

Europeiska företagsrådet

01/06/2018

Sociala uppgifter per den 31 december 2017

Personalavdelningen – Enheten för sociala frågor

Tillsammans! VINCI:s manifest



« 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

Jag åtar mig att uppmana samtliga chefer inom VINCI att se till att åtagandena tillämpas och sätts i centrum för den sociala dialogen, så nära medarbetarna som möjligt. Koncernen kommer att låta en oberoende organisation följa upp manifestets efterlevnad och påverkan, och publicera resultatet öppet och regelbundet.

Xavier Huillard, vd och styrelseordförande



1 Nos infrastructures et nos équipements sont au service du public et du bien commun. Aussi, nous visons 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

Tillsammans! För att utforma och bygga

Vår infrastruktur och utrustning är till för allmänheten och för alla bästa. Vi vill därför att samtliga aktörer deltar så tidigt som möjligt i våra projekt: partner, kunder, leverantörer, politiker, grannar, föreningar mm.



2 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 du Groupe dans le monde entier.

Tillsammans! Engagerar vi oss i samhället

Vår verksamhet är förankrad i lokal service. Därför stöder vi våra anställda och företag genom att sponsra samhällsprojekt och bekämpa social utslagnig. Vi åtar oss att stödja våra anställdas samhällsengagemang, i första hand genom koncernens stiftelser världen över.



3 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.

Tillsammans! Respekterar vi de etiska principerna

Etik är centralt för våra avtal och våra kundrelationer. Våra företag tillämpar våra etiska stadga överallt i världen.

Vi åtar oss att verka mot verklig insyn i våra och underentreprenörerna metoder.



4 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 ».



5 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.



6 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.



7 Nous participons à la réflexion prospective sur la ville et la mobilité durables. Nos innovations, issues de l'éco-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

Vi deltar i framsynsarbete om staden och hållbar mobilitet. Med innovativ miljödesign förbättrar vi vår infrastrukturens energi- och miljöeffektivitet. Vi åtar oss att minska våra utsläpp av växthusgasar med 30 % senast 2020, hjälpa våra kunder till större energieffektivitet och uppmuntra dem till miljösvaga val.



8 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.



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 ».

Tillsammans! Mot "noll olyckor"

"Vi vägrar att se arbetsolyckor som oundvikliga. Det är vår lednings ansvar att skapa förutsättningar för att värna den fysiska integriteten och hälsan hos alla de som befinner sig på våra byggarbetsplatser och anläggningar".

Vi åtar oss att verka mot målet "noll olyckor".

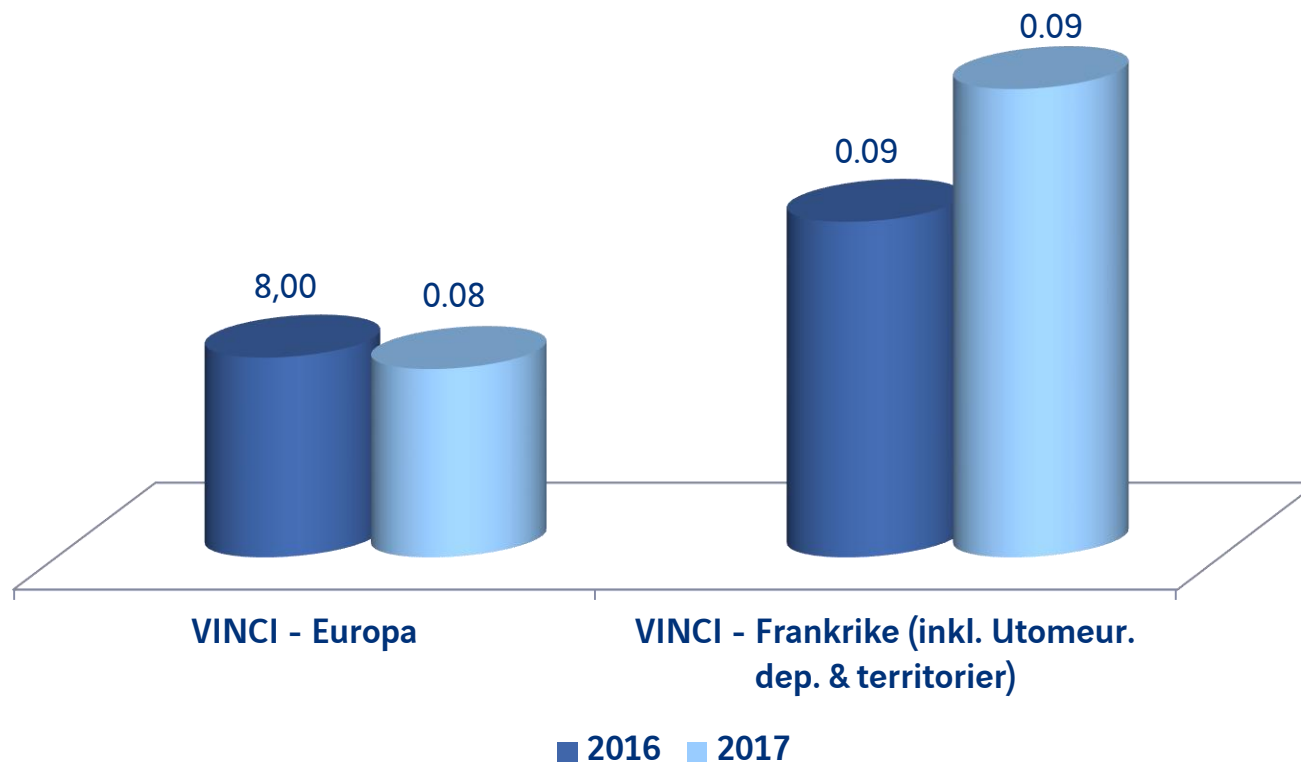
FÖREBYGGA ARBETSPLATS- OLYCKOR

För ett företag med 50 fast anställda innebär exempelvis

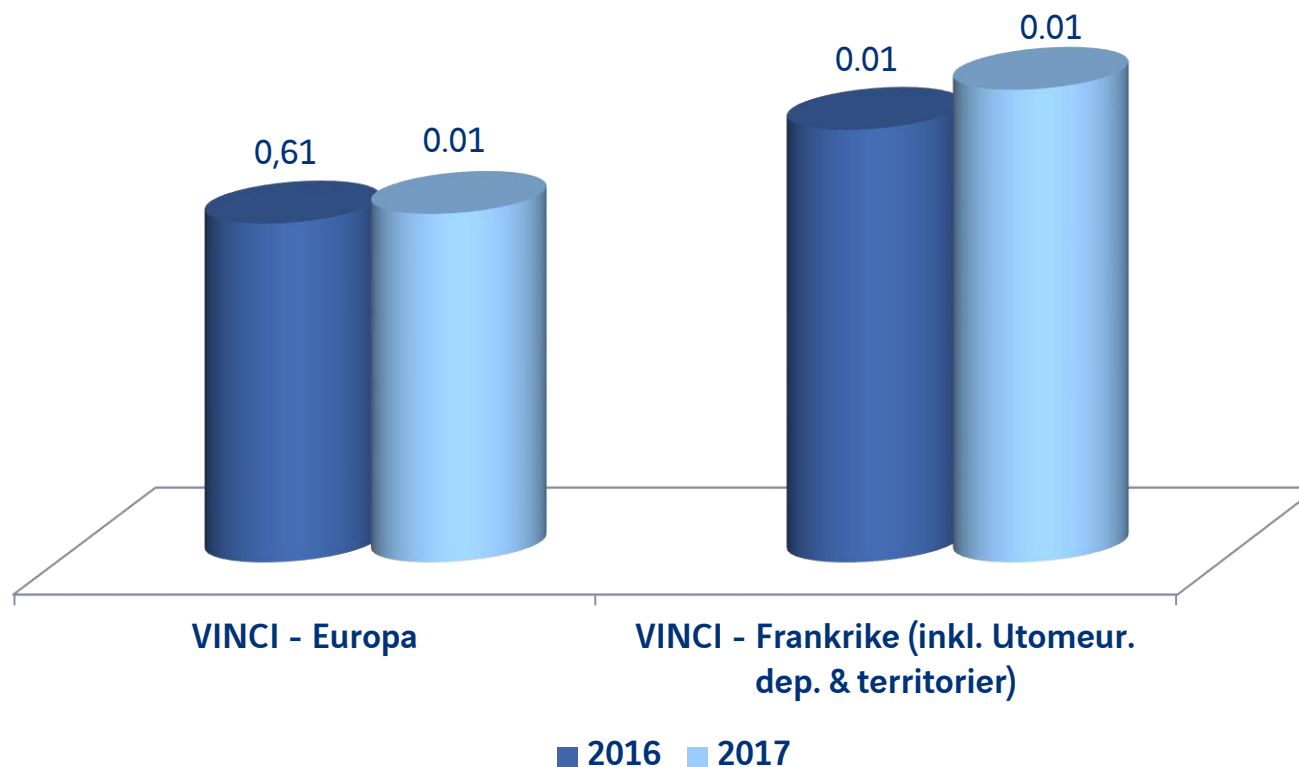
- **En frekvens på 20 att varje anställd i företaget drabbas av mer än 1 olycka under sitt arbetsliv**
 - **Frekvens** = { Antal arbetsolyckor med frånvarodagar / antal arbetade timmar } x 1 miljon
 - Företaget har i medeltal 50 x 1 607 timmar per år x 20 / 1 miljon = 1,6 olyckor/år
 - Dvs. 1,6/ 50 x 43 år = 1,38 olyckor för ett arbetsliv på 43 år

- **En allvarlighetsgrad på 1 innebär att 1 anställd är frånvarande på heltid under mer än 4 månader / år**
 - **Allvarlighetsgrad** = {antal frånvarodagar pga arbetsolycka / antal arbetade timmar } x 1000
 - Företaget har 50 x 1 607 timmar per år x 1 / tusen = 80 dagars frånvaro per år
 - Dvs. 80 / 218 x 12 månader = 4,40 månader

