
Comitetul de întreprindere european

01/06/2018

Datele sociale la 31 decembrie 2017

Direcția de resurse umane – Direcția afaceri sociale



« Je m'engage à mobiliser l'ensemble des managers de VINCI pour faire appliquer ces engagements et pour les placer au cœur du dialogue social, au plus près du terrain. Le Groupe fera vérifier le respect et l'impact de ce Manifeste par un organisme indépendant, et en publiera régulièrement les résultats en toute transparence. »

Xavier Huillard, président-directeur général



1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous voulons associer, le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif, etc.
Nous nous engageons à favoriser l'écoute et la concertation dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



2 L'éthique est au cœur de nos contrats et des relations avec nos clients. Nos entreprises appliquent notre Charte éthique partout dans le monde.
Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'eco-conception, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.
Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 30 % à l'horizon de 2020, à accompagner nos clients dans la recherche d'une meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous soutenons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de mécénat et de lutte contre l'exclusion.
Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations de Groupe dans le monde entier.



5 Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.
Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».



6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
Nous nous engageons à favoriser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.
Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



5

Nous refusons de considérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos chantiers et nos exploitations.

Nous nous engageons sur l'objectif du « zéro accident ».

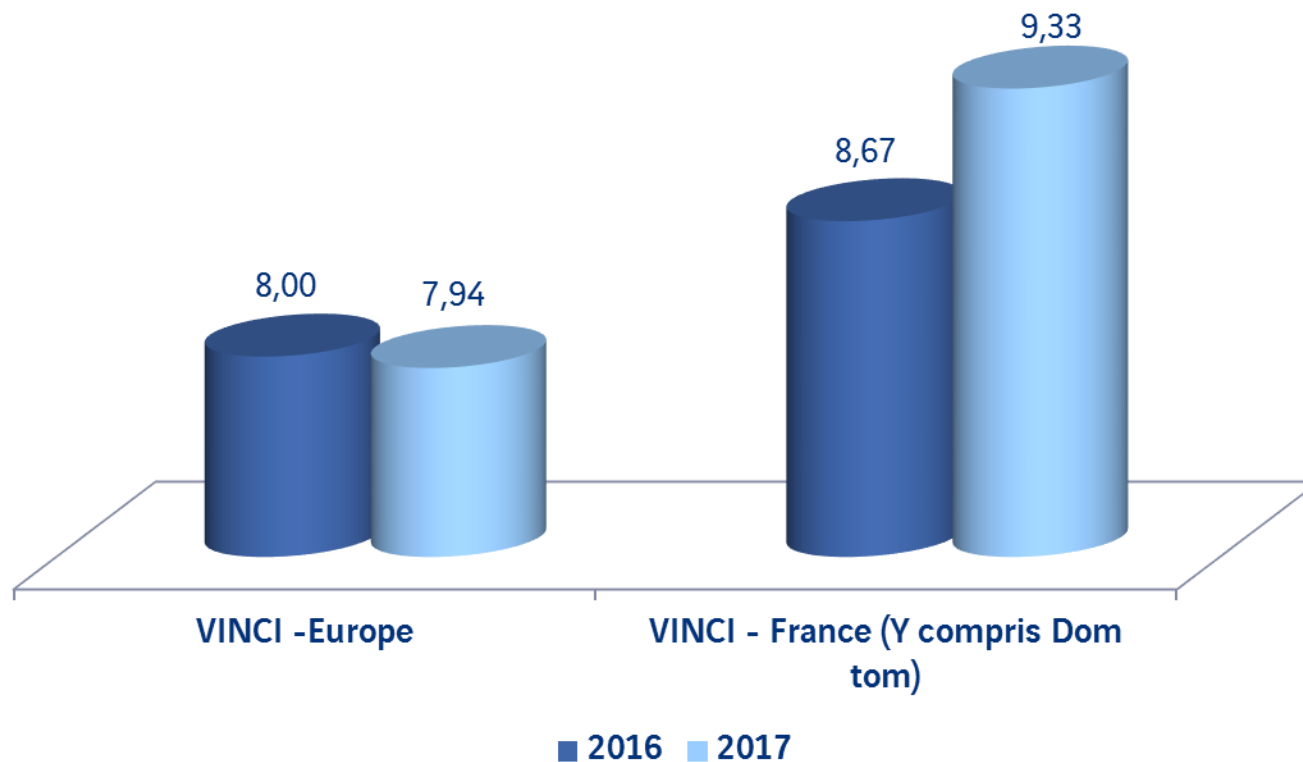
PREVENIREA ACCIDENTELOR DE MUNCĂ

Ex : pentru o companie cu 50 angajați permanenți

- **un TF* de 20 înseamnă că fiecare salariat din acea companie are peste un accident pe durata carierei sale**
 - **Rata de frecvență** = { Număr accidente cu concediu medical / număr de ore lucrate } x 1 milion
 - **Compania 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 ani de carieră**

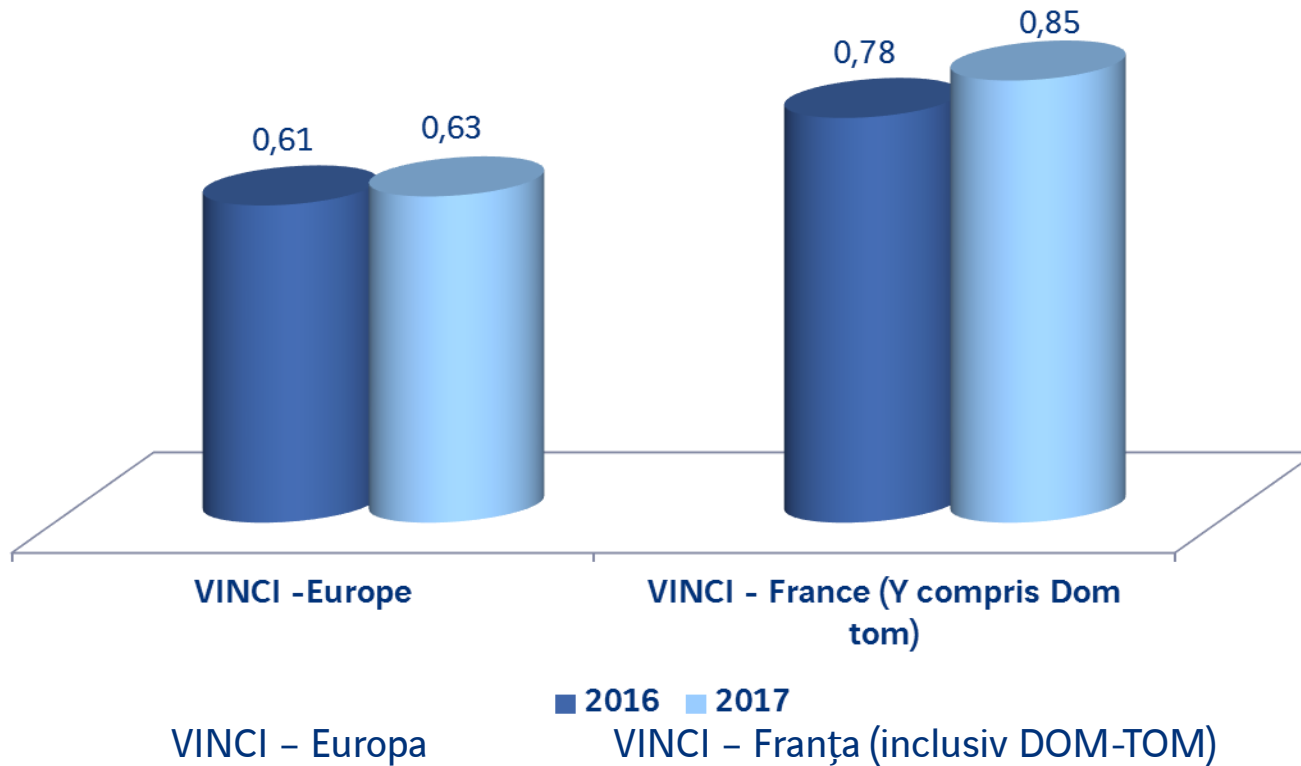
- **un TG** de 1 înseamnă că 1 angajat este în concediu medical mai mult de 4 luni / an**
 - **Rata de gravitate** = { Număr de zile de concediu medical aferent accidentului de muncă / număr de ore lucrate } x 1000
 - **Compania are 50 x 1 607 ore pe an x 1 / o mie = 80 zile de concediu medical pe an**
 - **Adică 80 / 218 x 12 luni = 4.40 luni**

- **Rate de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical**



Rata de frecvență : $\frac{\text{număr de accidente de muncă cu concediu medical} * 1\ 000\ 000}{\text{număr de ore lucrate}}$

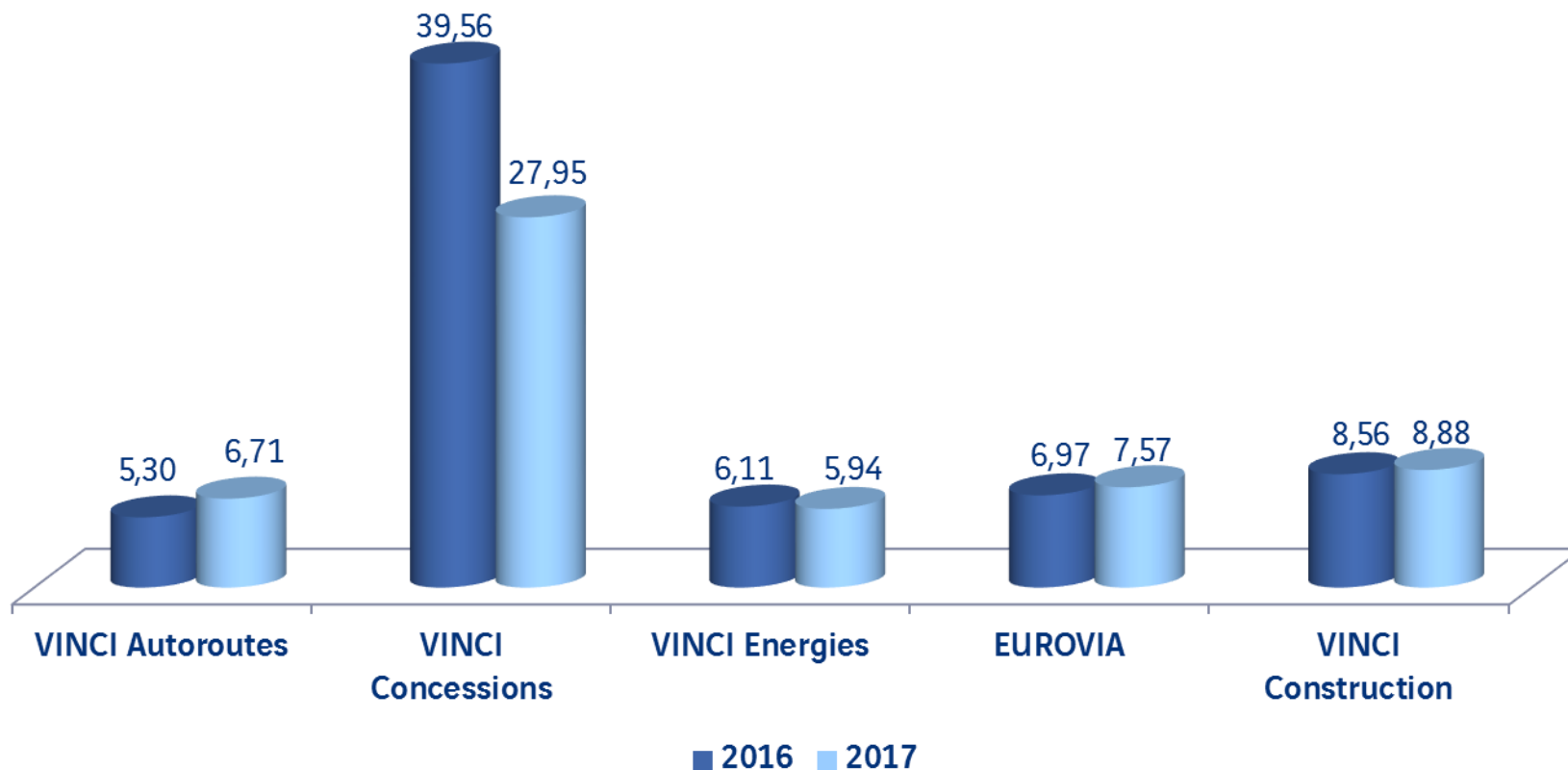
● Rata de gravitate a accidentelor de muncă



Rata de gravitate : (număr de zile de absență pe accident de muncă * 1 000)
număr de ore lucrate

