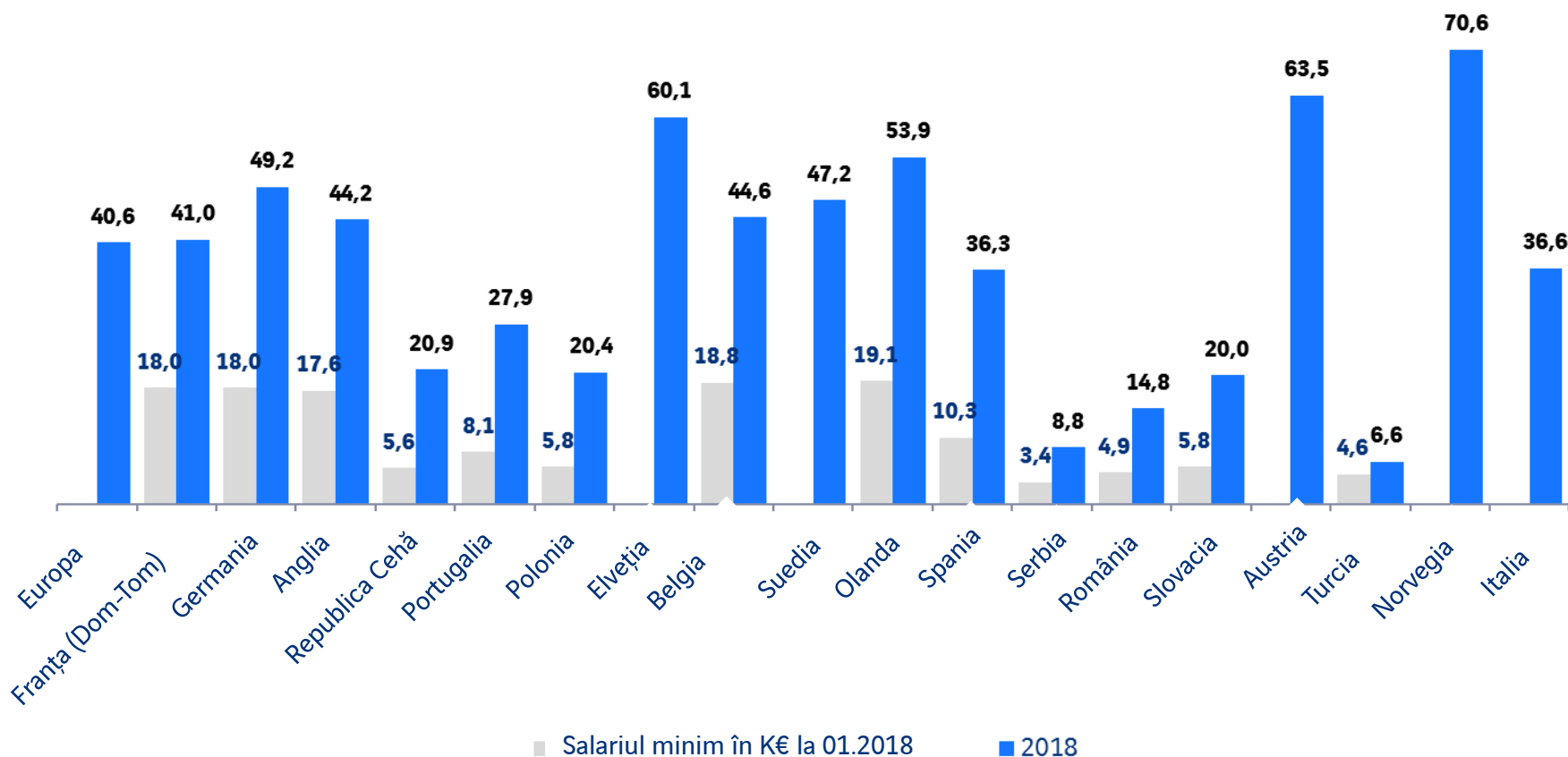
Angajații noștri sunt, împreună, principalul acționar al VINCI. Dorim să împărtășim cu angajații noștri din întreaga lume roadele creșterii noastre, prin programe de acționariat dedicate salariilor și mecanisme adecvate de distribuire a profiturilor.

Ne angajăm, oriunde este posibil, ca toți angajații VINCI să beneficieze de un sistem de repartizare a succesului nostru economic.

SĂ DEZVOLTĂM ACȚIONARIATUL SALARIAT PESTE TOT ÎN LUME

REMUNERAREA

Salariu mediu anual (în K euro)



SCHEME DE ECONOMISIRE PENTRU SALARIAȚI

Repartizarea capitalului la 31 decembrie 2018

În procente din capital

Instituționali fără francezi 57,7%

24,1 %

Statele Unite ale Americii

17,1 %

Alte țări europene

11,6 %

Regatul Unit

4,9 %

Restul lumii



Instituționali francezi 14,7 %

Salariați 9,0 %

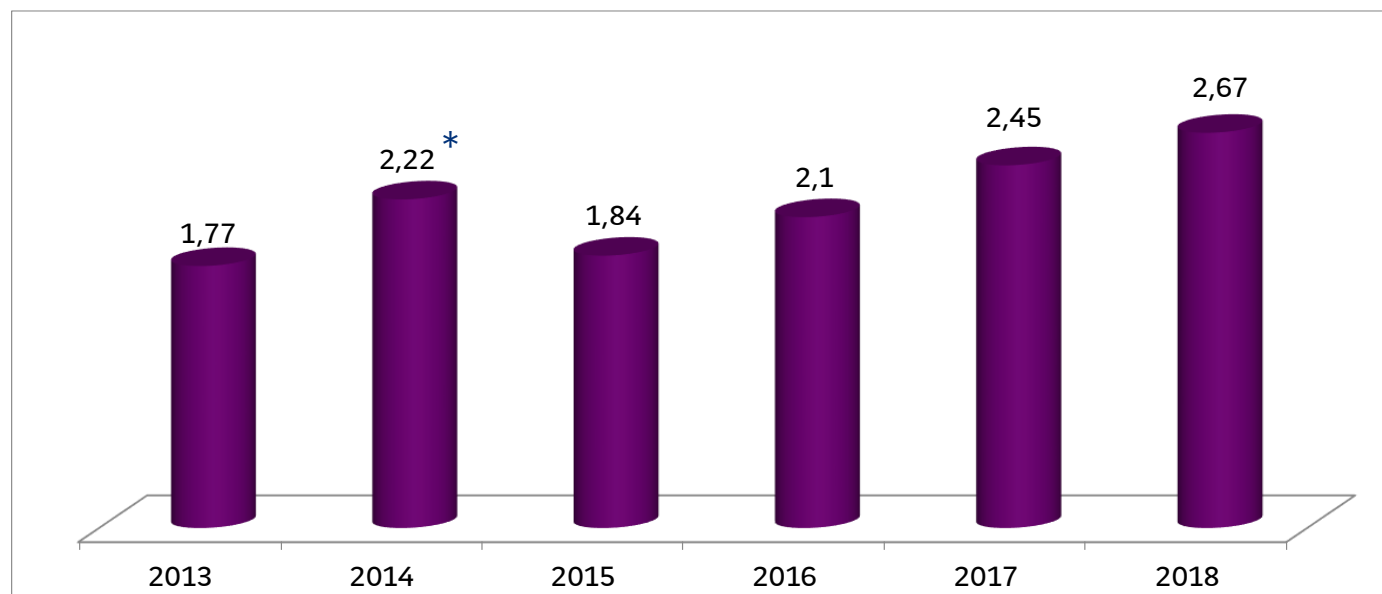
Acționari individuali 7,7 %

Deținere de acțiuni proprii 7,2 %

Qatari Holding LLC 3,7 %

- În aprilie 2019, se va vărsa un sold de 1,92 euro pe acțiune (ținând cont de aconto de 0,75 euro plătit în Noiembrie 2018)
- Data detașării cuponului: 23 aprilie 2019
- Plata dividendelor în numerar: 25 aprilie 2019

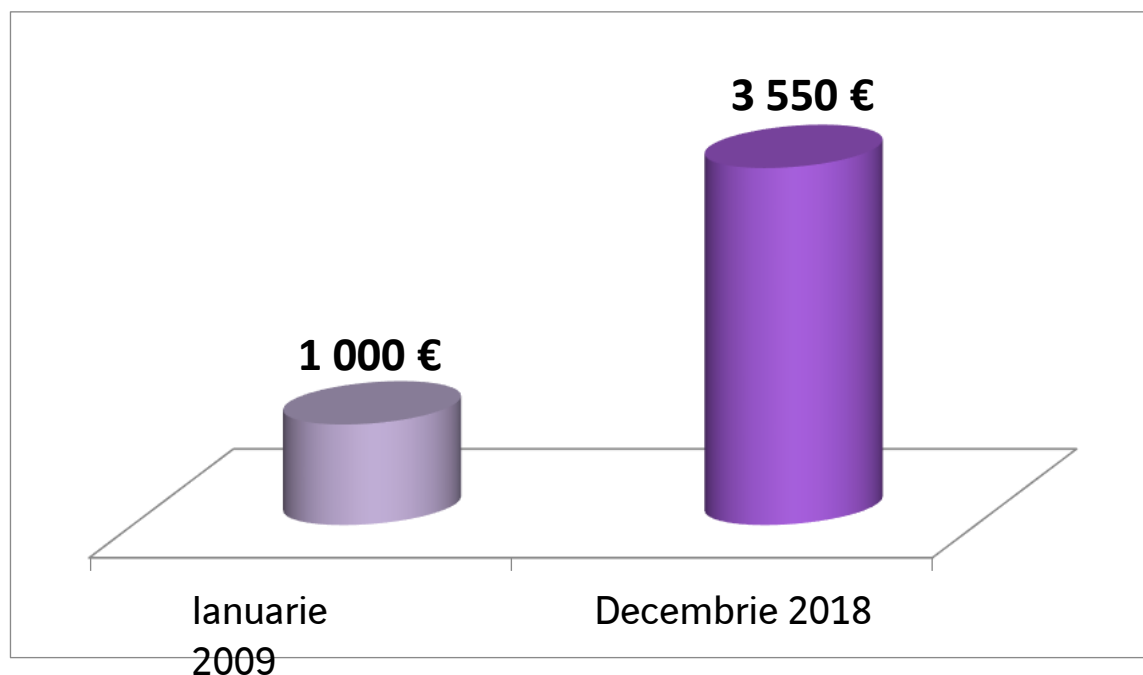
Dividende (în euro pe acțiune)