- **Frekvens för arbetsskador med frånvaro**

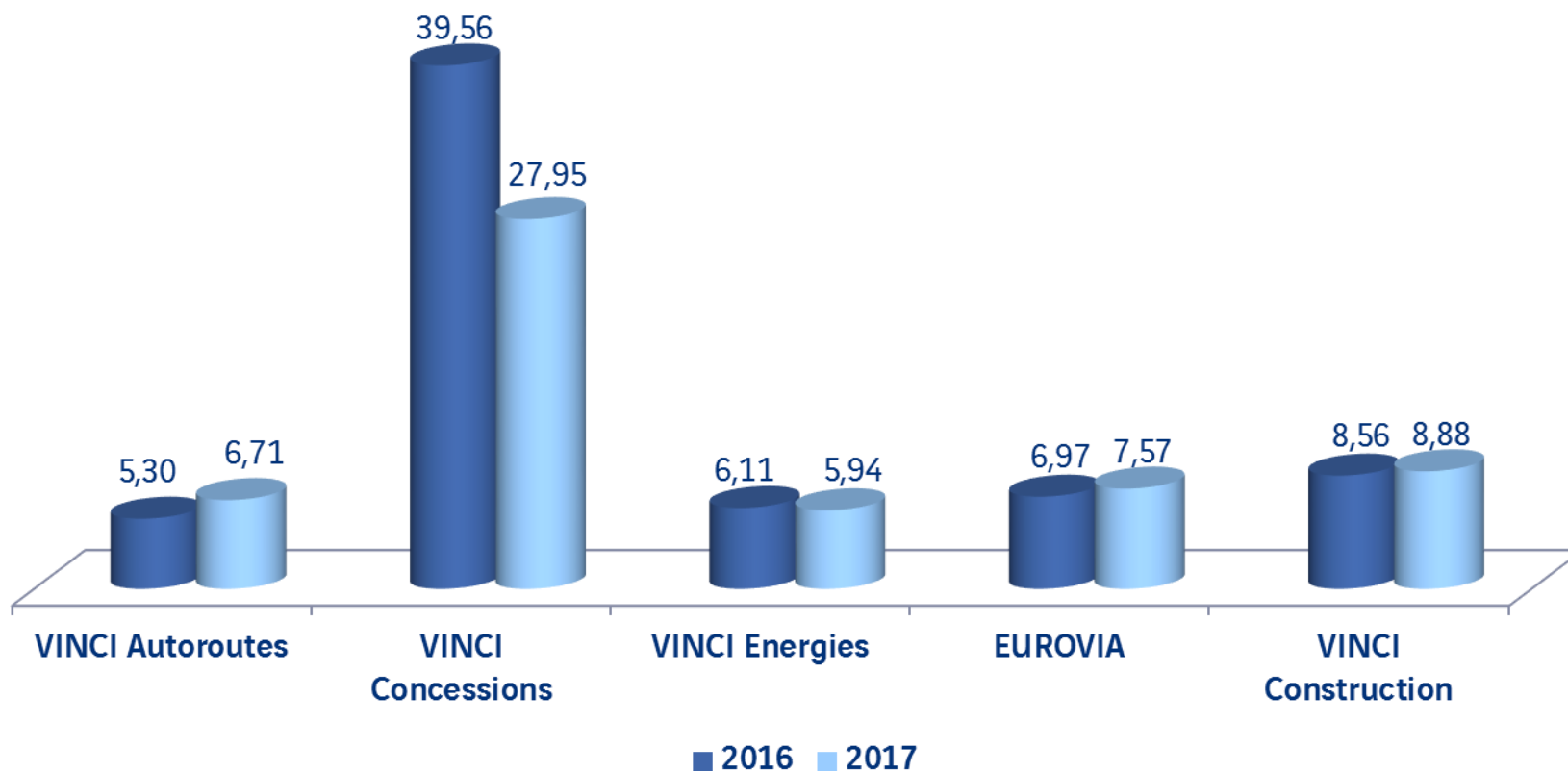


• Allvarlighetsgrad för arbetsskador



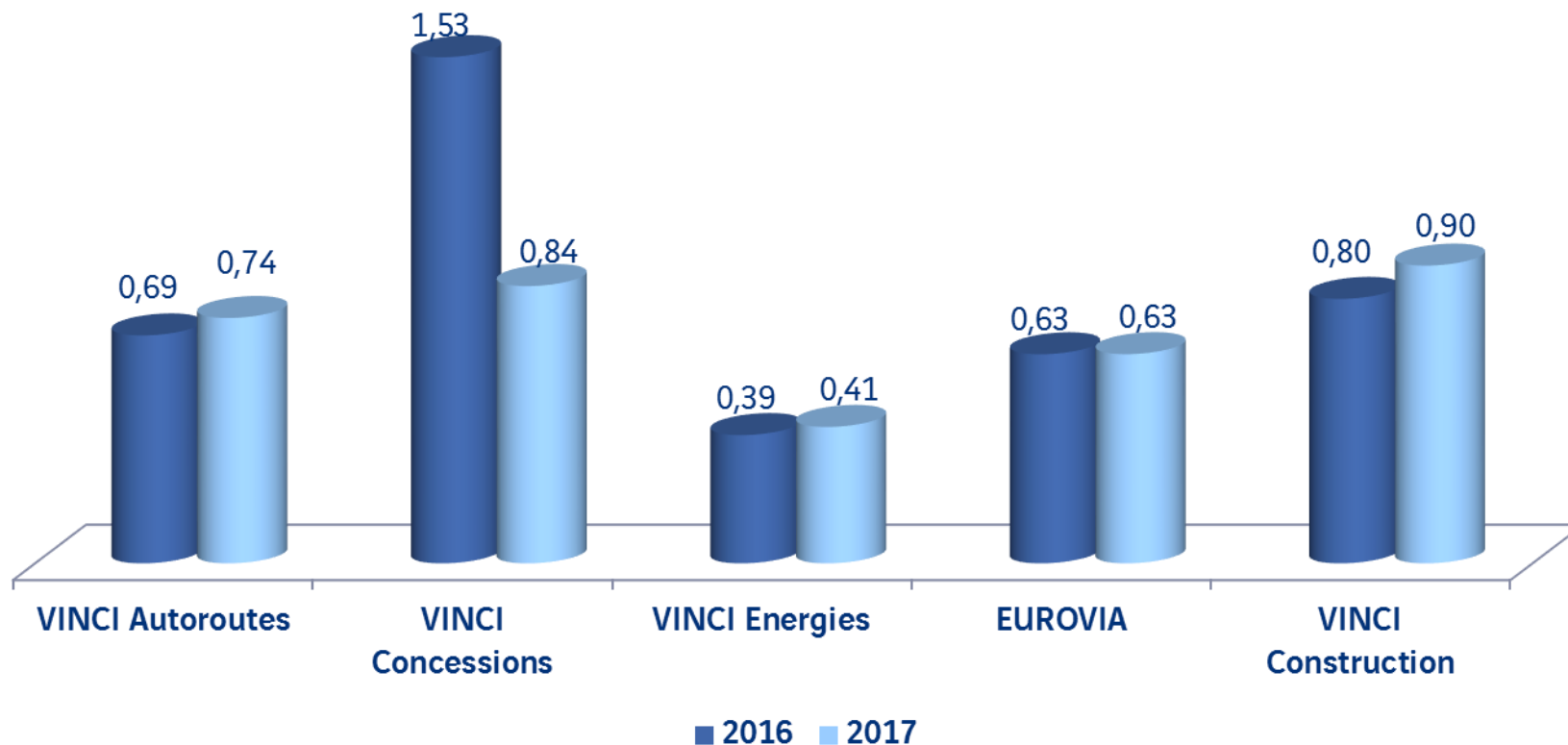
• EUROPA PER AFFÄRSOMRÅDE

- Frekvens för arbetsskador med frånvaro



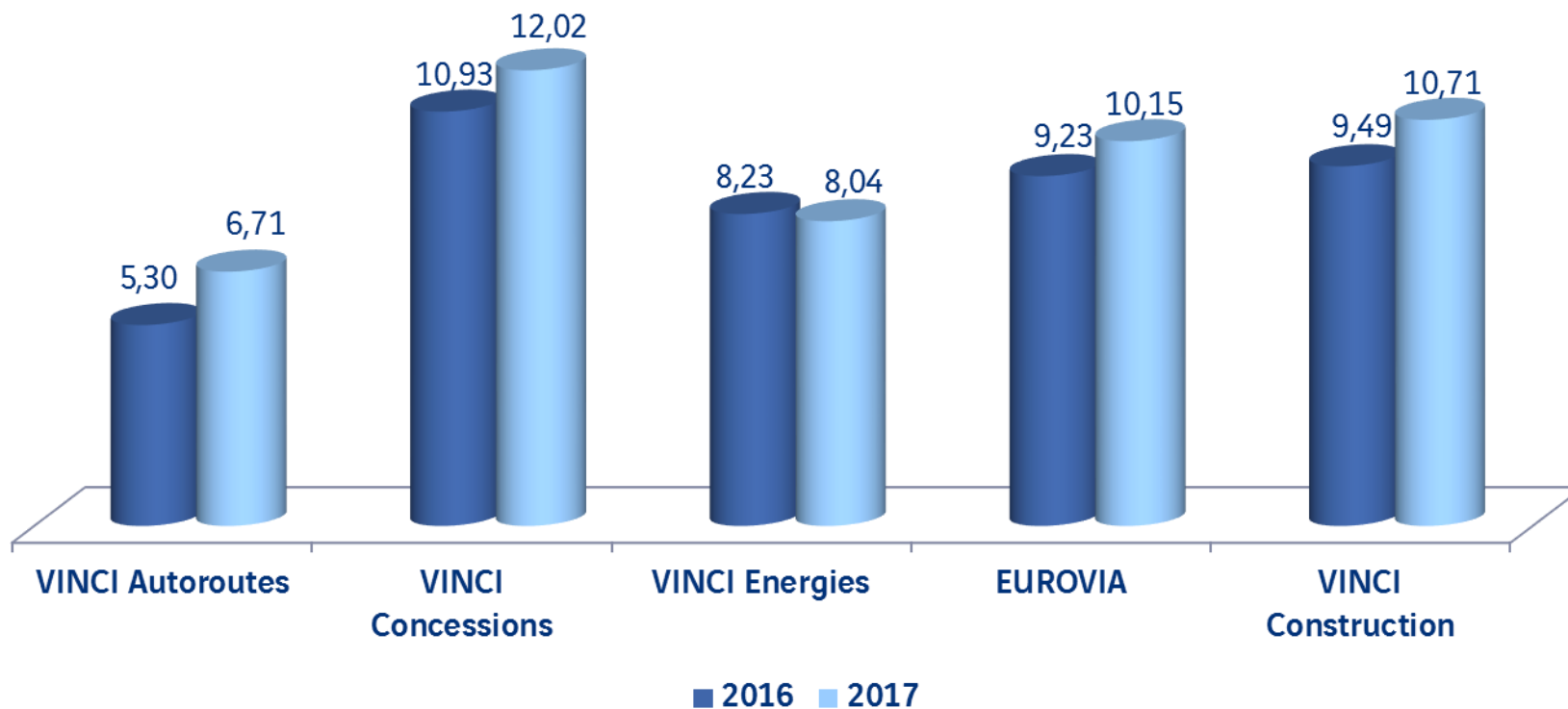
- **EUROPA PER affärsområde**

- Allvarlighetsgrad för arbetsskador



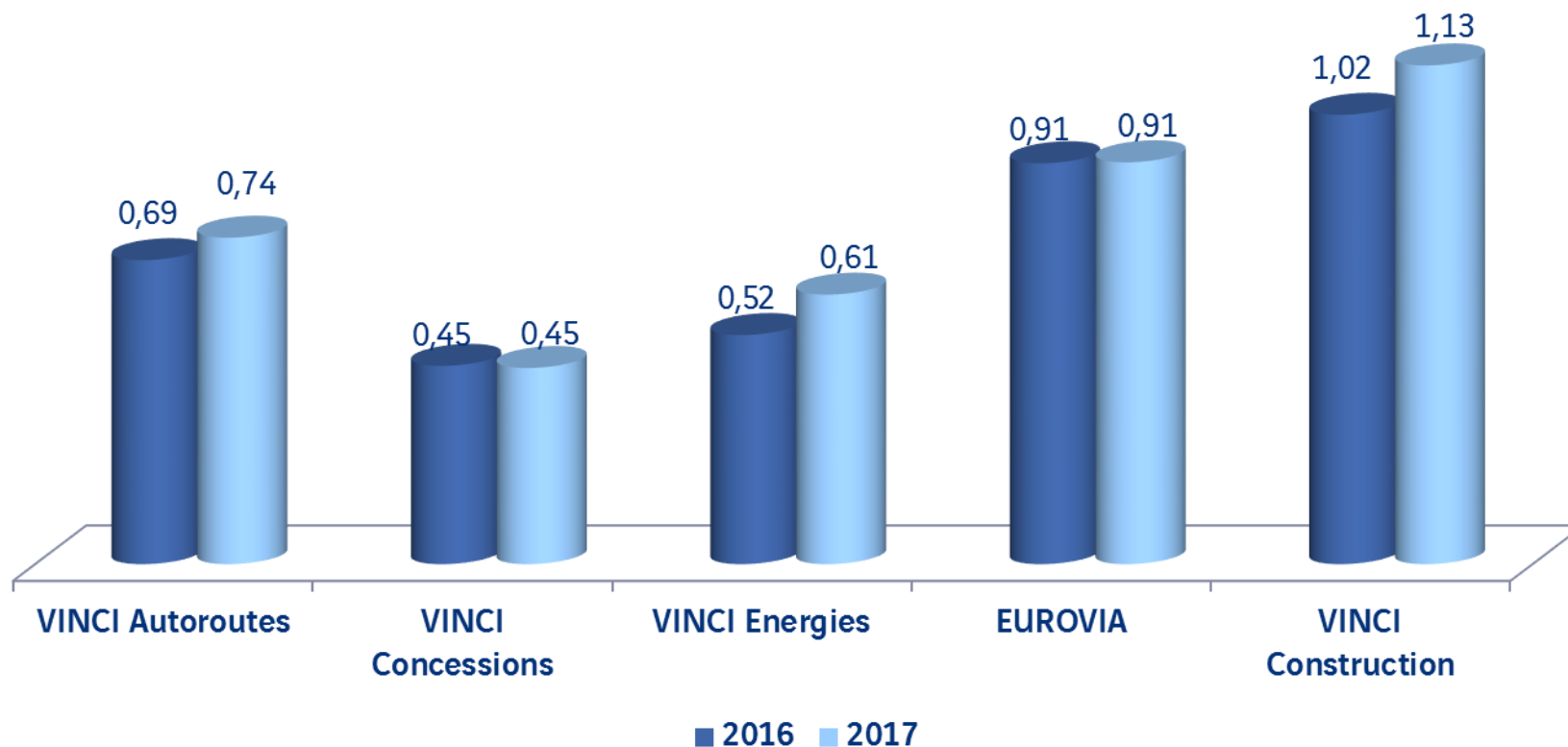
● FRANKRIKE PER AFFÄRSOMRÅDE

- Frekvens för arbetsskador med frånvaro

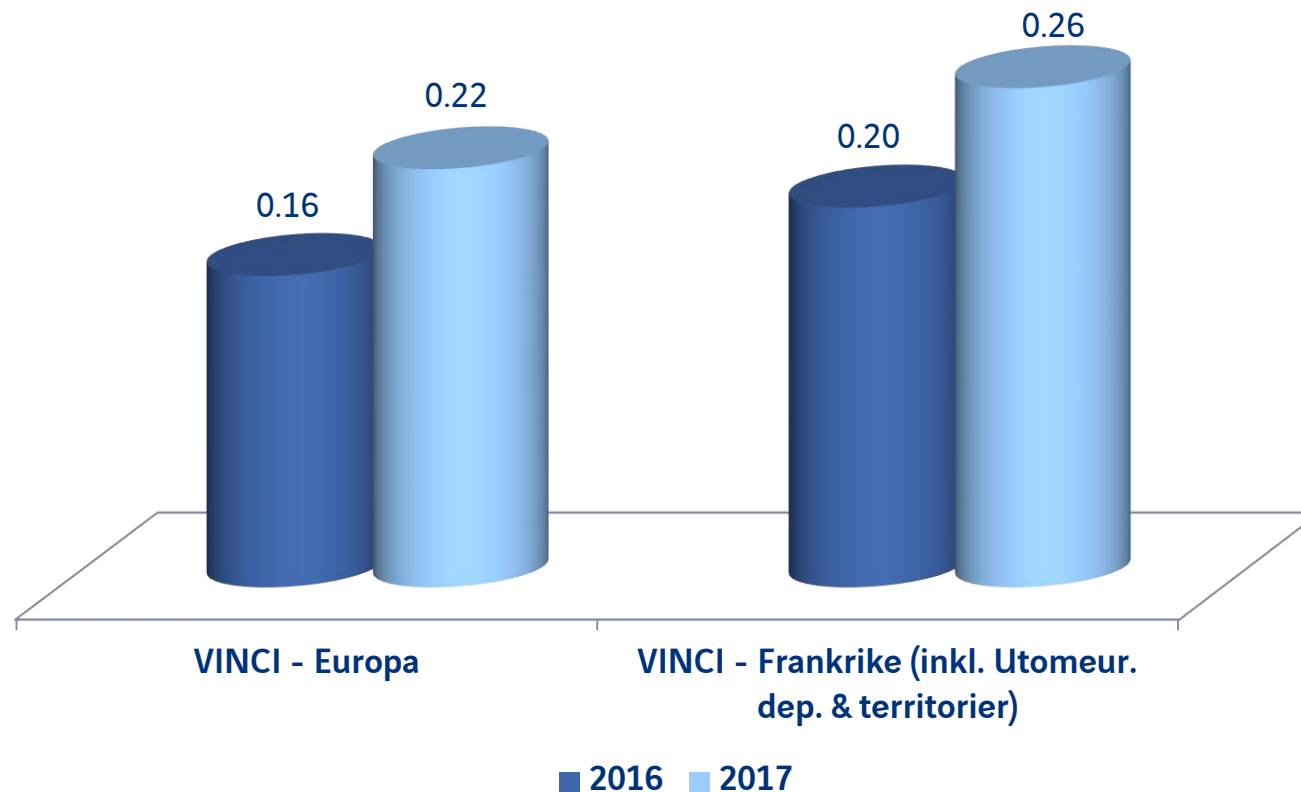


FRANKRIKE PER AFFÄRSOMRÅDE

- Allvarlighetsgrad för arbetsskador

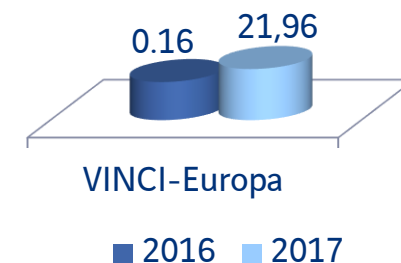
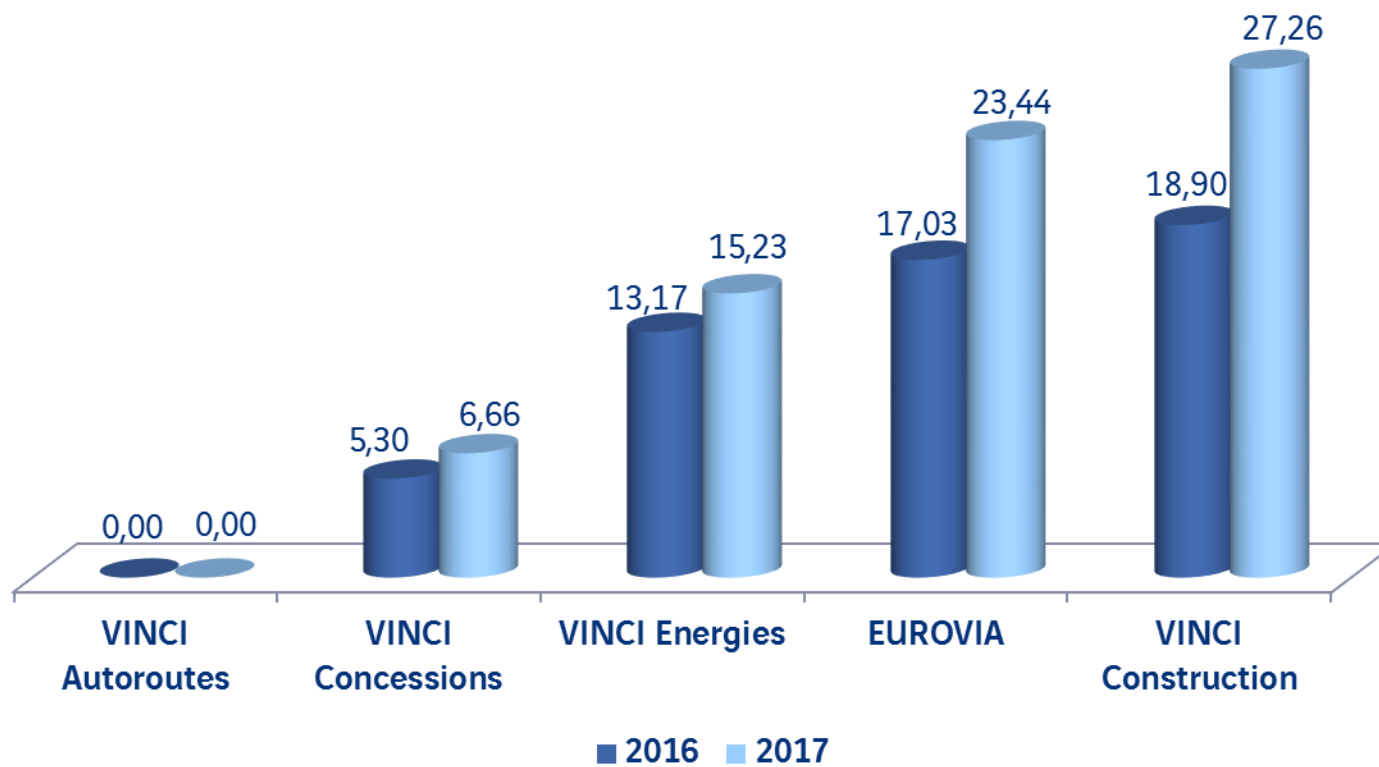


- **Frekvens för arbetsskador med frånvaro bland tillfälligt anställda**



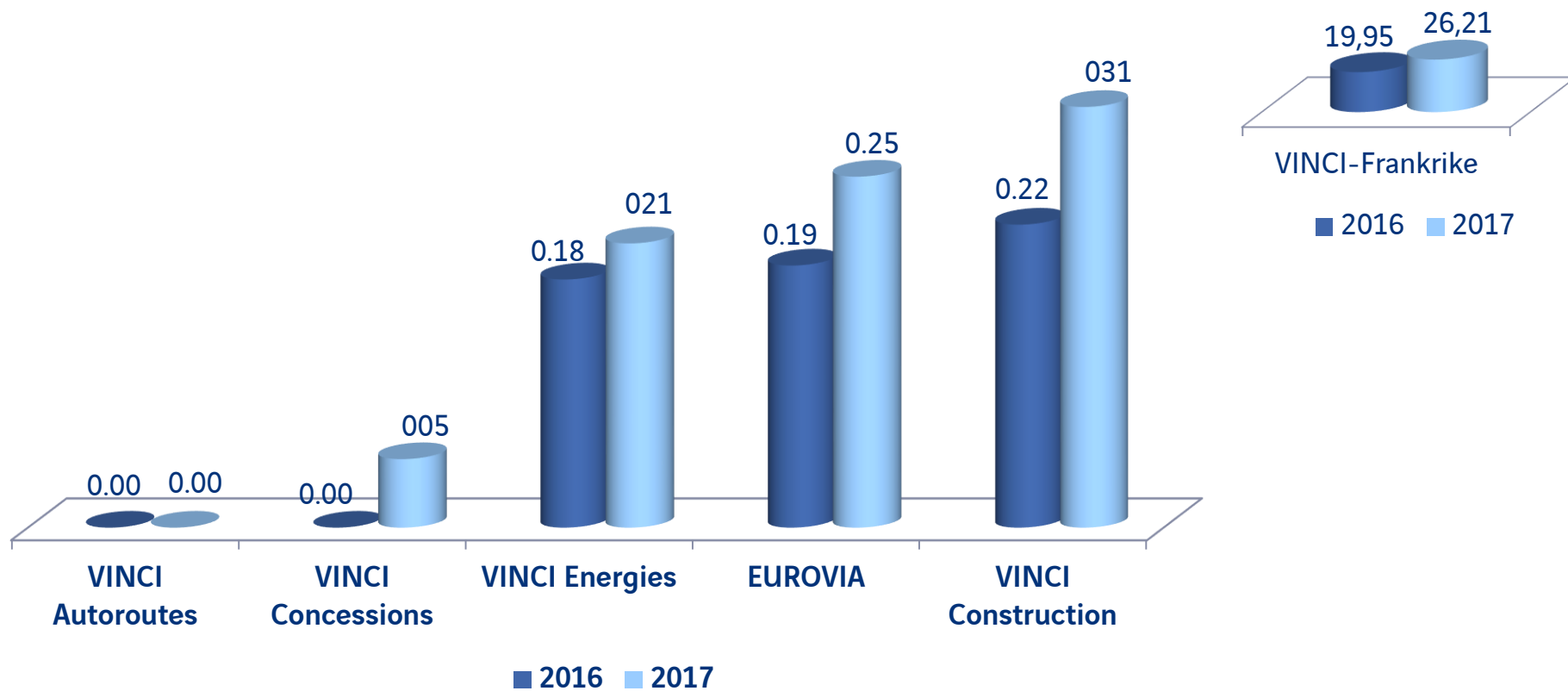
• EUROPA PER AFFÄRSOMRÅDE

- Frekvens för arbetsskador med frånvaro bland tillfälligt anställda

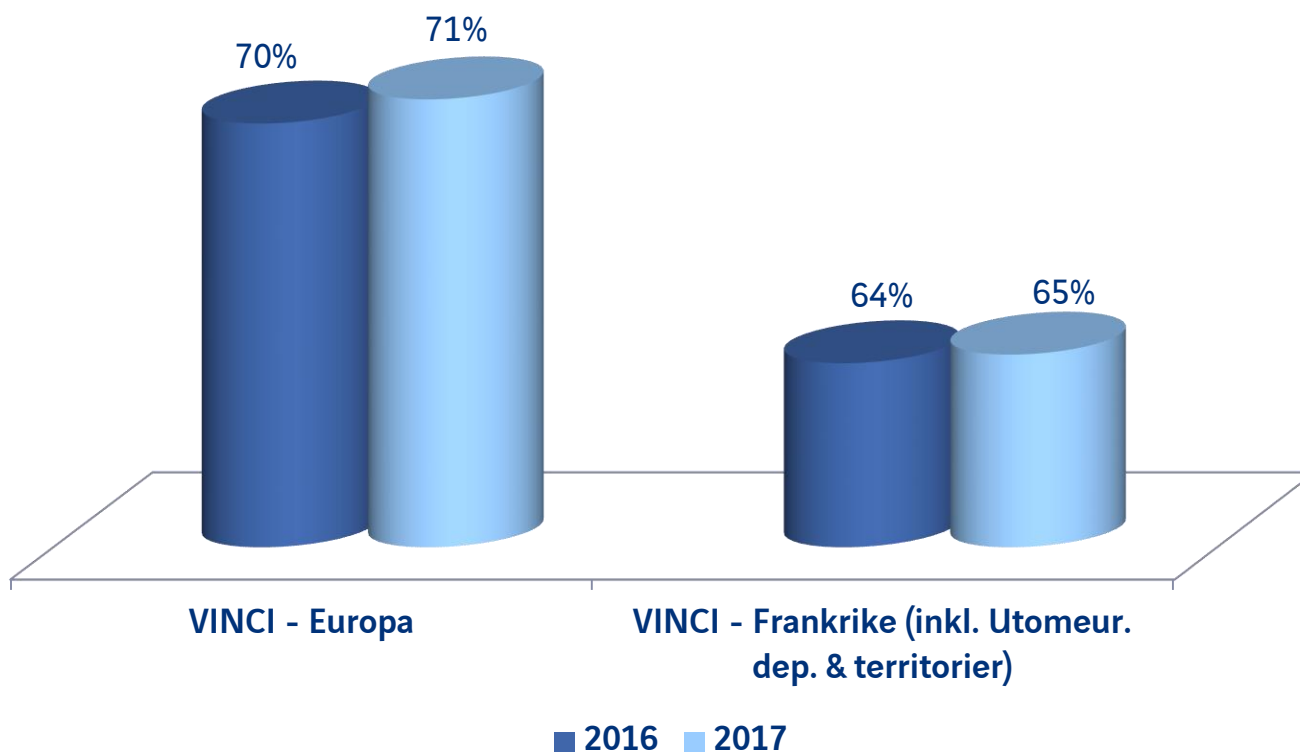


FRANKRIKE PER AFFÄRSOMRÅDE

- Frekvens för arbetsskador med frånvaro bland tillfälligt anställda



- **Andel företag utan arbetsolyckor med frånvaro**



Andel "företag" utan arbetsplatsolyckor med frånvaro. Antal "företag" utan arbetsplatsolyckor med frånvaro
Totalt antal "företag"



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.

Tillsammans! För långvariga karriärer

Vi strävar efter en långsiktig relation med våra anställda. Genom ansvarsfull flexibilitet vill vi främja en balanserad yrkesmässig och personlig utveckling för våra medarbetare.

Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare möjlighet till utbildning och rörlighet för långvarig anställningsbarhet.