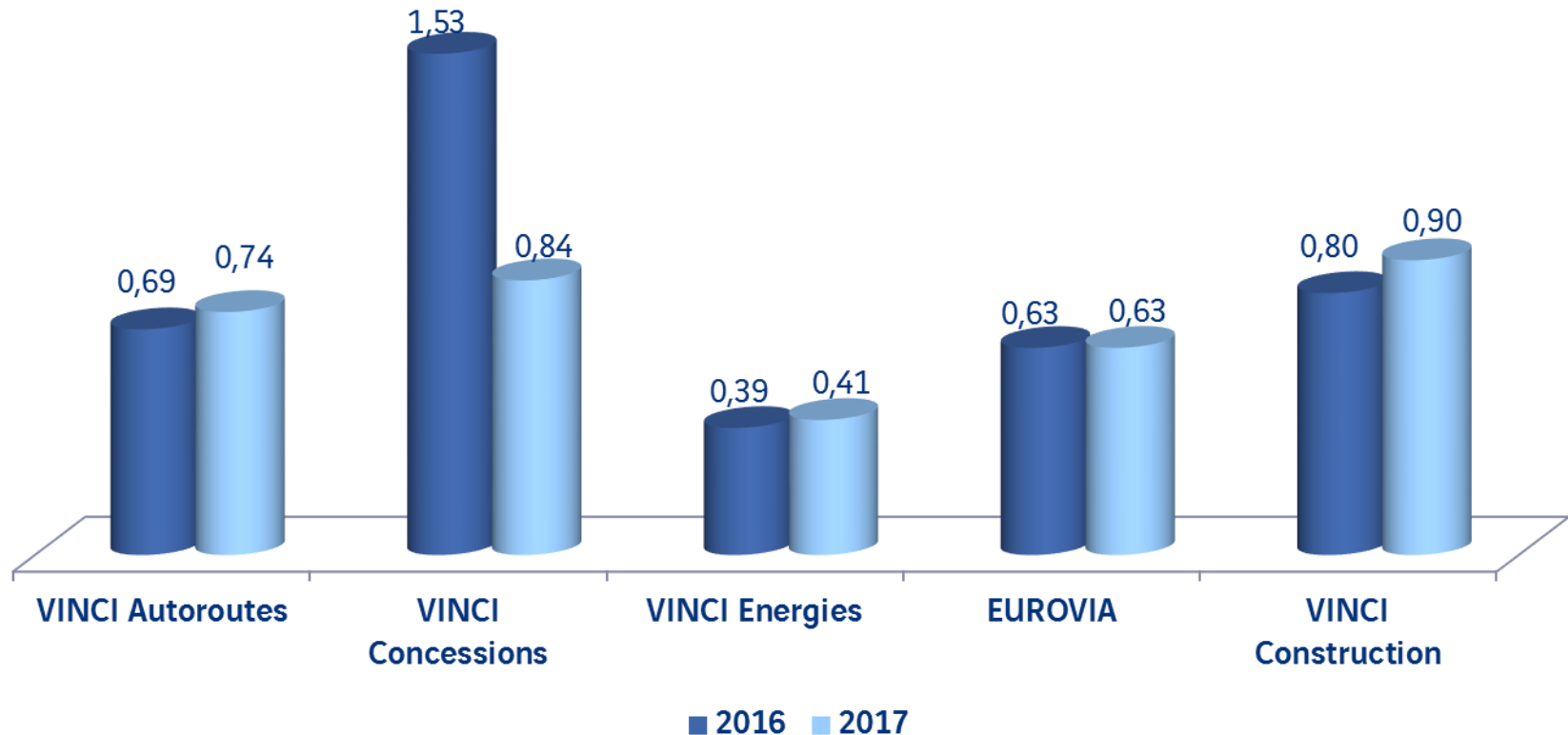
● PERIMETRUL EUROPA PE POLURI

- Rata de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical



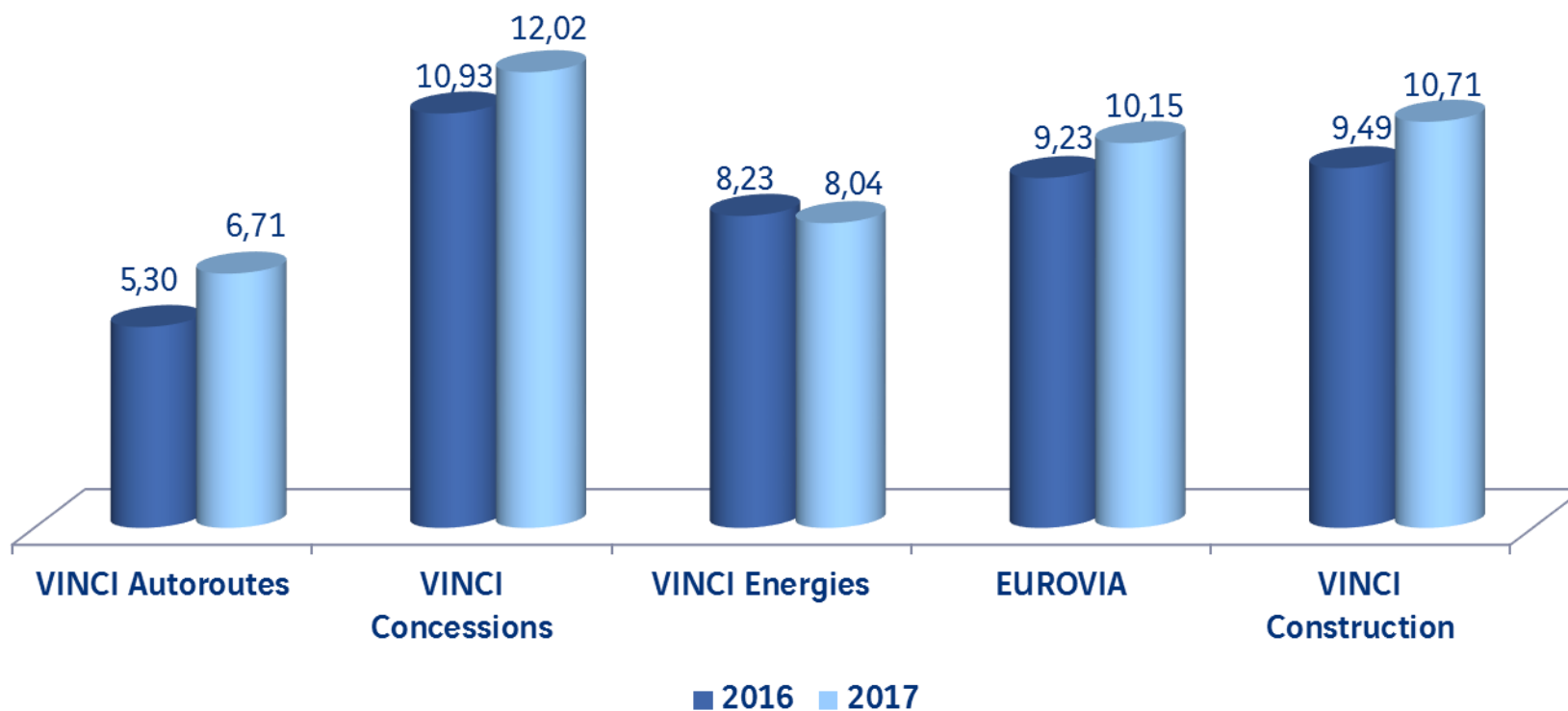
● PERIMETRUL EUROPA PE POLURI

- Rata de gravitate a accidentelor de muncă



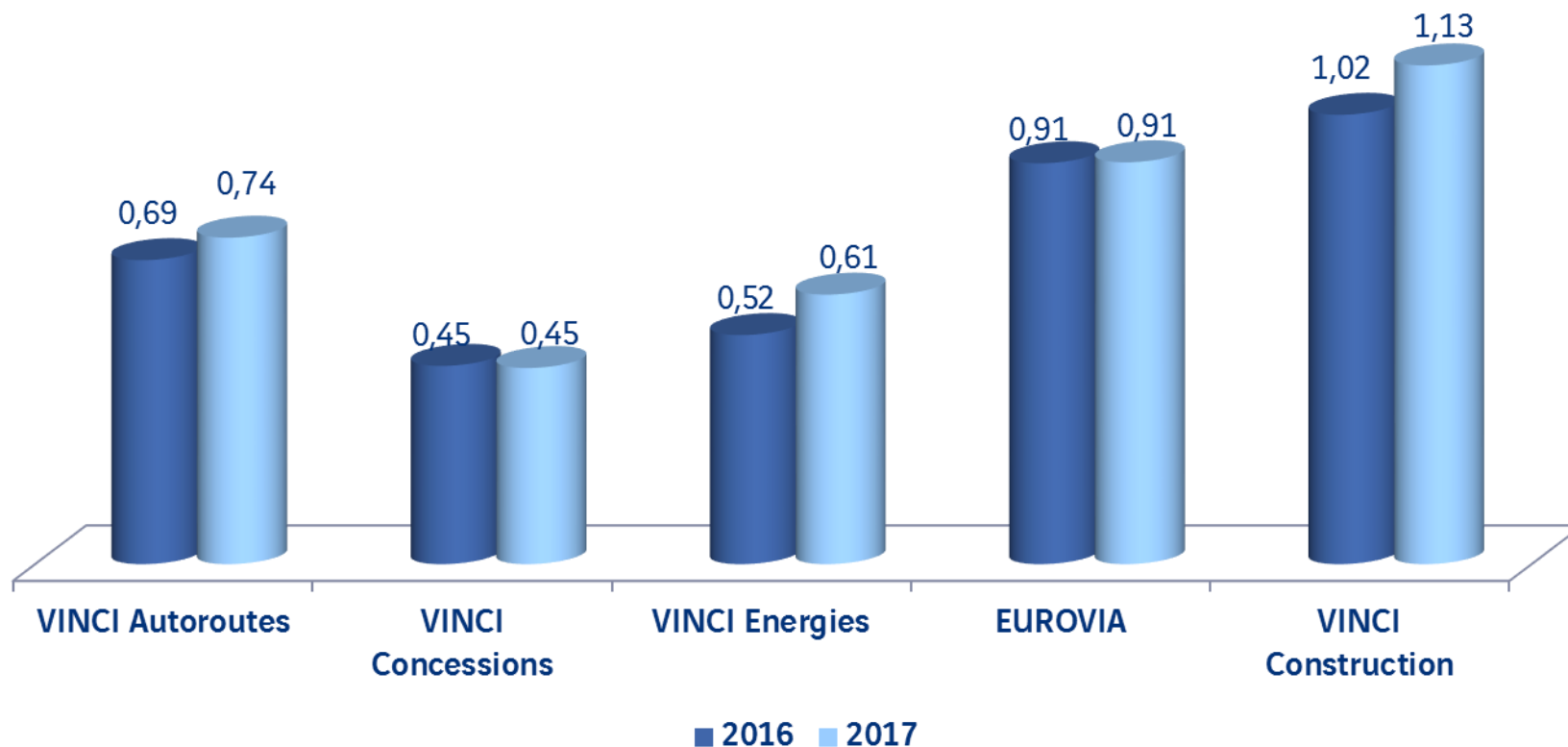
● PERIMETRUL FRANȚA PE POLURI

- Rata de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical

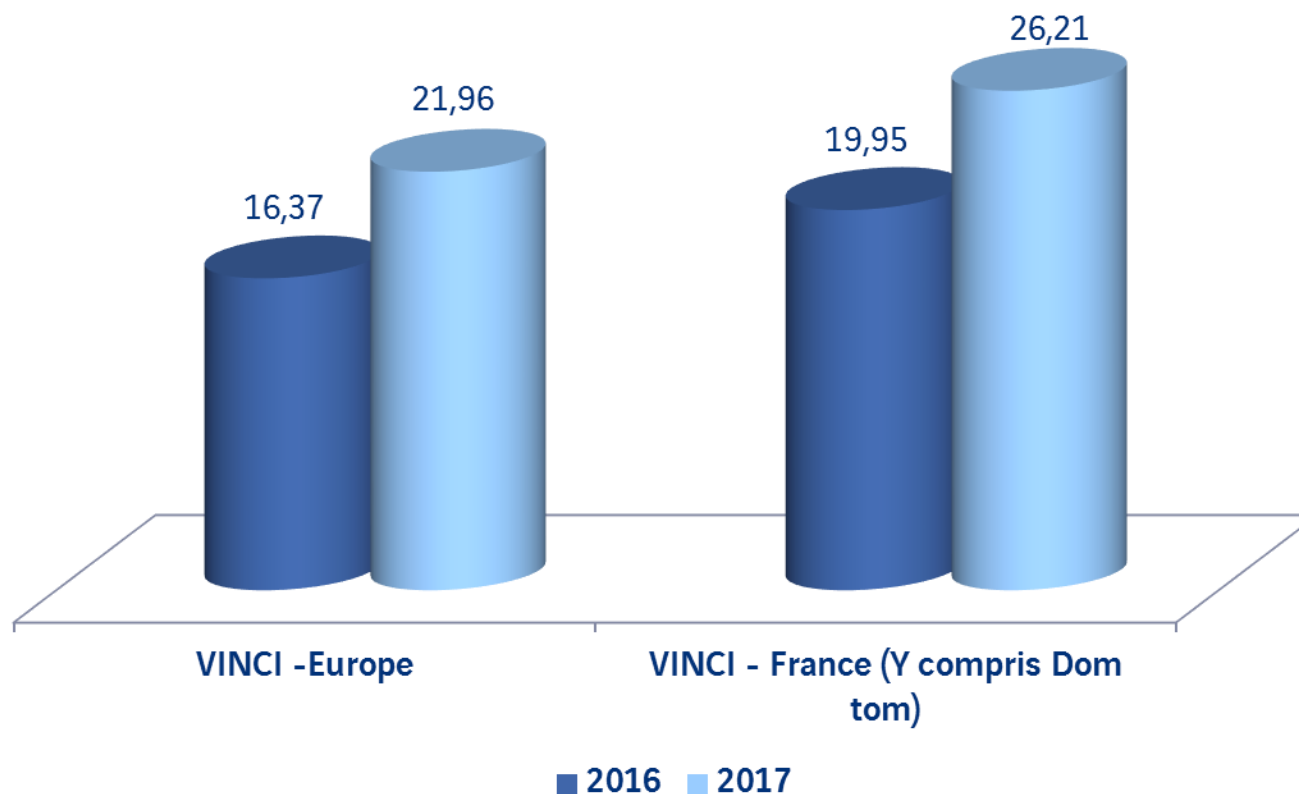


● PERIMETRUL FRANȚA PE POLURI

- Rata de gravitate a accidentelor de muncă

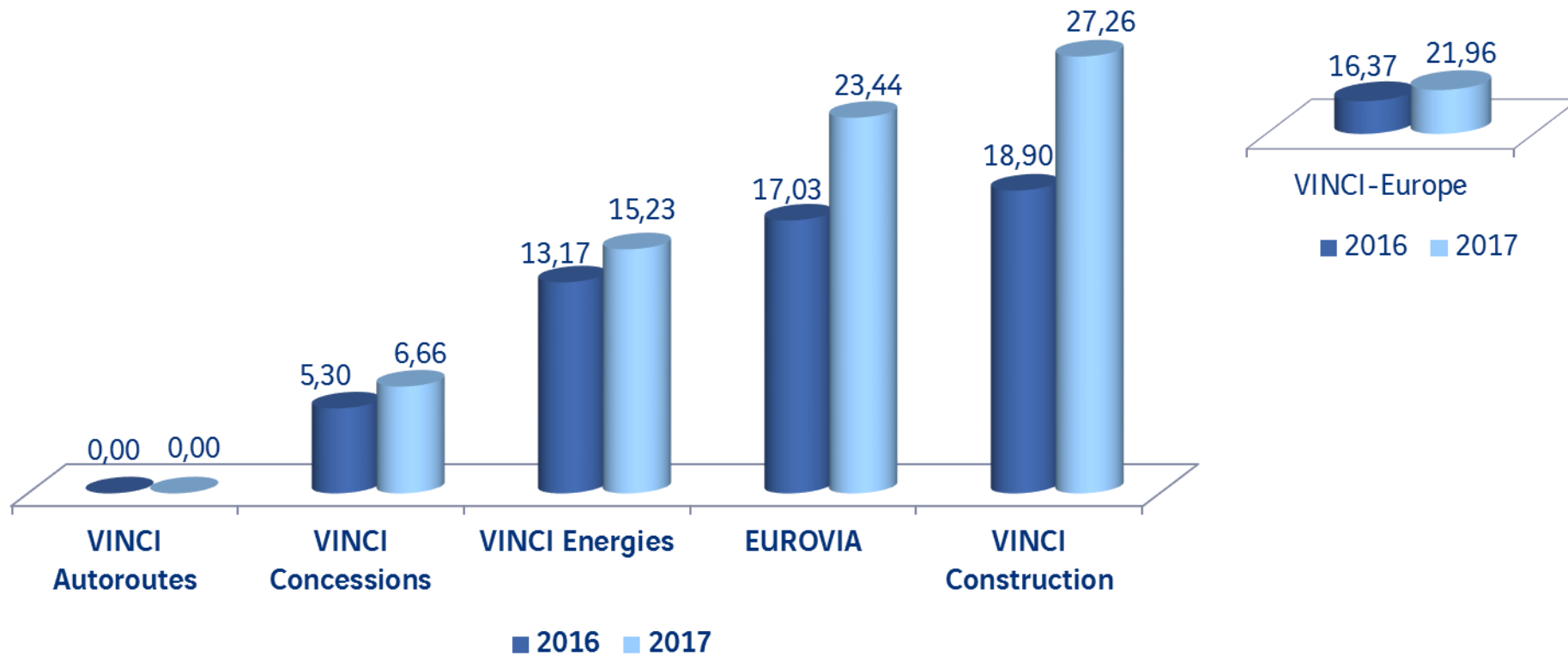


- **Rata de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical ale colaboratorilor interimari**



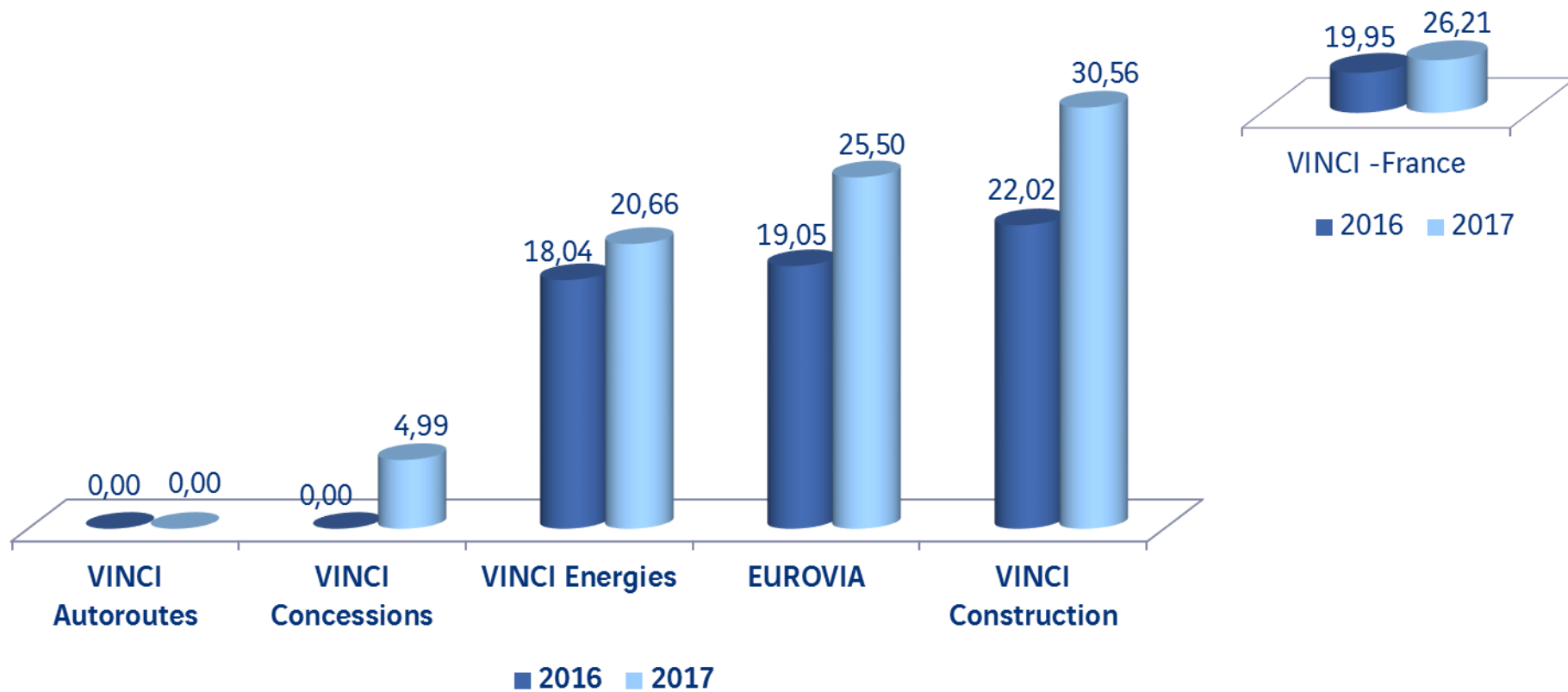
● PERIMETRUL EUROPA PE POLURI

- Rata de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical ale colaboratorilor interimari

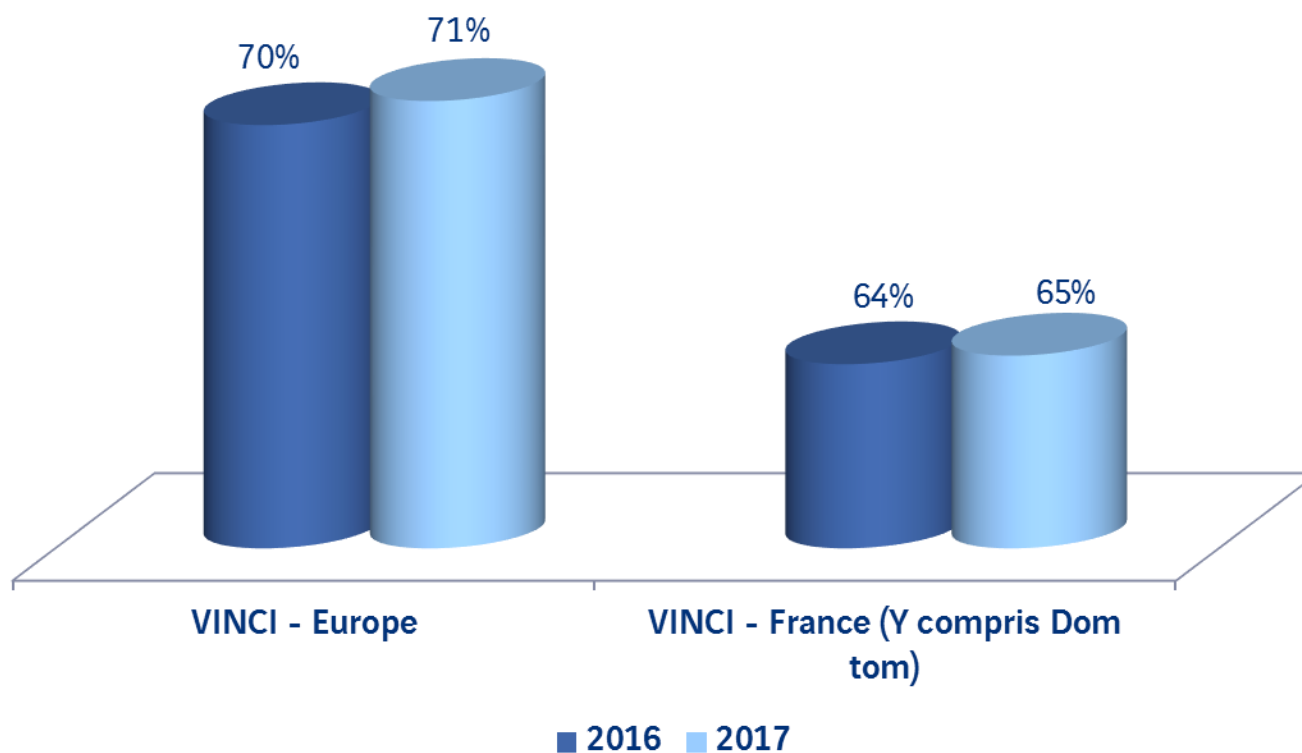


● PERIMETRUL FRANȚA PE POLURI

- Rata de frecvență a accidentelor de muncă cu concediu medical ale colaboratorilor interimari



- **Procentajul societăților fără accidente de muncă cu concediu medical**



% de „societăți” fără accidente de muncă cu concediu medical :

număr de „societăți” fără accidente de muncă cu concediu medical
număr global de „societăți”



7

Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.

Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.

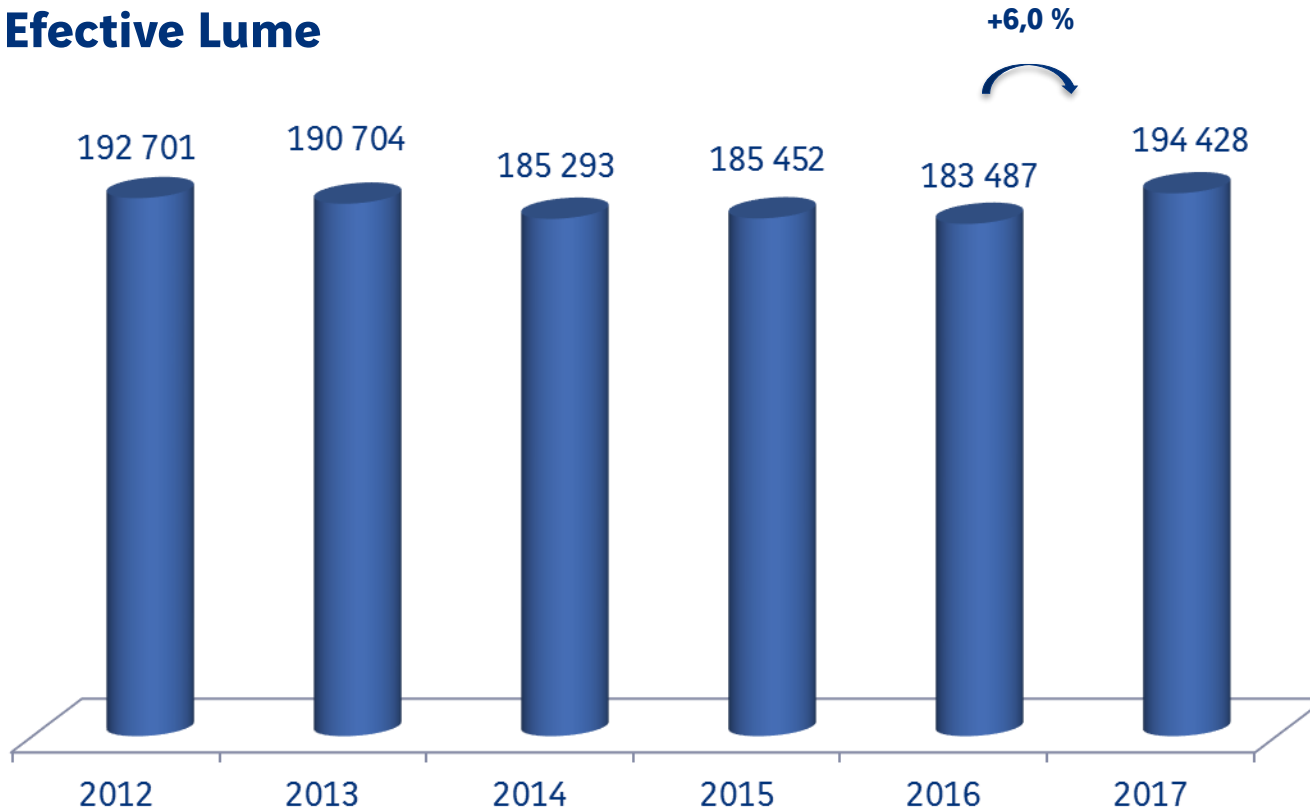
EFFECTIVE

Lume, Europa și Franța

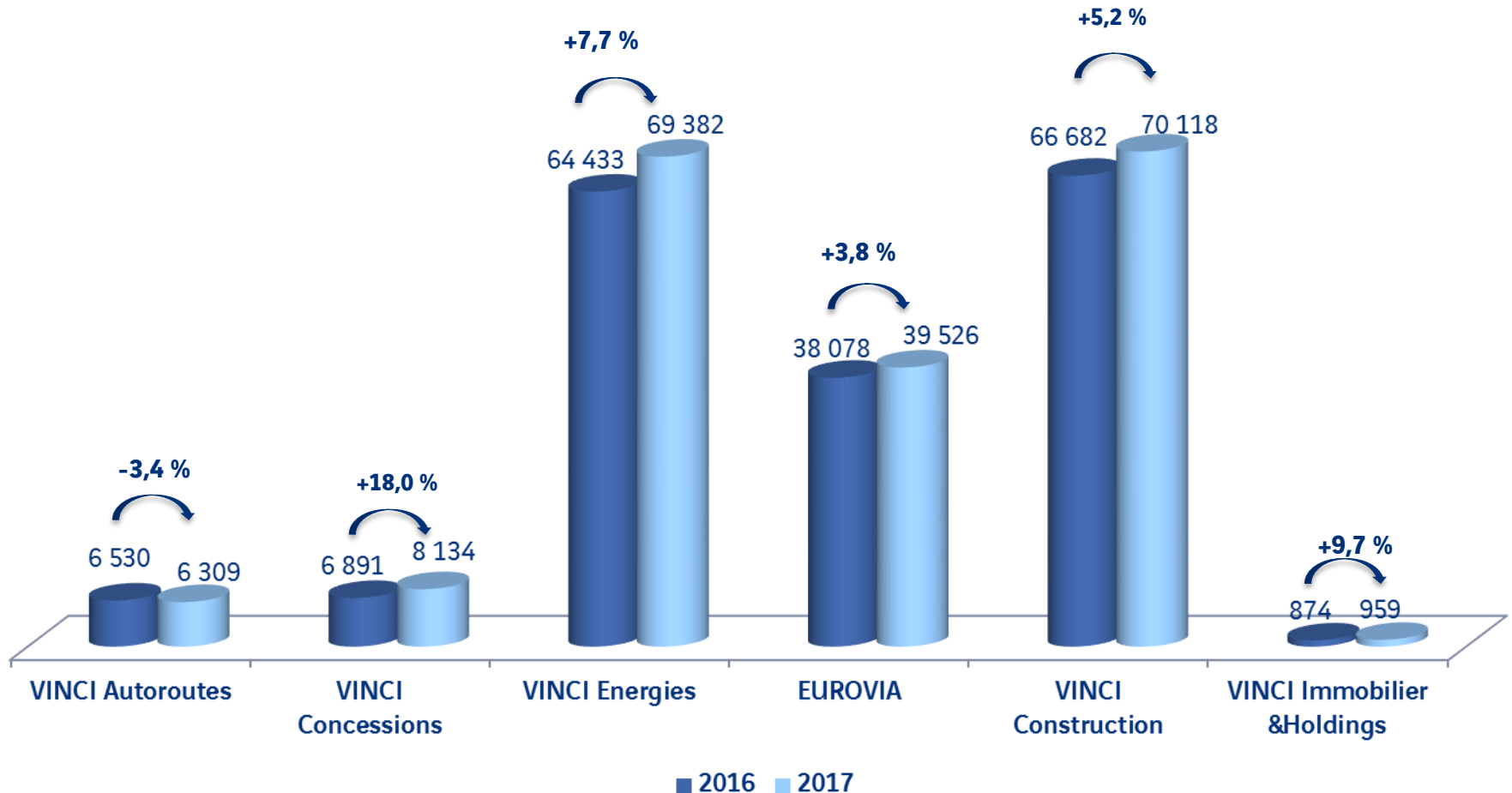
- Un Grup prezent într-o **sută de de țări** peste tot în lume
- Creșterea nivelului efectivelor (**+6,0 %** comparativ cu 12/2016)