Sursa: vinci.com

* Plata unor dividende excepționale în legătură cu cesiunea VINCI Park

- Un acționar al VINCI care ar fi investit 1 000 de euro în ianuarie 2009 ar dispune de un capital de 3 550 de euro la 31 decembrie 2018, presupunând o investiție în acțiuni VINCI a sumei dividendelor încasate



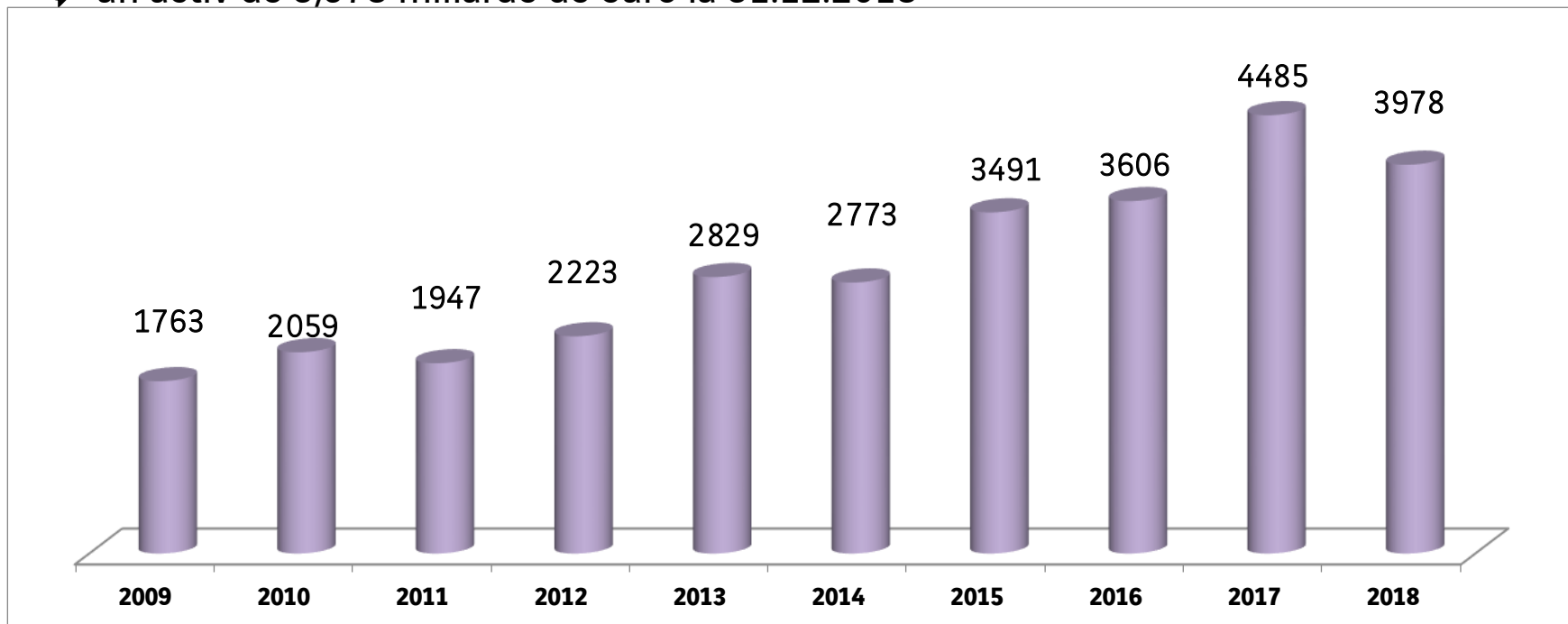
=> Investiția sa inițială i-ar fi adus așadar în medie aproape **13,5% pe an.**

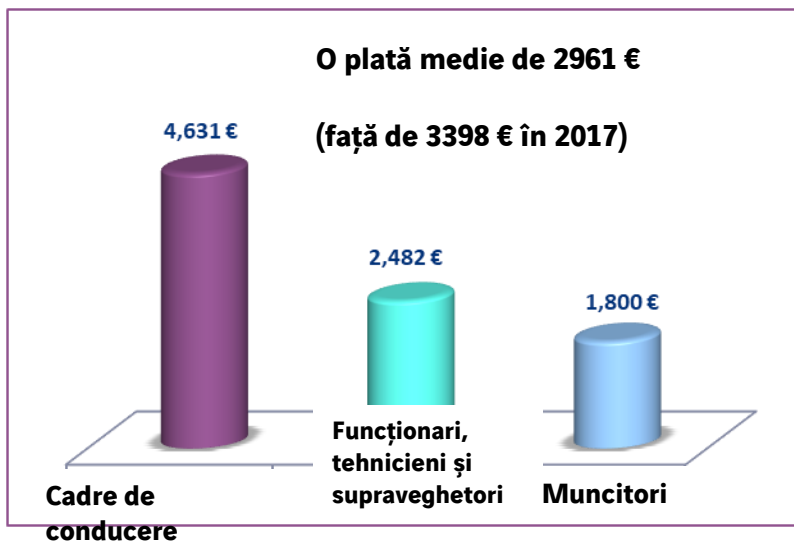
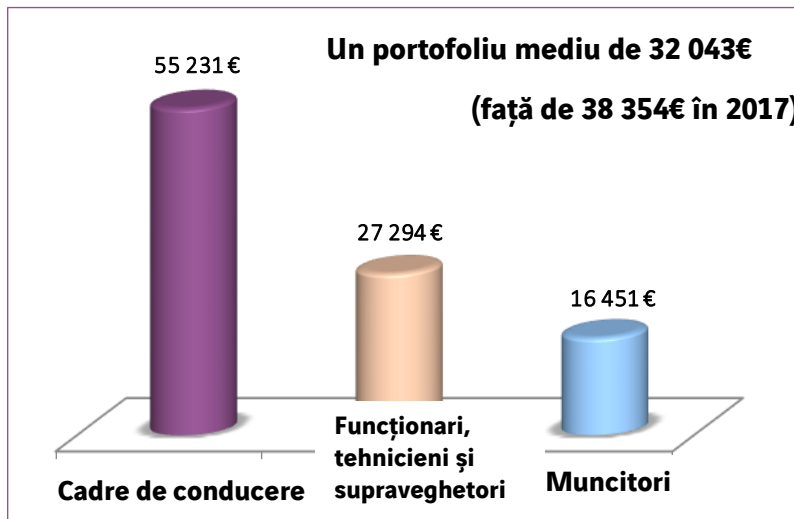
O schemă de economisire pentru salariați aflată pe o pantă crescătoare prin produse adaptate fiecărei situații:

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



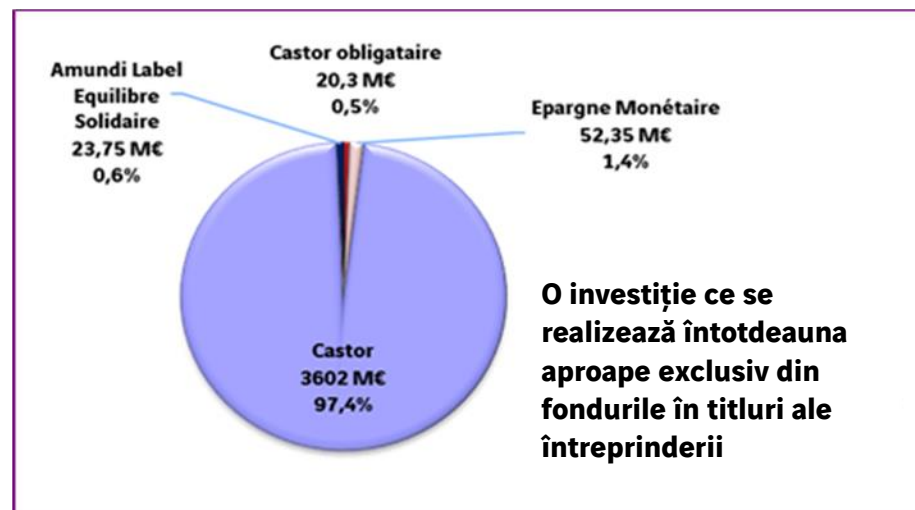
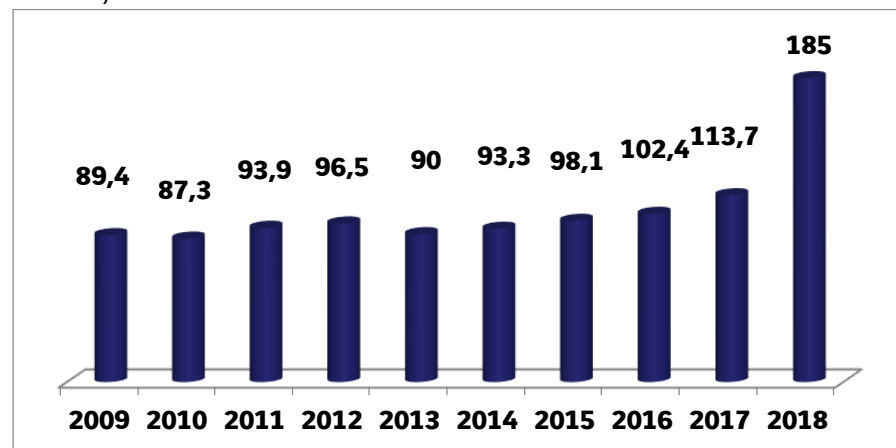
↪ un activ de 3,978 miliarde de euro la 31.12.2018