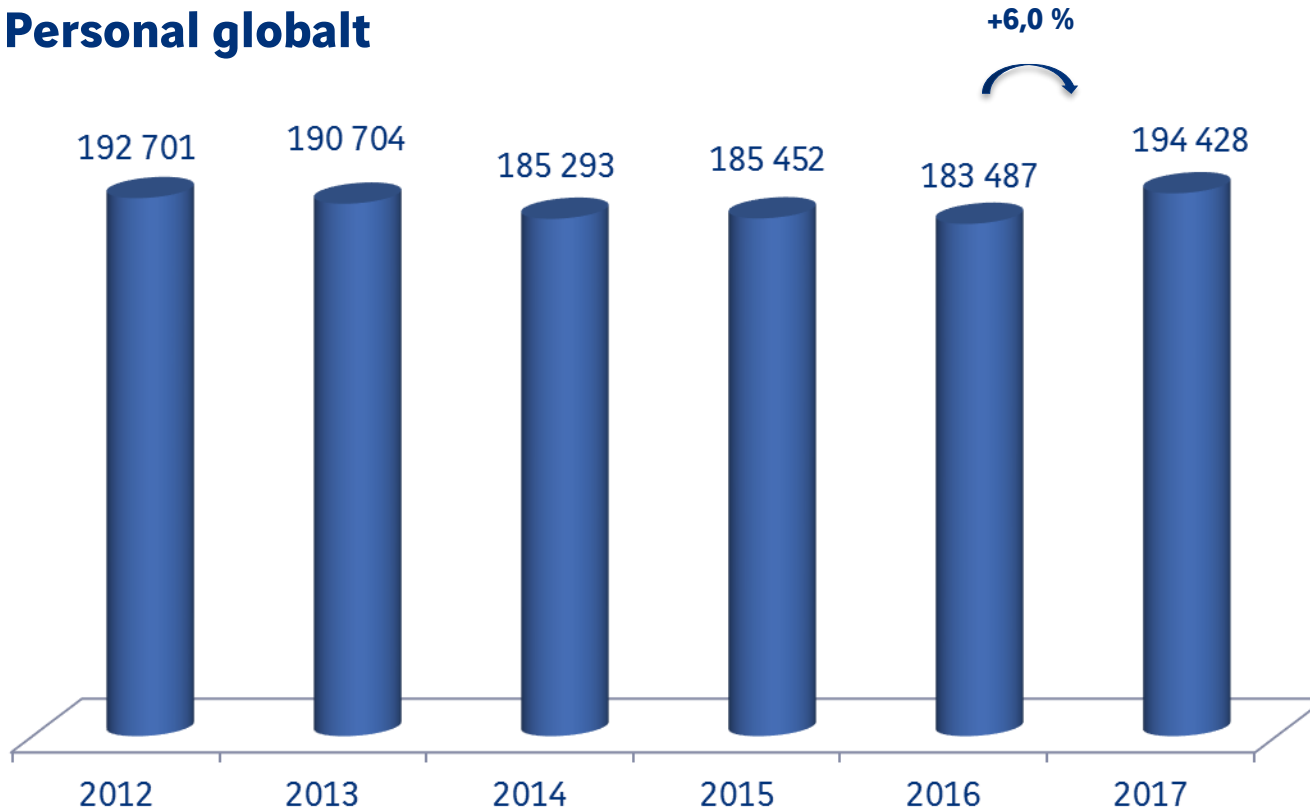
PERSONAL

Världen, Europa och Frankrike

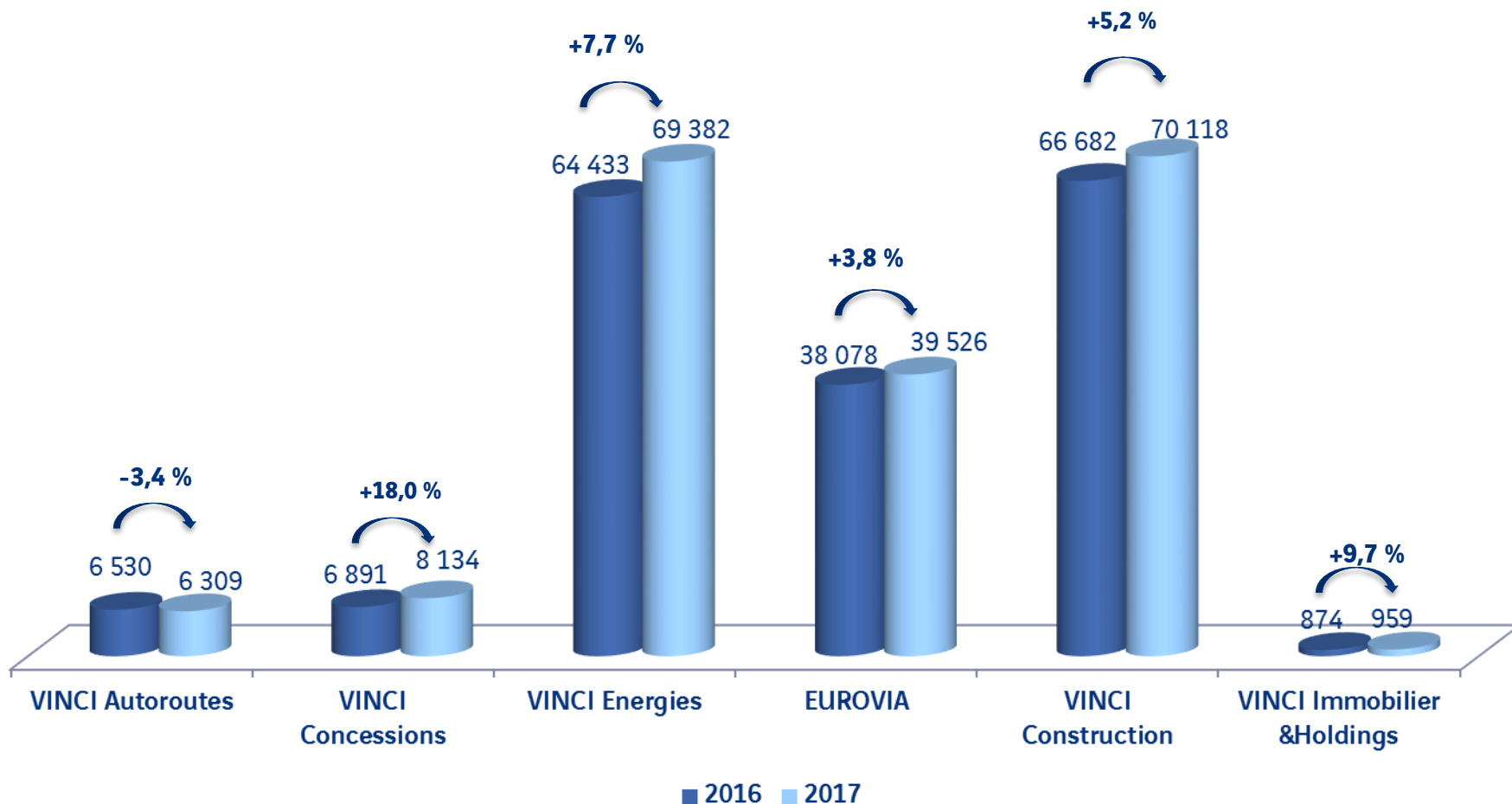
- Koncernen finns i ett **hundratal länder** i världen
- Ökat antal anställda (**+6,0 %** jämfört med 12/2016)

199 339
per den 31/03/2018

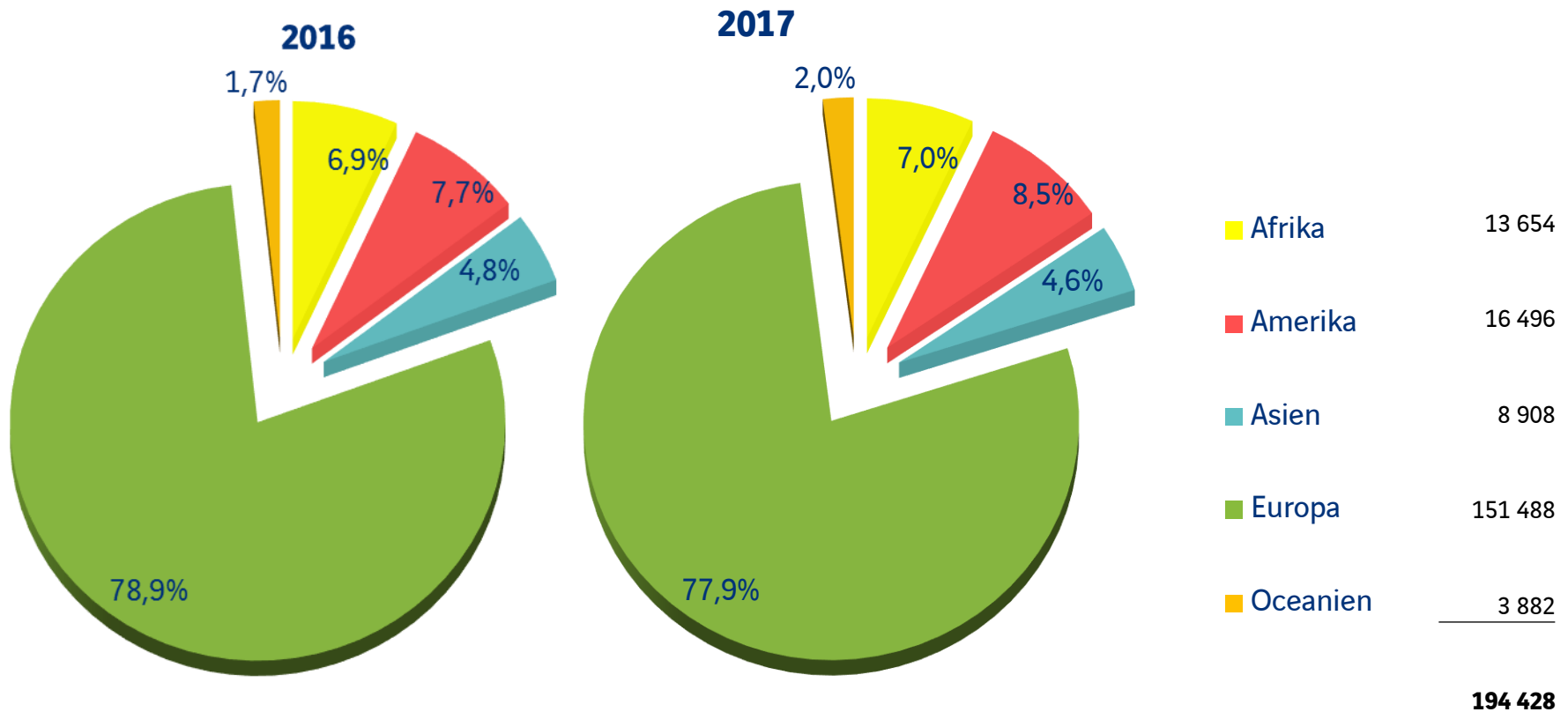
Personal globalt



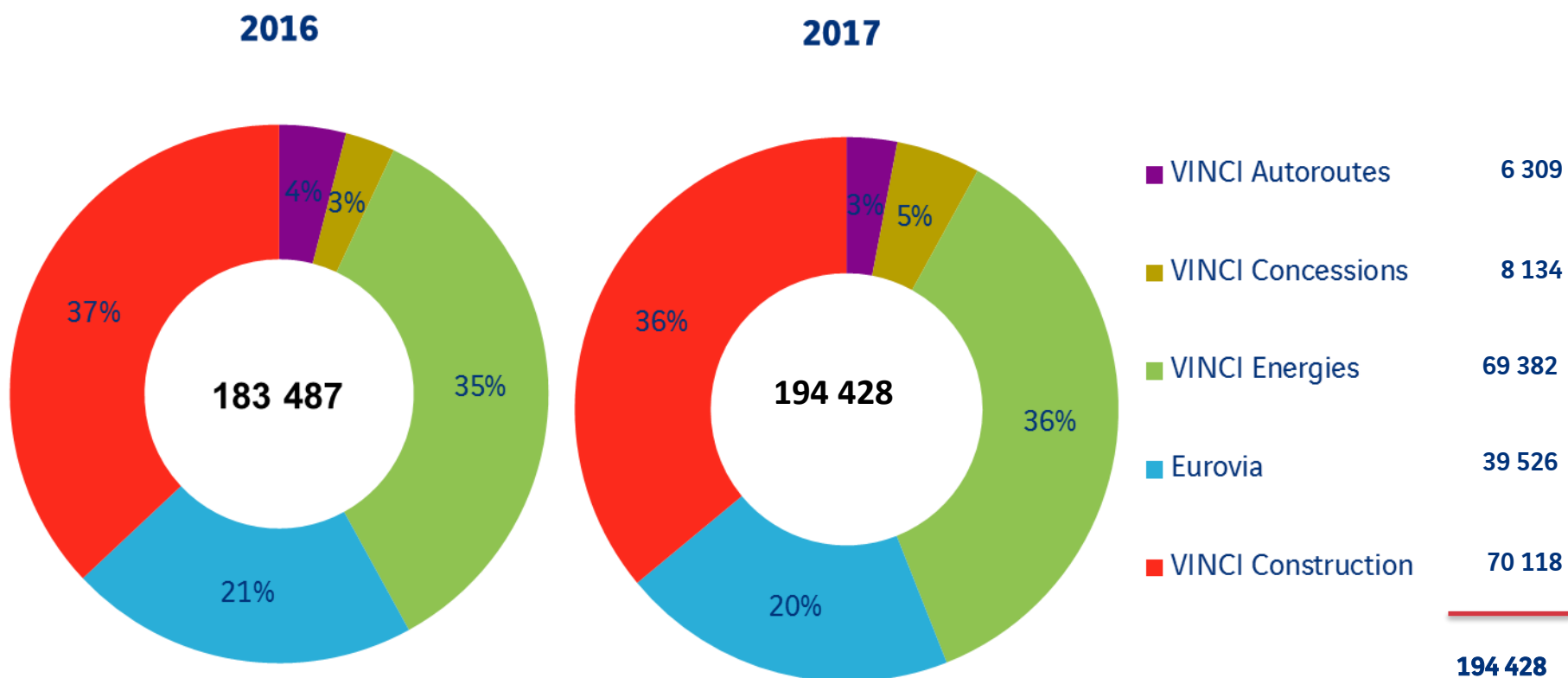
194 428 anställda +6,0 %



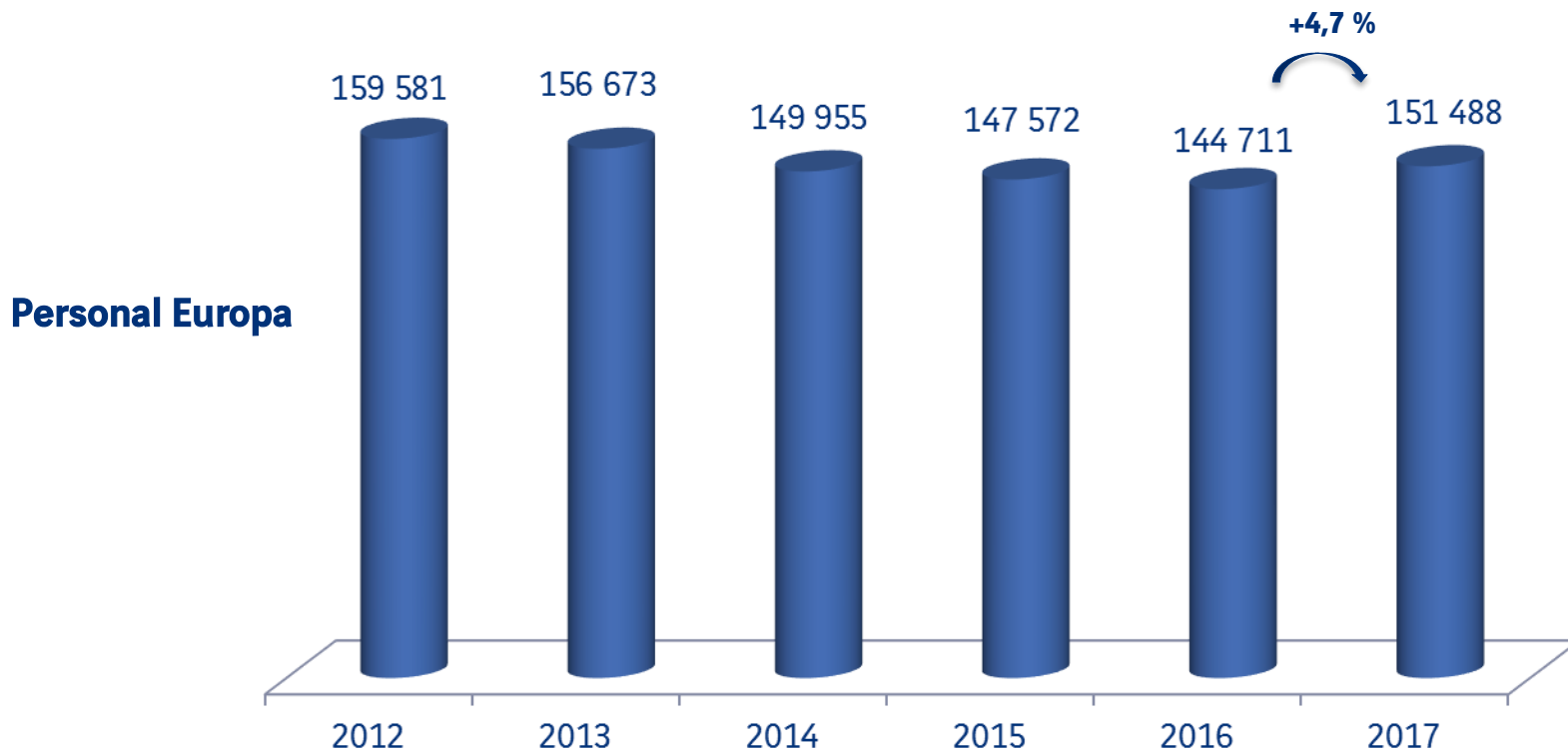
- 22,1 % av personalen i världen finns utanför Europa (21,1 % 2016)



- Affärsområdena Energies och Construction står för **över 2/3 av personalen** i världen



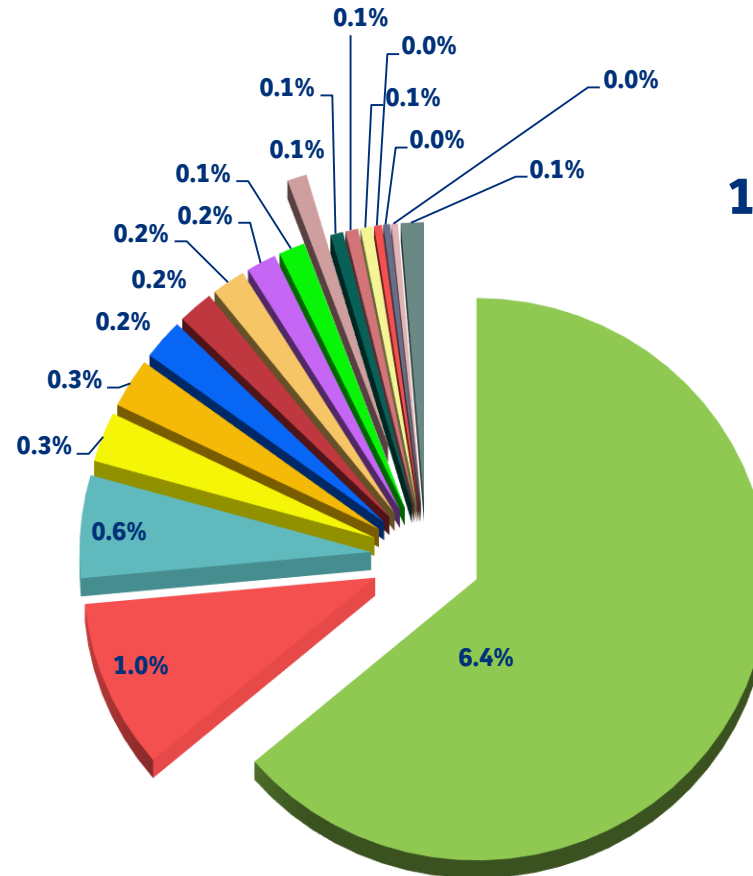
- Koncern verksam i 28 europeiska länder
- **77,9 %** av personalen i världen (inkl. Utomeuropeiska departement och territorier)
- Ökning av antalet anställda i Europa (**+4,7 %** jämfört med 2016)
- **87 %** av personalen i Europa finns i **sex länder**: Frankrike (inkl. Utomeuropeiska departement och territorier), Tyskland, Storbritannien, Portugal, Tjeckien och Polen



Personal i Europa - fördelning per geografiskt område

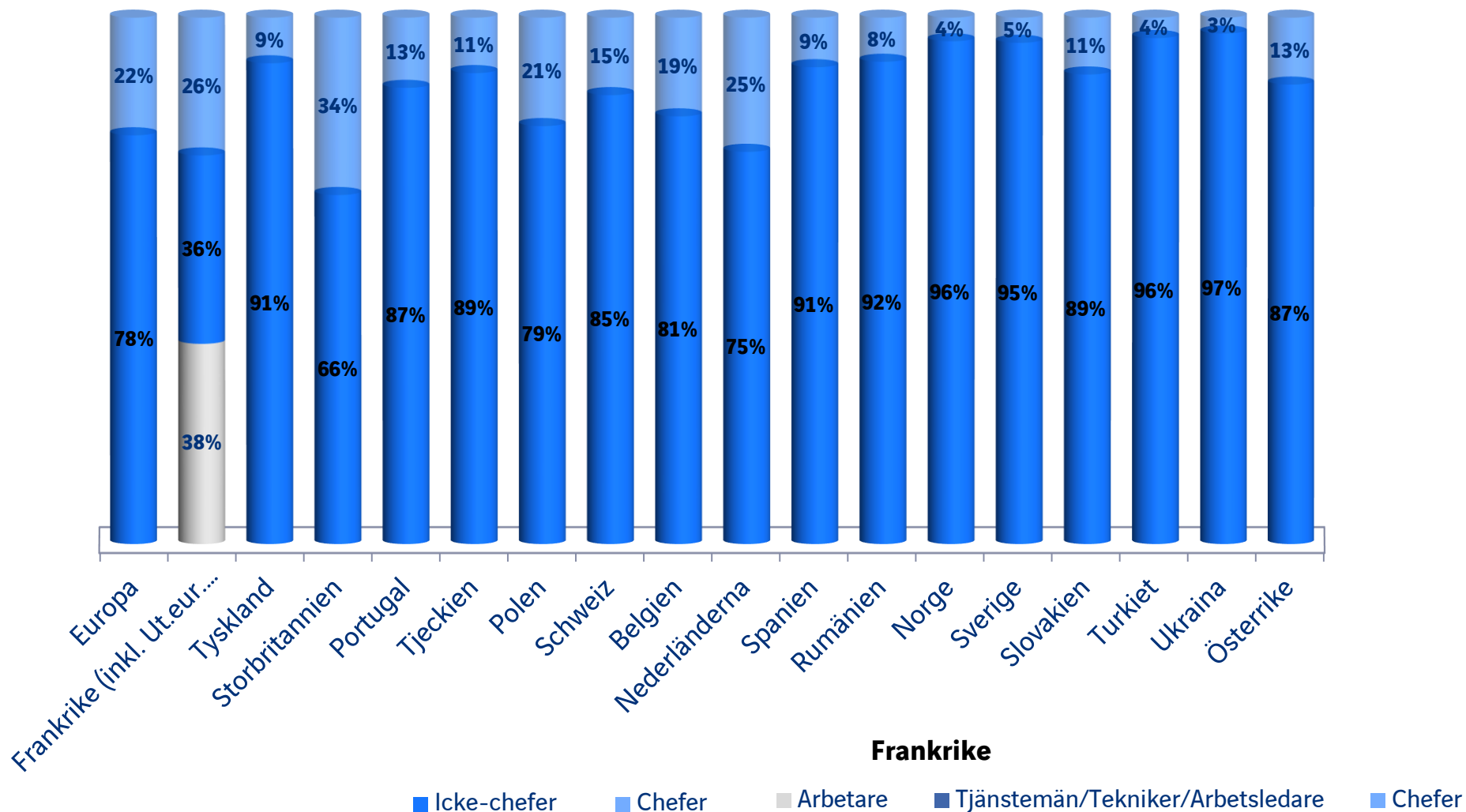
● 63,8 % av personalen i Europa är fransk

96 621	■ Frankrike (inkl. Utomeur. dep. & territorier)
14 728	■ Tyskland
8 943	■ Storbritannien
4 347	■ Portugal
4 295	■ Tjeckien
3 509	■ Polen
2 991	■ Schweiz
2 845	■ Belgien
2 506	■ Nederländerna
2 215	■ Spanien
1 652	■ Rumänien
1 075	■ Norge
1 071	■ Sverige
994	■ Slovakien
648	■ Turkiet
567	
552	
1 929	