199 339
la 31/03/2018

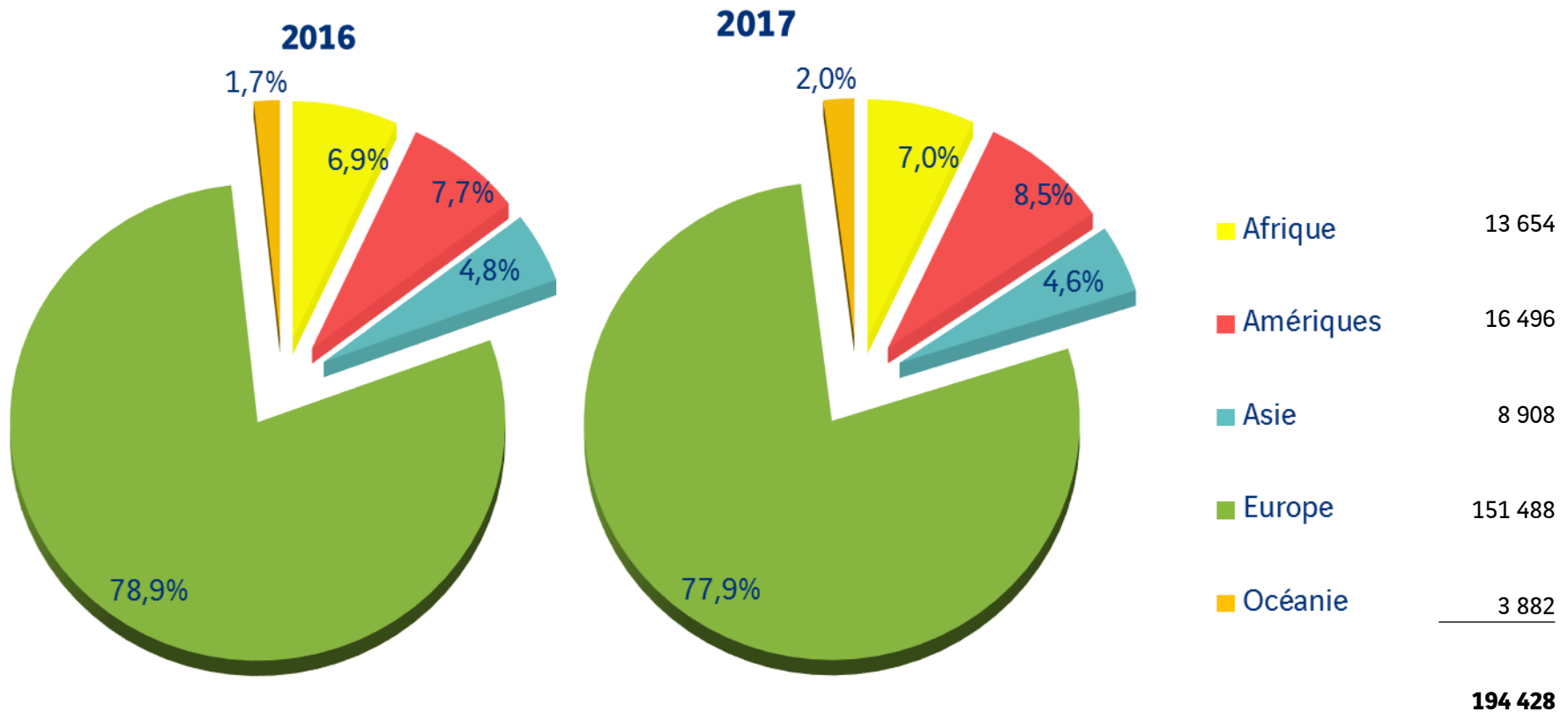
Efective Lume



194 428 salariați : +6,0 %

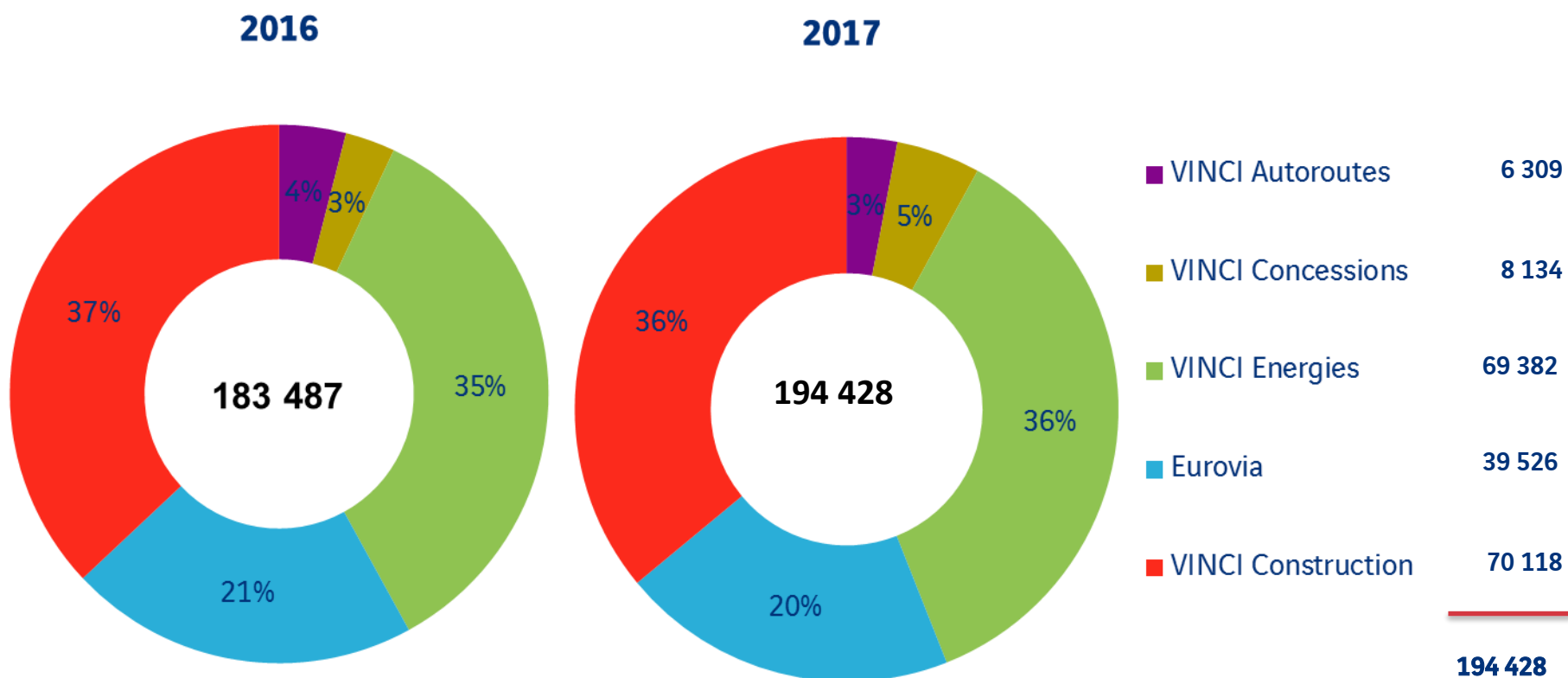


- **22,1 %** din efectivele mondiale sunt situate în afara Europei (21,1 % în 2016)

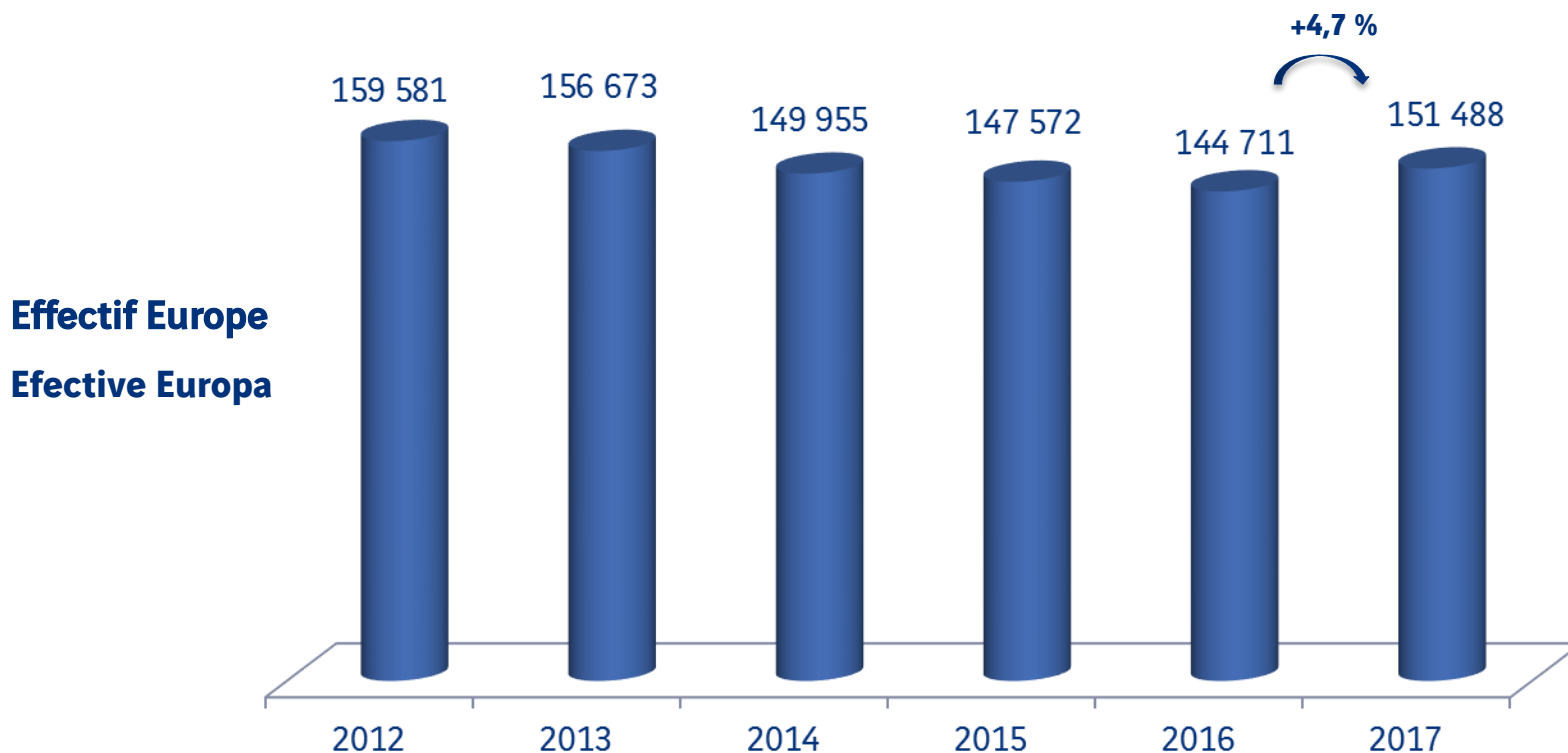


De sus în jos : Africa, Americi, Asia, Europa, Oceania

- Polurile Energii și Construcții reprezintă **peste 2/3 din efectivele** mondiale



- Un Grup prezent în 28 țări din Europa
- **77,9 %** din efectivele mondiale (inclusiv din domeniile și teritoriile de peste mări - DOM – TOM)
- Creșterea efectivelor europene (**+4,7 %** comparativ cu 2016)
- **87 %** din efectivele europene sunt situate în **6 țări** : Franța (inclusiv DOM-TOM), Germania, Marea Britanie, Portugalia, Republica Cehă și Polonia

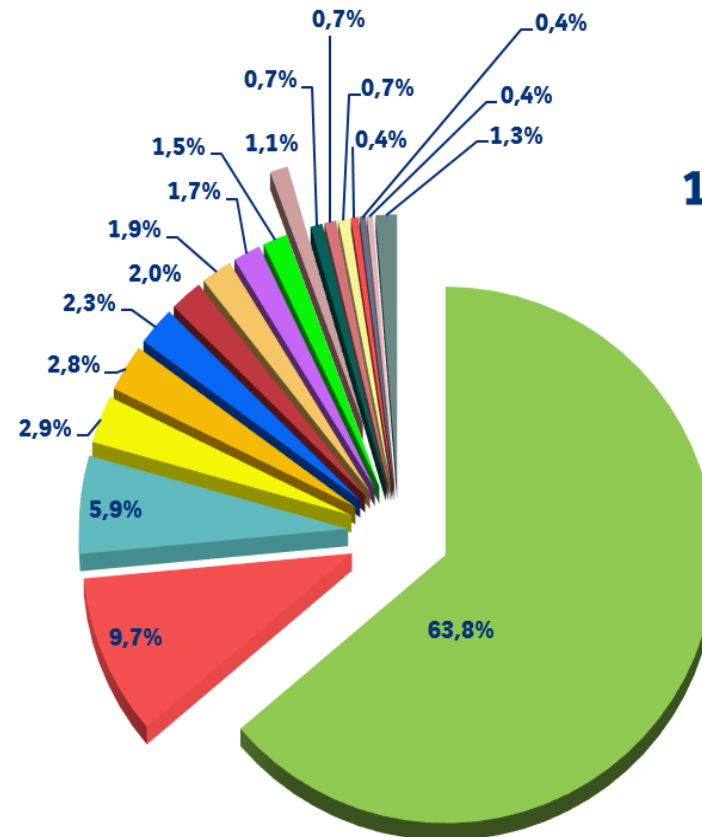


Efective europene – Repartiția pe zone geografice

● 63,8 % din efectivele europene sunt franceze

96 621
14 728
8 943
4 347
4 295
3 509
2 991
2 845
2 506
2 215
1 652
1 075
1 071
994
648
567
552
1 929

- France (Y compris DOM-TOM)
- Allemagne
- Angleterre
- Portugal
- République Tchèque
- Pologne
- Suisse
- Belgique
- Pays-Bas
- Espagne
- Roumanie
- Norvège
- Suède
- Slovaquie
- Turquie
- Ukraine
- Autriche
- Autres pays d'Europe

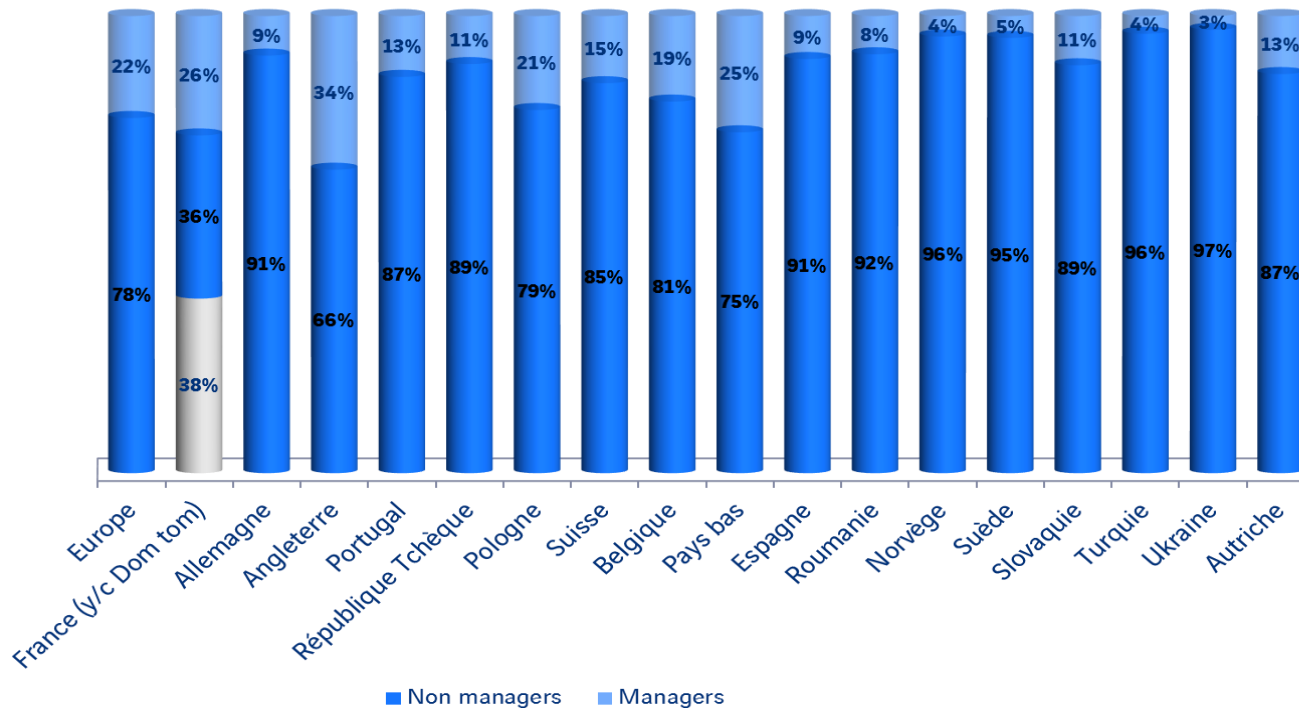


12.2017

De sus în jos : Europa, Franța (inclusiv DOM-TOM), Germania, Anglia, Portugalia, Republica Cehă, Polonia, Elveția, Belgia, Olanda, Spania, România, Suedia, Slovacia, Turcia, Ucraina, Austria, Alte țări europene

151 488

Repartiția efectivelor europene în 2017



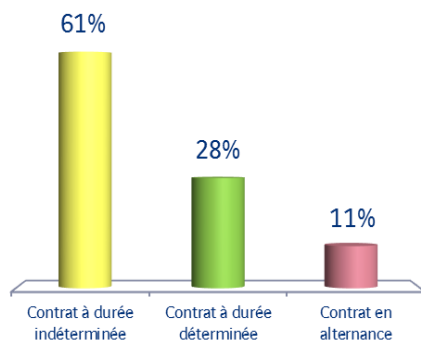
De la stânga la dreapta: Europa, Franța (inclusiv DOM-TOM), Germania, Anglia, Portugalia, Republica Cehă, Polonia, Elveția, Belgia, Olanda, Spania, România, Suedia, Slovacia, Turcia, Ucraina, Austria

Franța **France**
 Gri: muncitori, albastru închis: Etam, Albastru deschis: manageri ■ Ouvriers ■ Etam ■ Cadres

- 61 % din efectivele intrate în Grup au intrat cu contract permanent în 2017
- Principalul motiv al plecărilor** : demisia (31 % din plecări)

Intrări 2017

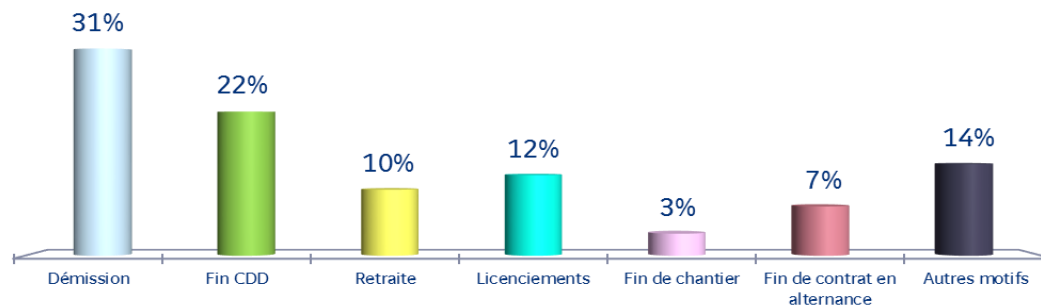
Entrées 2017



De la stânga la dreapta:
Contract pe durată nedeterminată,
Contract pe durată determinată,
Contract de formare la locul de muncă

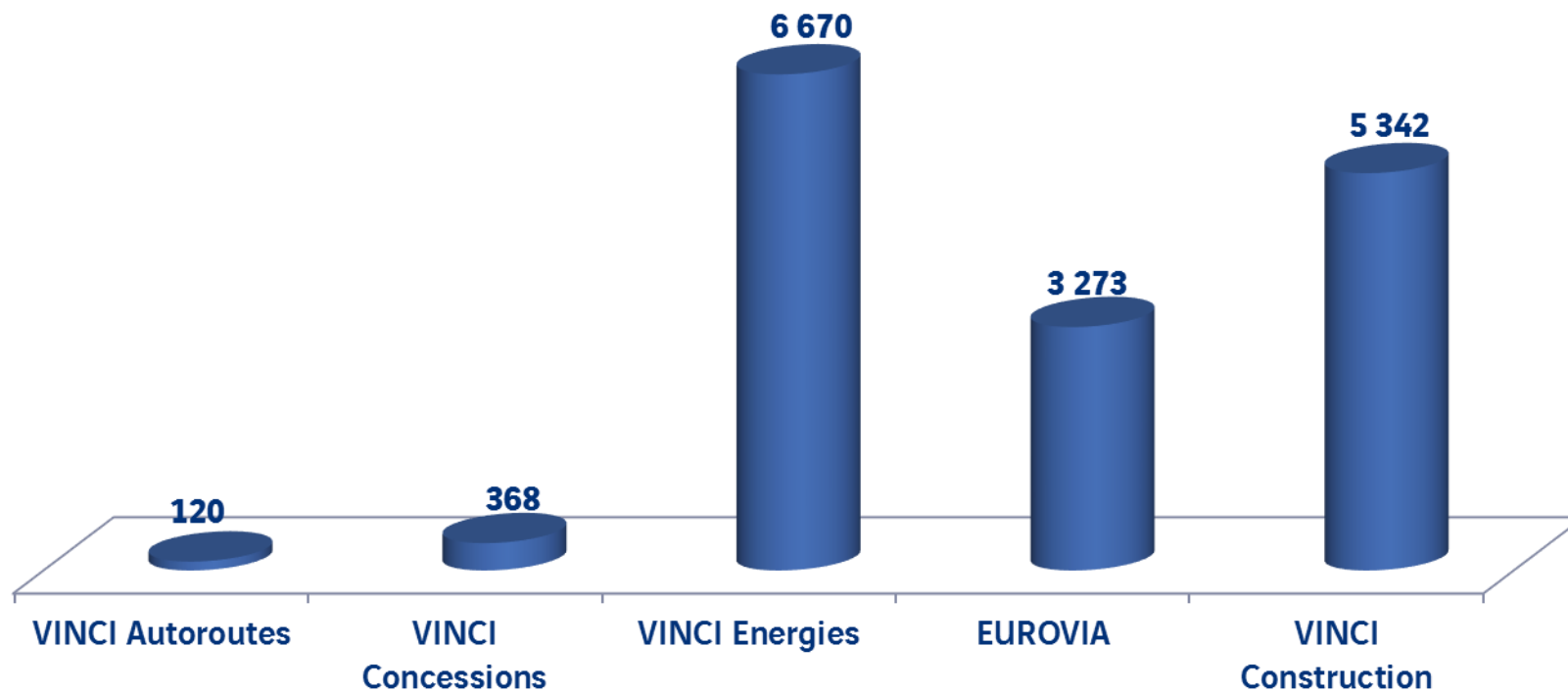
Ieșiri 2017

Sorties 2017



De la stânga la dreapta: Demisie, Contract pe durată determinată ajuns la termen, Pensionare, Disponibilizare, Sfârșitul șantierului, Contract de formare la locul de muncă ajuns la termen, alte motive