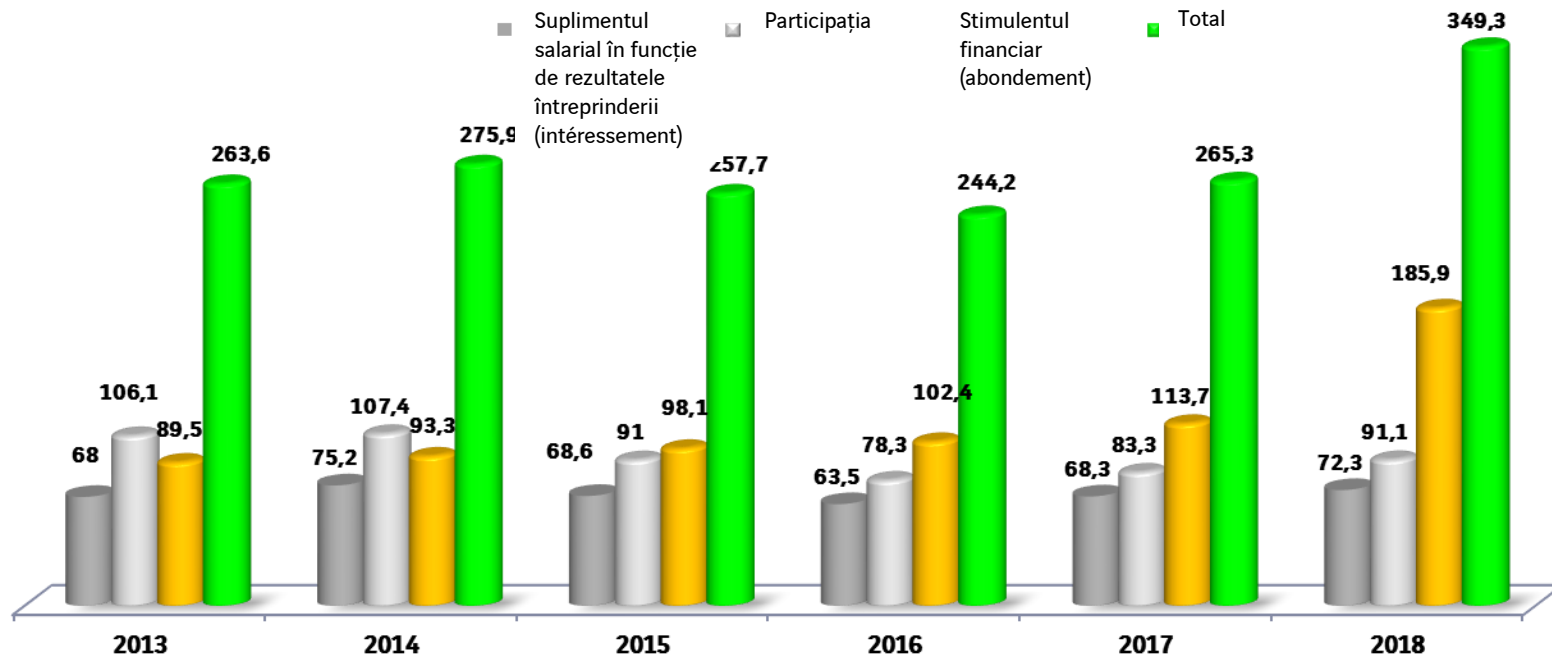


Grupul are întotdeauna o contribuție substanțială:

190 M€ stimulent financiar acordat de întreprindere pt. economisire (abondement) brut (PEG (Schemă de economisire a Grupului din care face parte întreprinderea pentru salariați) și PERCO (Sistem de economisire pentru pensiile ocupaționale)) plătite în 2018 (113,7 M€ în 2017)



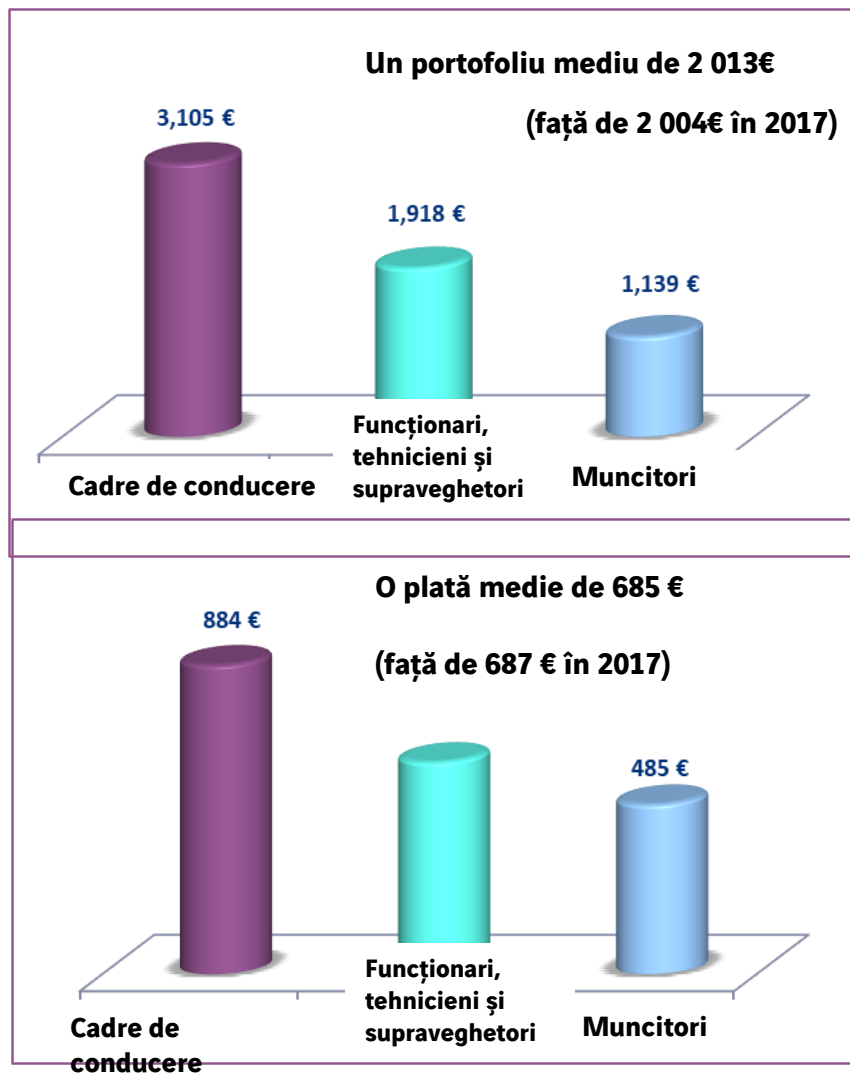
- 349,3 milioane de euro distribuite cu titlu de supliment salarial acordat angajaților în funcție de rezultatele întreprinderii (intéressement), participație, stimulent financiar (abondement) în 2018 (PEG + Perco).



- 83% din angajați beneficiază de un supliment salarial în funcție de rezultatele întreprinderii (intéressement) și/sau de participație
- 76% din angajați beneficiază de un supliment salarial în funcție de rezultatele întreprinderii (intéressement)
- 56% din angajați beneficiază de participație
- În 82% din societăți există unul din aceste sisteme sau amândouă

16 000 de salariați au efectuat vărsăminte în 2018

42 600 membri în decembrie 2018



- **Reducere de 5%** la prețul de cumpărare al acțiunilor VINCI, cu o propunere de preț pentru a doua perioadă de patru luni din 2019 de 71,14 € (prețul din prima perioadă de patru luni 76,62 €)
 - **Stimulent financiar (abondement) oferit de întreprindere** ce încurajează plățile în cuantumul cel mai mic: 200% până la 500 € plătiți și 3 500 € stimulent financiar (abondement) maxim
 - **Dividende legate de acțiune**, reinvestite în fond
 - Toate acestea, **într-un cadru fiscal foarte favorabil**
- ↪ Un fond alimentat prin vărsăminte voluntare, stimulent financiar (abondement), participația, supliment salarial în funcție de rezultatele întreprinderii (intéressement) și transferurile

- **Regula pentru stimulentele financiare (Abondement)** (de la 1 martie 2016)
 - Procent al stimulentei financiare (abondement): 100%
 - Plafon al stimulentei financiare (abondement): 400 € pe an
- **Participația**, suplimentul salarial în funcție de rezultatele întreprinderii (intéressement) și plățile voluntare sunt stimulate prin contribuții

- **Se referă la 36 de țări**

Germania, Austria, Belgia, Brazilia, Canada, Chile, Spania, Statele Unite, Indonezia, Luxemburg, Maroc, Olanda, Polonia, Portugalia, Republica Cehă, România, Marea Britanie, Slovacia, Elveția, Australia, Hong-Kong, Singapore, Suedia, Emiratele Arabe Unite, Bahrein, Malaezia, Cambodgia, Noua Zeelandă, Mexic, Republica Dominicană, Peru. (31 țări)

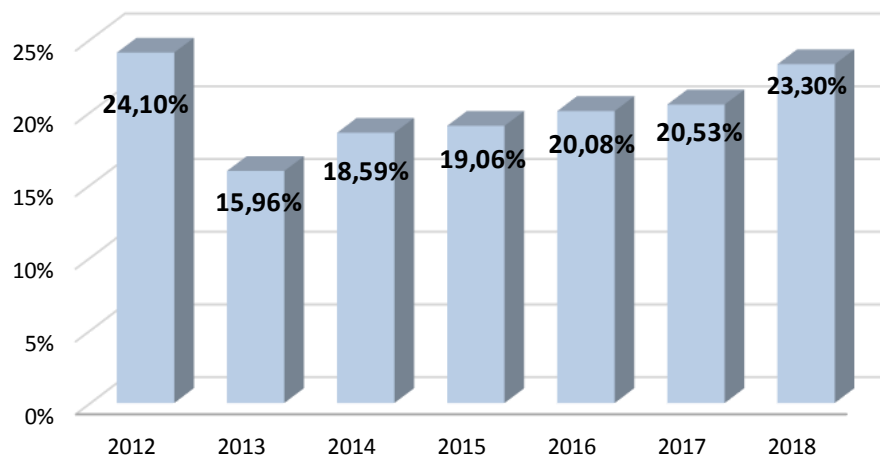
2019: 5 țări noi: Camerun, Italia, Grecia, Norvegia și Finlanda

- Este vorba de aproximativ 80 000 de salariați, adică circa 70% din personalul VINCI din străinătate (74 000 în 2018), care lucrează în aproape 550 de societăți
- Prețul de subscriere a fost stabilit la 17 mai 2019
- Durata de blocare de 3 ani
- Perioada de subscriere: din 20 mai în 07 iunie 2019
- Stimulent financiar (abondement) din partea VINCI sub forma acordării de acțiuni gratuite amânată timp de 3 ani cu condiția prezenței la locul de muncă
 - 2 acțiuni oferite pentru 1 subscrisă (între prima și a zecea acțiune cumpărată): 200%
 - 1 acțiune oferită pentru 1 subscrisă (între a 11-a și a 40-a acțiune cumpărată): 100%
 - 1 acțiune oferită pentru 2 subscrise (între a 41-a și a 100-a acțiune cumpărată): 50%

- **Rata medie de subscriere este în creștere, 23%**

Creșterea ratei de participare globală cu stimulent financiar (abondement) constant