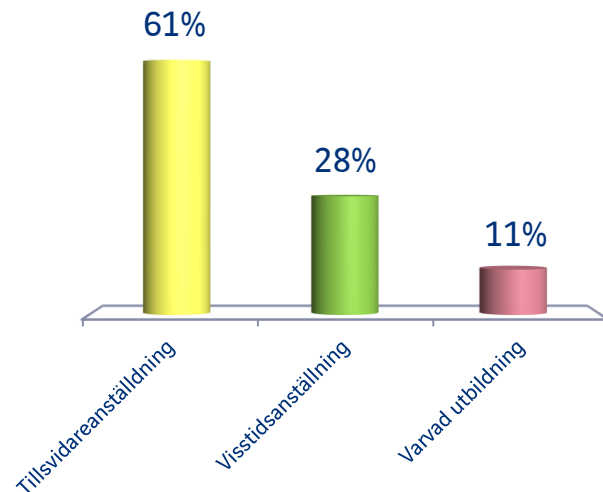
12/2017

Fördelning av personalen i Europa 2017

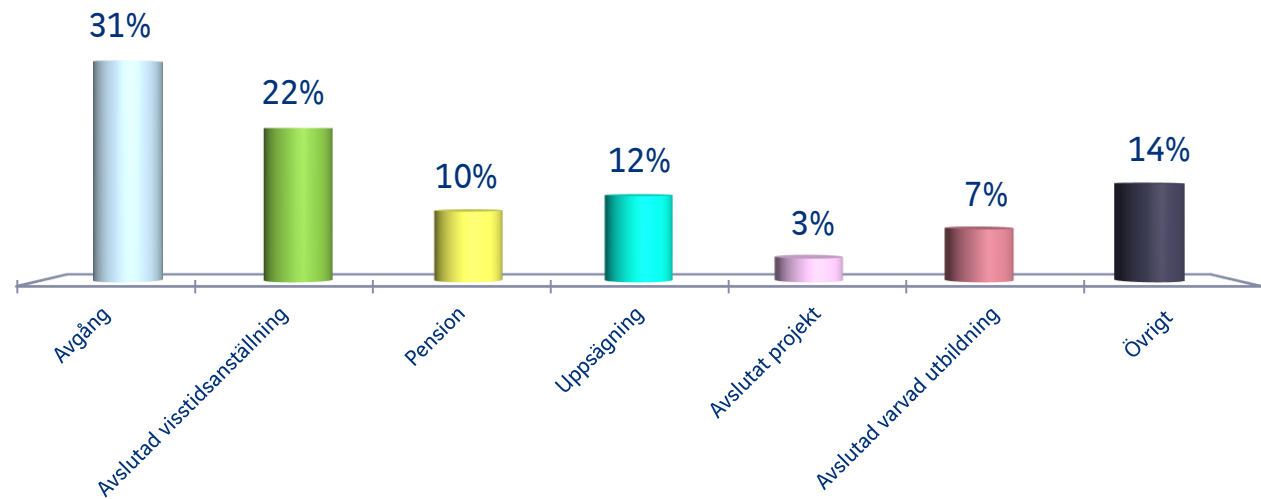


- 61 % av de nyanställda fick fast anställning 2017
- **Vanligaste anledningen till att sluta:** frivillig avgång (31 % av dem som slutat)

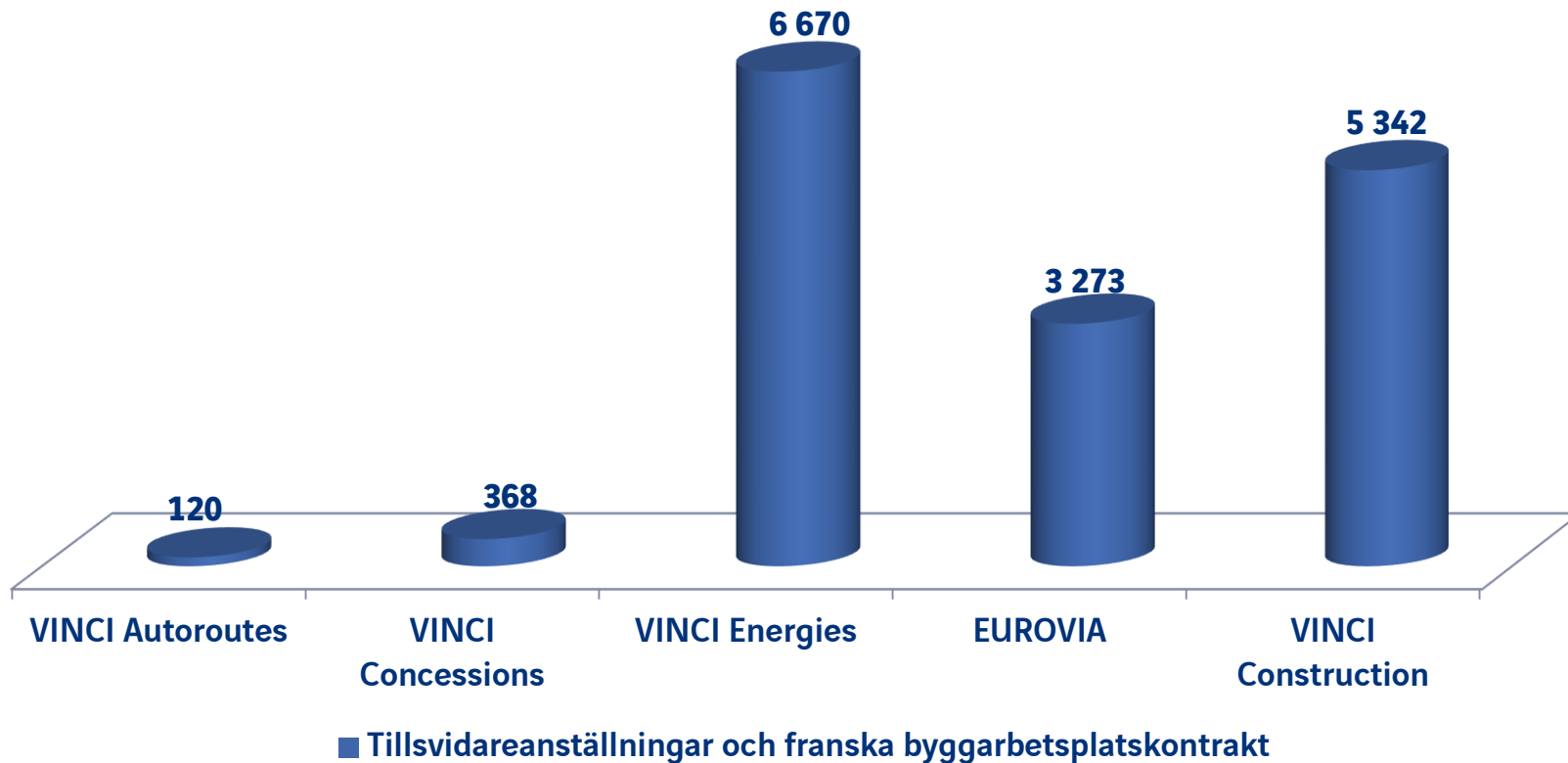
Inflöde 2017



Utflöde 2017



- 15942 fasta rekryteringar i Europa varav 9 438 i Frankrike

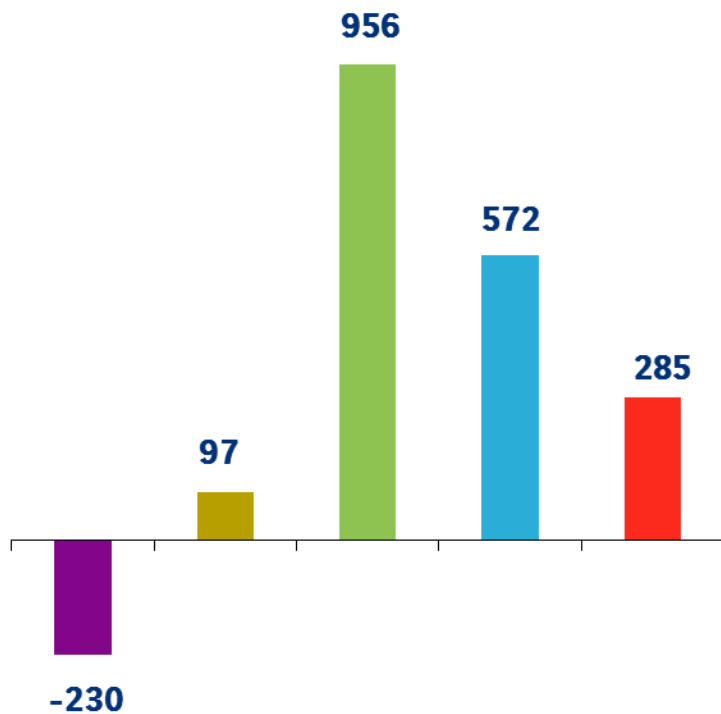




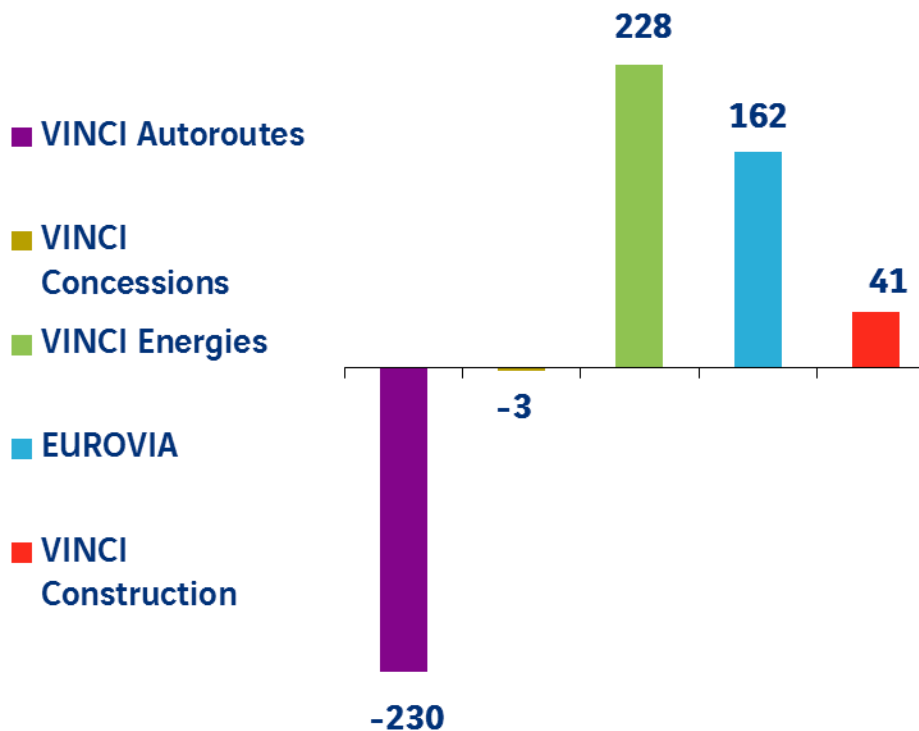
• **1 758** arbetstillfällen skapades 2017

• **277** arbetstillfällen skapades 2017

Europa



Frankrike

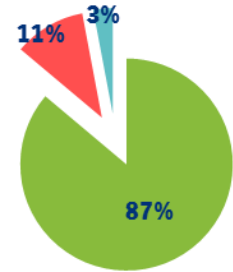


Personal Europa - Fördelning tillvidareanställda/visstidsanställda/varvad utbildning

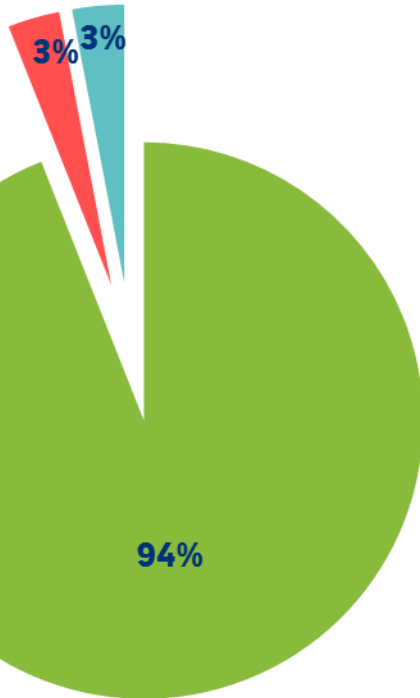


- Samtliga affärsområden

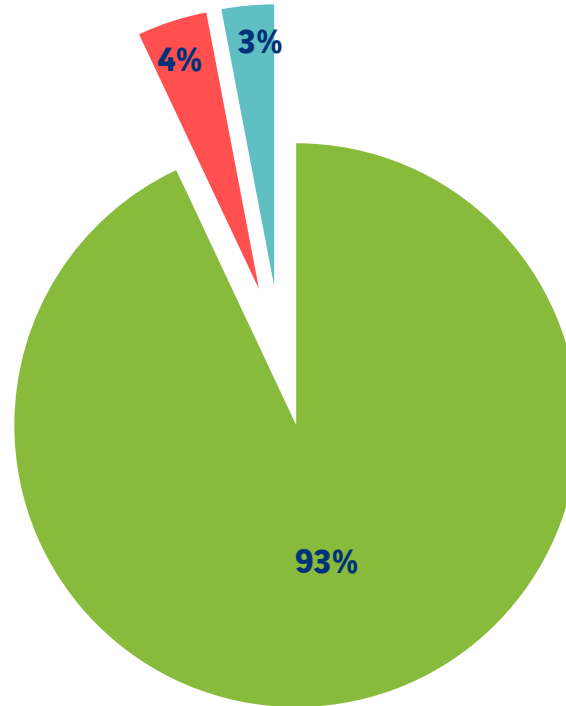
VINCI - Monde 2017



2016



2017

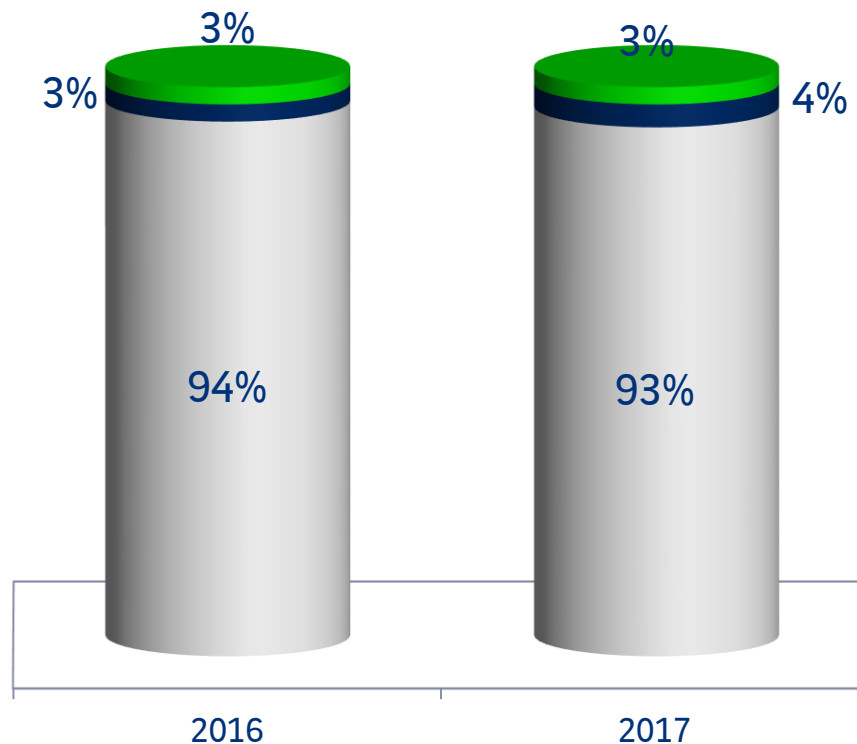


■ Tillvidareanställning + franskt byggarbetsplatskontrakt	140 925
■ Visstidanställning	5 591
■ Varvad utbildning	4 972
	151 488

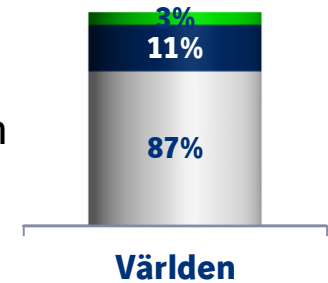
Personal Europa - Fördelning tillsvidareanställda/visstidsanställda/varvad utbildning

- Stabil fördelning
- Andel sysselsatta tillsvidareanställda högre än genomsnittet i världen

Samtliga affärsområden



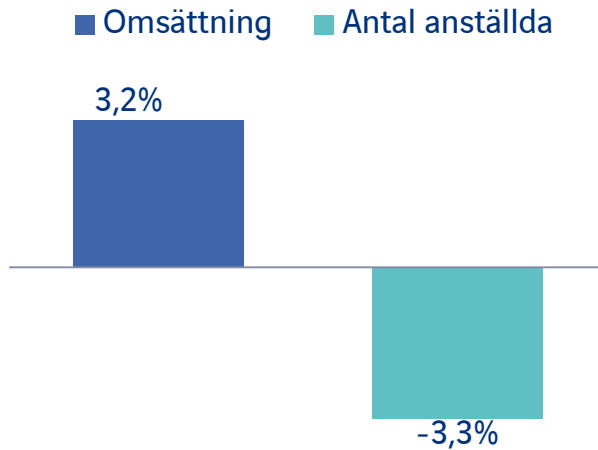
- Varvad utbildning
- Visstidsanställning
- Tillsvidareanställning



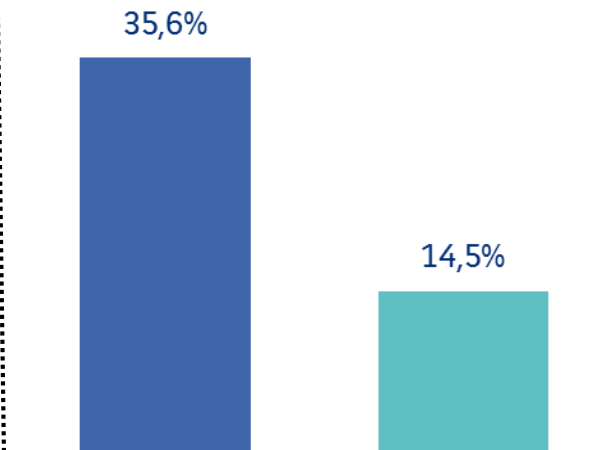
2017 /2016: Omsättning och genomsnittligt antal anställda Europa



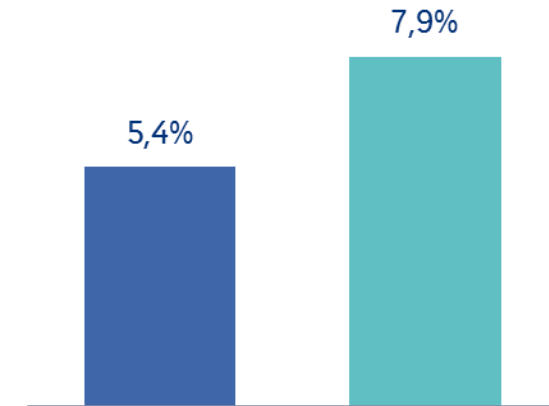
VINCI Autoroutes



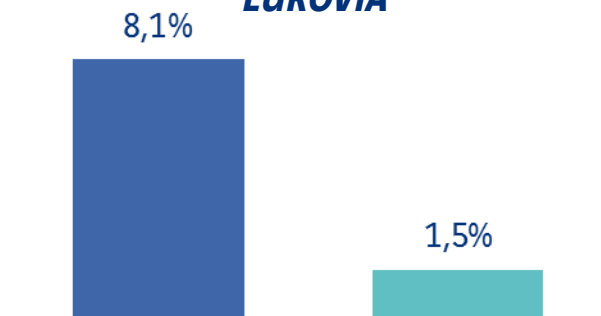
VINCI Concessions



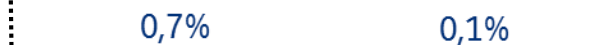
VINCI Energies



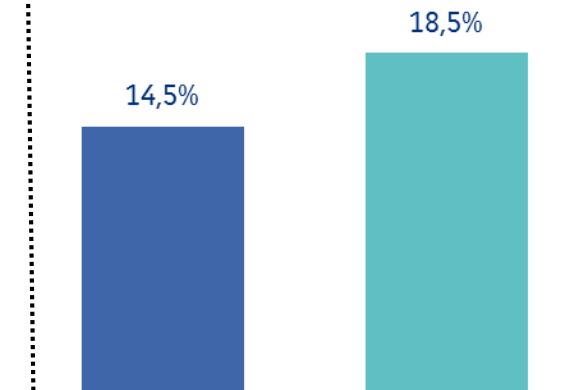
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