- 15 942 angajări durabile în Europa dintre care 9 438 în Franța



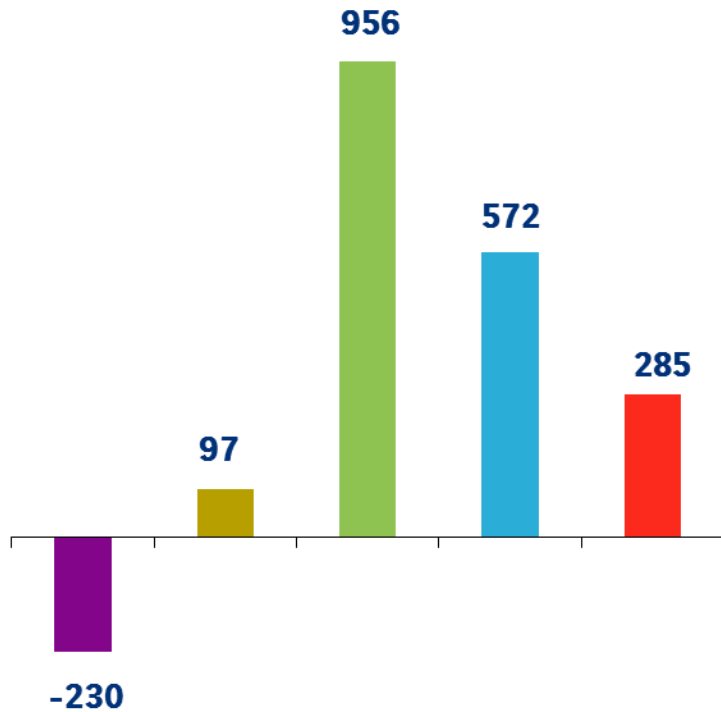
■ Contrats à durée indéterminée et contrats de chantier français
Contracte pe durată nedeterminată și contracte franceze de șantier



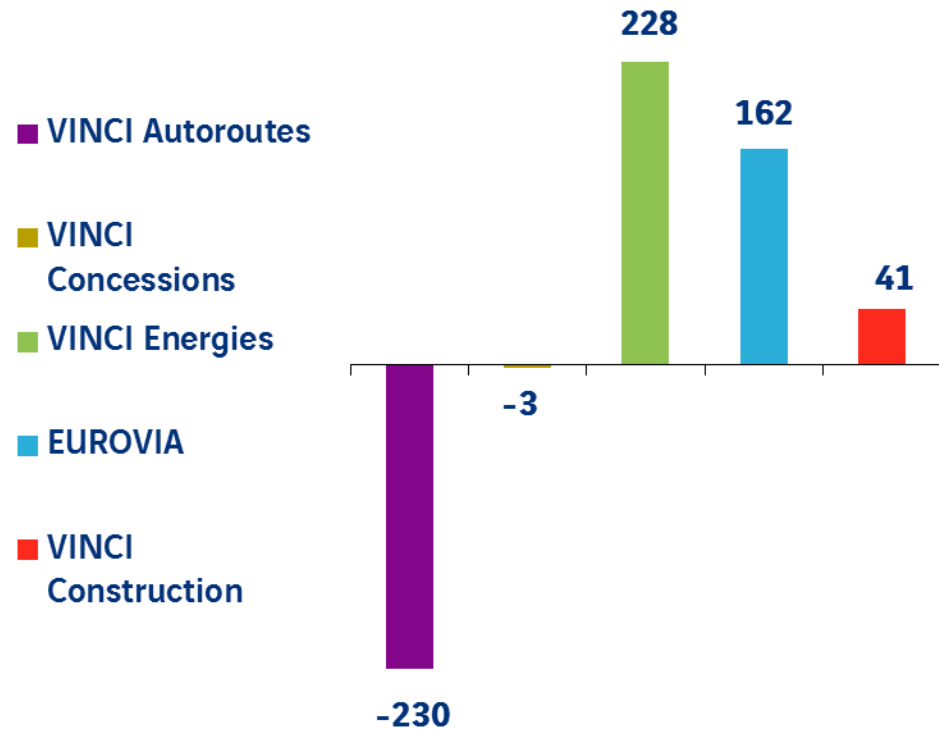
● **1 758** locuri de muncă au fost create în 2017

● **277** locuri de muncă au fost create în 2017

Europa

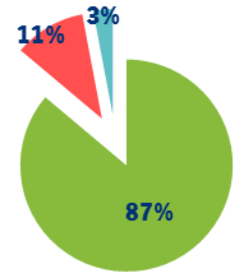


Franța

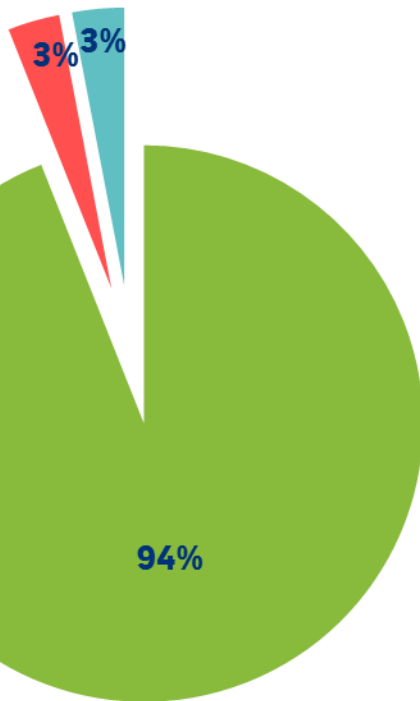


● Toate polurile

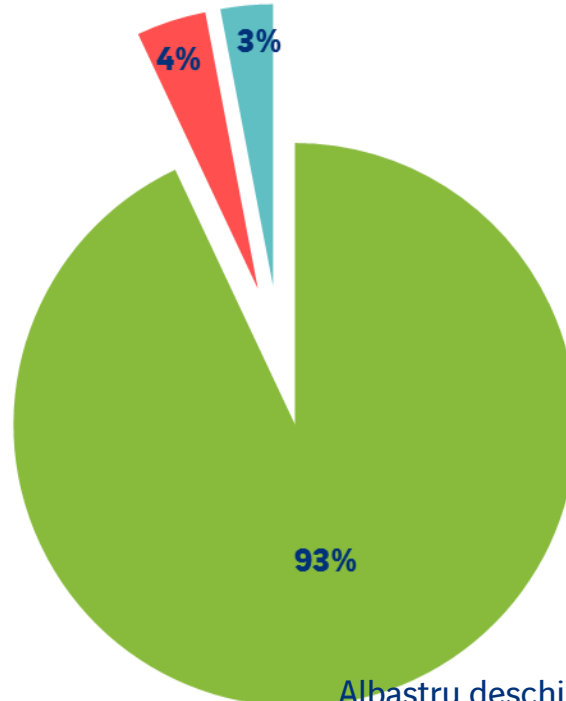
VINCI - Monde 2017



2016



2017

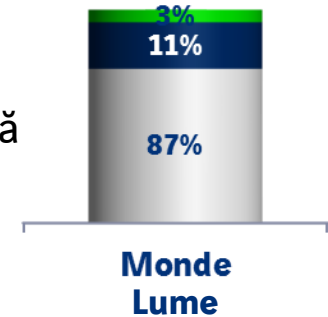
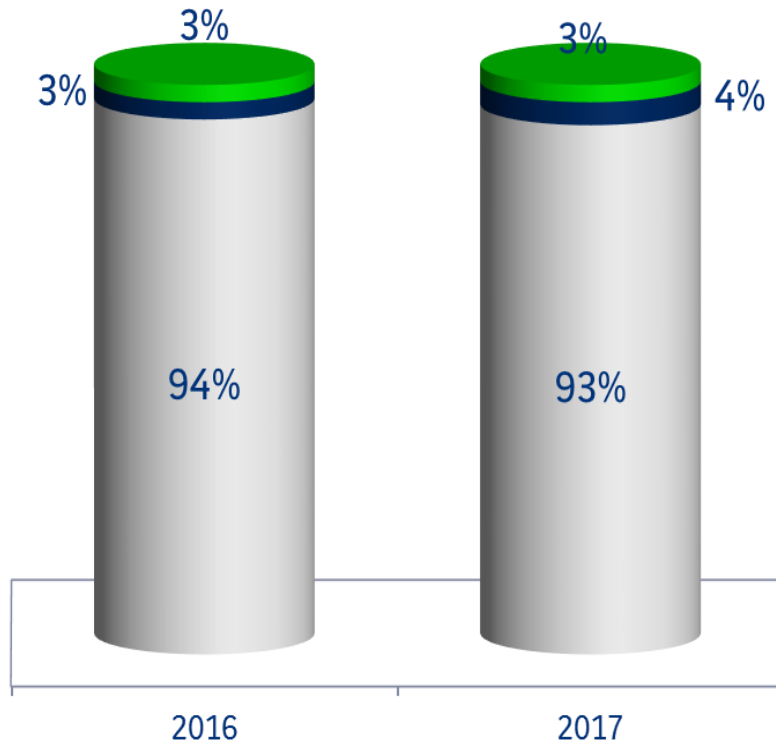


■ CDI + contrat de chantier français	140 925
■ CDD	5 591
■ Alternance	4 972
151 488	

Albastru deschis : Contracte pe durată nedeterminată + contract francez de șantier
 Roșu : Contracte pe durată determinată
 Verde : formare la locul de muncă

- O repartiție stabilă
- Rata de ocupare a forței de muncă în CDN este peste media mondială

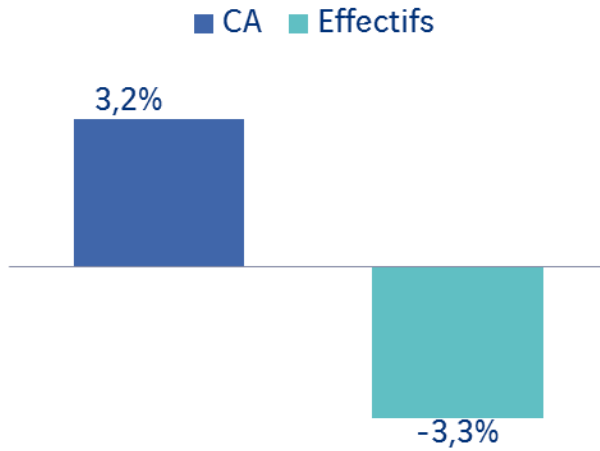
Toate polurile



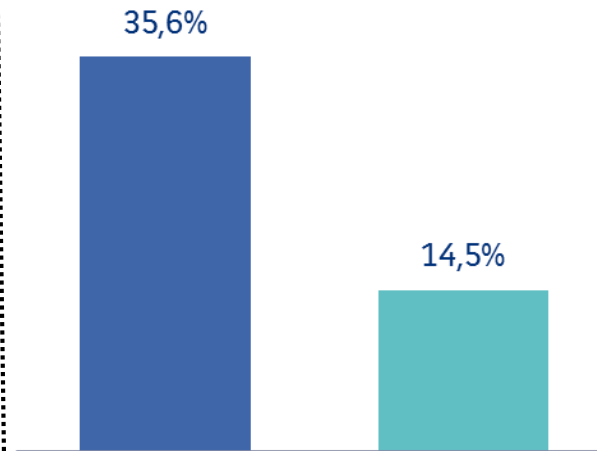
- Alternance
- Contrat non permanent
- Contrat permanent

Verde : formare la locul de muncă
Bleumarina : Contracte pe durată determinată
Gri : Contracte pe durată nedeterminată

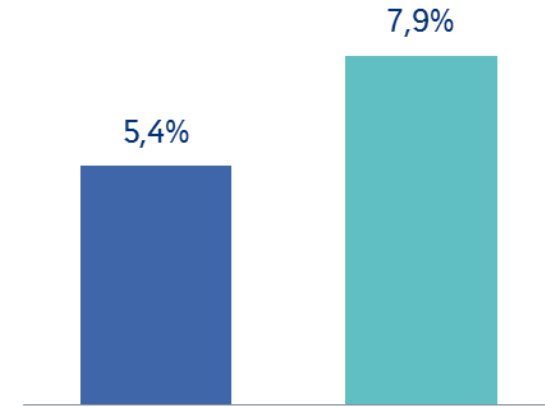
VINCI Autoroutes



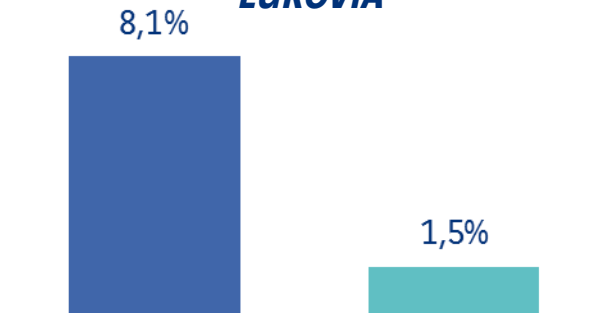
VINCI Concessions



VINCI Energies



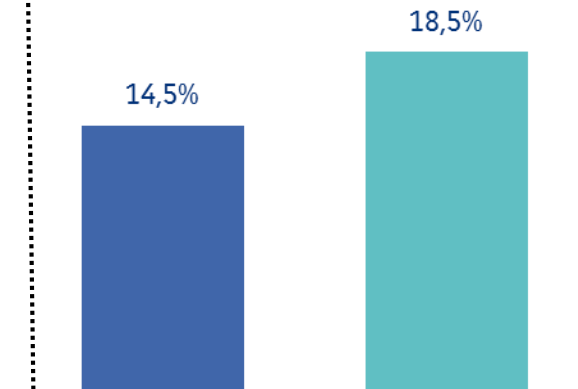
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

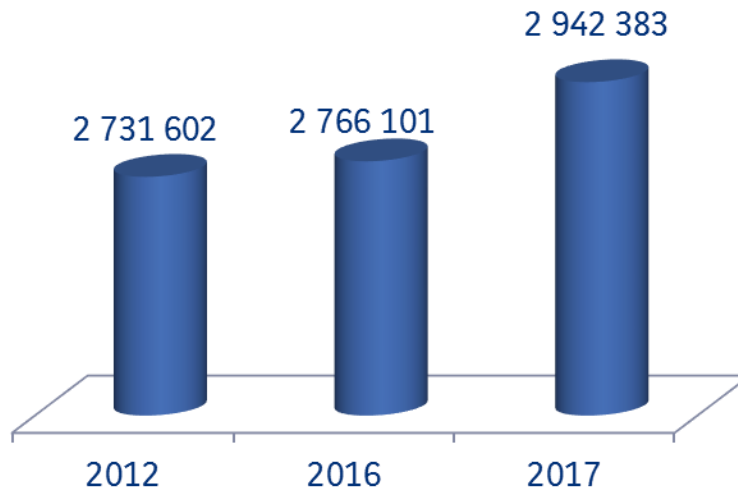


FORMAREA PROFESIONALĂ

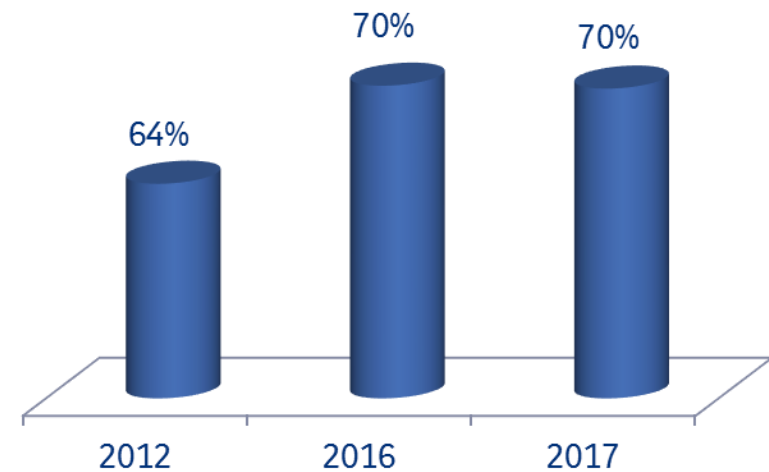
Europa

- Creșterea numărului de ore de formare

Evoluția numărului de ore de formare



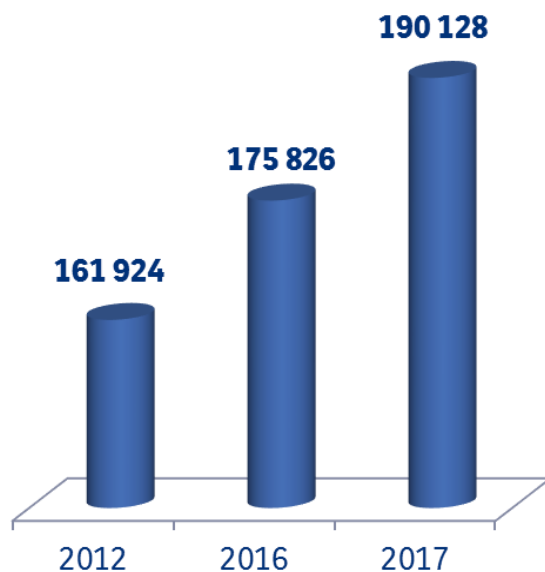
Acces la formarea profesională



- **190,1 M€** din cheltuielile de formare în 2017
- **3,22 %** din masa salarială

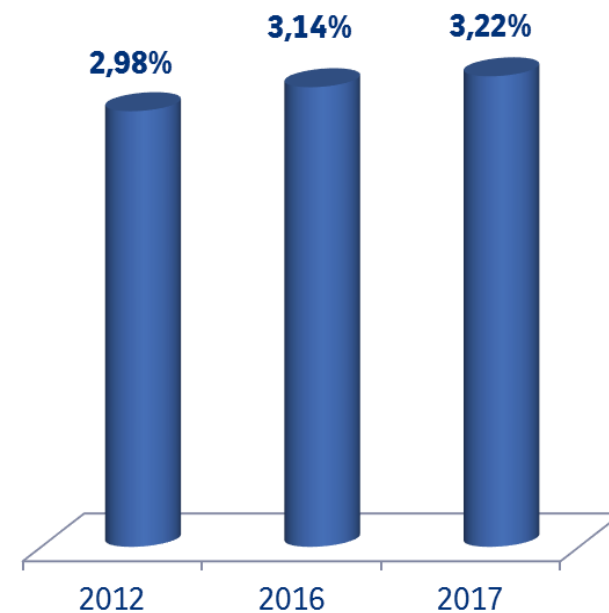
Cheltuieli formare (în mii de euro)

Dépenses de formation
(en milliers d'euros)

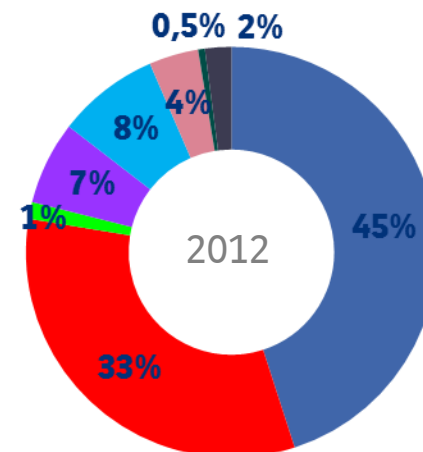
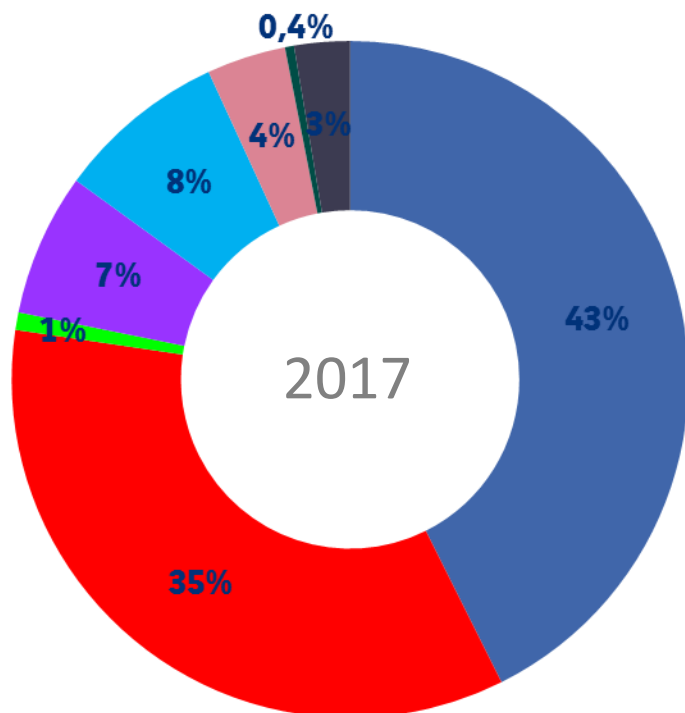