RATA DE PARTICIPARE GLOBALĂ ANUALĂ

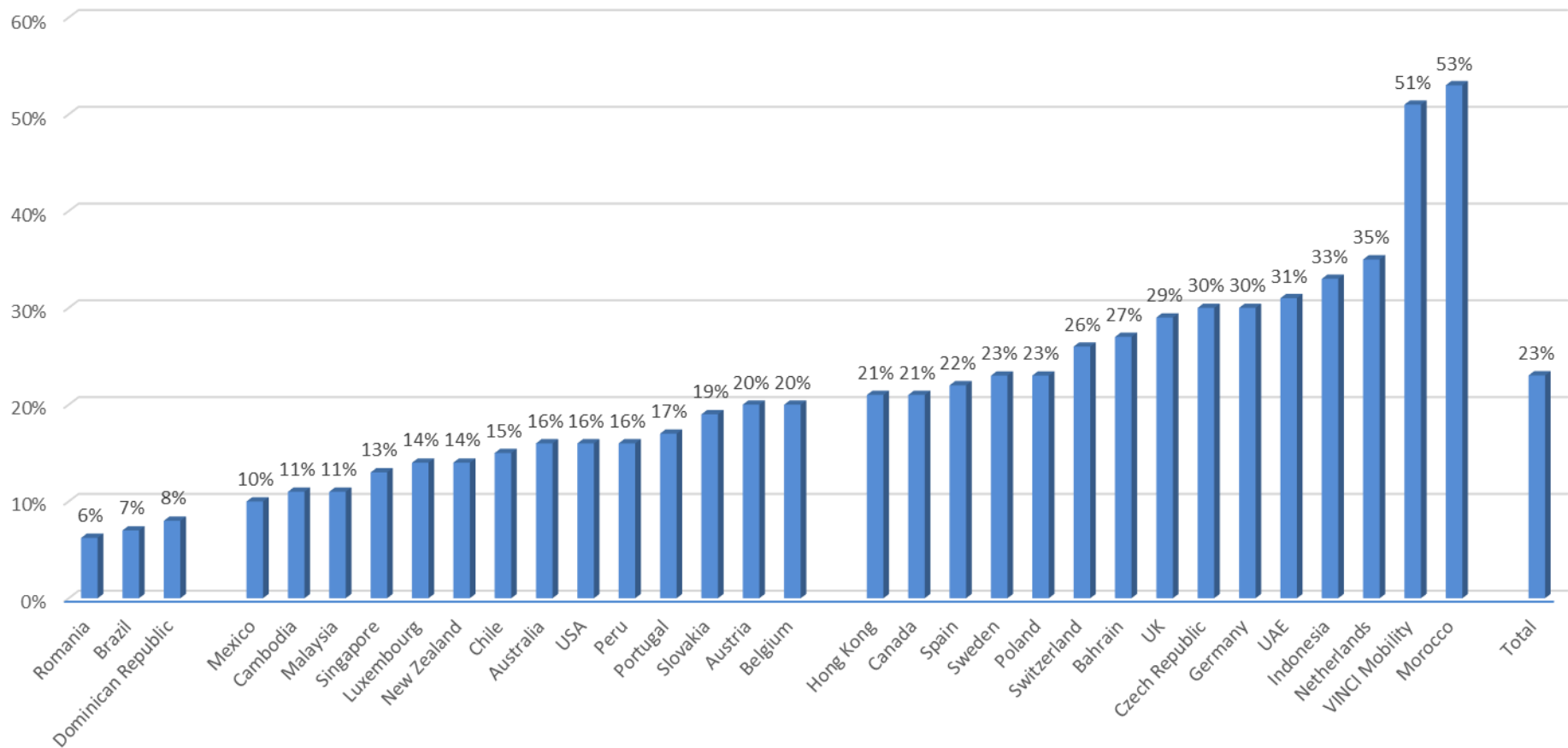


- **Stimulentul financiar (abondement) mediu în ușoară creștere**

- deosebiri între țări puternic corelate la nivelul de trai local
- Plată voluntară medie de 2 392 € (VS 2 190€ în 2017) și contribuție medie a angajatorului de 2 766 € (VS 2 489€ în 2017)

- Se observă disparități foarte mari între țări, mai ales din cauza culturii, a mediului local și a comunicării de proximitate

RATA DE SUBSCRIERE PE ȚĂRI ÎN 2018



- Prețul inițial al subscrierii în mai 2016: 64,90 €
- Predarea acțiunilor gratuite și disponibilitatea de economisire la 05 iulie 2019
- Până acum, o operațiune financiară probabil foarte bună

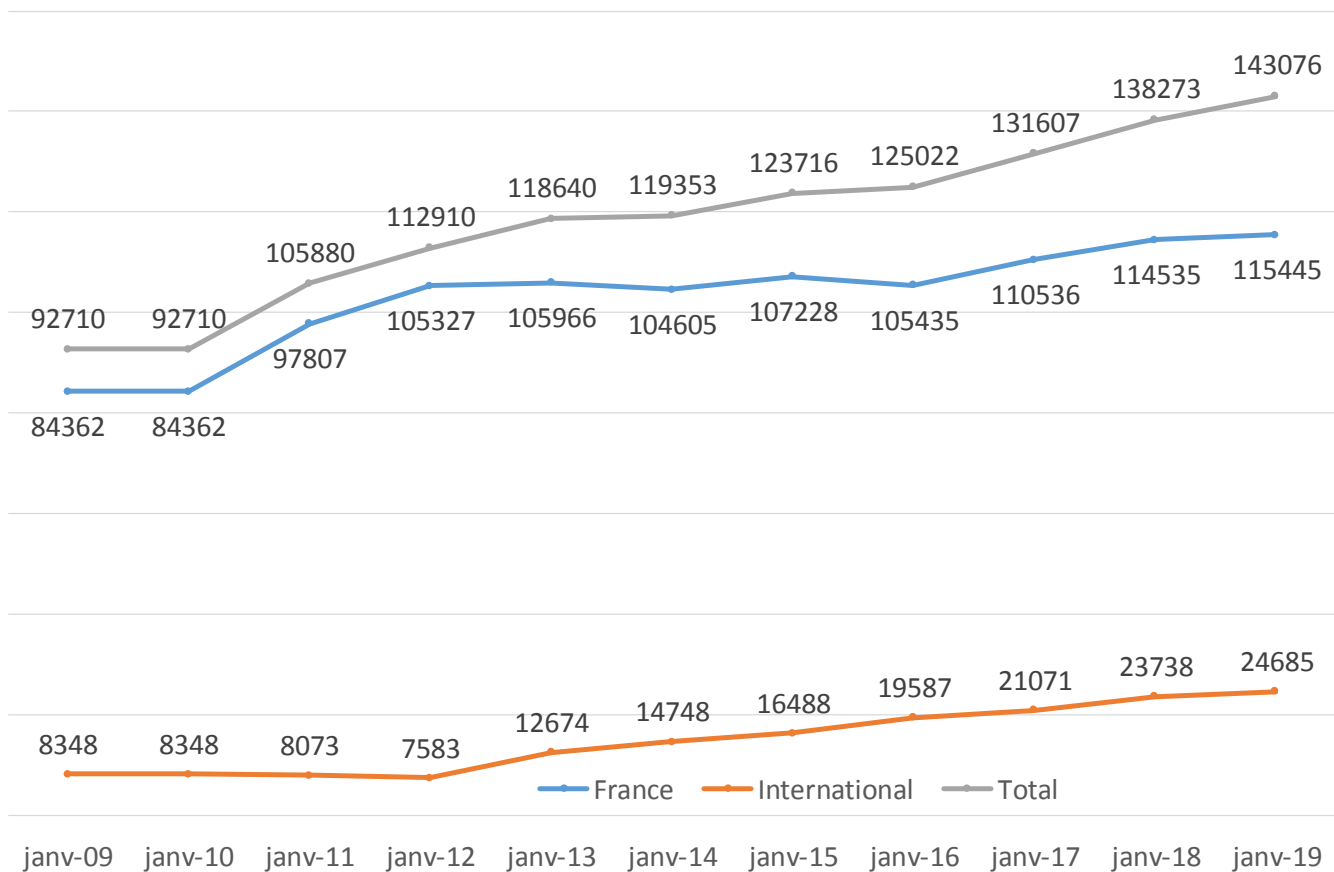
Prețul de subscriere al acțiunii VINCI în 2016 era de 64,90 €

Valoarea economiilor mele plecând de la ipoteza unui curs de 80,00 €

Contribuție personală	649,00 €	2 596,00 €	6 490,00 €
Acțiuni dobândite	10 acțiuni	40 acțiuni	100 acțiuni
Acțiuni gratuite	20 acțiuni	50 acțiuni	80 acțiuni
Total acțiuni (dobândite + gratuite)	30 acțiuni	90 acțiuni	180 acțiuni
Dividende pe acțiune	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Valoarea economiilor dvs. (contribuție personală + acțiuni gratuite + dividende)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Plusvaloare brută*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

*Fără impozitare și cotizații sociale

- **140 130** membri ai tuturor formelor laolaltă(Franța și internațional la 31.01.19)



- **Continuarea acțiunii Cercului acționarilor salariați**

- deschis tuturor angajaților ce dețin acțiuni ale Grupului prin planuri de economisire ale Grupului (Castor etc.)
- înlesnește un dialog permanent și constructiv



- **Avantaje ale membrilor Cercului acționarilor salariați**

- ciclu de conferințe referitoare la subiecte economice și societale
- vizite și cunoașterea realizărilor emblematiche ale Grupului
- linie telefonică gratuită pentru răspunsuri la întrebările eventuale și monitorizare a actualităților

Împreună!

Actor mondial în sectorul construcțiilor și al infrastructurii VINCI concepe, finanțează, construiește și exploatează infrastructuri și echipamente care contribuie la îmbunătățirea vieții de zi cu zi și la mobilitatea noastră dintr-un mod nou. Deoarece proiectele noastre sunt de utilitate publică, noi cei de la VINCI considerăm că ascultarea și dialogul cu partenerii noștri publici și privați este o condiție necesară pentru activitatea noastră și publicăm un nou Manifest, cu angajamente care răspund acestui obiectiv.



Împreună, creștem și construim!

1 Infrastructurile și echipamentele noastre sunt în folosul comunității și al întregii societăți. De aceea, ne dorim să implicăm în proiectele noastre cele mai diverse posibile, toți stakeholderii: parteneri, clienți, furnizori, aliați locali, comunități locale.
Ne angajăm să promovăm dialogul și cooperarea cu partenerii noștri în deciziile proiectelor noastre, pentru a înțelegi în mod aprofundat nevoile acestora.



Împreună, respectăm principiile etice!