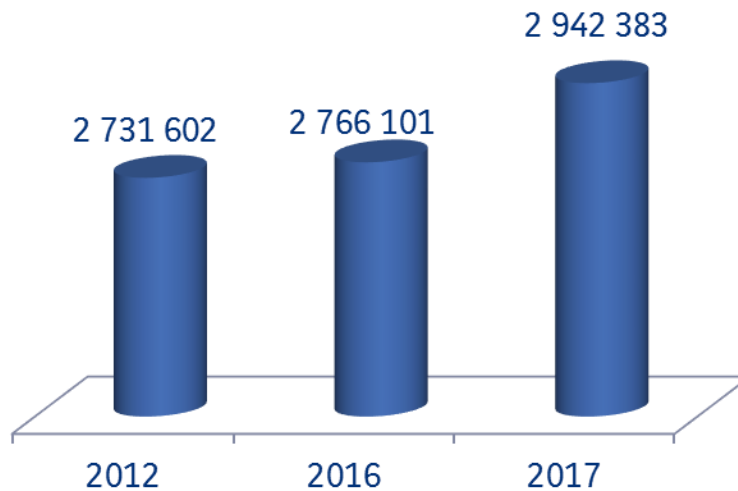


YRKESUTBILDNING

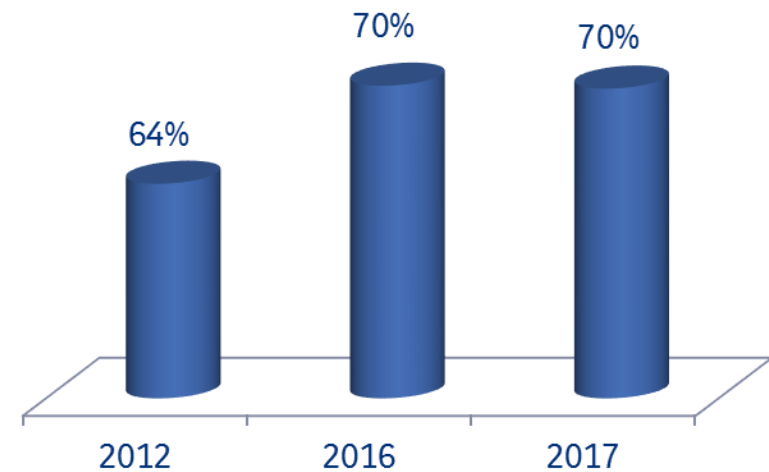
Europa

- Ökat antal utbildningstimmar

Utveckling av antalet utbildningstimmar

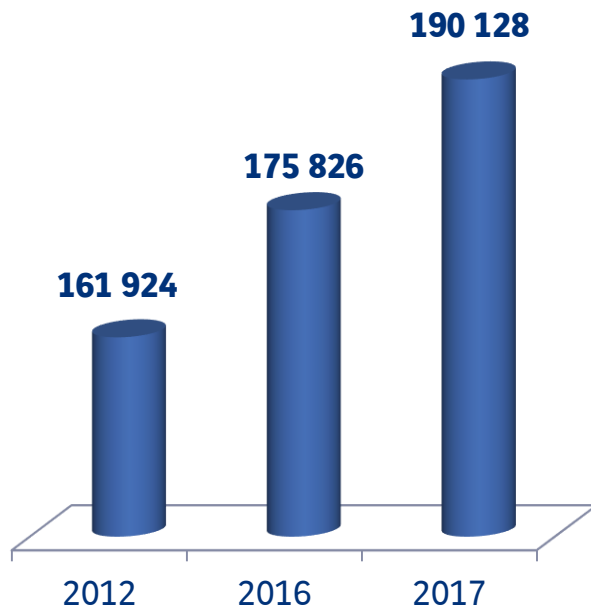


Tillgång till yrkesutbildning

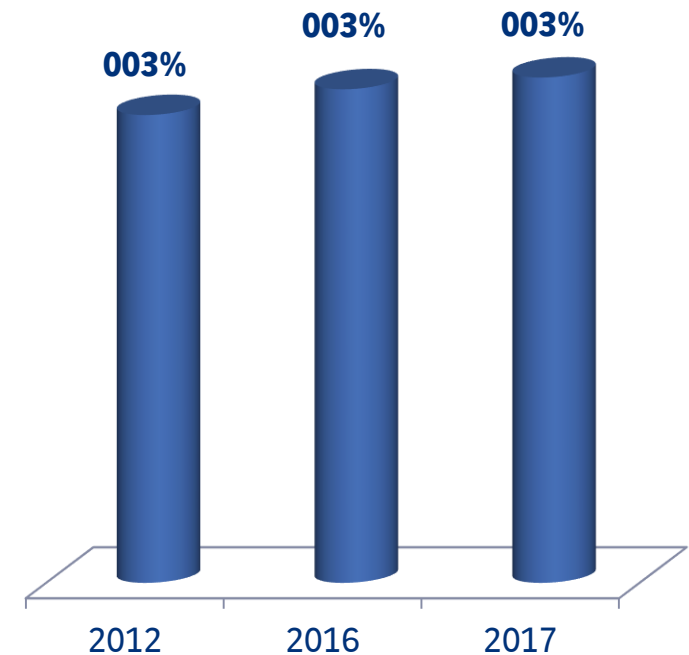


- **190,1 M euro** i utbildningskostnader 2017
- **3,22 %** av lönekostnaden

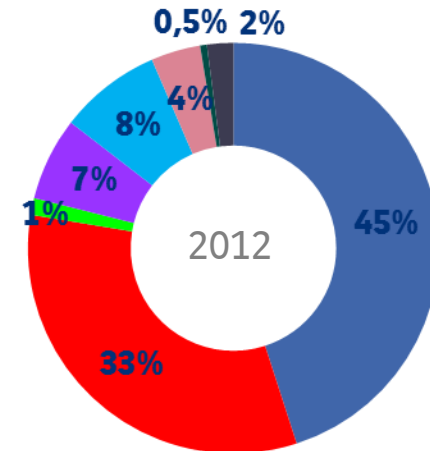
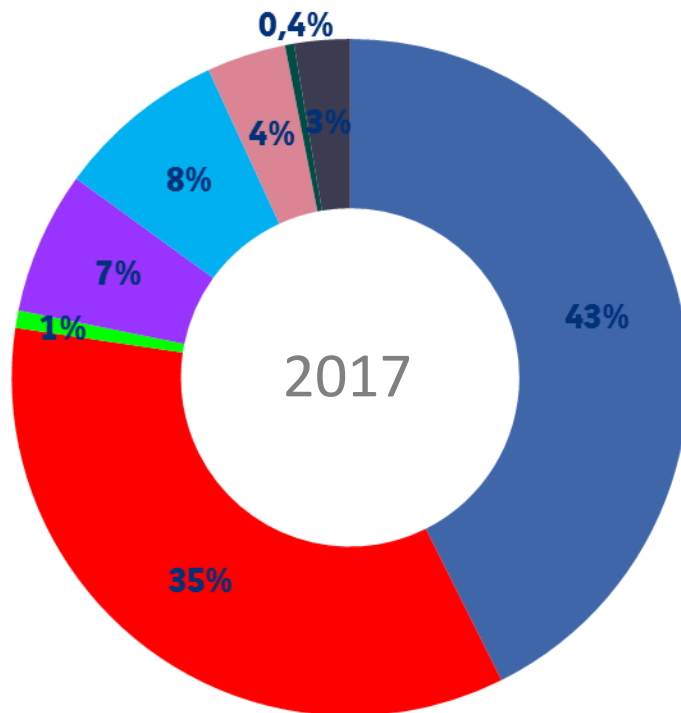
**Utbildningsutgifter
(i tusentals euro)**



Utbildningsutgifter / Lönekostnad



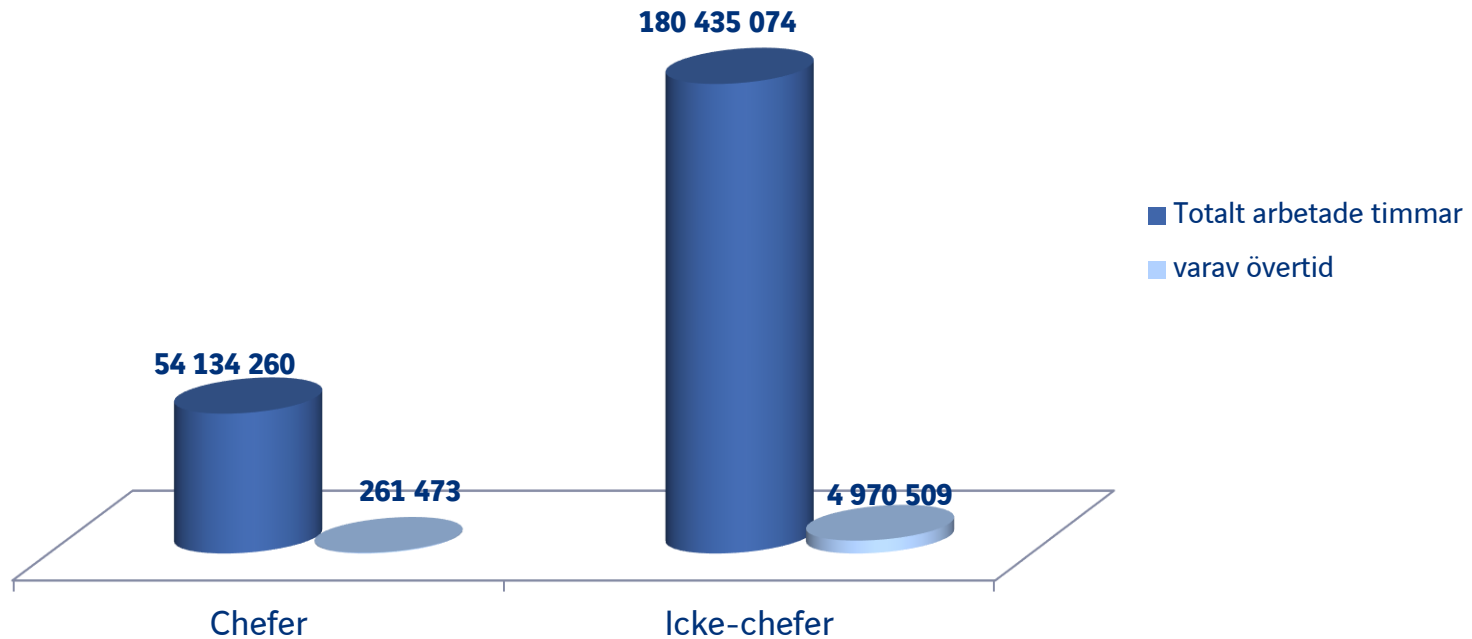
- 35 % av utbildningstimmarna har ägnats åt arbetsmiljö under 2017

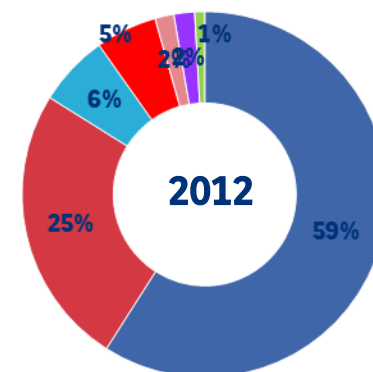
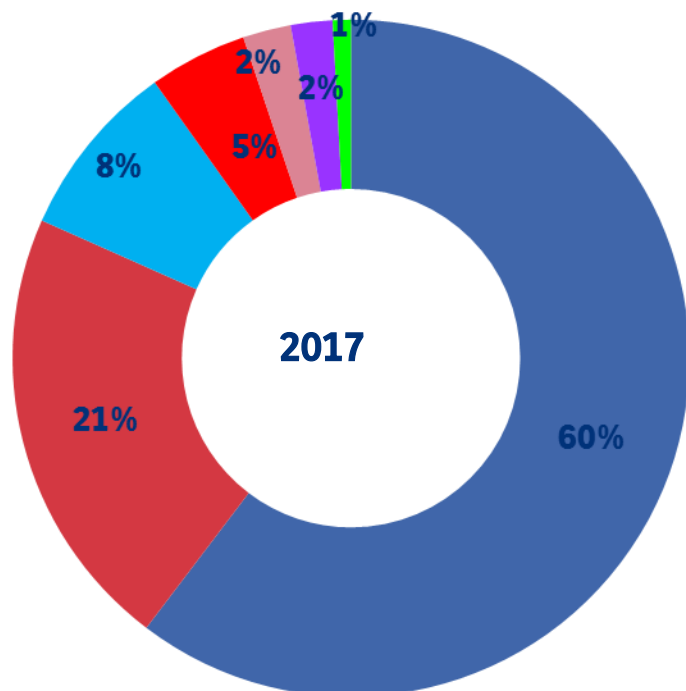


	2012	2017
Område	1 229 826	1 254 170
Arbetsmiljö	890 026	1 021 595
Miljö	36 122	24 606
Ledarskap	178 853	200 492
Administration och support	219 429	239 474
Språk	106 243	111 156
Mångfald	14 551	12 741
Övrigt	56 552	78 150
Summa	2 731 602	2 942 383

ARBETSTID OCH FRÅNVARO

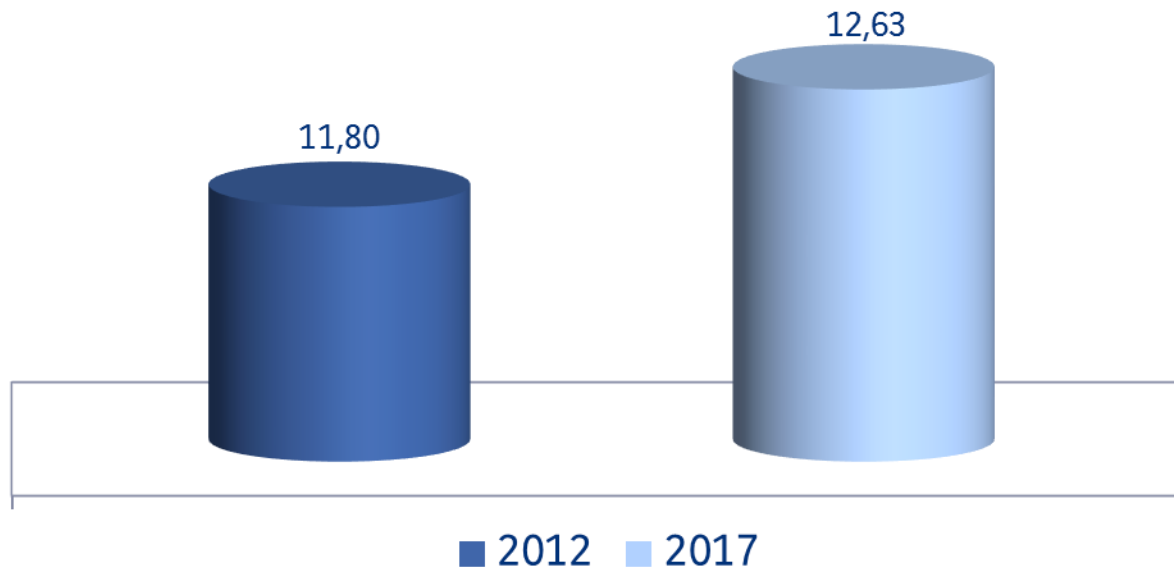
- Totalt antal arbetade timmar 2017: 234 569 334 timmar



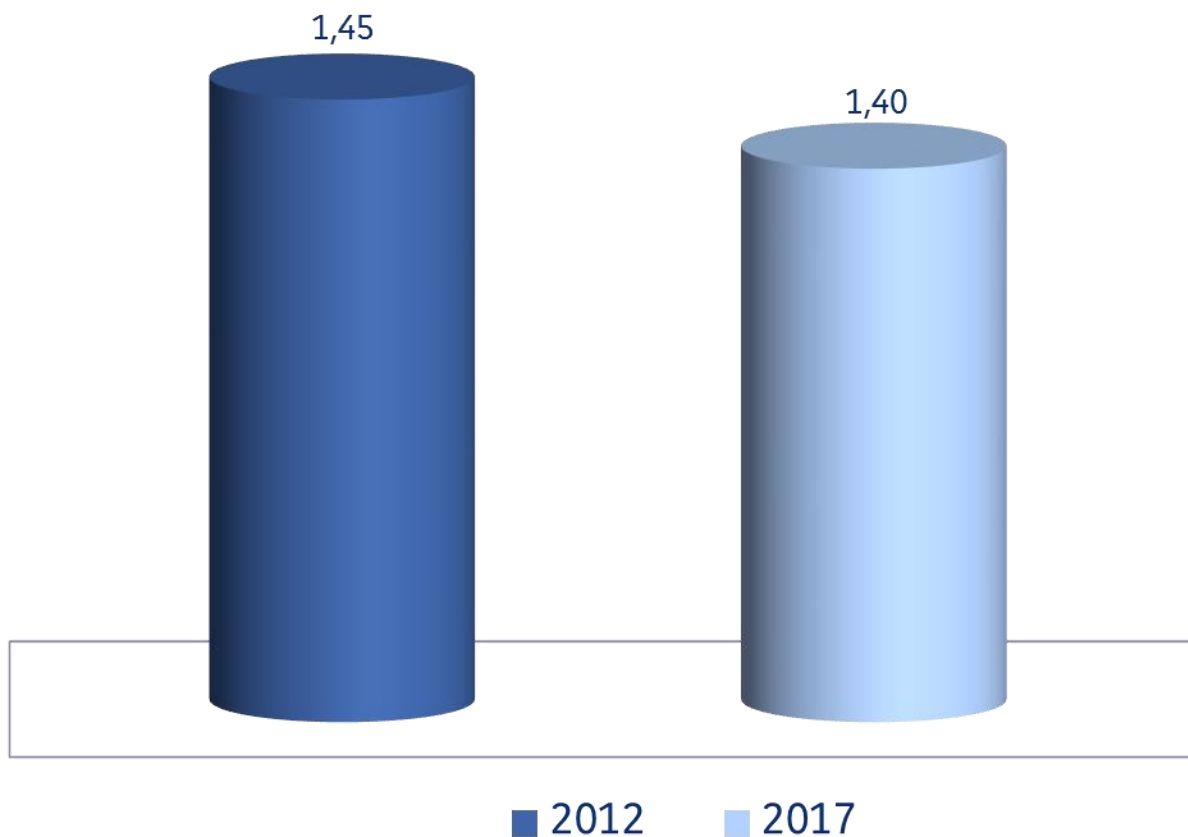


	2012	2017
Sjukdom - ej arbetsrelaterad	1 877 153	1 892 116
Övriga orsaker	789 641	669 131
Föräldraledighet	200 546	266 159
Arbetsolycka	172 313	146 972
Arbetslöshet - deltid	53 357	72 153
Erkänd arbetssjukdom	58 224	62 371
Pendlingsolycka	27 931	27 204
Summa (kalenderdagar)	3 179 165	3 136 105

Antal frånvarodagar av annan orsak än arbetssjukdom per anställd



Antal frånvarodagar pga. arbetsolycka eller arbetssjukdom per anställd





UTVECKLING AV PERSONALENS ÄGANDE

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.

Tillsammans!

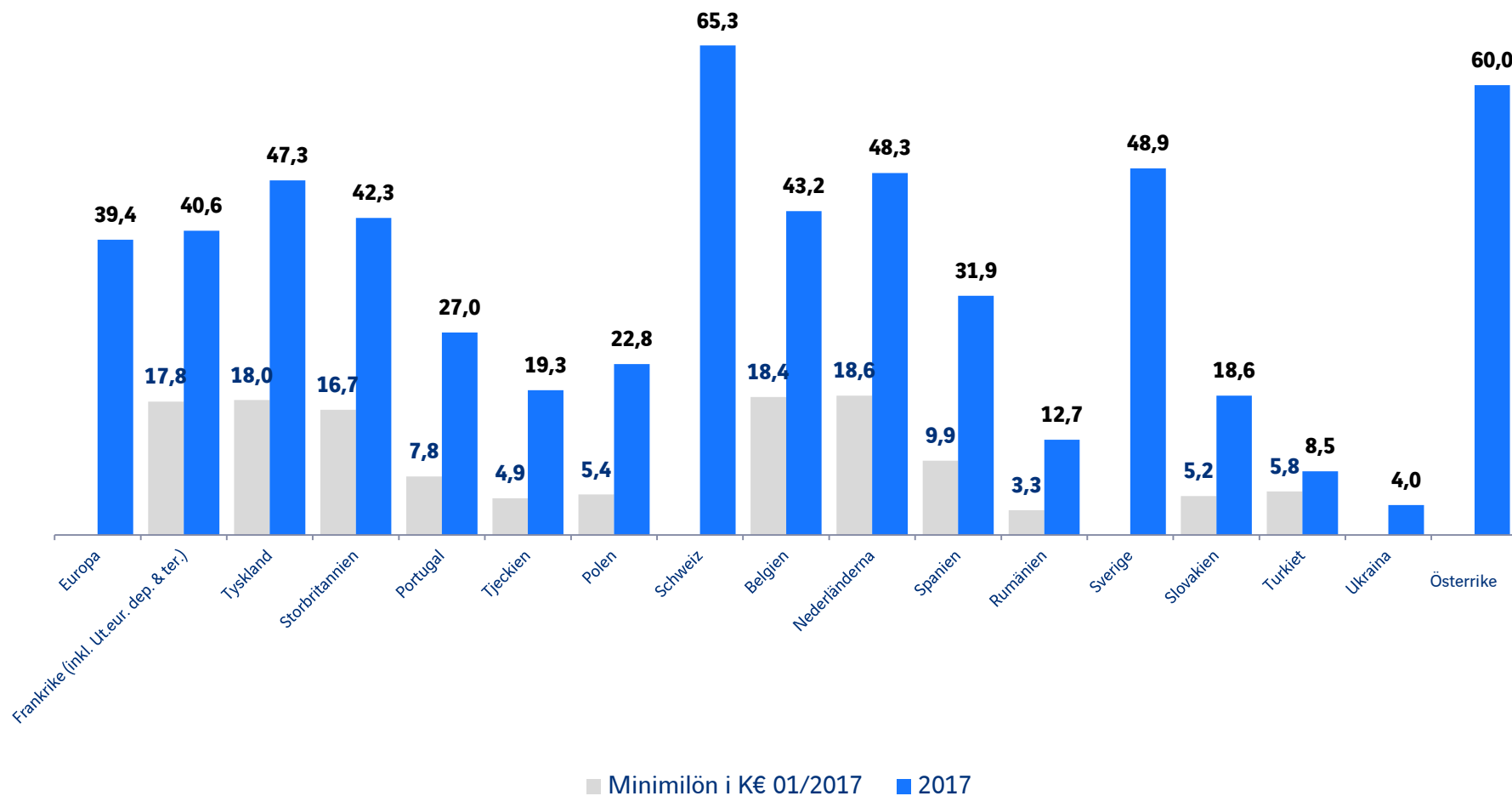
Delar vi på resultatet av vårt arbete

Tillsammans är våra medarbetare VINCI:s största aktieägare. Vi önskar dela resultatet av vår tillväxt med personalen världen över, genom anställdas aktieäggande och anpassade system för vinstdelning.

Vi åtar oss att säkerställa att varje VINCI-medarbetare, därhelst det är möjligt får ta del av våra ekonomiska framgångar.