Cheltuieli formare / Masa salarială

Dépenses de formation / Masse salariale



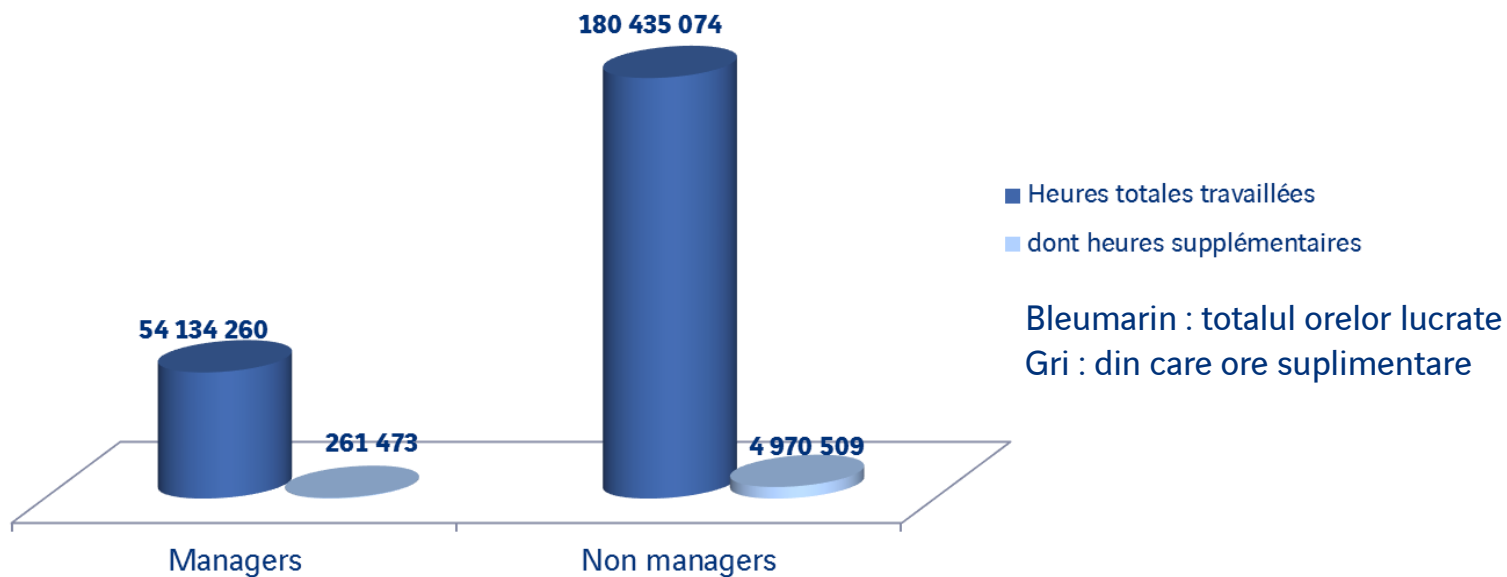
- 35 % din orele de formare sunt consacrate domeniilor Igienă și Securitate în 2017



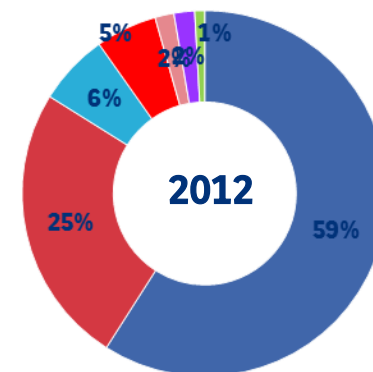
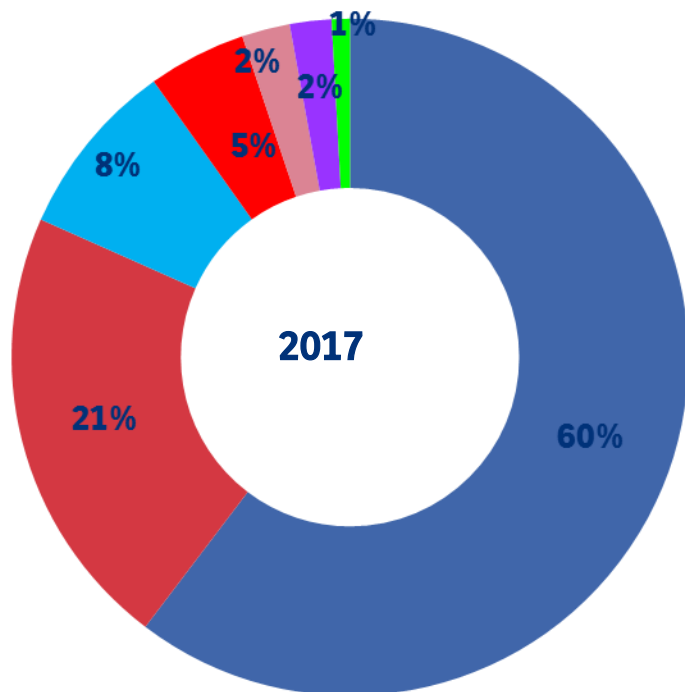
	2012	2017
Meserie	1 229 826	1 254 170
Igiena și securitate	890 026	1 021 595
Mediu	36 122	24 606
Management	178 853	200 492
Administrativ & Suport	219 429	239 474
Limbi	106 243	111 156
Diversitate	14 551	12 741
Altele	56 552	78 150
Total	2 731 602	2 942 383

TIMPUL DE LUCRU ȘI ABSENȚELE

- Numarul total de ore lucrate în 2017 : 234 569 334 ore

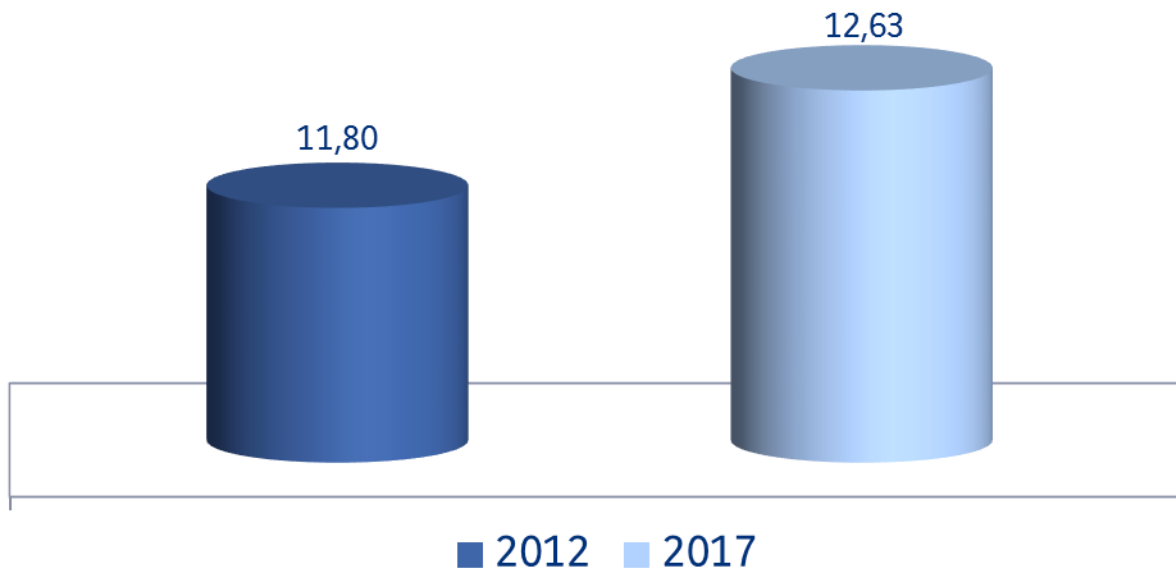


Absențele : repartiția zilelor de absență în funcție de motiv în Europa

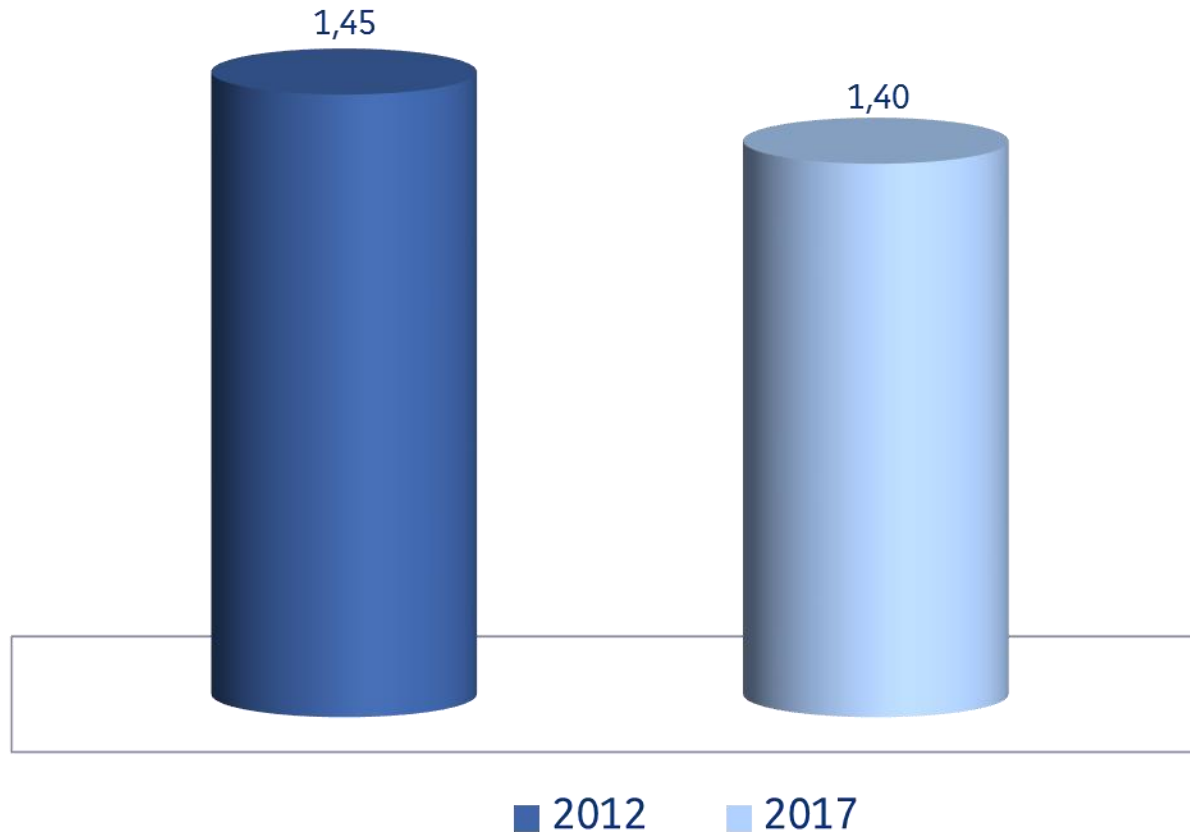


	2012	2017
Boli altele decât profesionale	1 877 153	1 892 116
Alte cauze	789 641	669 131
Maternitate	200 546	266 159
Accident de lucru	172 313	146 972
Șomaj parțial	53 357	72 153
Boală profesională recunoscută	58 224	62 371
Accident de parcurs	27 931	27 204
Total (zile calendaristice)	3 179 165	3 136 105

Numărul de zile de absență motivată de alte boli decât cele profesionale



Numărul de zile de absență motivată de accidente de muncă sau de boli profesionale pe salariați





DEZVOLTAREA ACȚIONARIATULUI SALARIAT PESTE TOT ÎN LUME

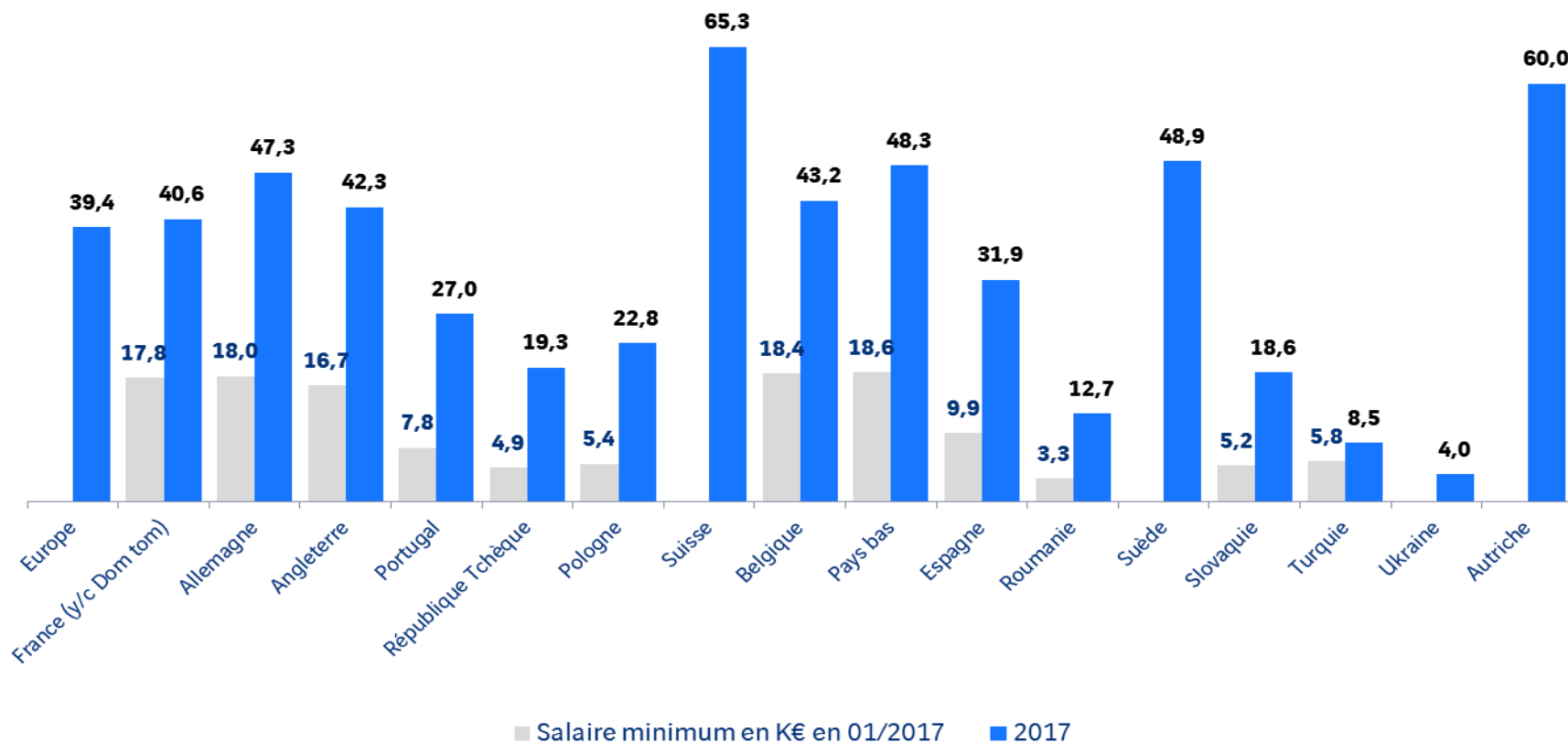
8

Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier actionnaire de VINCI. Nous souhaitons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'actionnariat salarié et à des mécanismes adaptés de partage des profits.

Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.

REMUNERAȚIE

Salariul anual mediu (în mii de euro)



De la stânga la dreapta: Europa, Franța (inclusiv DOM-TOM), Germania, Anglia, Portugalia, Republica Cehă, Polonia, Elveția, Belgia, Olanda, Spania, România, Suedia, Slovacia, Turcia, Ucraina, Austria

Gri : Salariul minim în mii de euro în ianuarie 2017

PLANUL DE ECONOMISIRE SALARIALĂ

Repartiția capitalului la 31 decembrie 2017

în procentaj de capital

Répartition du capital au 31 décembre 2017

en pourcentage du capital



Instituțional altul decât francez : 58,3%

SUA 22,3%

Alte țări europene 17,6%

Regatul Unit 12,5 %

Restul lumii 5,9%

Instituțional francez : 15,3 %

Aționari individuali : 7,7 %

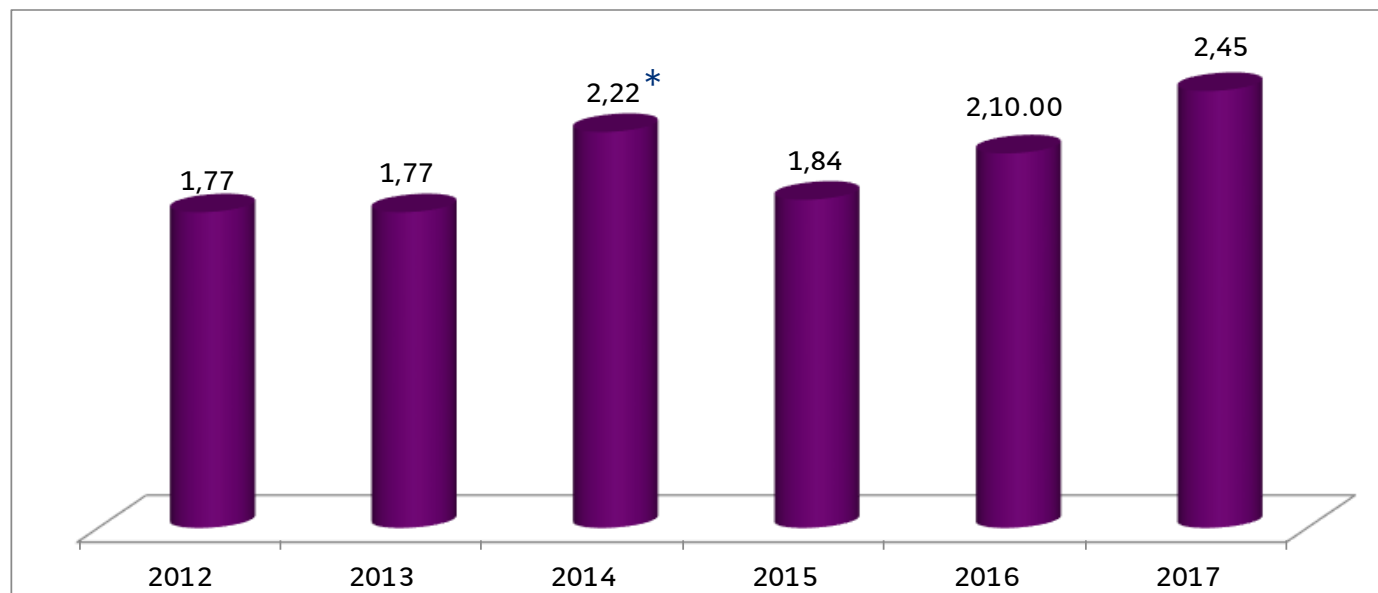
Salariați 8,8 %

Qatar Holding LLC 3,8 %

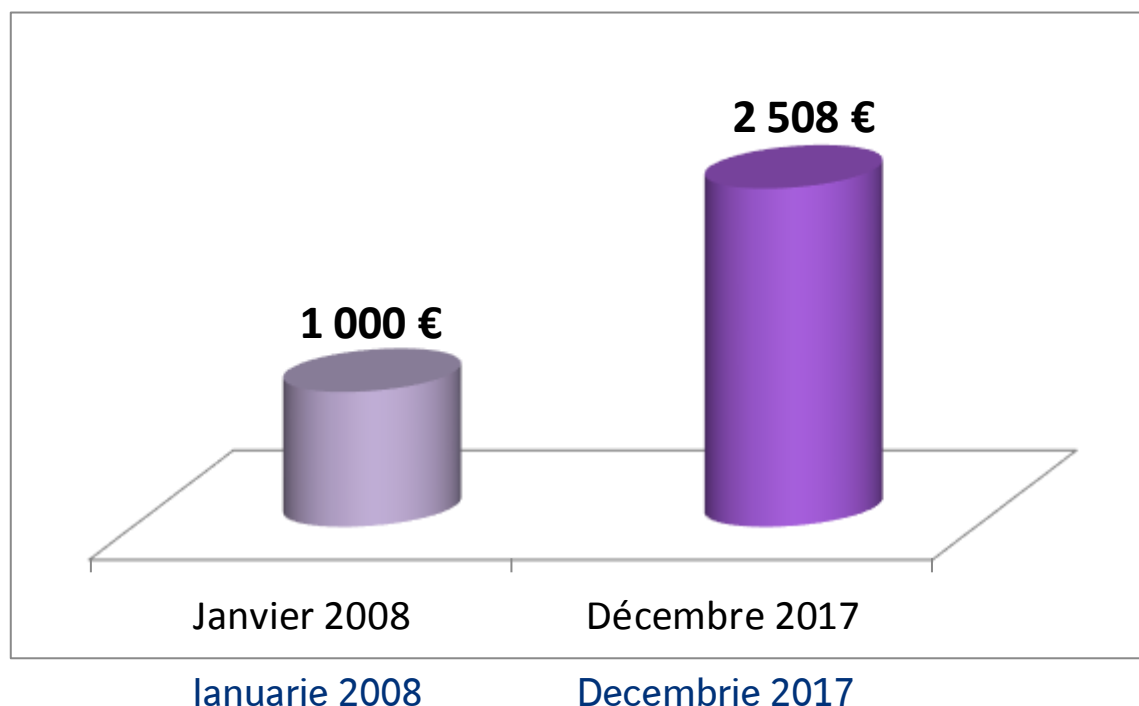
Autodeținut 6,1 %

- În aprilie 2018, va fi platit un sold de 1,76 euro pe acțiune (dat fiind acontul de 0,69 euro plătit în noiembrie 2017)
- Data de detașare a cuponului : 24 aprilie 2018
- Plata dividendelor în numerar : 26 aprilie 2018

Dividend (în euro pe acțiune)



- Un acționar VINCI care ar fi investit 1 000 euro în ianuarie 2008 ar fi dispus de un capital de 2 508 euro la 31 decembrie 2017, presupunând reinvestirea în acțiuni a sumei dividendelor încasate