2 Etica este elementul central al contractelor noastre și al relațiilor cu clienții noștri. Companiile noastre aplică Carta noastră de etică în întreaga lume.
Ne angajăm să urmăm în permanență toate liniile practicele noastre și în relațiile cu subcontractorii noștri.



Împreună, promovăm creșterea verde!

3 Participăm la o dezbateră prospectivă despre energia și mobilitatea durabile, beneficiile noastre, rezultate din ecodizajn, ne permit să îmbunătățim performanțele energetice și de mediu ale infrastructurilor noastre.
Ne angajăm să reducem emisiile de gaze cu efect de seră cu 30% până în 2030, să-i schimbăm pe clienții noștri să-i încurajăm să adopte soluții energetice și să-i încurajăm să adopte un comportament responsabil față de mediu.



Împreună, ne implicăm în activități civice!

4 Acțiunile noastre au beneficiat de activități locale, atât de ce privește implicarea angajaților și a comunităților din cadrul Grupului în activități de sponsorizare și de combatere a problemelor locale.
Ne angajăm să sprijinim implicarea civică a angajaților noștri, în special prin proiectele Grupului din întreaga lume.



Împreună, urmăm atingerea obiectivului „zero accidente“!

5 Prevenim și combatem că accidentele de muncă sunt inevitabile. Responsabilitatea managementului nostru este de a crea condiții care să permită înțelegerea și să-i asigure tuturor personalului prezent în toate scopurile proiectelor noastre.
Ne angajăm să atingem obiectivul „zero accidente“.



Împreună, încurajăm diversitatea și egalitatea de șanse!

6 Cultura noastră este fondată pe reunirea oamenilor cu origini și experiențe diferite. Combatem orice formă de discriminare, la angajare, în relațiile de muncă și în parcursul profesional al angajaților noștri. Îi instrum pe managerii noștri cu privire la această cerință și o transmitem tuturor furnizorilor și subcontractorilor noștri.
Ne angajăm să diversificăm personalul pentru a include mai multe femei și persoane de origini diferite.



Împreună, promovăm cariere profesionale durabile!

7 Percepem relația cu angajații noștri într-o perspectivă pe termen lung. Practicăm flexibilitatea responsabilă, încurajând o dezvoltare profesională și personală echilibrată pentru angajații noștri.
Ne angajăm să promovăm tuturor angajaților noștri perspective de training și de mobilitate, pentru a promova o angajabilitate durabilă.



Împreună, împărtășim rețeaua noastră de performanță!

8 Angajații noștri sunt, împreună, principala sursă a VINCI. Căutăm să înțelegem și să sprijinim nevoile din întreaga lume, rețeaua noastră, prin promovarea activităților de dezvoltare profesională și mecanisme adecvate de dezvoltare a performanței.
Ne angajăm, odată ce este posibil, cu toți angajații VINCI să beneficiem de un sistem de repartizare a succesului nostru economic.



„Am angajat să îi implic pe toți managerii companiei VINCI pentru a asigura o durată a acestor angajamente și pentru a le include în cadrul dialogului social, cât mai aproape de fiecare nivel. Grupul va apela la un organism independent pentru a verifica respectarea și impactul acestor Manifest și va publica regulat rezultatele, în deplină transparență.“

Xavier Huillard, Președinte și Director General



Împreună, încurajăm diversitatea și egalitatea de șanse!

6 Cultura noastră este fondată pe reunirea oamenilor cu origini și experiențe diferite. Combatem orice formă de discriminare, la angajare, în relațiile de muncă și în parcursul profesional al angajaților noștri. Îi instrum pe managerii noștri cu privire la această cerință și o transmitem tuturor furnizorilor și subcontractorilor noștri.
Ne angajăm să diversificăm personalul pentru a include mai multe femei și persoane de origini diferite.



Împreună, promovăm cariere profesionale durabile!

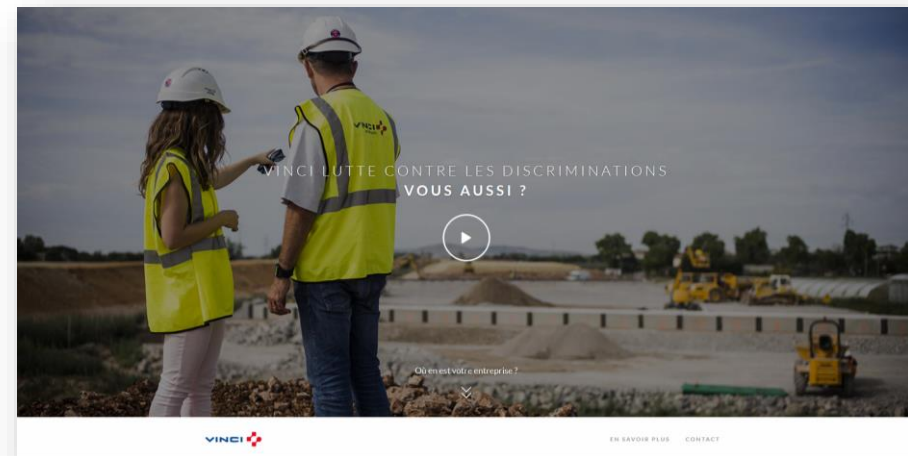
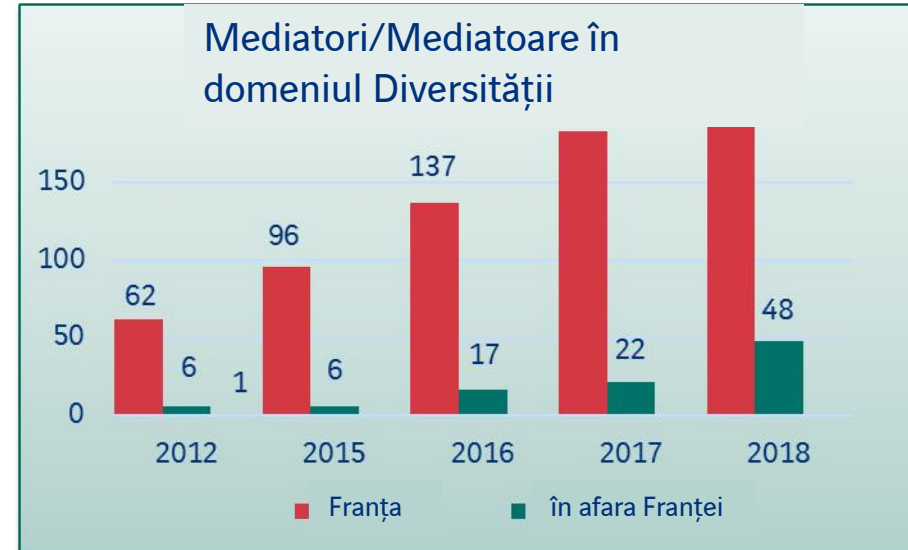
7 Percepem relația cu angajații noștri într-o perspectivă pe termen lung. Practicăm flexibilitatea responsabilă, încurajând o dezvoltare profesională și personală echilibrată pentru angajații noștri.
Ne angajăm să promovăm tuturor angajaților noștri perspective de training și de mobilitate, pentru a promova o angajabilitate durabilă.



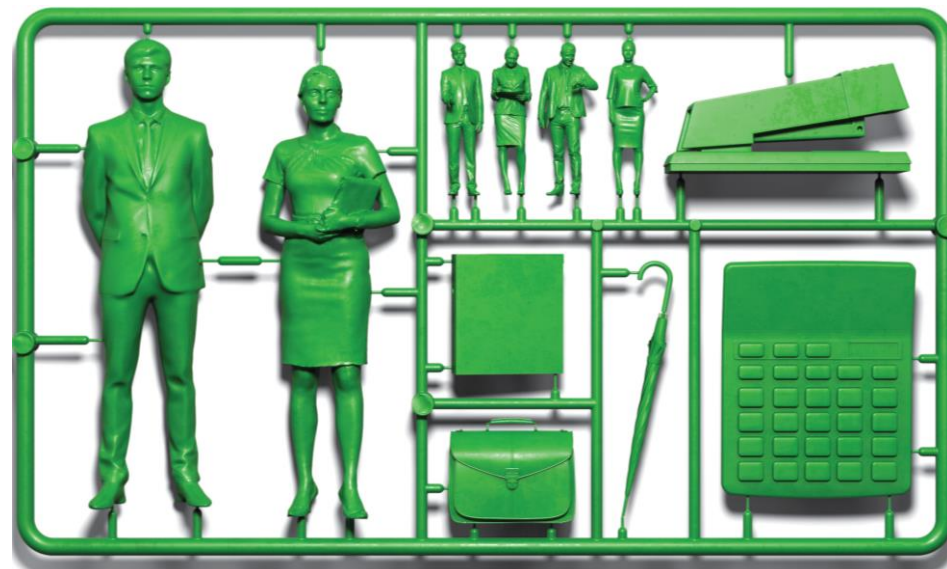
- Să prevenim toate formele de discriminare
- Să promovăm egalitatea de șanse
- Să ne îmbogățim permanent cultura în materie de diversitate

Asigurându-ne de instituirea și de eficacitatea unei metode de nediscriminare la angajare, în relațiile de muncă și pe parcursul profesional al angajaților noștri/angajatelor noastre.