ERSÄTTNING

Genomsnittlig årslön (i K euro)



LÖNESPARANDE

Répartition du capital au 31 décembre 2017

Fördelning av aktiekapitalet per den 31 december 2017

en pourcentage du capital

I procent av aktiekapitalet

Institutionnels hors français 58,3 %

22,3 %
Etats-Unis d'Amérique

17,6 %
Autres pays européens

12,5 %
Royaume-Uni

5,9 %
Reste du monde



(Uppifrån och ner)
Institutionella investerare utanför Frankrike 58,3 %
USA 22,3 %
Andra europeiska länder 17,6 %
Storbritannien 12,5 %
Resten av världen 5,9 %

Institutionnels français 15,3 %

Actionnaires individuels 7,7 %

Salariés 8,8 %

Qatari Holding LLC 3,8 %

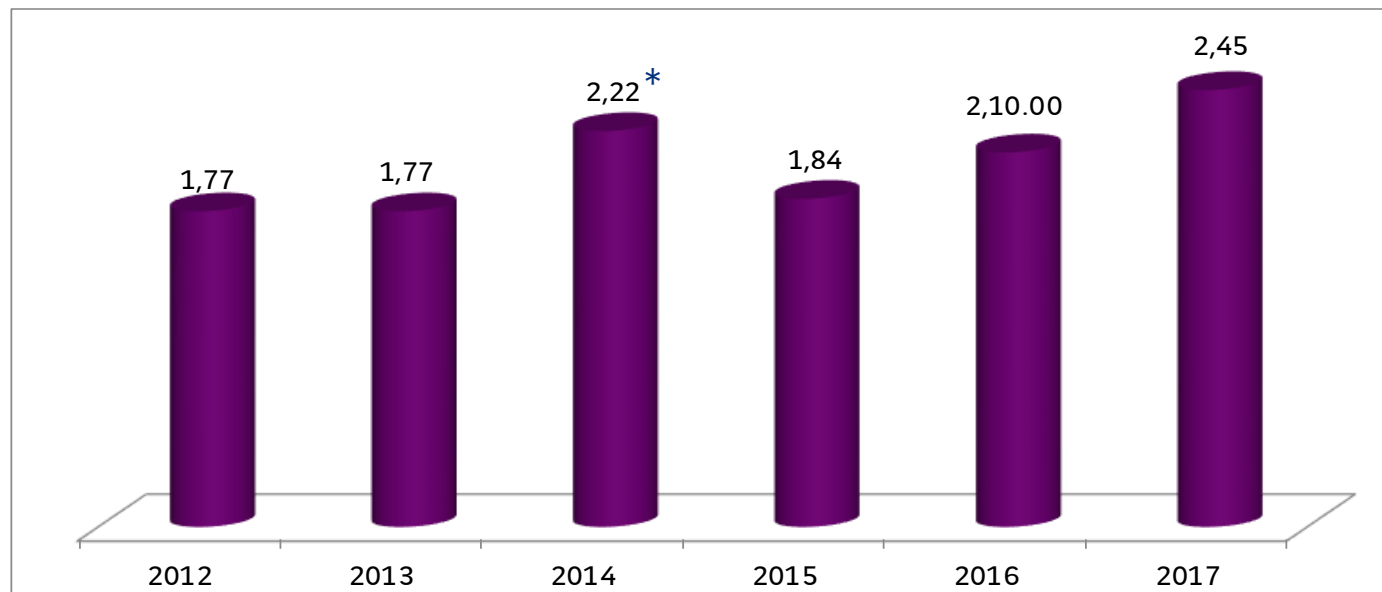
Autodétention 6,1 %

(Uppifrån och ner)
Institutionella investerare i Frankrike 15,3 %
Individuella aktieägare 7,7 %
Anställda 8,8 %
Qatari Holding LLC 3,8 %
Egna aktier 6,1 %

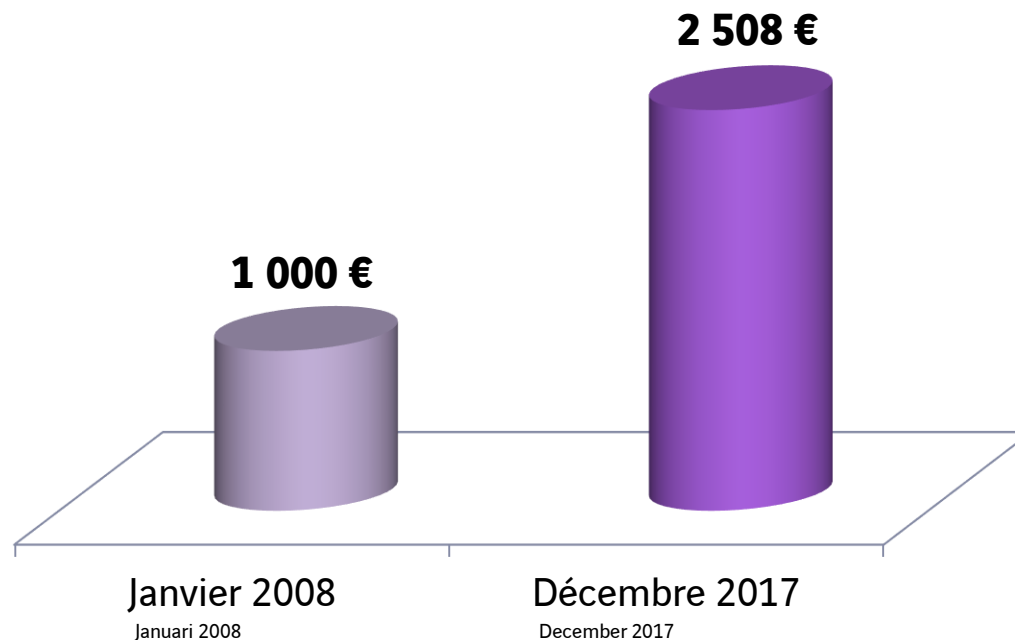
Ökad utdelning till 2,45 euro per aktie för 2017

- I april 2018 kommer 1,75 per aktie att betalas ut (med beaktande av avräkningen på 0,69 euro som betalades i november 2017)
- Utdelningsdag: 24 april 2018
- Utbetalning av kontant utdelning: 26 april 2018

Utdelning (i euro per aktie)



- En aktieägare i VINCI som investerade 1 000 euro i januari 2008 förfogar över ett kapital på 2 508 euro den 31 december 2017, under förutsättning att utdelningarna återinvesterats i aktier

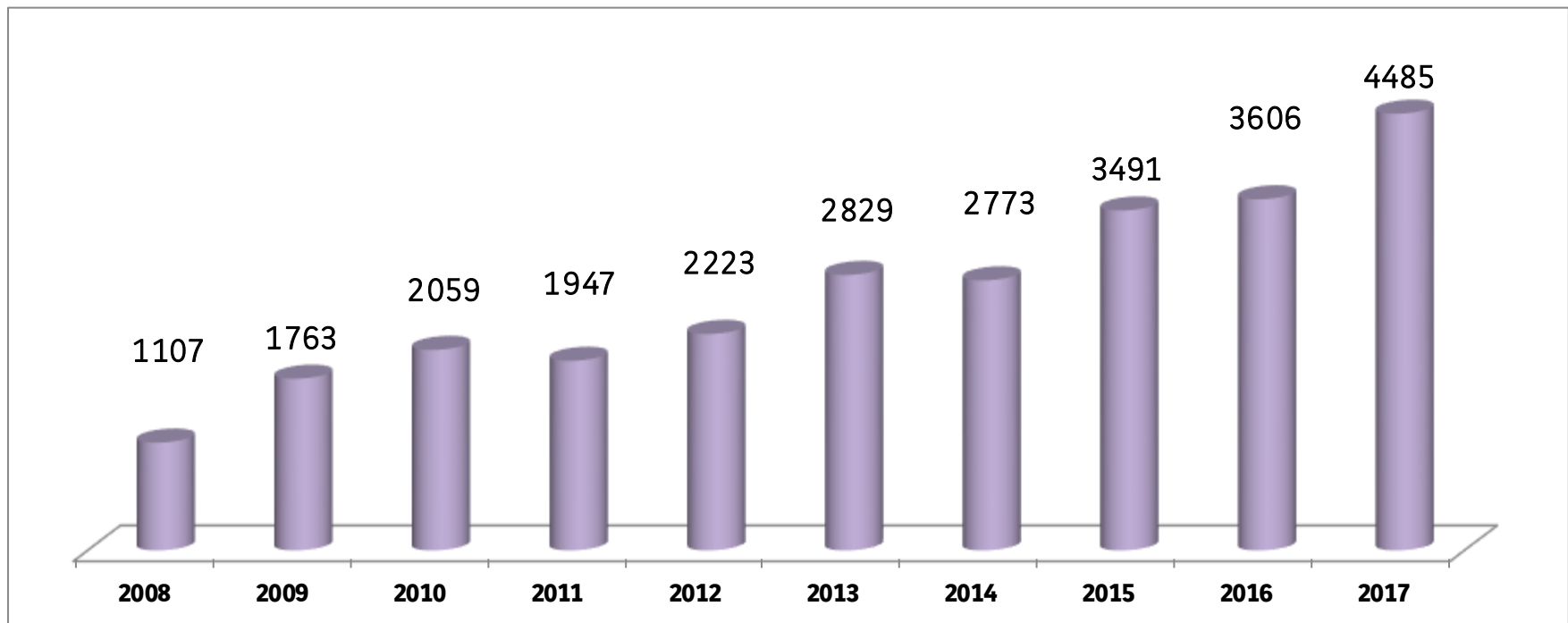


=> Den ursprungliga investeringen har därmed i genomsnitt gett en avkastning på närmare **9,6 % per år**

Lönesparandet ökar tack vare produkter som anpassats till varje situation:

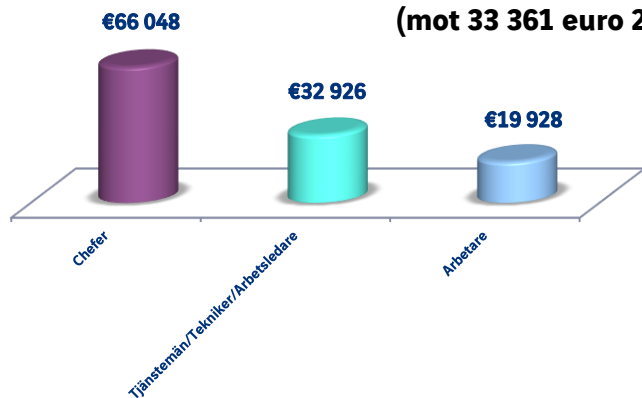
- Castor
- Kontantsparande
- Castor-obligationer
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor international

➤ Tillgångar på 4 485 miljarder euro per den 31/12/2017



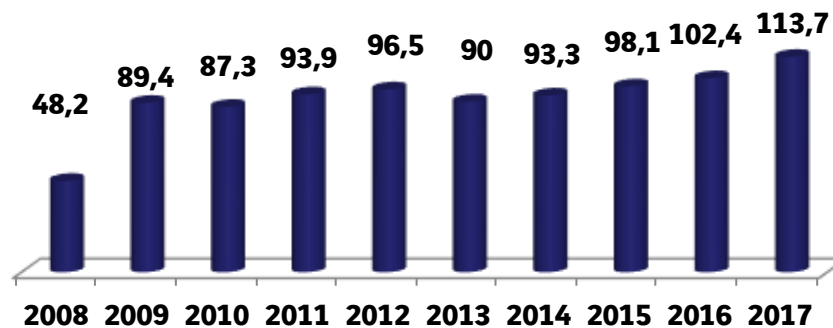
En genomsnittlig portfölj på 38 354 euro

(mot 33 361 euro 2016)



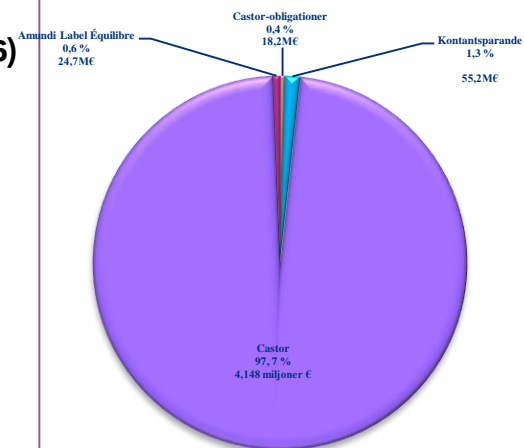
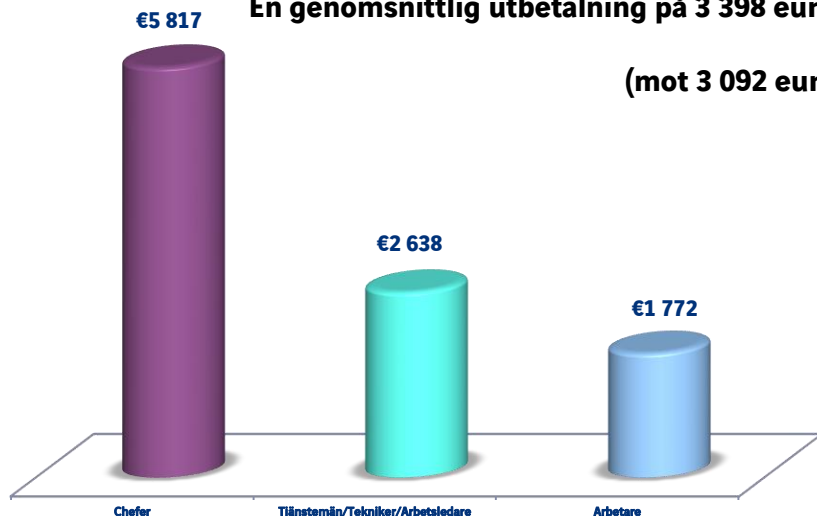
Fortsatt oförminskat bidrag från koncernen:

113,7 M€ i komplettering från företaget (företagssparande och pensionsplan) betalades 2017 (102,4 M euro 2016)



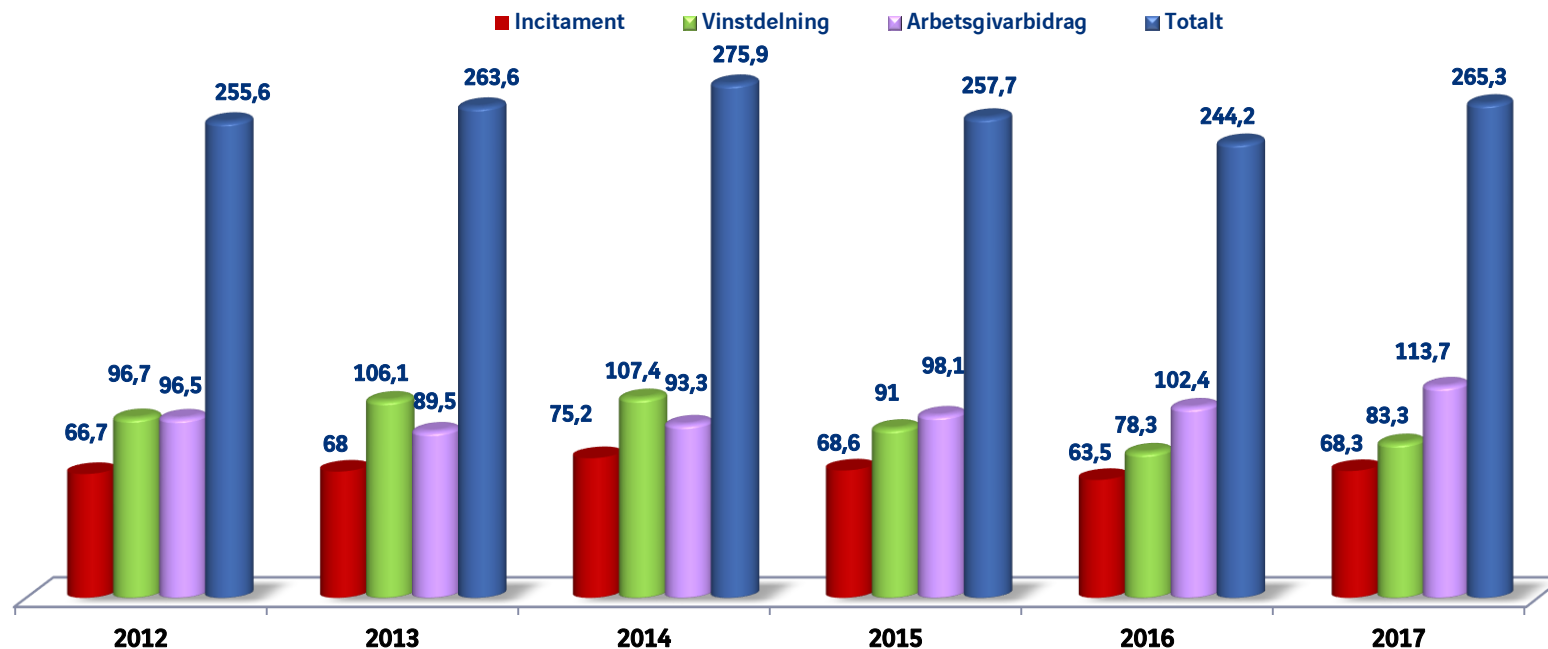
En genomsnittlig utbetalning på 3 398 euro

(mot 3 092 euro 2016)



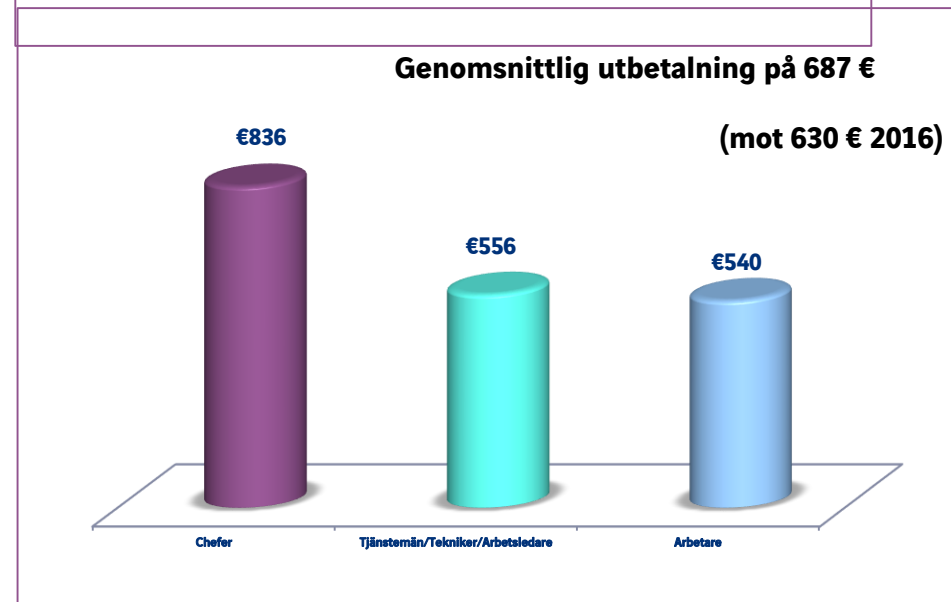
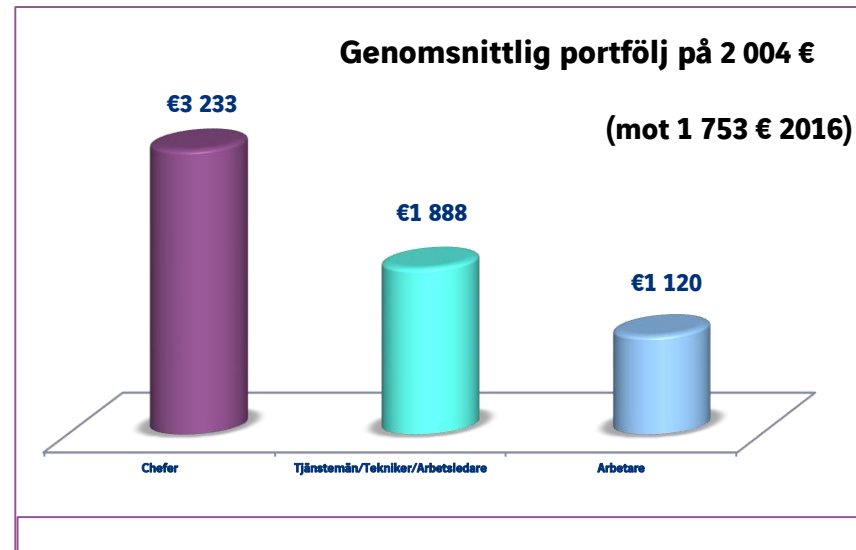
Investeringar fortfarande nästan uteslutande i företagets värdepapper

- 265,3 miljoner euro utdelat som incitament, vinstdelning och arbetsgivarbidrag 2017 (företagssparande och pensionsplan)



- 79 % av medarbetarna tar del av incitament och/eller vinstdelning
- 69 % av medarbetarna tar del av incitament
- 52 % av medarbetarna tar del av vinstdelning
- 82 % av företagen omfattas av det ena och/eller det andra systemet

40 % av VINCI:s medarbetare i Frankrike, dvs. 39 088 anslutna



- Sänkning med 5 % av förvärvspriset för VINCI-aktierna med ett föreslaget pris för andra tredjedelen av 2018 på 82,22 € (pris den första tredjedelen: 76,42 €)
 - **Arbetsgivarbidragen företaget erbjuder** har utvecklats för att gynna de lägsta utbetalningarna: 200 % upp till 500 € investerade och ett tak vid 3 500 €
 - **Utdelningarna på aktien** återinvesteras i fonden
 - **Mycket gynnsamma skattemässiga förutsättningar**
- ↪ Fonden byggs upp av frivilliga inbetalningar, arbetsgivarbidrag, vinstdelning, incitament och överföringar

- **Regler för arbetsgivarbidrag** (sedan den 1 mars 2016)
 - Matchar 100 % av de anställdas investeringar
 - Tak för arbetsgivarbidrag: 400 euro per år
- **Vinstdelning**, incitament och frivilliga inbetalningar matchas