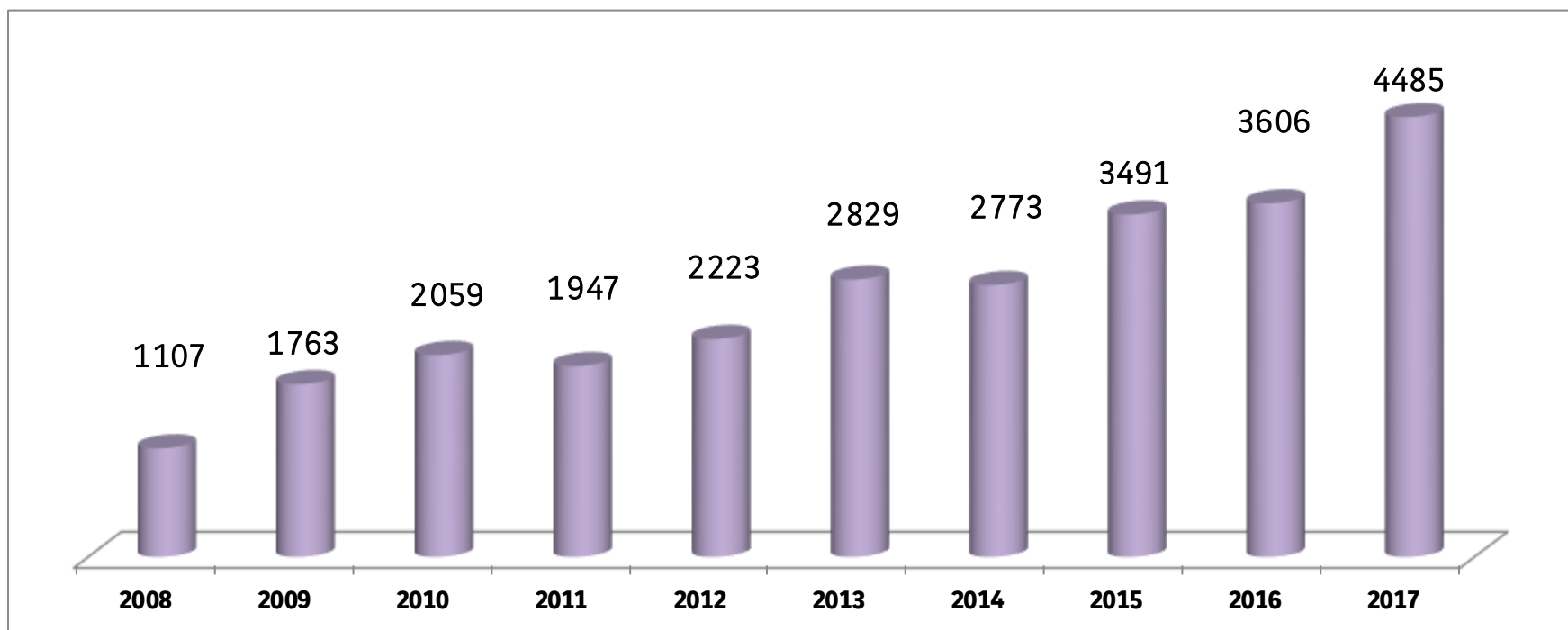


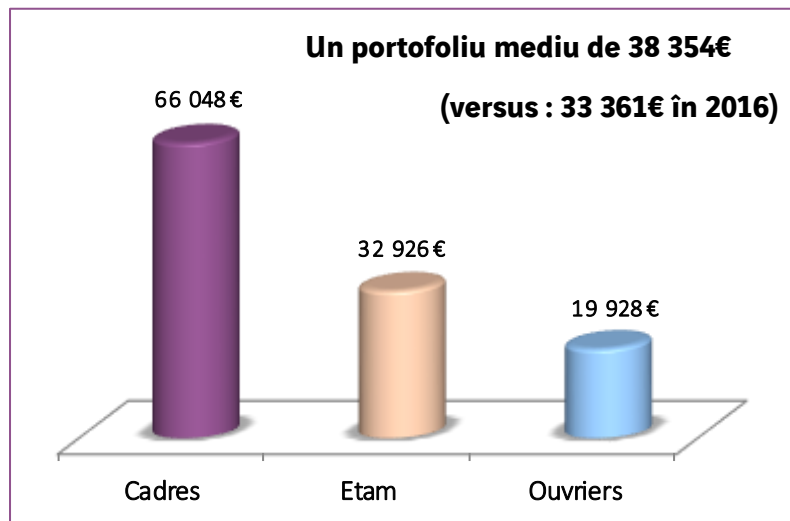
=> Investiția sa inițială i-ar aduce așadar un câștig mediu de aproape **9,6 % pe an**

Un plan de economisire salarială progresiv prin produse adaptate fiecărei situații :

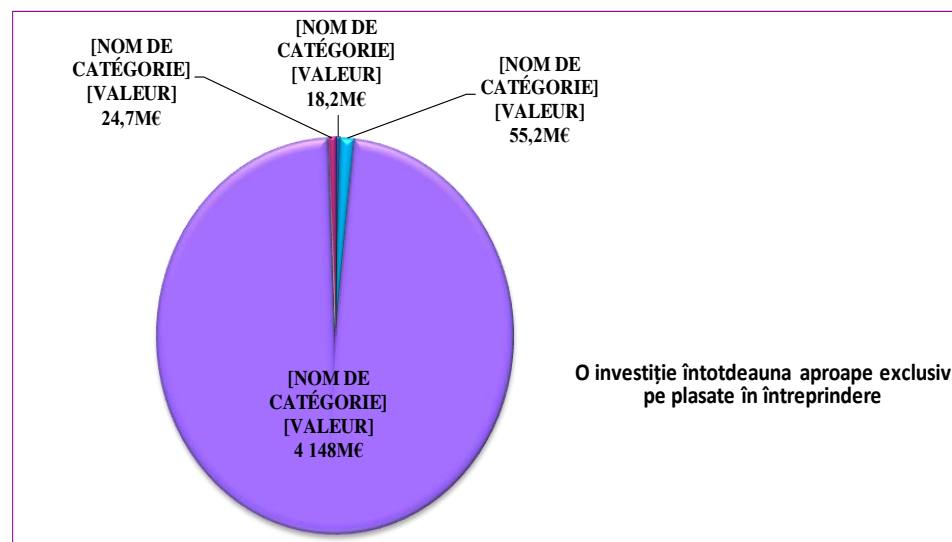
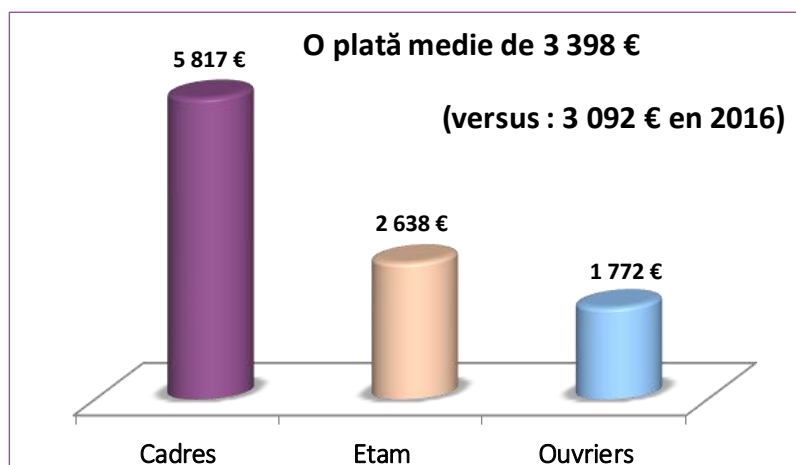
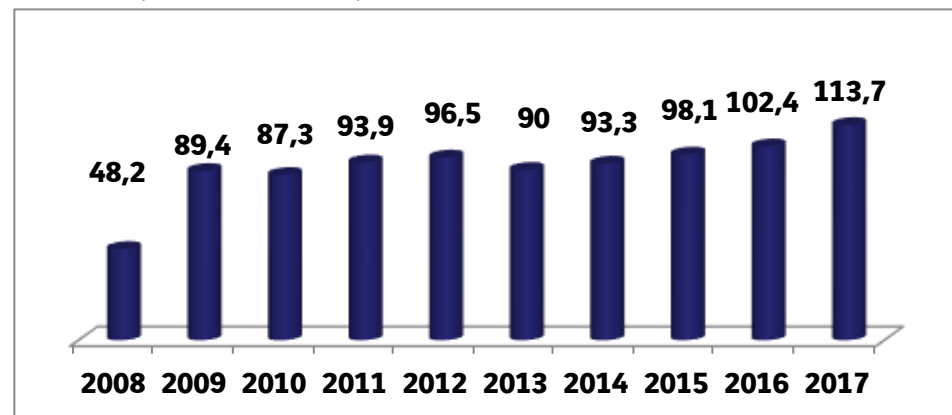
- Castor
- Economisire monetară
- Castor obligatar
- Amundi Label Echilibru Solidar ESR
- Castor internațional

↘ un activ de 4,485 miliarde de euro la 31/12/2017

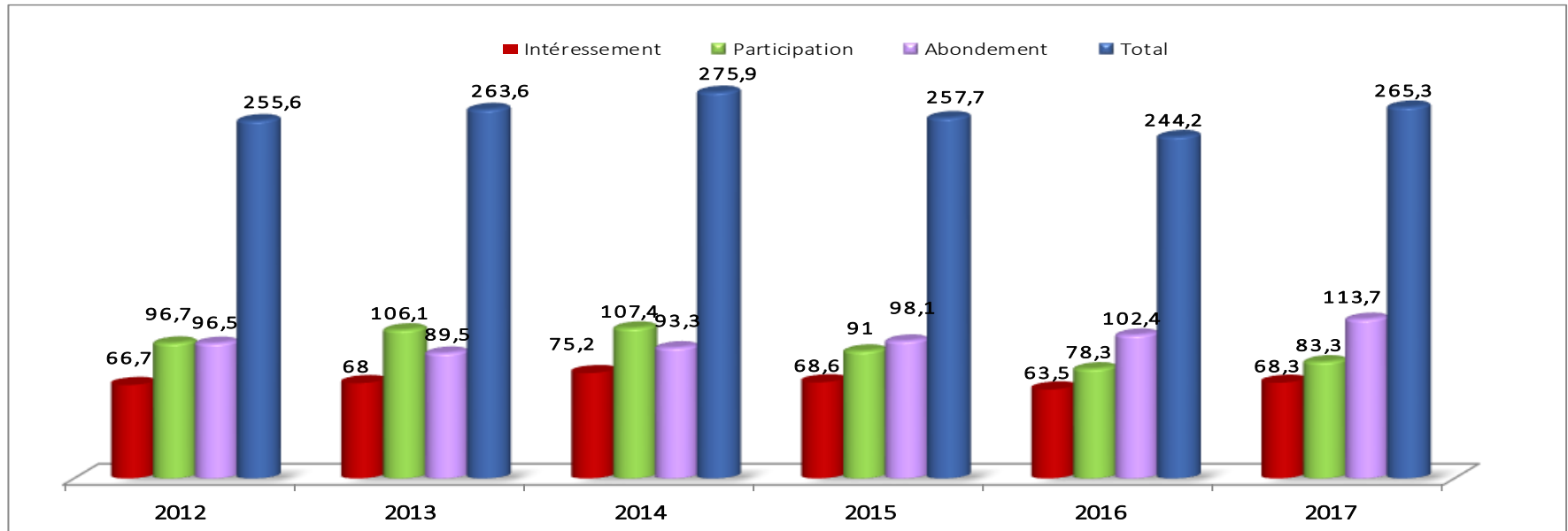




O contribuție a Grupului întotdeauna foarte susținută :
113,7 M€ contribuție complementară (PEG și PERCO) vărsată în 2017 (102,4 M€ en 2016)



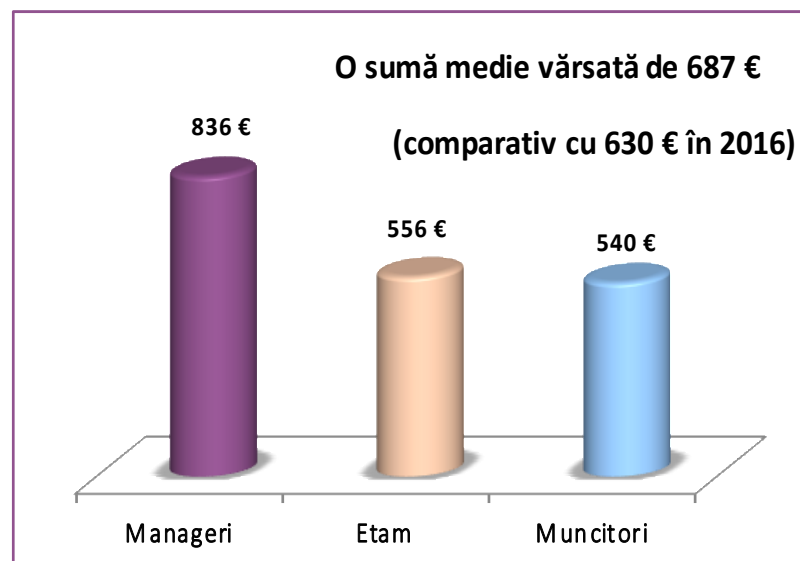
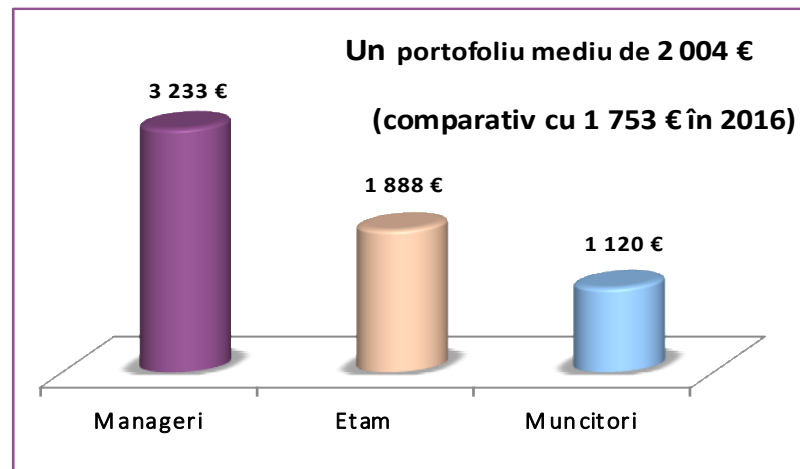
- 265,3 milioane de euro distribuți pe baza dispozitivelor de prime, participare la beneficii și suplimentare (PEG + Perco).



Roșu : dispozitiv de prime; Verde : Participare la beneficii; Mov : Suplimentare

- **79 % din colaboratori beneficiază de un plan de prime și/sau de participare la beneficii**
- **69 % din colaboratori beneficiază de un plan de prime**
- **52 % din colaboratori beneficiază de un plan de participare la beneficii**
- **82 % din societăți sunt acoperit de unul și/sau cealalt dispozitiv**

40 % din efectivele VINCI în Franța, adică 39 088 aderenți



- **Reducerea cu 5 %** a prețului de cumpărare a acțiunilor VINCI, cu un preț propus pentru cel de-al doilea cvadrimestru 2018 de 82,22 € (prețul primului cvadrimestru fiind 76,42 €)
 - **Evoluția contribuției complementare oferită de companie** favorizează plăta sumelor celor mai mici : 200 % până la 500 € plătiți și o contribuție complementară de maximum 3 500 €
 - **Dividende legate de acțiune**, reinvestite în fonduri
 - Toate acestea într-**un cadru fiscal foarte favorabil**
- ↳ Un fond alimentat de sumele plătite voluntar : contribuția suplimentară, participarea la beneficii, primele de performanță și transferurile

- **Regula Contribuției suplimentare** (de la 1 martie 2016)
 - Rata contribuției suplimentare 100 %
 - Plafonul contribuției suplimentare 400 € pe an
- **Participarea la beneficii**, prima de performanță și plățile vărsate voluntar sunt suplimentate

31 țări vizate

Germania, Austria, Belgia, Brazilia, Canada, Chile, Spania, Statele Unite, Indonesia, Luxemburg, Maroc, Olanda, Polonia, Portugalia, Republica Cehă, România, Regatul Unit, Slovacia, Elveția Australia, Hong-Kong, Singapore, Suedia, Emiratele Arabe Unite, Bahrein, Malaezia, Cambogia, Noua Zeelandă, Mexic, Republica Dominicană (30 țări)

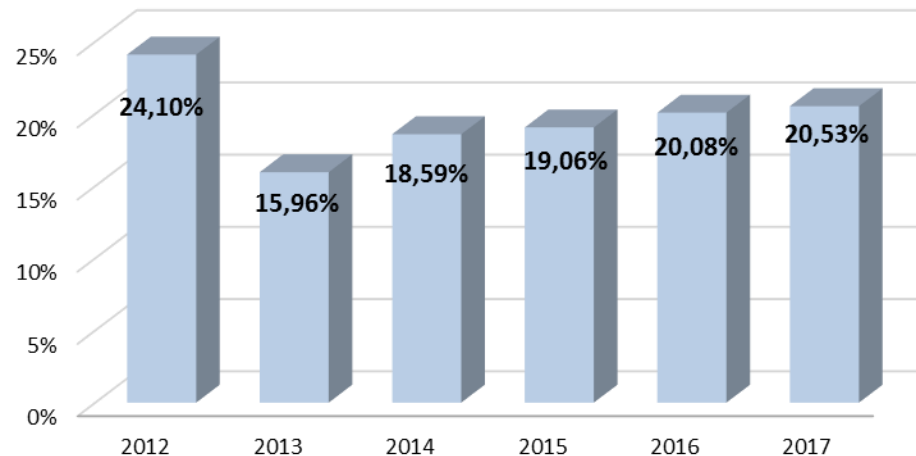
2018 : 1 țară nouă : Peru

- Circa 74 000 salariați vizați, adică 75% din efectivele VINCI de peste hotare (65 000 în 2017), repartizați în mai bine de 500 societăți
- Preț de subscriere fixat la 18 mai 2018
- Durată de blocare de 3 ani
- Perioadă de subscriere de la 21 mai la 8 iunie 2018
- Suplimentarea din partea VINCI sub forma atribuirii unor acțiuni gratuite amânată cu 3 ani cu condiția prezenței
 - 2 acțiuni oferite pentru o acțiune 1 subscrisă (de la prima la cea de-a 10-a acțiune cumpărată) : 200 %
 - 1 acțiune oferită pentru o acțiune 1 subscrisă (între cea de-a 11-a și a 40-a acțiune cumpărată) : 100 %
 - 1 acțiune oferită pentru 2 subscrise (între cea de-a 41-a și a 100-a acțiune cumpărată) : 50 %

- **O rată medie de subscriere în ușoară creștere aproape de 21 %**

Stabilizarea ratei de participare globală la o suplimentare constantă

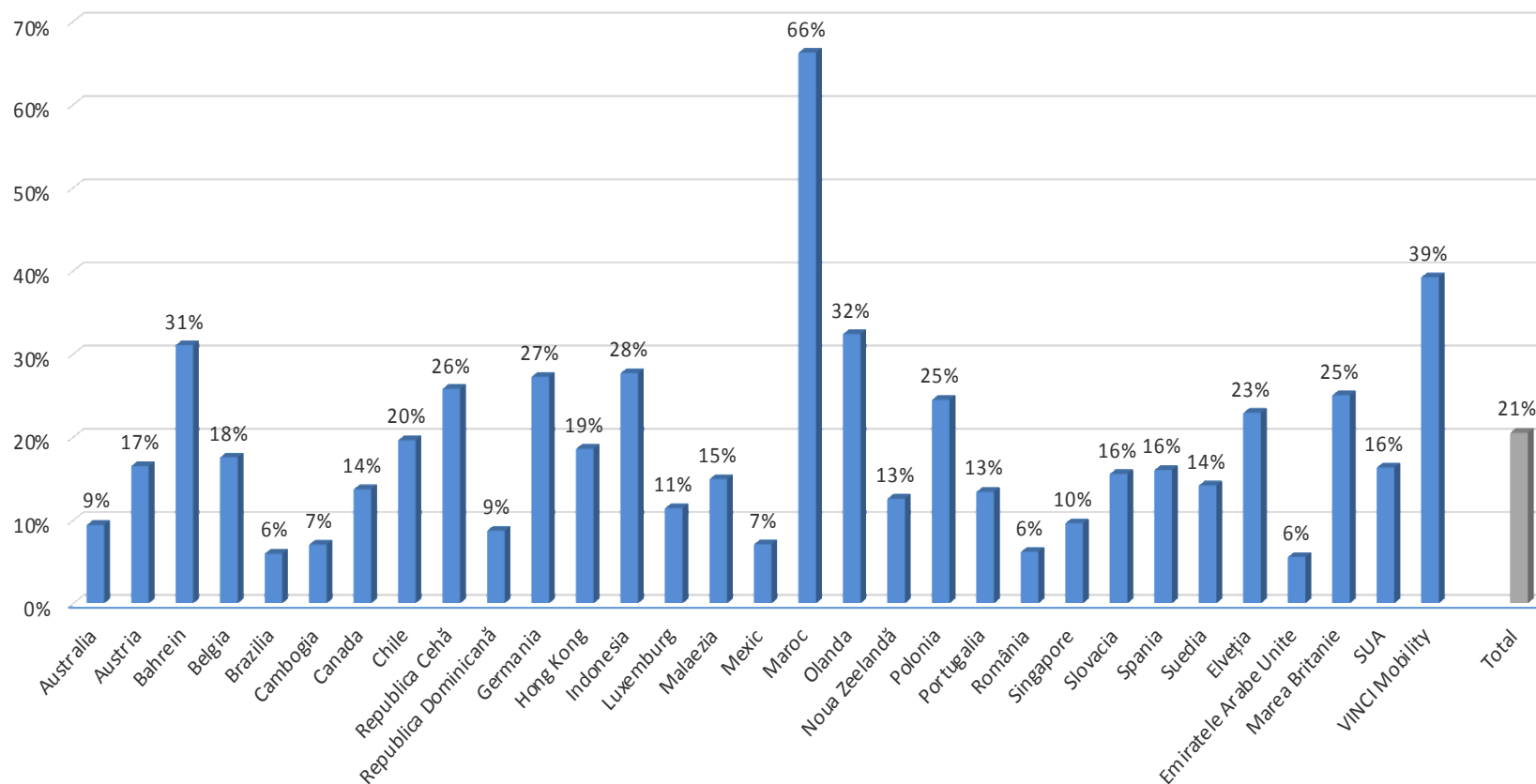
TAUX DE PARTICIPATION GLOBAL ANNUEL



- **O suplimentare medie în ușoară creștere**
- Diferențe de la o țară la alta corelate puternic cu nivelul de viață local
- O plată medie vărsată voluntar de 2 190 € (VS 1 957 € în 2016) și o contribuție medie a angajatorului de 2 489 € (VS 2 209 € în 2016)