- Rețeaua Mediatorilor/Mediatoarelor în domeniul Diversității
- „VINCI luptă împotriva discriminărilor, și dvs.? ” (instrument de autodiagnostic în Franceză / conceput pentru contextul legal francez)

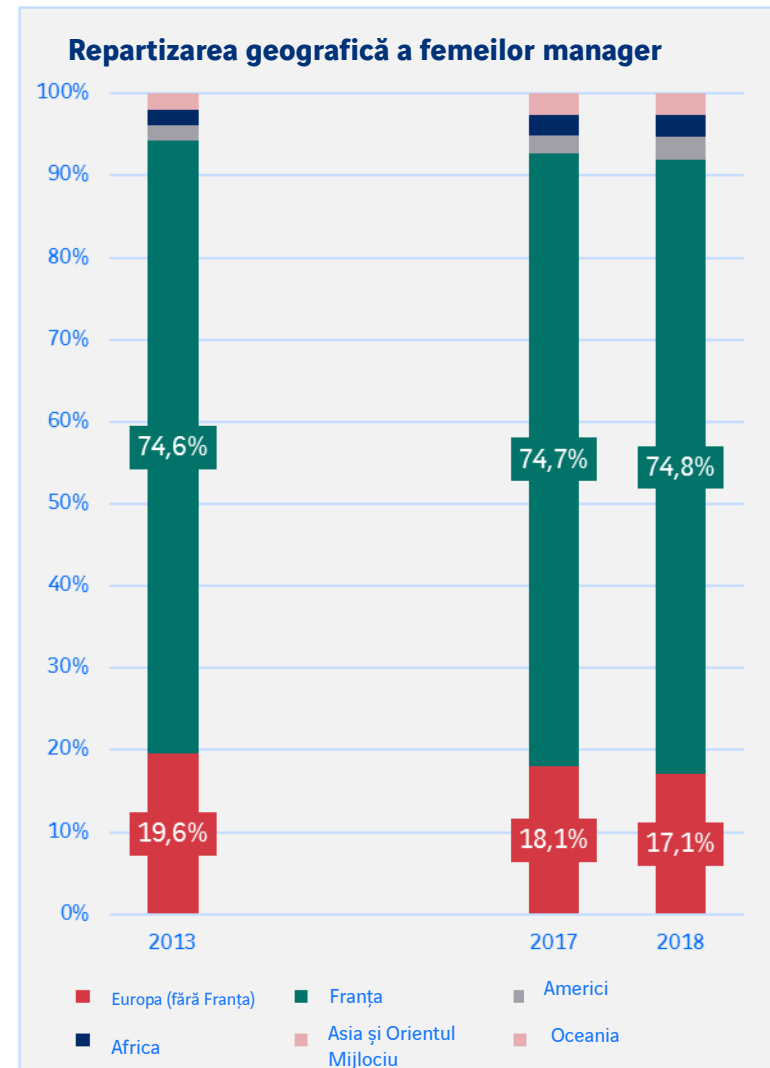


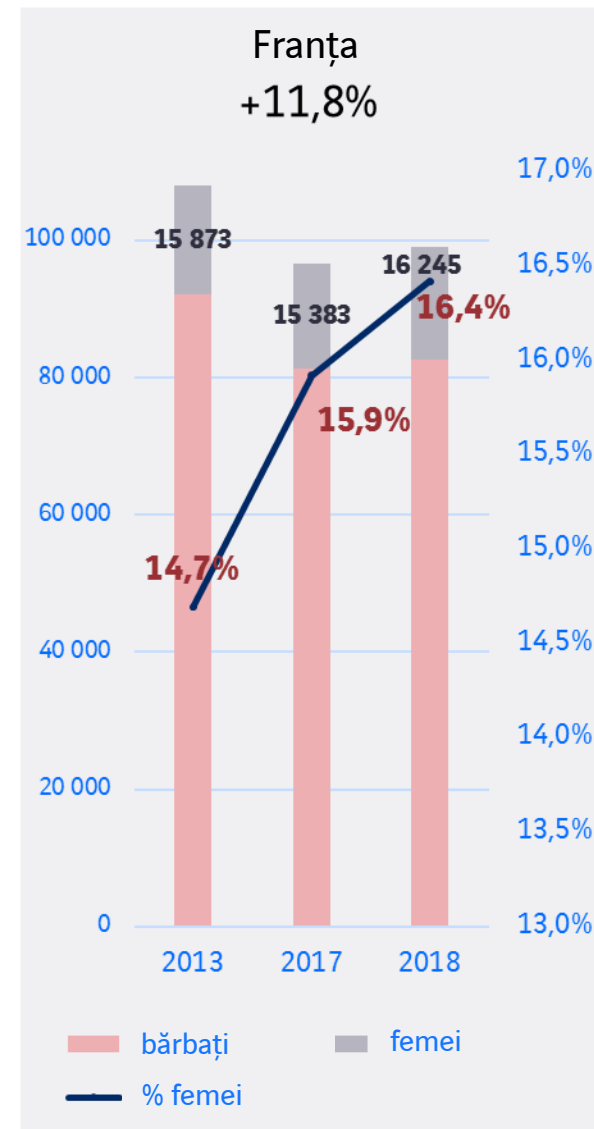
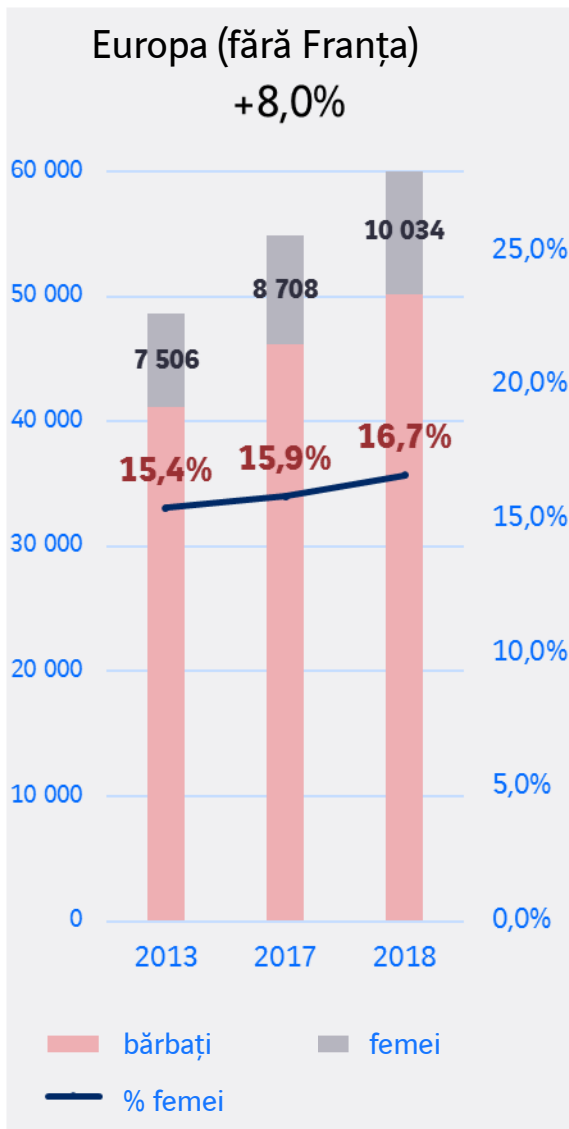
- **Mixitatea**

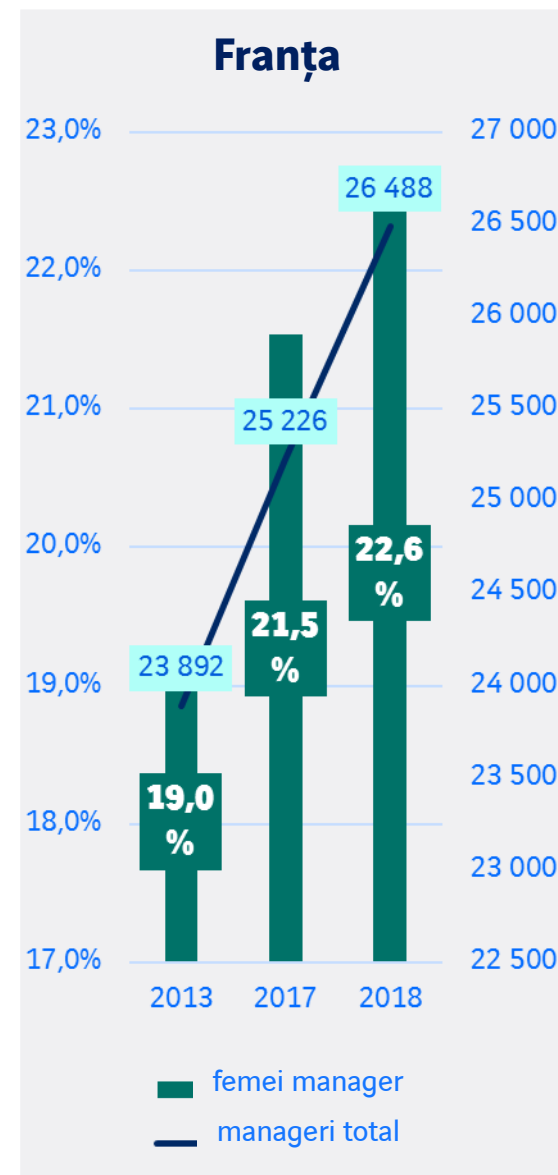
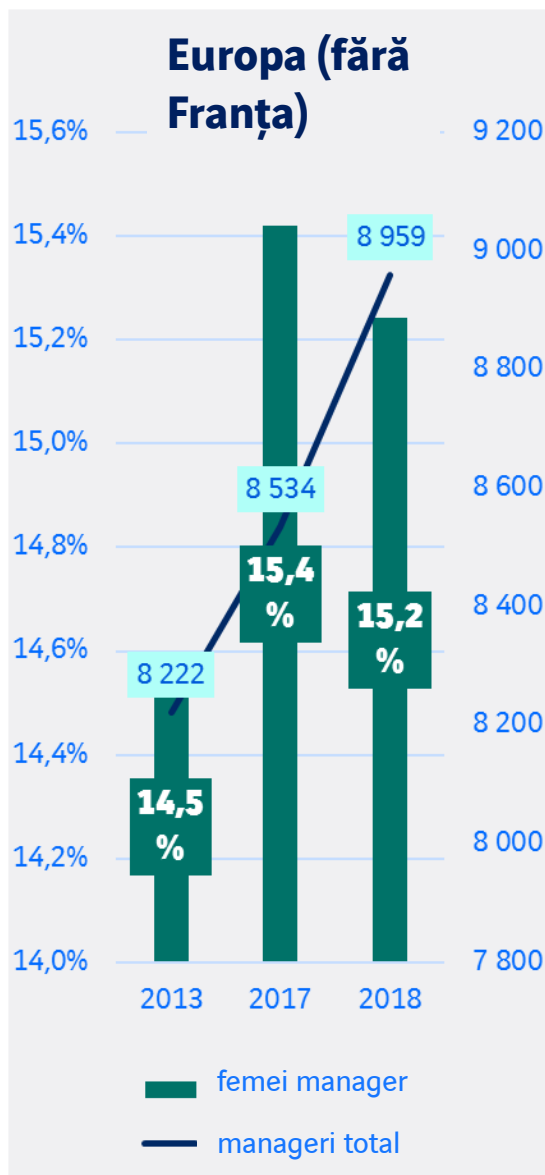


- **Persoanele cu dizabilități**

- Prin feminizarea conducerii noastre
 - Obiectivul de **20%** manageri femei a fost depășit în anumiți poli în 2018
 - Obiectiv de **25%** pentru 2020
- Prin dezvoltarea mixității meseriilor noastre
 - În Franța: Acțiuni de fond premergătoare pe lângă tinerele aflate în parcurs școlar (liceu) și pe lângă cele care se află cel mai departe de un loc de muncă (departamentul de relații cu școlile, Capital Filles, Mozaik RH)