- **31 länder berörs**

Tyskland, Österrike, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Spanien, USA, Indonesien, Luxemburg, Marocko Nederländerna, Polen, Portugal, Tjeckien, Rumänien, Storbritannien, Slovakien, Schweiz, Australien, Hong-Kong, Singapore, Sverige, Förenade arabemiraten, Bahrein, Malaysia, Kambodja, Nya Zeeland, Mexiko, Dominikanska republiken (30 länder)

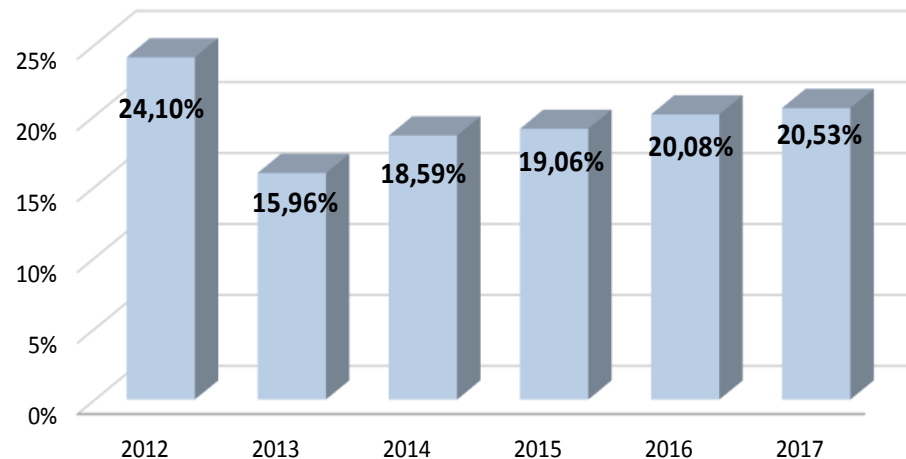
2018: Ett nytt land: Peru

- Cirka 74 000 anställda berörs vilket motsvarar cirka 75 % av VINCI:s anställda utomlands (65 000 under 2017), fördelade på närmare 500 företag
- Teckningskurs fastställs den 18 maj 2018
- Spärrtid: tre år
- Teckningsperiod: 21 maj - 8 juni 2018
- Komplettering från VINCI i form av tilldelning av gratisaktier som tilldelas slutgiltigt efter tre år, under närvaroförutsättning
 - 2 aktier erbjuds för 1 tecknad (mellan den 1a och den10e köpta aktien) 200 %
 - 1 aktier erbjuds för 1 tecknad (mellan den 11e och den40e köpta aktien) 100 %
 - 1 aktier erbjuds för 2 tecknade (mellan den 41a och den100e köpta aktien) 50 %

- **Det genomsnittliga tecknandet har ökat något och ligger på närmare 21 %**

Stabilisering av totalt tecknande vid konstant arbetsgivarbidrag

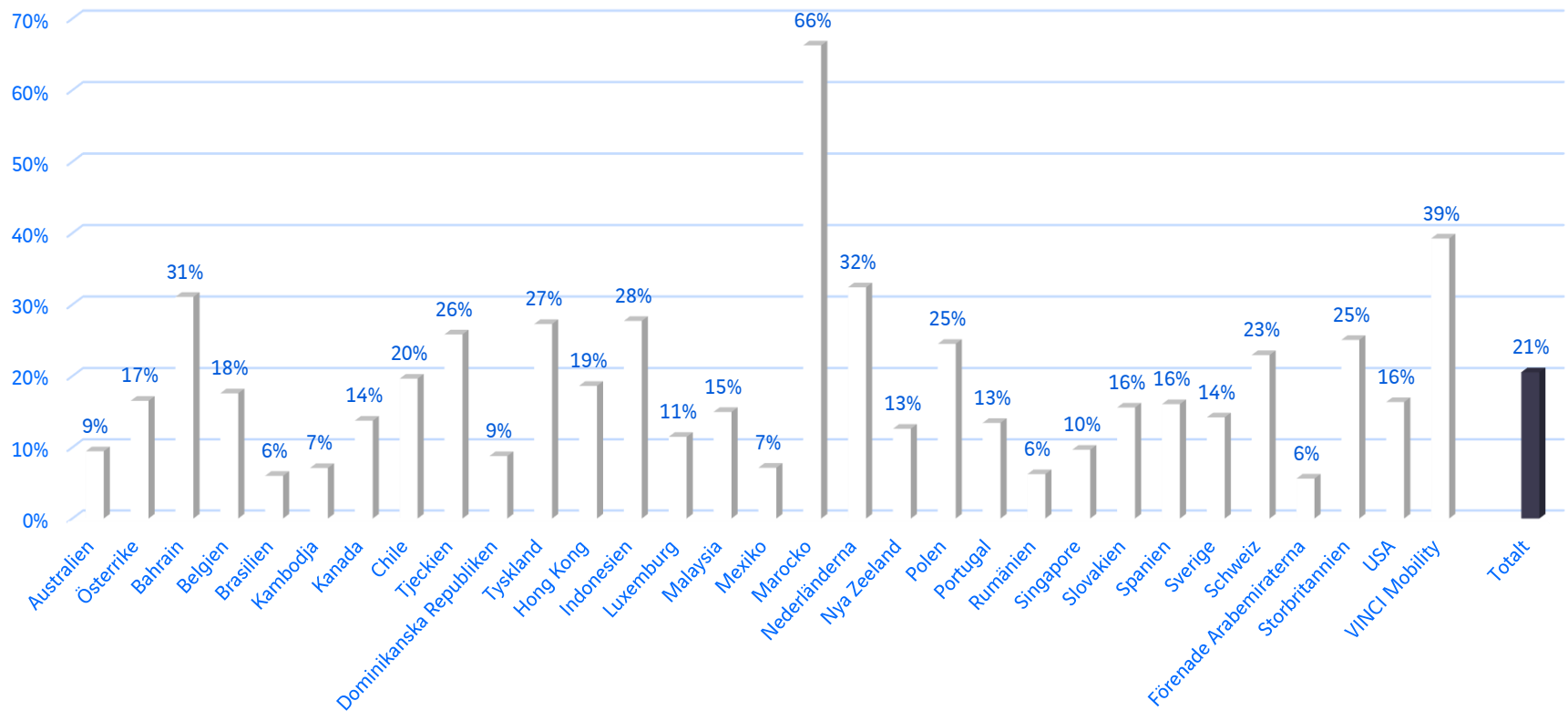
TOTALT ÅRLIGT TECKNANDE



- **De genomsnittliga arbetsgivarbidragen har ökat något**
- Skillnader mellan länder starkt kopplad till den lokala levnadsnivån
- Genomsnittliga frivilliga inbetalningar från de anställda på 2 190 euro (mot 1 957 euro 2016) och genomsnittliga arbetsgivarbidrag på 2 489 euro (mot 2 209 euro 2016)

- Mycket stora skillnader mellan länderna, huvudsakligen beroende på kultur, lokal miljö och lokal kommunikation

TECKNANDE PER LAND 2017



- Ursprungligt teckningspris i maj 2015: 55,65 €
- Tilldelning av gratisaktierna och tillgång till sparandet den 16 juni 2018
- I dagsläget en sannolikt mycket bra ekonomisk transaktion

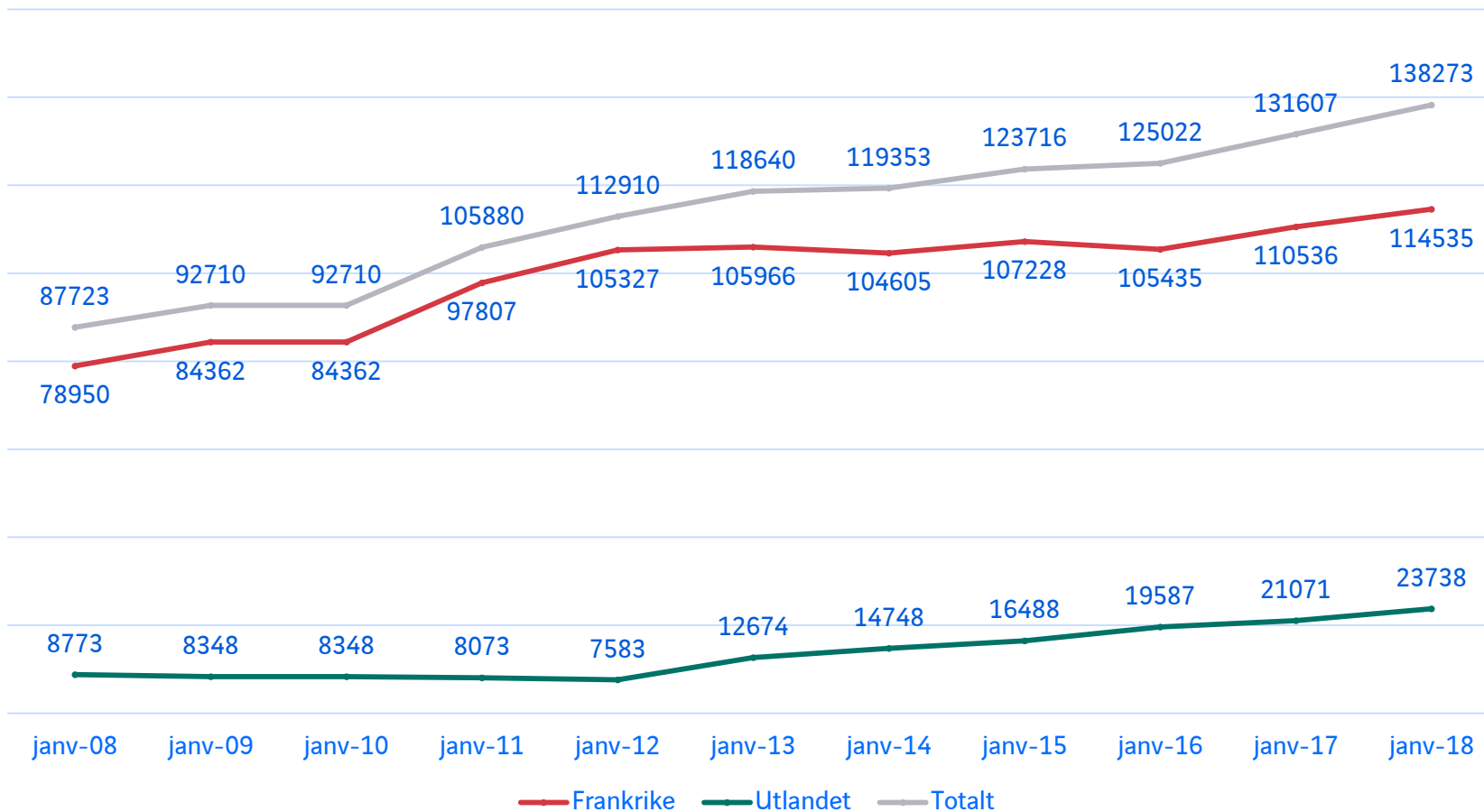
Teckningspriset för VINCI-aktien 2015 var 55,65 €

Värdet av mitt sparande vid en tänkt kurs på **80,00 €**

Egen insättning	556,50 €	2226,00 €	5565,00 €
Förvärvade aktier	10 aktier	40 aktier	100 aktier
Gratisaktier	20 aktier	50 aktier	80 aktier
Totalt antal aktier (förvärvade + gratis)	30 aktier	90 aktier	180 aktier
Utdelning per aktie	4,63 €	4,63 €	4,63 €
Värdet av ditt sparande (egeninsättning + gratisaktier + utdelning)	2446,30 €	7385,20 €	14863,00 €
Kapitalvinst brutto*	1889,80 €	5159,20 €	9298,00 €

* Exkl skatter och sociala avgifter

- **138,273** sparare (samtlige alternativ, i- og utanför Frankrike per den 31/01/18)



- **Fortsatt verksamhet inom medarbetarnas aktieklubb**

- Öppen för samtliga medarbetare som har aktier i koncernen via koncernens sparplaner (Castor, etc.)
- Främjar en kontinuerlig och konstruktiv dialog



- **Fördelar för medlemmarna i medarbetarnas aktieklubb**

- Föredrag om ekonomi- och samhällsfrågor
- Besök och upptäckt av koncernens mest utmärkande utföranden
- Gratisnummer för svar på eventuella frågor samt uppföljning

ensemble !

Autour d'un monde des métiers de la construction, VINCI construit, finance, construit et exploite des infrastructures et des équipements qui contribuent à l'amélioration de la qualité de vie et à la mobilité de chacun. Parce que nos 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 du bien commun. Avec, pour chacun, le plus en amont possible dans nos projets, tous les acteurs concernés : partenaires, clients, fournisseurs, élus, riverains, usagers associatifs, etc.
Nous nous engageons à travailler librement et à communiquer dans la confiance 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 engagements s'inscrivent dans une charte éthique partagée 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 nos 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 meilleure efficacité énergétique et à les inciter à adopter un comportement 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 réussite et de haute qualité sociétale.
Nous nous engageons à soutenir l'engagement citoyen de nos salariés, en particulier au travers des fondations du Groupe dans le monde entier.

5 Nous refusons de tolérer les accidents du travail comme une fatalité. La responsabilité de notre management est de créer les conditions qui permettent l'analyse préventive et la lutte de toutes les 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 aux personnes de toute origine.



7 Nous travaillons en 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 encourageons chaque nos salariés, par leur dans le monde, les fruits de notre croissance, grâce à l'engagement salarié et à des initiatives adaptées de partage des profits.
Nous nous engageons, par cet acte partagé, à ce que 100 % des salariés de VINCI bénéficient d'un dispositif de partage de notre réussite économique.



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.

Tillsammans! För mångfald och lika möjligheter
 "Vår kultur vilar på en smältdegel av ursprung och erfarenheter." Vi bekämpar all diskriminering, vid rekrytering, i yrkesrelationer och under våra medarbetares karriärutveckling. Vi utbildar våra chefer i att beakta detta krav och inpräntar det hos våra leverantörer och underentreprenörer.
Vi åtar oss att rekrytera fler kvinnor och personer av olika ursprung till ledande befattningar.

Tillsammans! För långvariga karriärer
 Vi strävar efter en långsiktig relation med våra anställda. Genom ansvarsfull flexibilitet vill vi främja en balanserad yrkesmässig och personlig utveckling för våra medarbetare.
Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare möjlighet till utbildning och rörlighet för långvarig anställningsbarhet.



➤ Förebygga alla former av diskriminering

➤ Främja jämlikhet

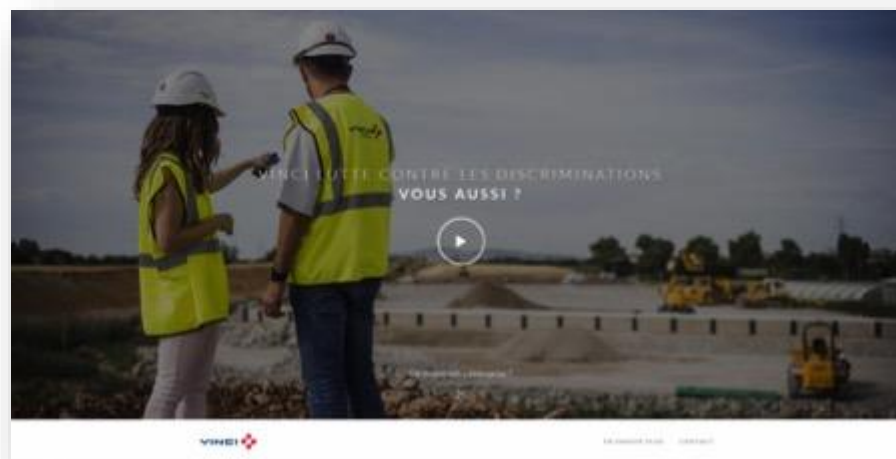
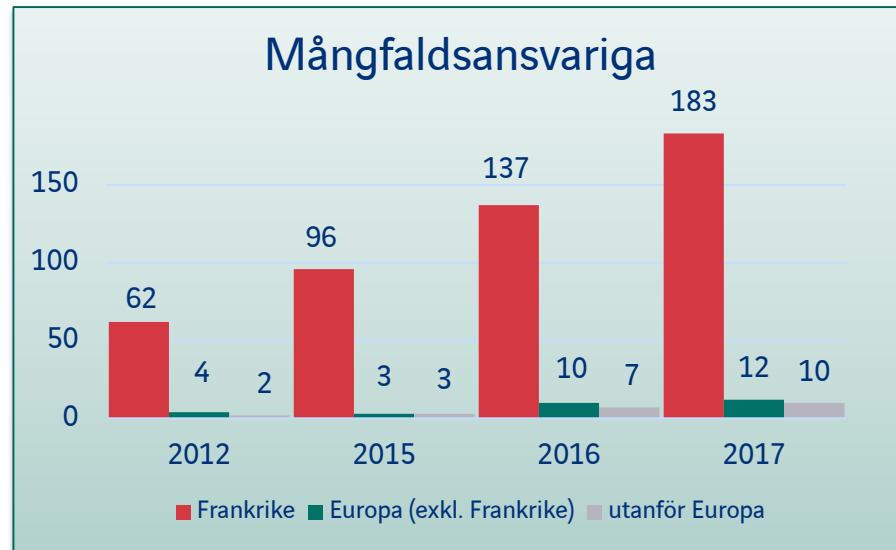
➤ Ständigt berika vår mångfaldskultur

Livskvalitet på arbetet
Strategisk personalplanering – Talang – Beteende
Välkomnande – Sociala frågor – Uppförande
Engagemang – Nyfikenhet – Utbildning
Dialog – Solidaritet – Attityd
Tillsammans – Rikedom – Ersättning
Värderingar – Upptäckande – Integration
Strategier
Kompetens – Operativ
Kommunikation
Kreativitet – Integration – Juridik – Innovation
Samhälle – Generositet
Skillnad – Öppet sinne

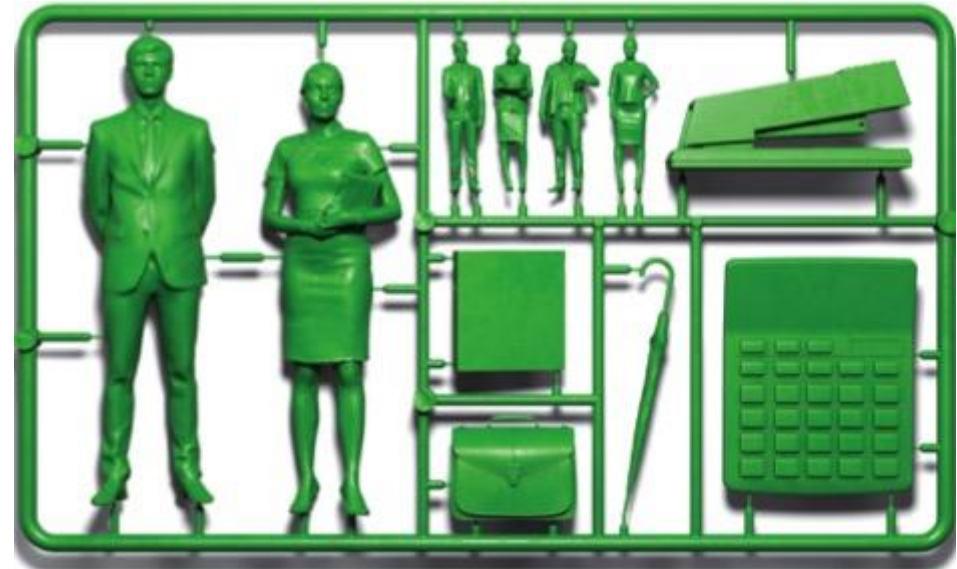
Genom att säkerställa effektiva system för icke-diskriminering vid anställning, i arbetsrelationerna och under våra medarbetares karriärutveckling.