- Disparități foarte mari între diversele țări, datorate în principal culturii, mediului local și comunicării de proximitate

RATA DE SUBSCRIERE PE ȚĂRI ÎN 2017



- Preț de subscriere inițial în mai 2015 : 55,65 €
- Livrarea acțiunilor gratuite și disponibilitatea planului de economisire la 16 iunie 2018
- La ora actuală, probabil o operațiune financiară foarte bună

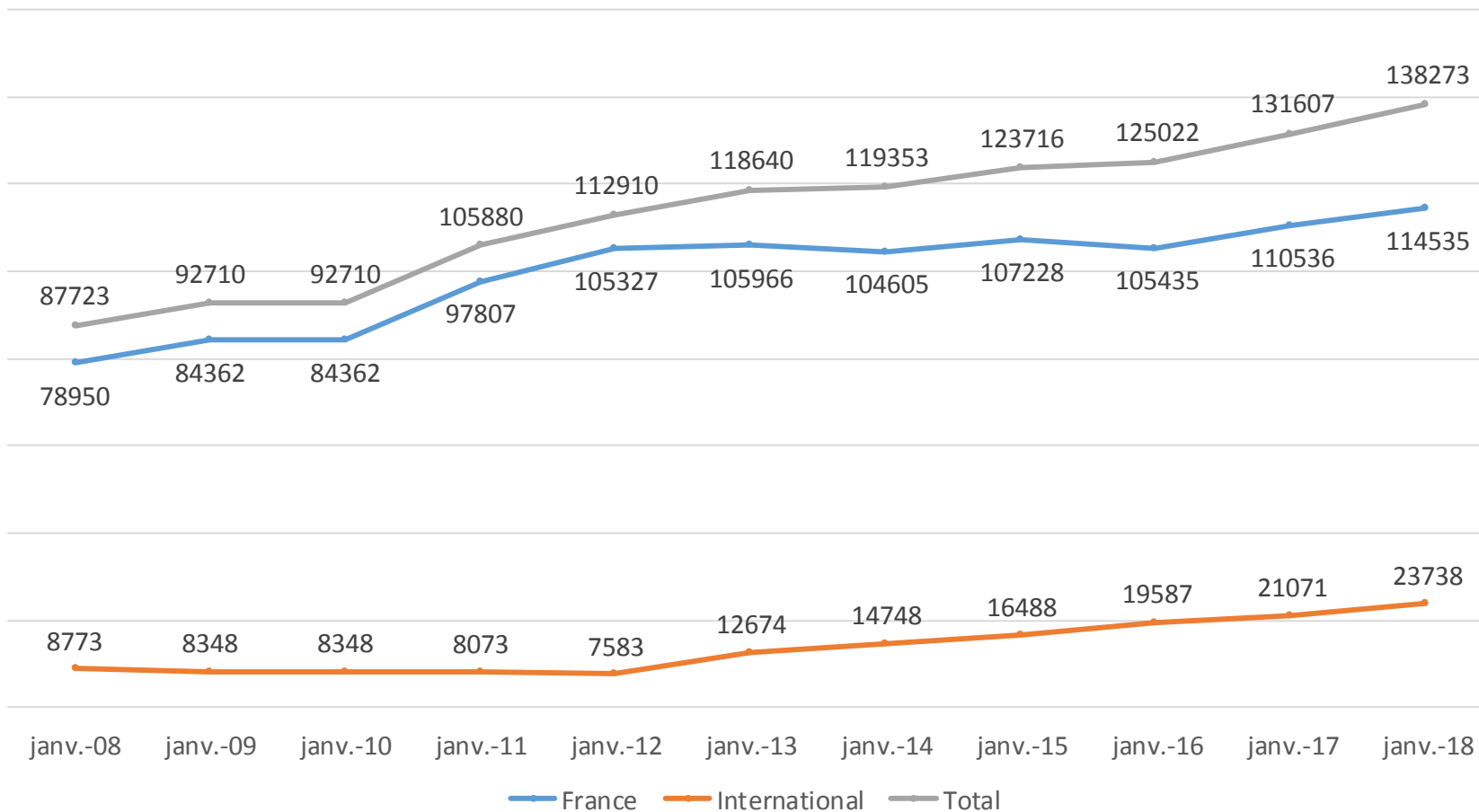
Prețul de subscriere al acțiunii VINCI în 2015 era de 55,65 €

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

Aport personal	556,50 €	2 226,00 €	5 565,00 €
Acțiuni cumpărate	10 acțiuni	40 acțiuni	100 acțiuni
Acțiuni gratuite	20 acțiuni	50 acțiuni	80 acțiuni
Total acțiuni (cumpărate + gratuite)	30 acțiuni	90 acțiuni	180 acțiuni
Dividend pe acțiune	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Valoarea economiilor dumneavoastră (aport personal + acțiuni gratuite + dividende)	2 446,30 €	7 385,20 €	14 863,00 €
Plus-valoare brută*	1 889,80 €	5 159,20 €	9 298,00 €

*În afara fiscalității și a cotizațiilor sociale.

- **138 273** aderenți la toate tipurile de formule (Franța și internațional la 31/01/18)



Linia albastră : Franța; Linia portocalie : Internațional; Linia gri : Total

- **Continuarea acțiunii Cercului acționarilor salariați**

- Deschis tuturor colaboratorilor care dețin acțiuni în Grup prin intermediul planurilor de economisire ale Grupului (Castor, etc...)
- Favorizarea unui dialog permanent și constructiv



- **Avantajele membrilor Cercului acționarilor salariați**

- Ciclu de conferințe pe teme economice și de societate
- Vizite și descoperirea unor realizări emblematică pentru Grup
- Număr de telefon special gratuit pentru a răspunde la eventualele întrebări și pentru a putea urmări actualitatea

ensemble !

Autour d'un monde de métiers de la construction, VINCI construit, finance, conçoit et exploite des infrastructures et des équipements qui contribuent à l'amélioration de la vie quotidienne et à la mobilité de chacun. Parce que ses réalisations sont d'utilité publique, VINCI considère l'écoute et le dialogue avec ses partenaires publics et privés comme une condition nécessaire de son activité, et publie un nouveau Manifeste dont les engagements dépendent de cet objectif.



1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et de leur territoire. Avec nous, votre avenir est le plus en accord possible dans nos projets, tout les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, monde associatif etc.
Nous nous engageons à travailler durablement et à contribuer dans la conduite de nos projets, pour mieux y associer nos partenaires.



2 L'éthique est au cœur de nos contrats et de nos relations avec nos clients. Nos entreprises adhèrent notre Charte éthique partout dans le monde.
Nous nous engageons à une totale transparence sur nos pratiques et celles de nos sous-traitants.



3 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durable. Nos innovations, issues de nos compétences, nous permettent d'améliorer les performances énergétiques et environnementales de nos infrastructures.
Nous nous engageons à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 20 % à l'horizon 2025, à accompagner nos clients dans la recherche d'une mobilité efficace et énergétique et à les inciter à adopter un comportement éco-responsable.



4 Notre activité est ancrée dans les territoires. C'est pourquoi nous encourageons l'engagement des collaborateurs et des entreprises du Groupe dans des actions de soutien et de lutte contre l'exclusion.
Nous nous engageons à soutenir l'engagement d'équipe de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.



5 Nous refusons de constater les accidents de travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui permettent l'analyse et la prise de garde de personnes présentes sur nos chantiers et nos installations.
Nous nous engageons au respect d'un « zéro accident ».



6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à ouvrir plus largement au personnel de toute origine.



7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.



8 Nos collaborateurs sont, ensemble, le premier atout de VINCI. Nous voulons partager avec nos salariés, partout dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'investissement salarié et à des initiatives adaptées de partage des profits.
Nous nous engageons, partout où cela est possible, à ce que 20% de nos salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



« Je partage à médium terme les engagements de VINCI pour faire évoluer ces engagements et pour les placer au cœur de chaque activité, au plus près de terrain. Le Groupe sera salué si le respect et l'équité de ses collaborateurs par ses partenaires publics et privés équilibrent les résultats en toute transparence. »

Xavier Huillard, président-directeur général



6 Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.
Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.



7 Nous inscrivons la relation avec nos salariés dans une perspective de long terme. Nous pratiquons une flexibilité responsable, favorisant un développement professionnel et personnel équilibré pour nos collaborateurs.
Nous nous engageons à proposer des perspectives de formation et de mobilité à tous nos collaborateurs, dans une logique d'employabilité durable.

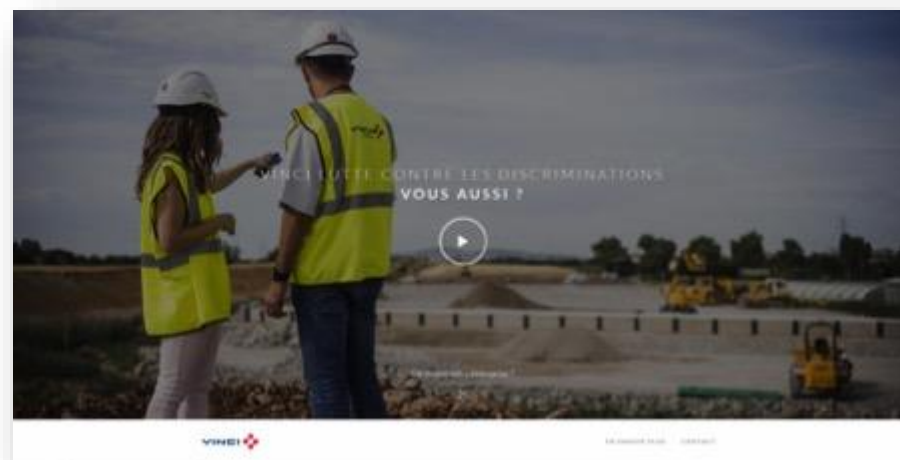
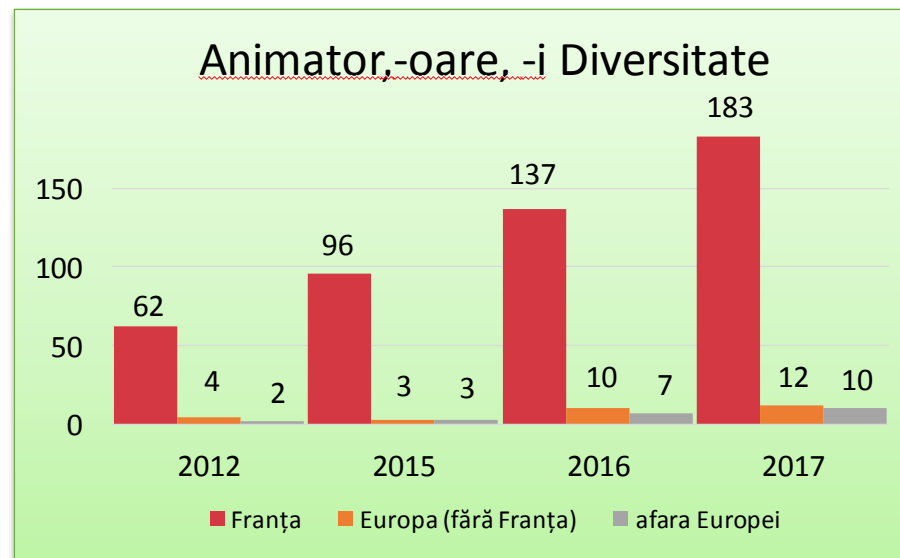


- Prevenirea tuturor formelor de discriminare
- Promovarea egalității de șanse
- Îmbogățirea culturii noastre de diversitate

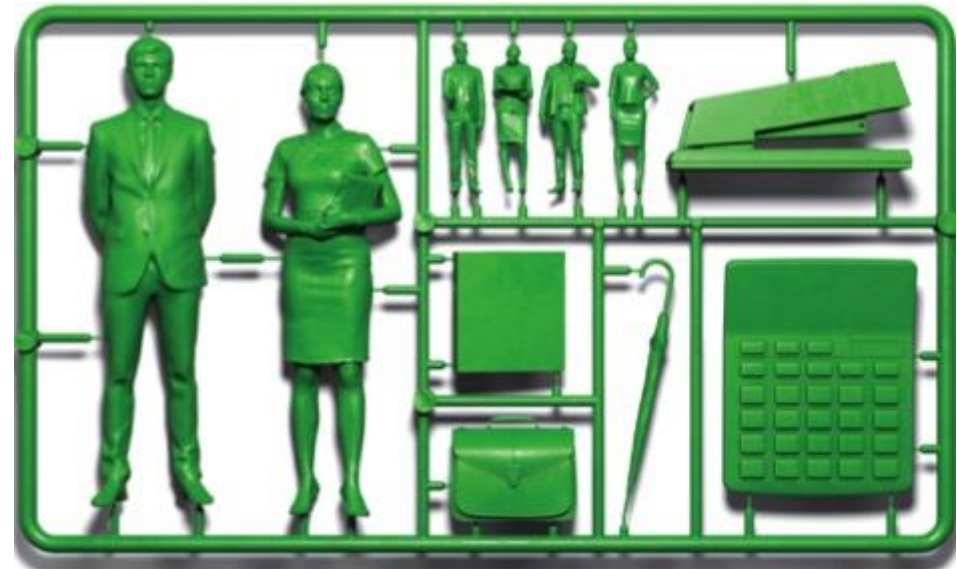
**Luând măsurile necesare pentru
implemmentarea dispozitivului de
nediscriminare și asigurându-ne de
eficacitatea lui, în momentul angajării, în
relațiile la muncă și în momentul evoluțiilor
carierelor colaboratorilor/colaboratoarelor
noștri/noastre**

- Rețeaua de Animatori/Animatoare Diversitate

- „VINCI luptă împotriva formelor de discriminare.
Si dumneavoastră ?” (instrument de
autodiagnosticare în franceză / conceput pentru
contextul legislativ francez)



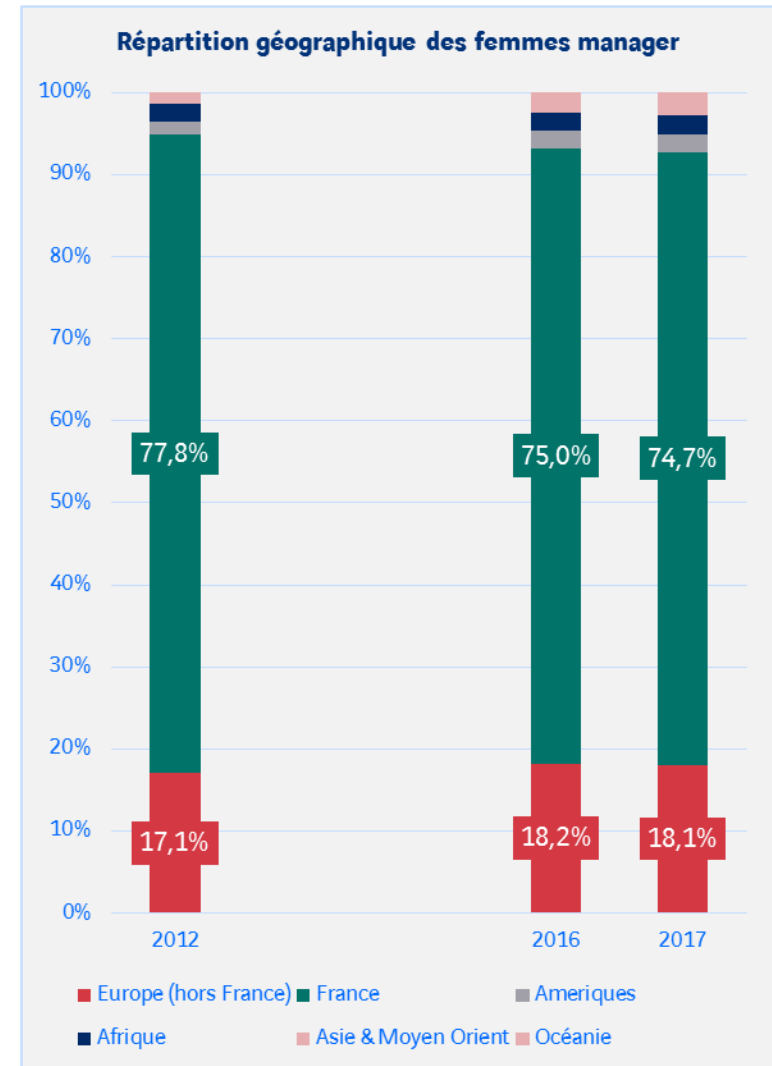
- **Mixitatea**



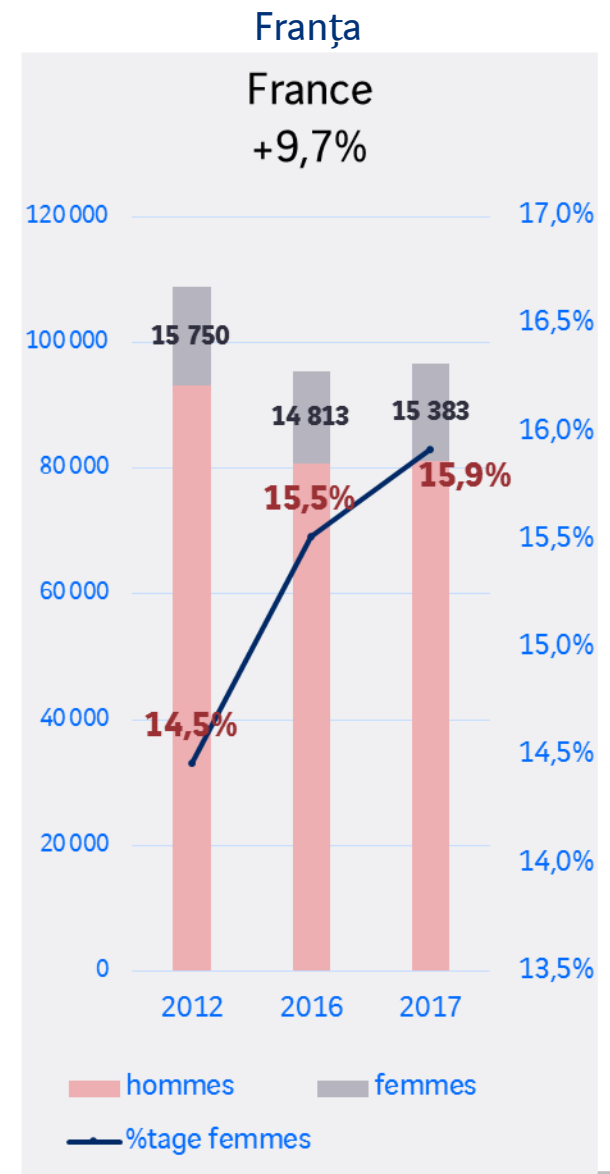
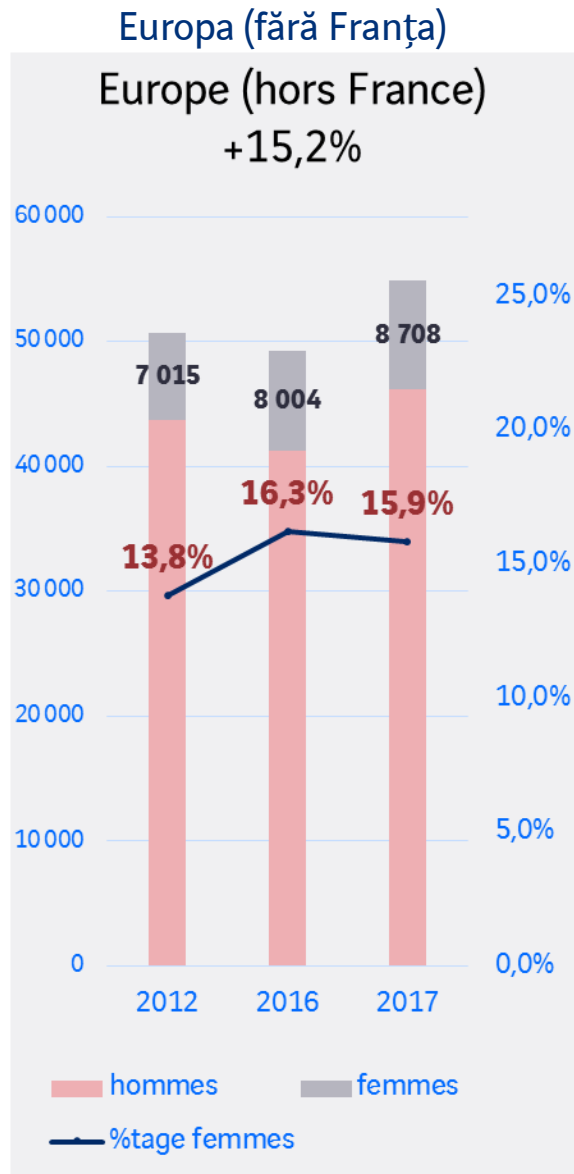
- **Persoanele cu dizabilități**

- Crescând proporția de femei în rândul personalului de management
 - Obiectivul de **20%** manageri femei a fost depășit în unele poluri în 2017
 - Obiectivul este de **25%** pentru 2020
- Dezvoltând mixitatea meseriilor noastre
 - În Franța : s-au efectuat acțiuni de fond în amonte pe lângă tinere care se află încă la școală (liceu) și pe lângă cele care sunt cele mai îndepărtate de câmpul muncii (departamentul relații cu școlile, Capital Filles, Mozaik RH)