- Prin ajutorarea tuturor salariaților noștri care au greutăți
- Prin dezvoltarea recrutării de lucrători cu dizabilități
- Prin dezvoltarea achizițiilor de la întreprinderi din domeniu și a subcontractării către acest tip de întreprinderi adaptate -> MyEsatEa

Trajeoh

Lidiana LOBO SOARES

Marine LEGER

Jean-Pascal DUSART

Marion ROBILLARD

Morgane PAIGNON

Marine BOUCHET-FUMERON

Emilie LE CARQUET

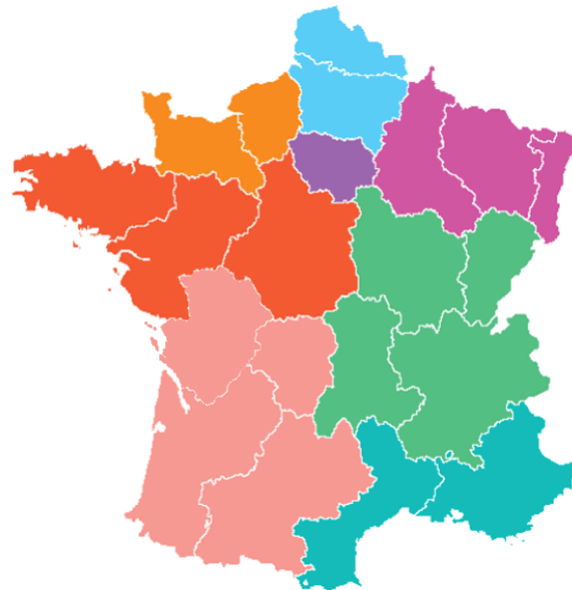
Frédérique GOUPILLEAU

Caroline CHALAN BELLEVAL

Bertrand MURCIER

Louise BERET

Julie LUGEZ



Eric PLUMEY

Morgane MUNIER

Natalie DOLATA

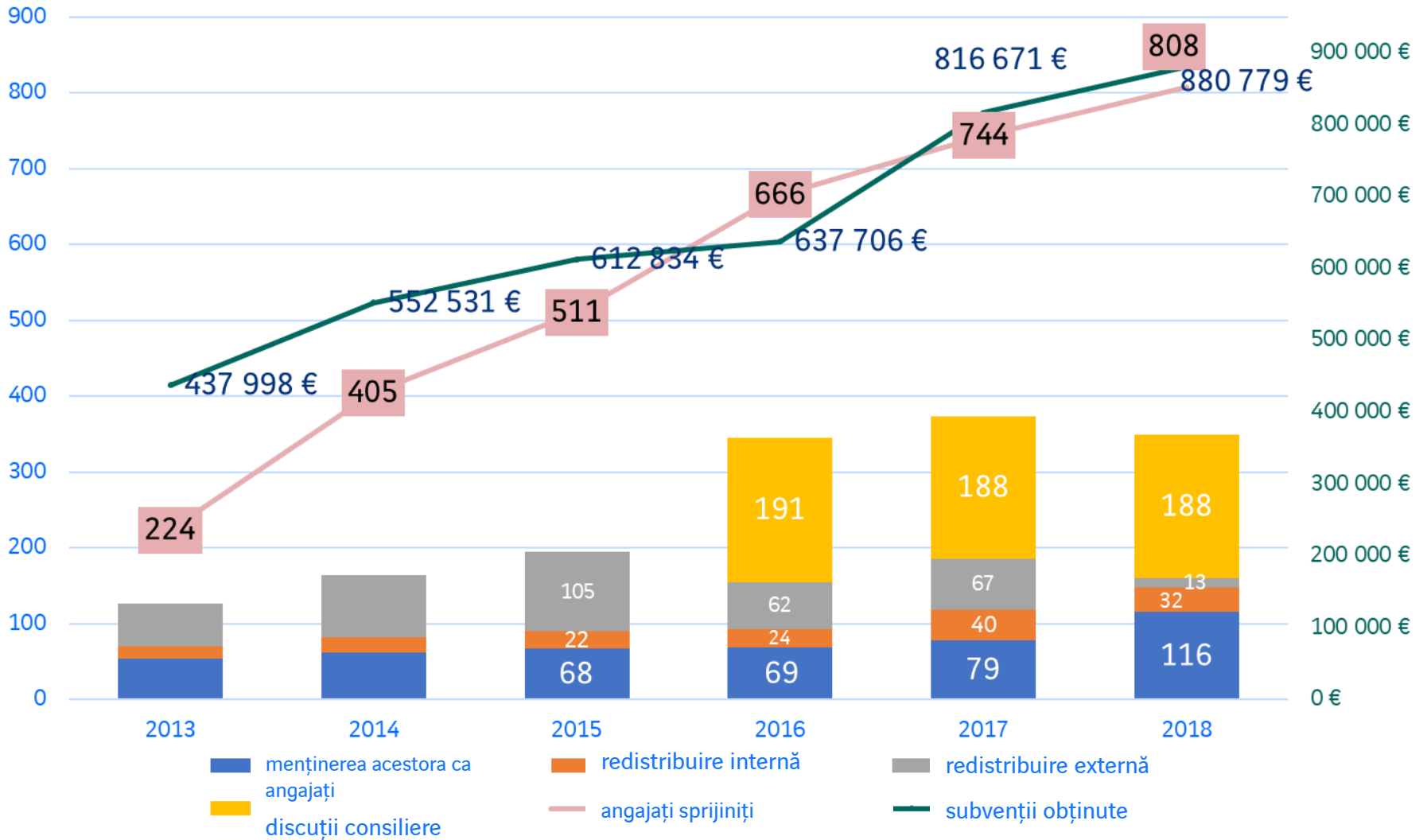
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER

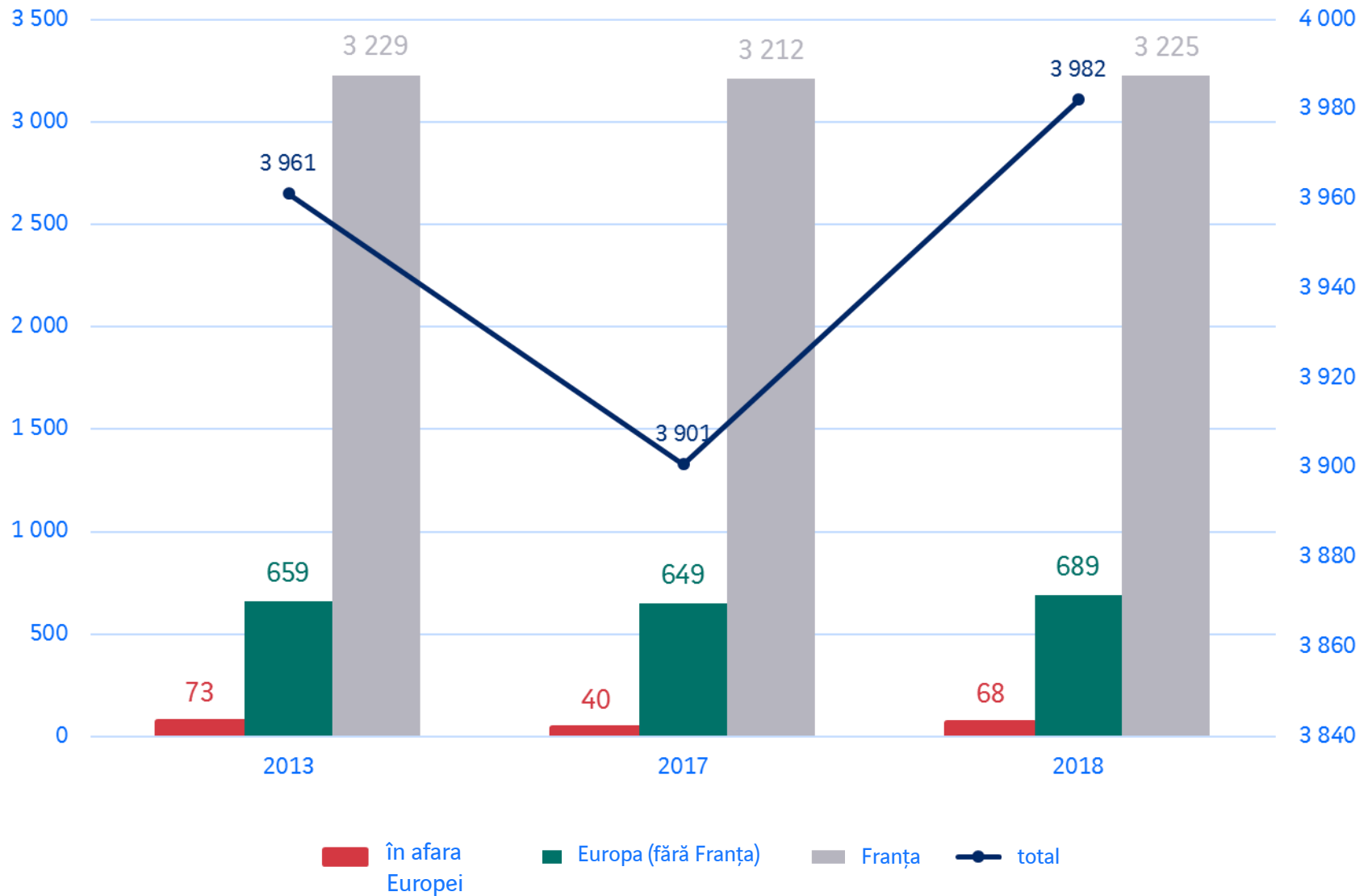
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE

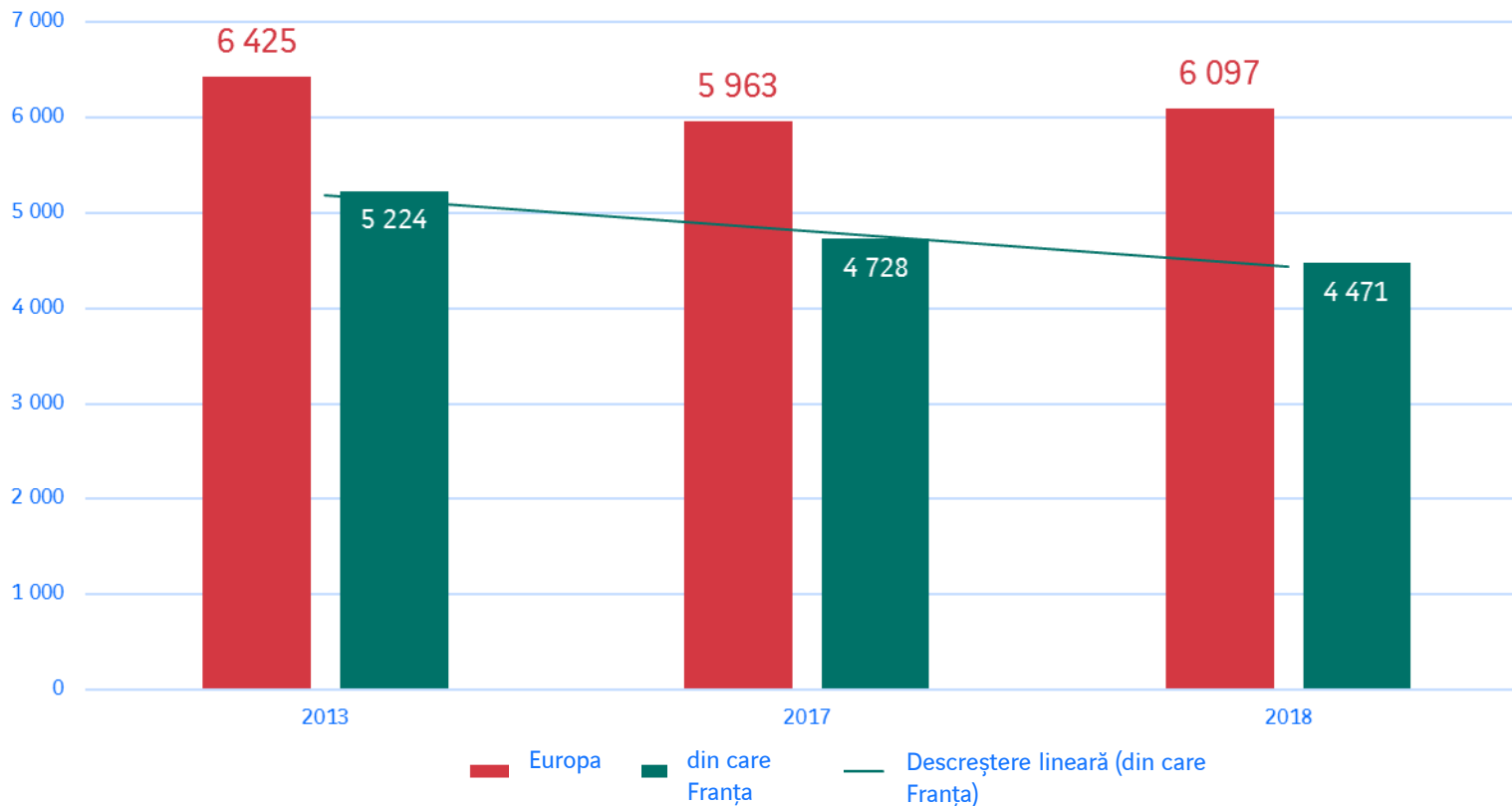
Annabelle TRUFFY



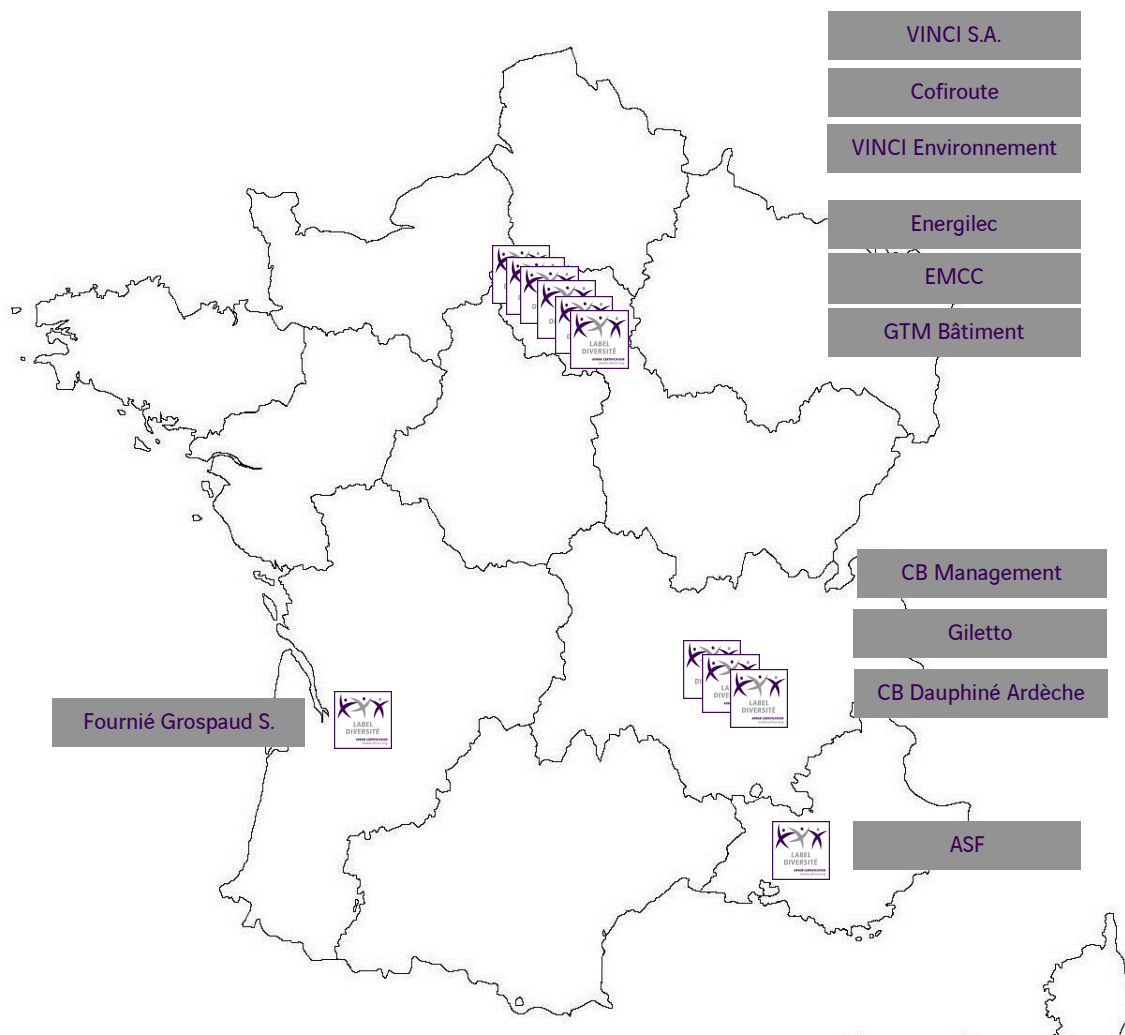
Angajați/Angajate cu dizabilități



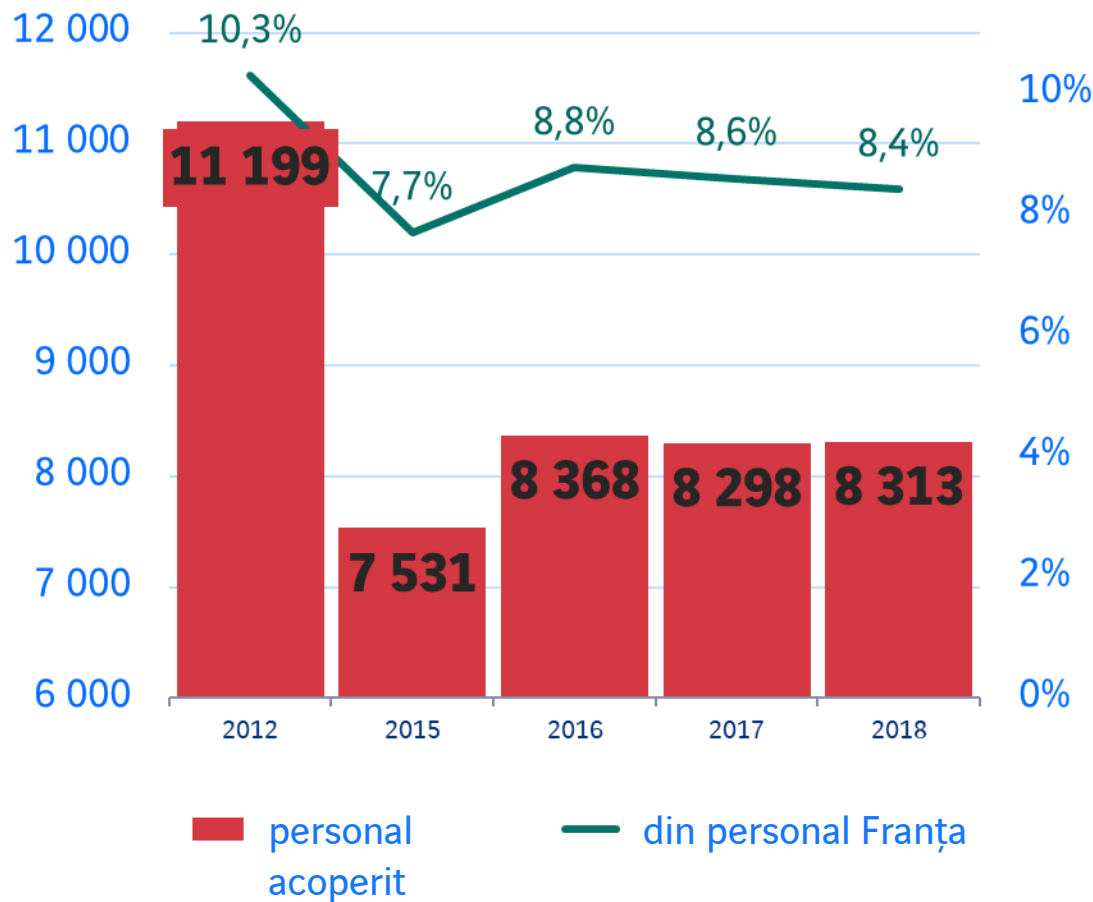
Cifra de afaceri realizată de entități care au angajat personal cu dizabilități cu întreprinderi ale VINCI în K€ (în Europa)



Întreprinderile Grupului își continuă eforturile pentru a obține în Europa, acolo unde acest lucru este posibil, validarea externă și independentă a sistemelor lor de funcționare



personal cu marcaj FRANȚA



întreprinderi cu etichetă FRANȚA

2012	6
2016	10
2017	11
2018	11

Întreprinderi cu etichetă EUROPA (fără Franța)

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

Mulțumesc pentru atenție