Repartiția geografică a femeilor manager



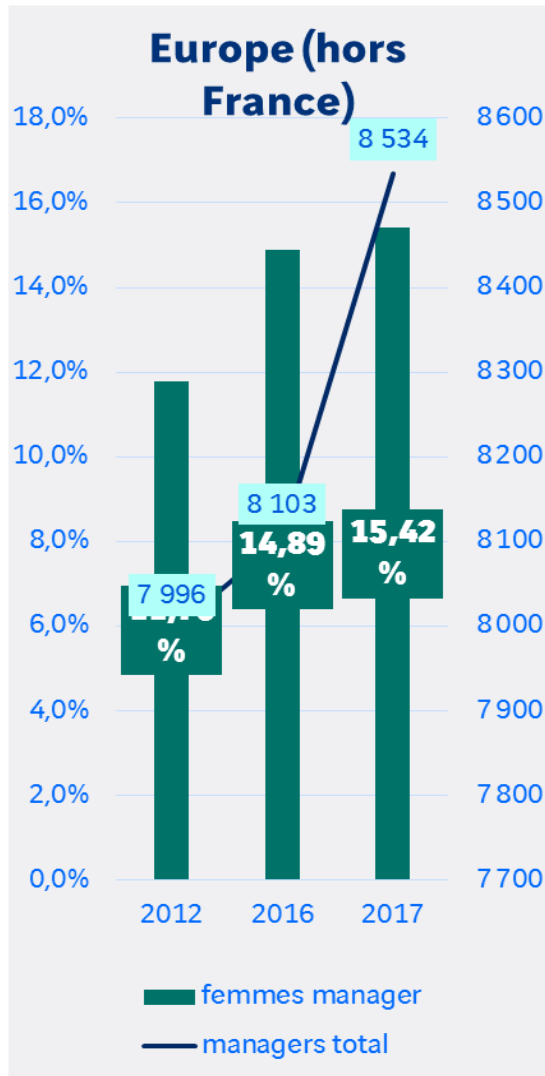
FOCUS mixitate Grup Europa: Repartiția femeii/bărbai



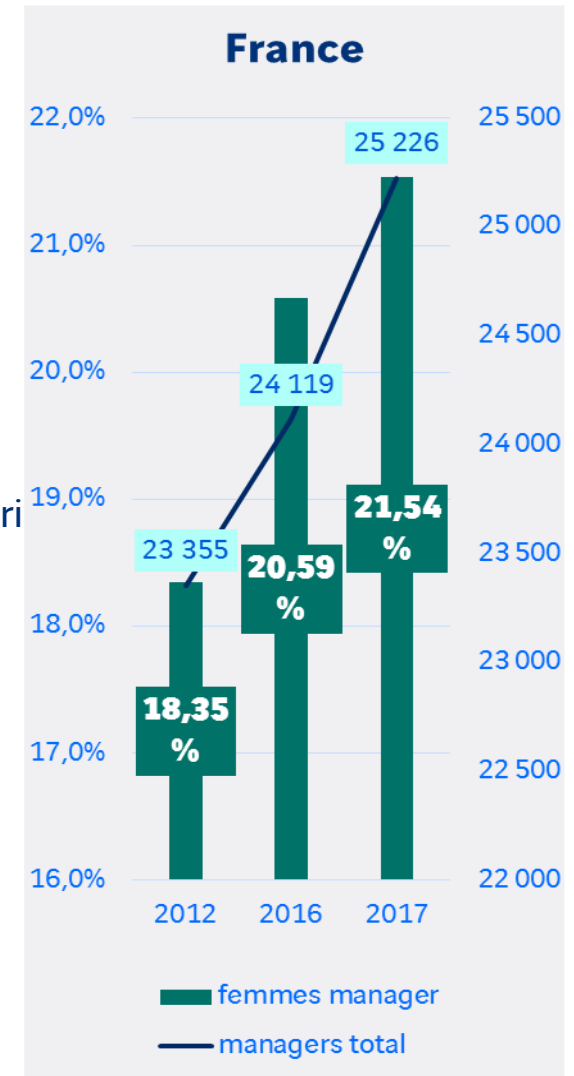
FOCUS mixitate Grup Europa: Repartiția femeii manager



Europa (fără Franța)



Franța



- Însotindu-i pe salariații noștri cu dificultăți
- Dezvoltând recrutarea lucrătorilor cu dizabilități
- Dezvoltând achizițiile și subcontractarea cu întreprinderile din sectorul adaptat -> 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

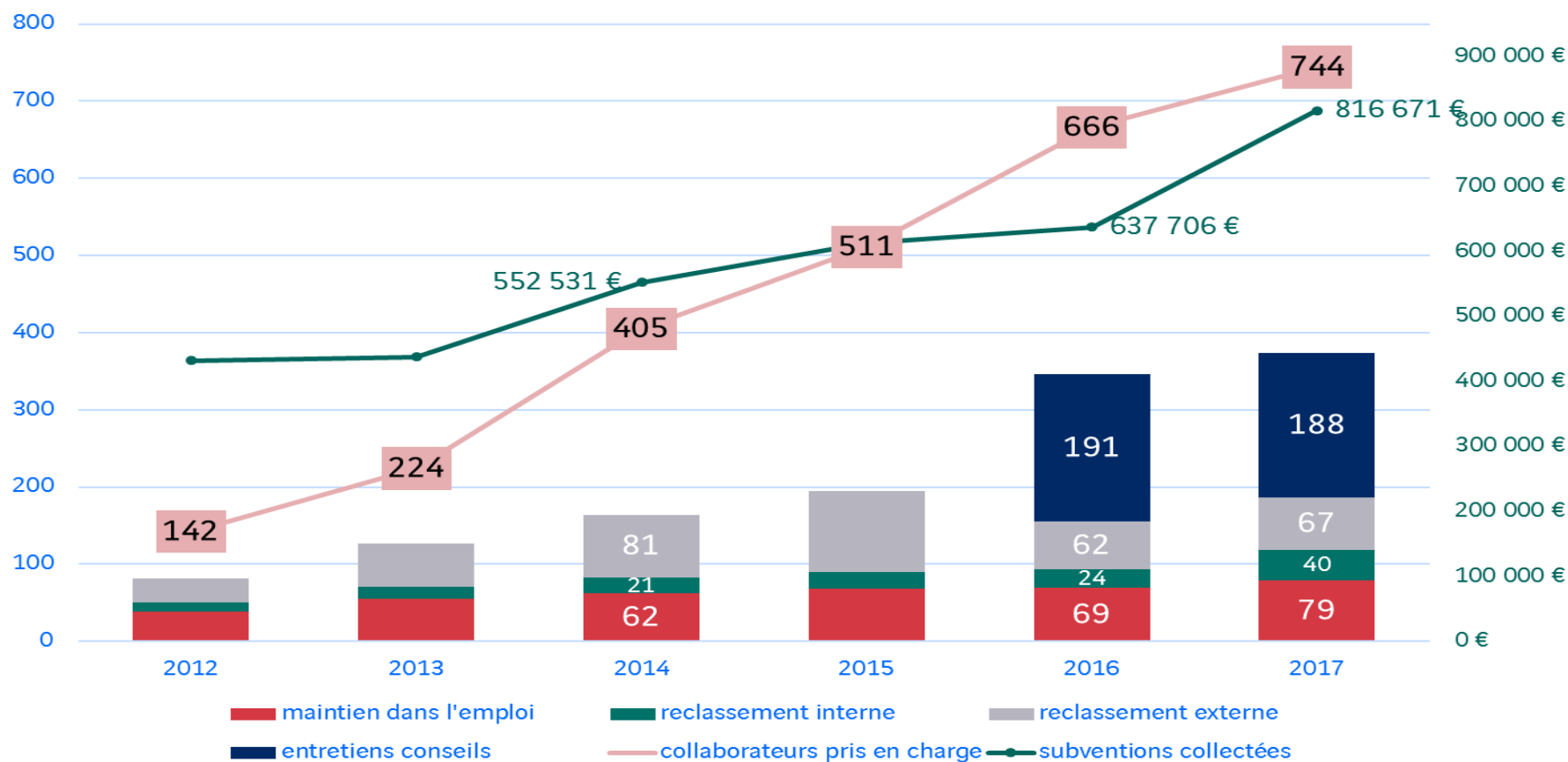


Eric PLUMEY
Aurore MENESEZ
Morgane MUNIER

Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

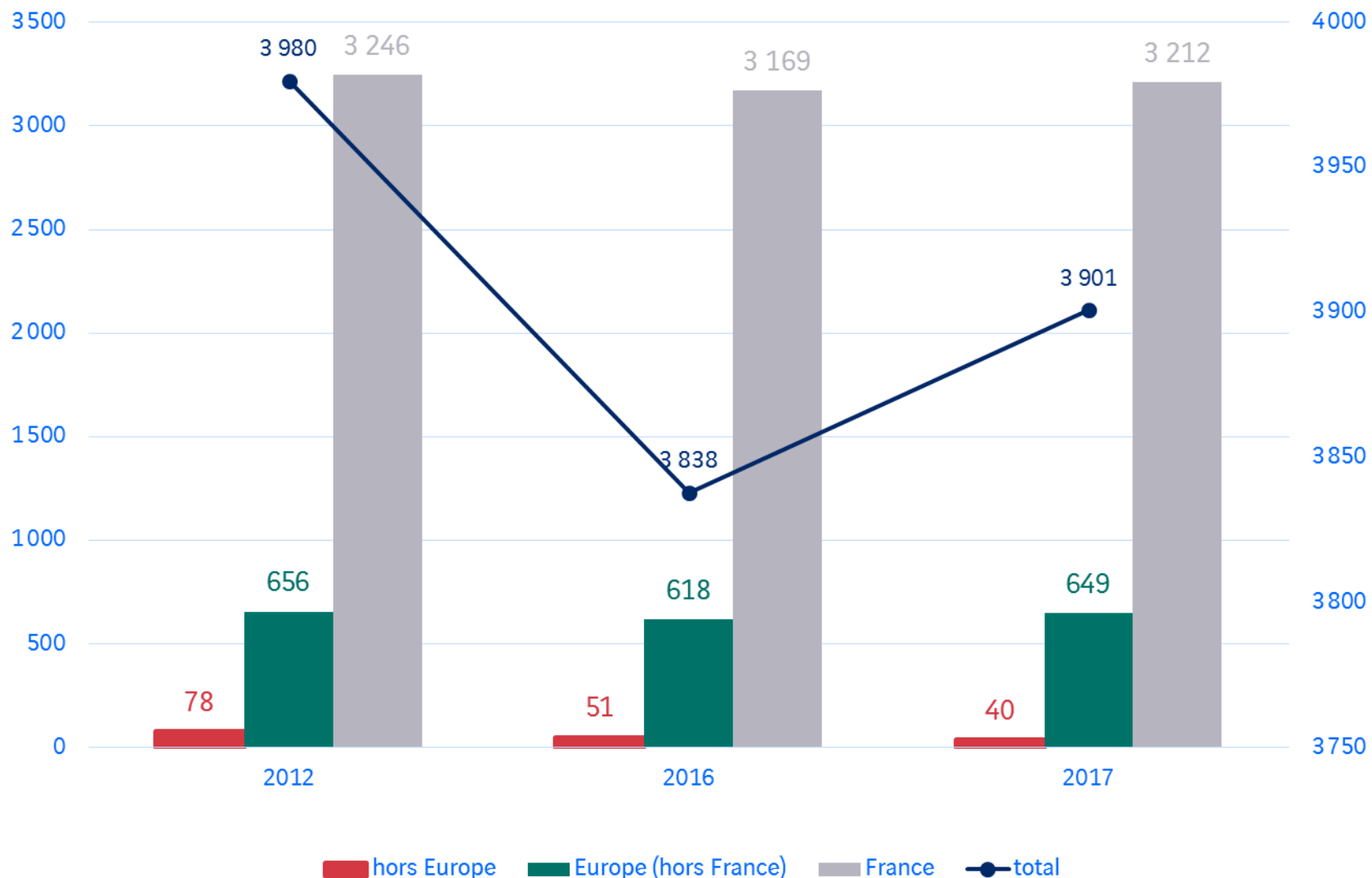
Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



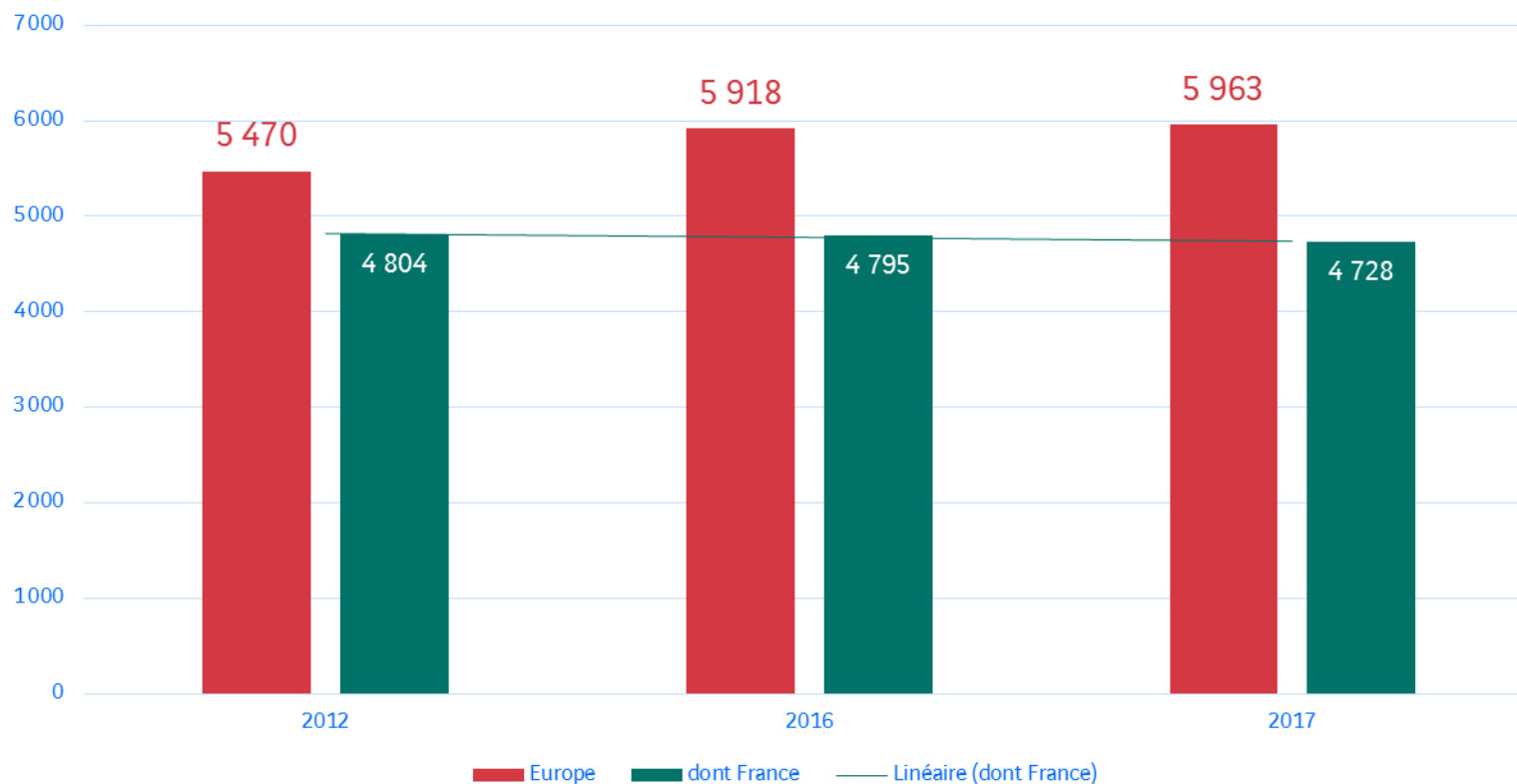
Roșu : menținerea în post; Verde închis : reafectare în intern Gri : reafectare în exterior
 Bleumarin: interviuri consultanță ; Linia roz : colaboratori luați în primire
 Linia verde închis : subvenții colectate

Colaborator, -oare, -i cu dizabilități



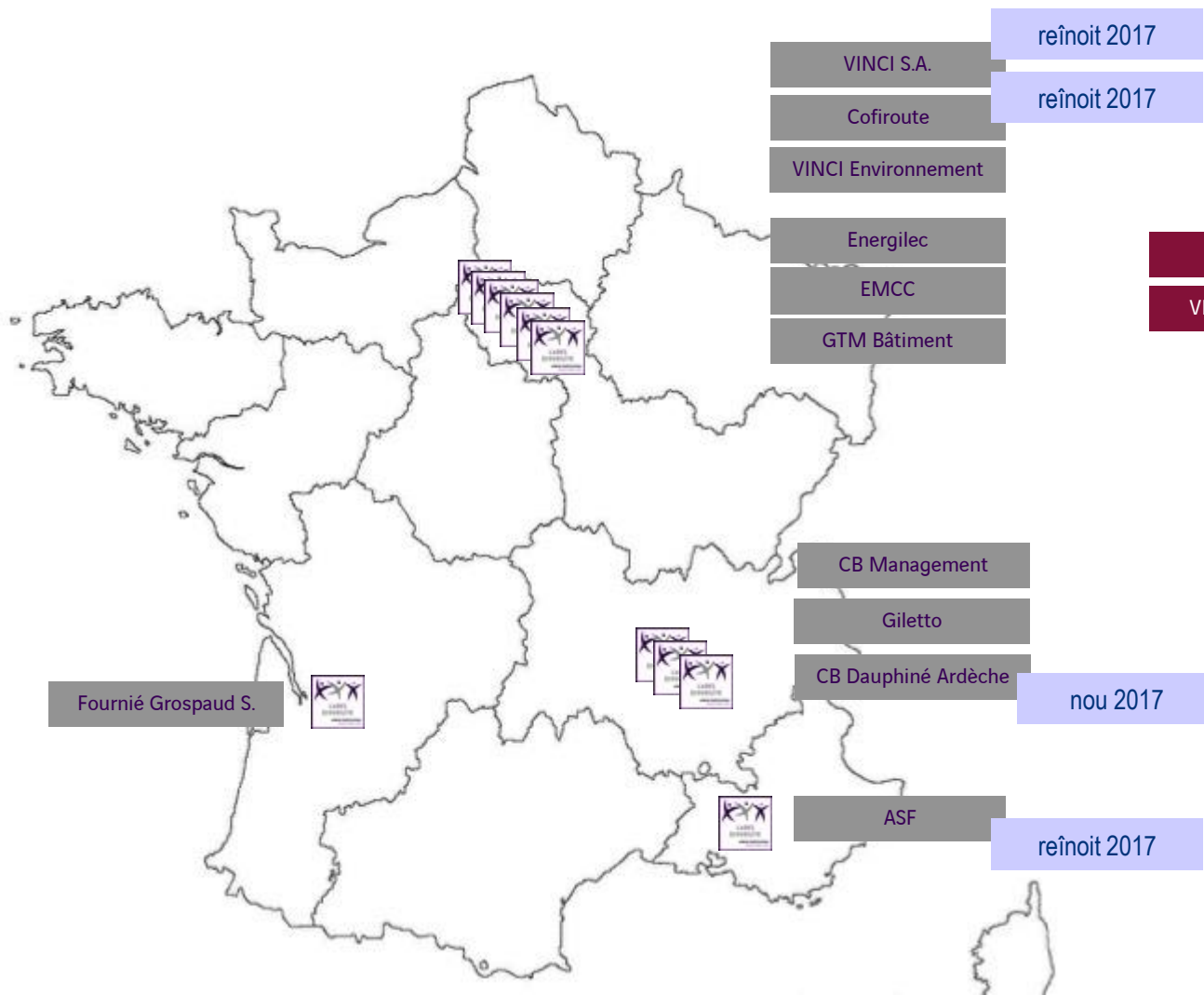
Roșu : în afara Europei; Verde: Europe (fără Franța), Gri: Franța

Cifra de afaceri realizată cu societățile VINCI de către entitățile cu angajați cu dizabilități în mii € (în Europa)



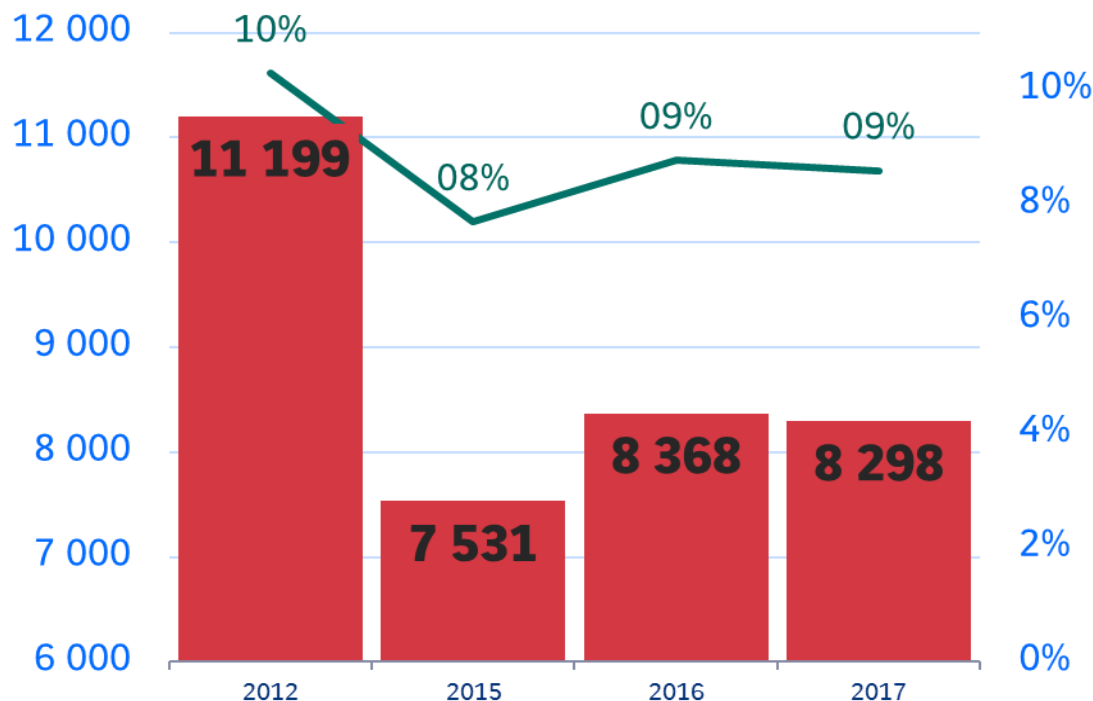
Obiectiv 2016/17 în Franța: Difuzarea în Grup a instrumentului de geologalizare și de evaluare a EA & ESAT

Societățile Grupului își continuă eforturile pentru a obține în Europe, acolo unde este disponibilă, validarea externă și independentă a sistemelor lor de funcționare



Efective certificate FRANȚA

effectif labélisé FRANCE



■ effectif couvert — sur effectif France

Roșu : efective acoperite; Linia verde : din efectivele din Franța

Societăți certificate FRANȚA

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

Societăți certificate EUROPA (fără Franța)

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

Mulțumesc pentru atenție