- Nätverk av mångfaldsansvariga

- "VINCI bekämpar diskriminering - gör du?" (Verktyg för självbedömning på franska, baserat på fransk lagstiftning)

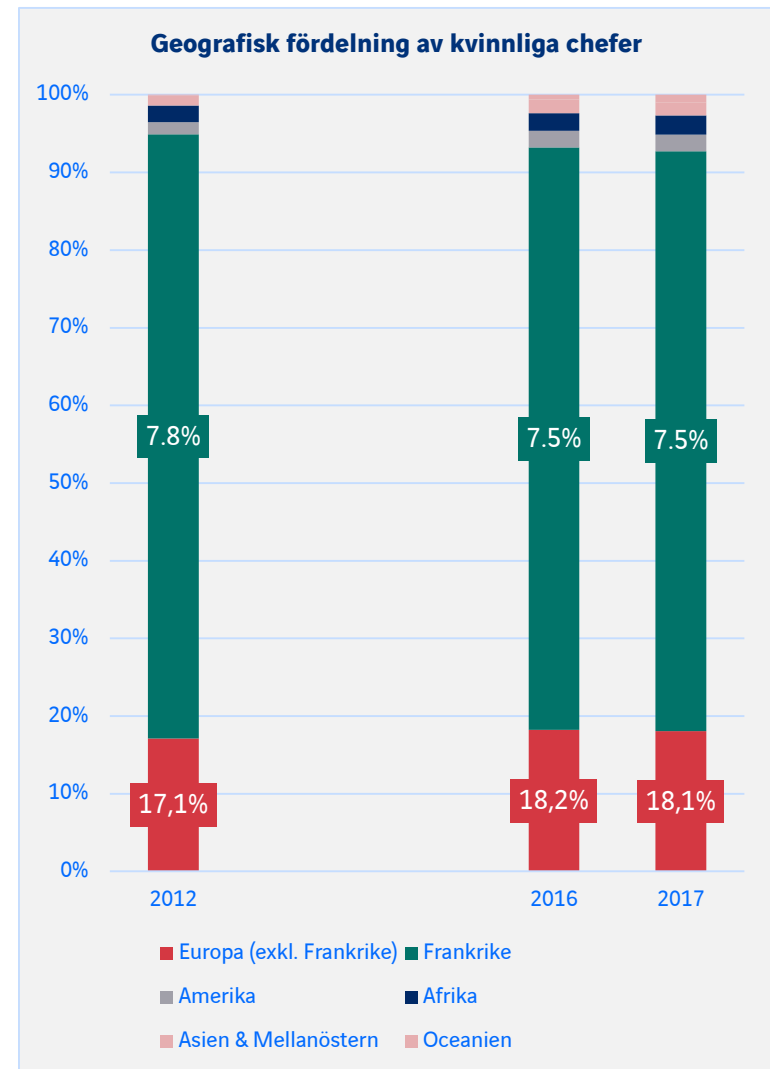


- **Könsbalans**

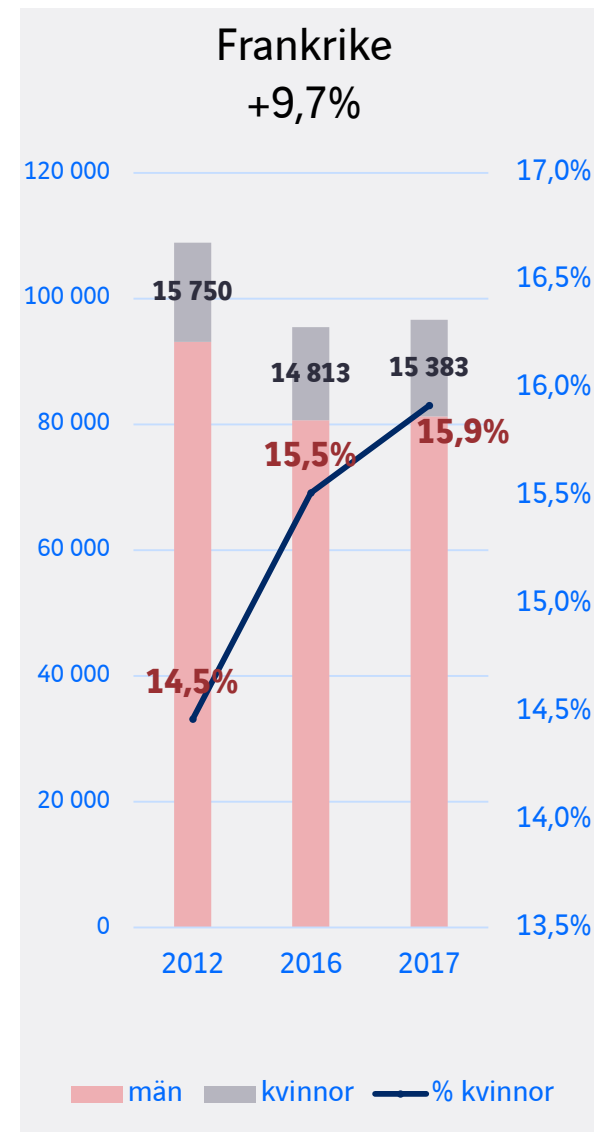
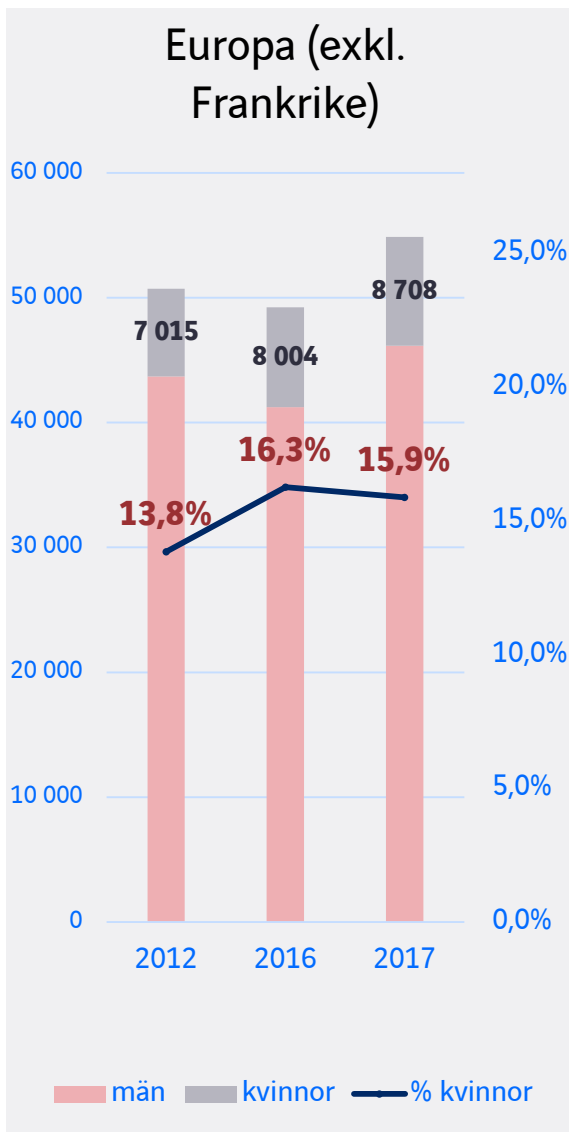


- **Personer med funktionsnedsättning**

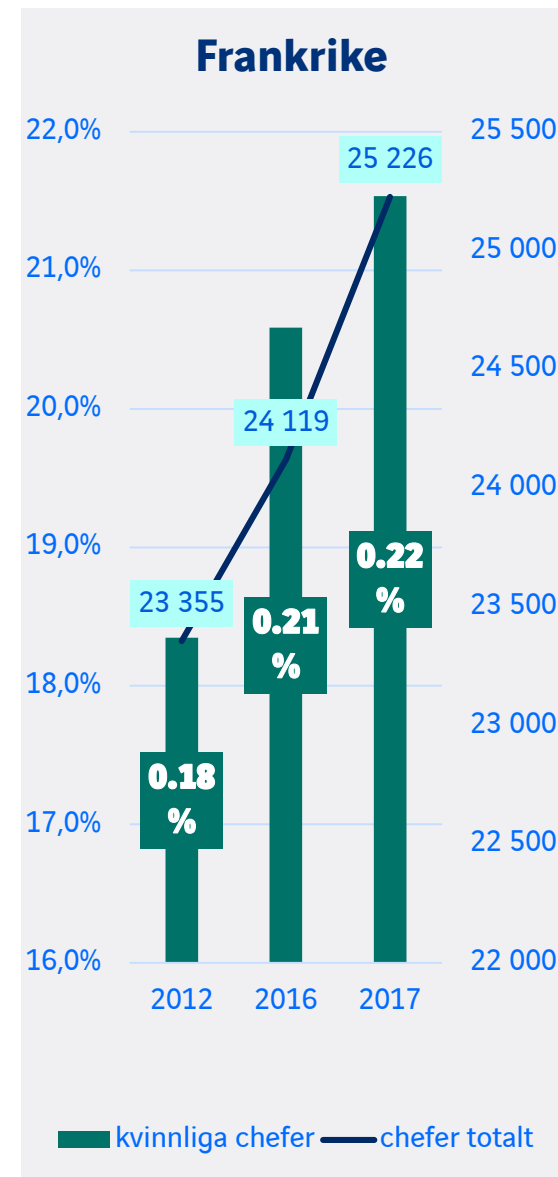
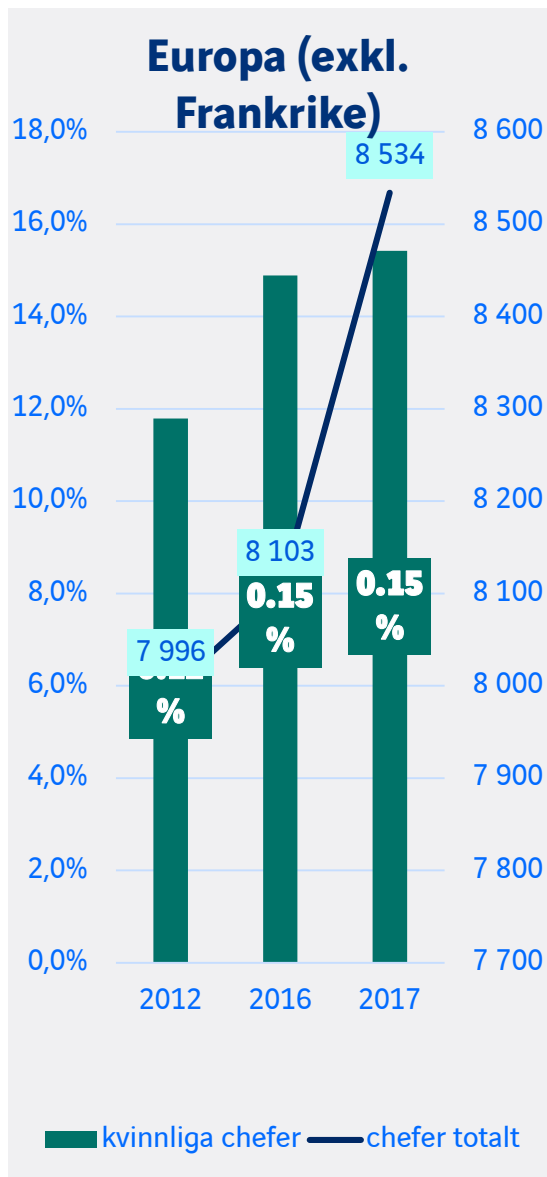
- Genom att satsa på fler kvinnor
 - Målet är över 20 % kvinnliga chefer inom vissa affärsområden 2017
 - Målet är **25 %** senast 2020
- Genom att utveckla könsbalansen inom våra yrken
 - I Frankrike: Tidiga och långtgående satsningar på unga kvinnor i skolåldern (gymnasium) och på dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden (avdelningen för skolrelationer, Capital Filles, Mozaïk, personalavdelningen)



FOKUS på könsbalans Europa: Fördelning mellan kvinnor och män



FOKUS på könsbalans Europa: Kvinnliga chefer



- Genom att stödja alla anställda i svårigheter
- Genom att utveckla rekryteringen av arbetstagare med funktionsnedsättning
- Genom att utveckla inköp från och utläggning till skyddade verksamheter -> 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

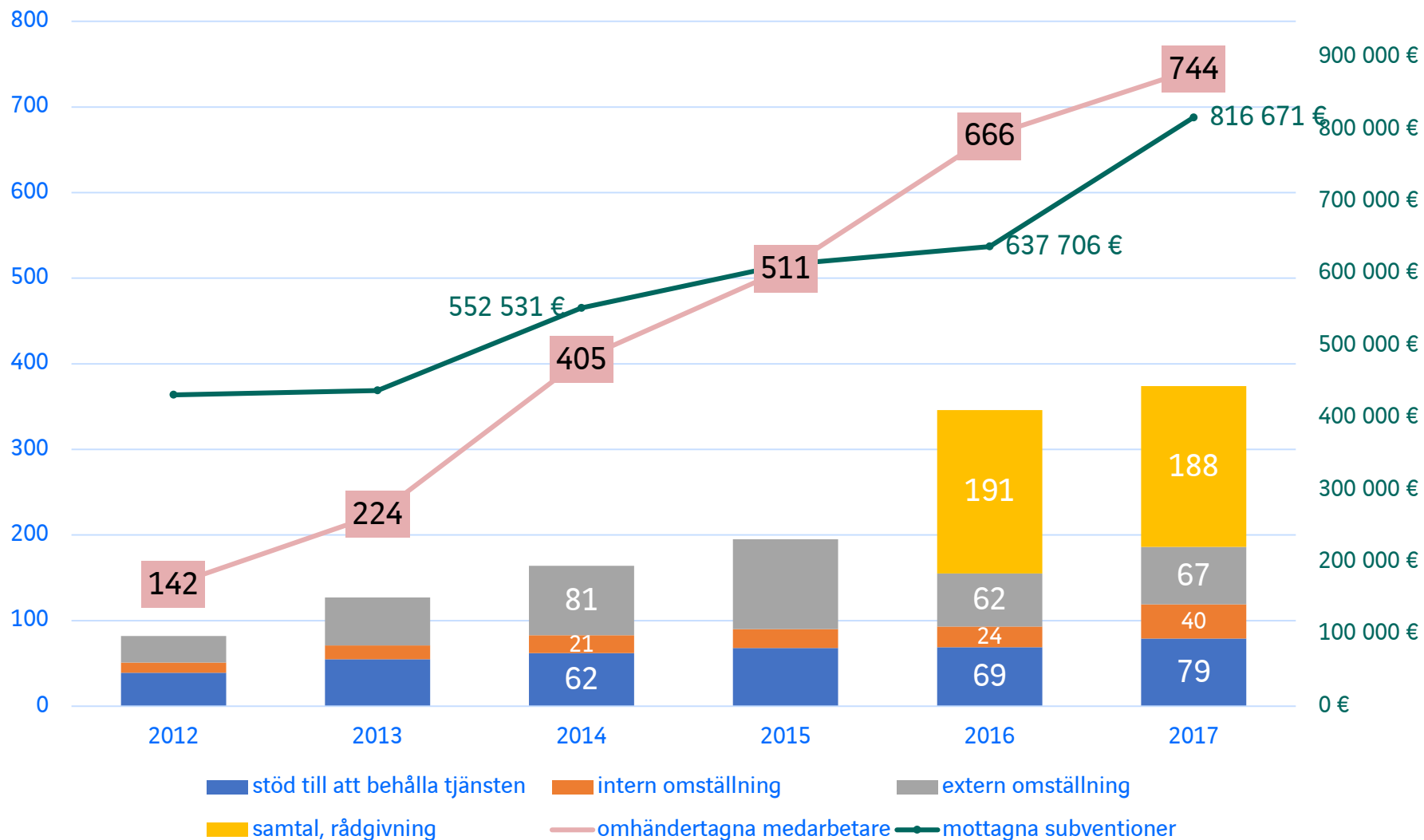


Eric PLUMEY
Aurore MENESEIZ
Morgane MUNIER

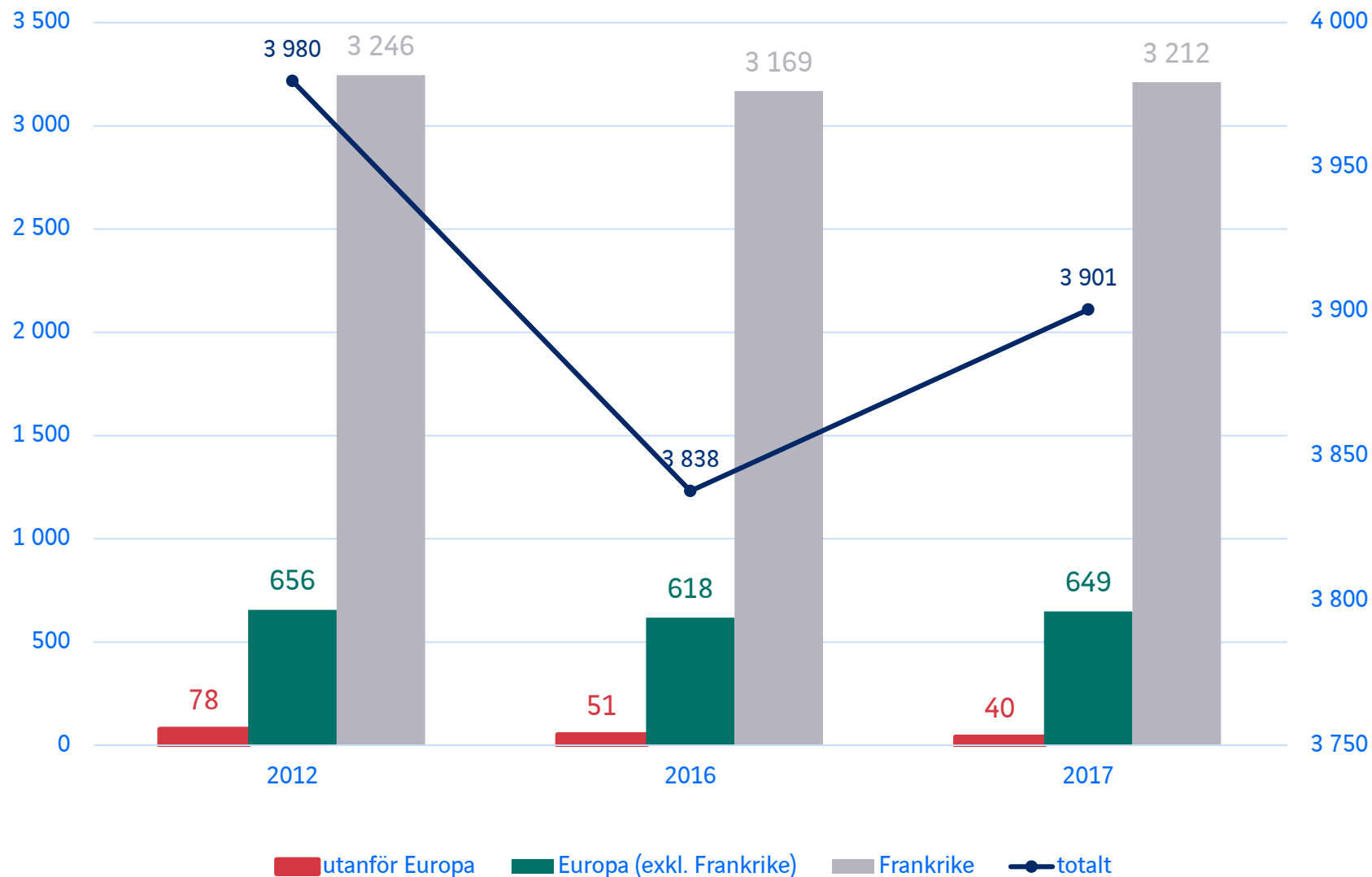
Nathalie DOLATA
Hélène PETIT

Stéphane GRAUPNER
Emilie BRUEL
Françoise DUVERGER

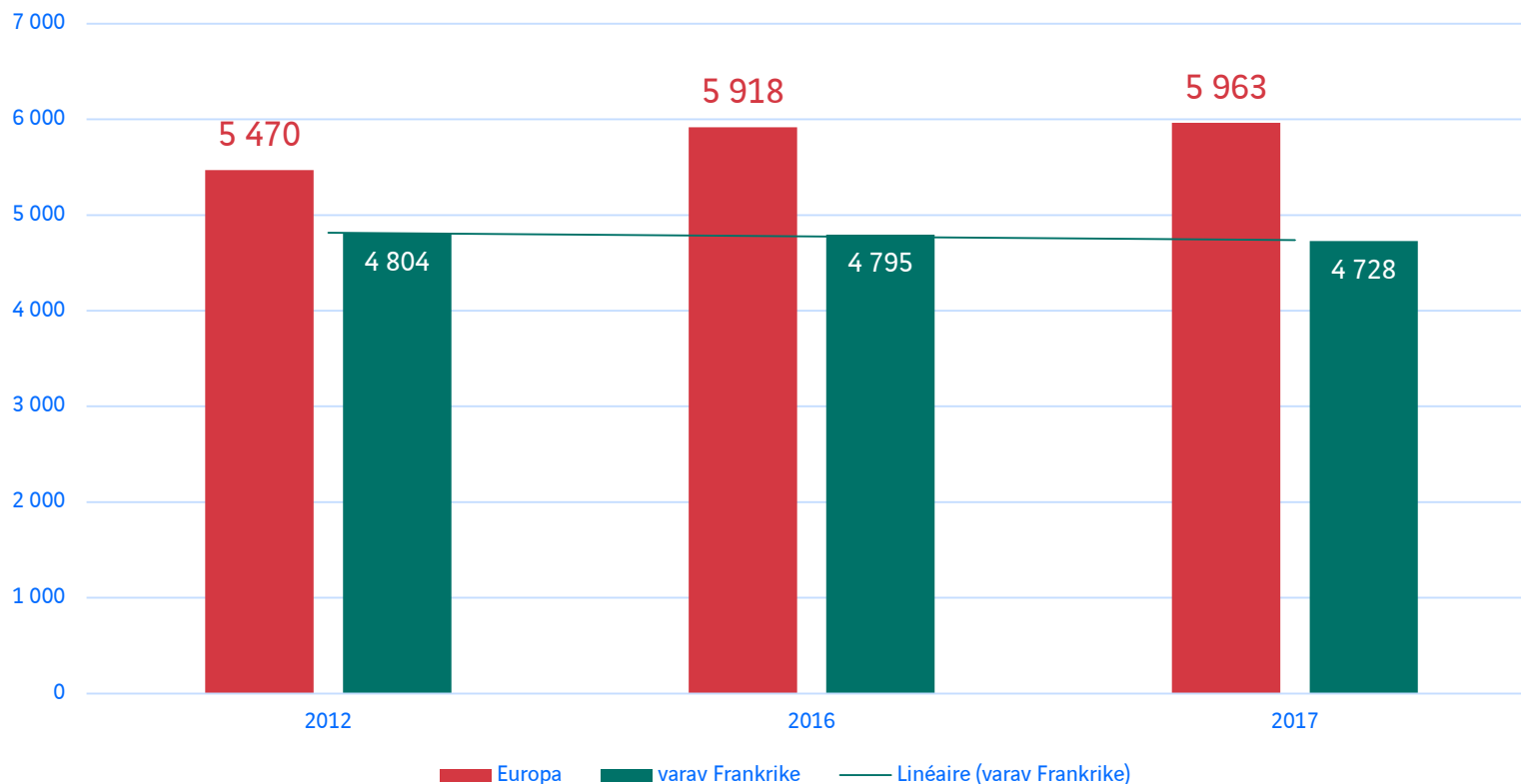
Corinne MEURICE
Annabelle TRUFFY



Medarbetare med funktionsnedsättning

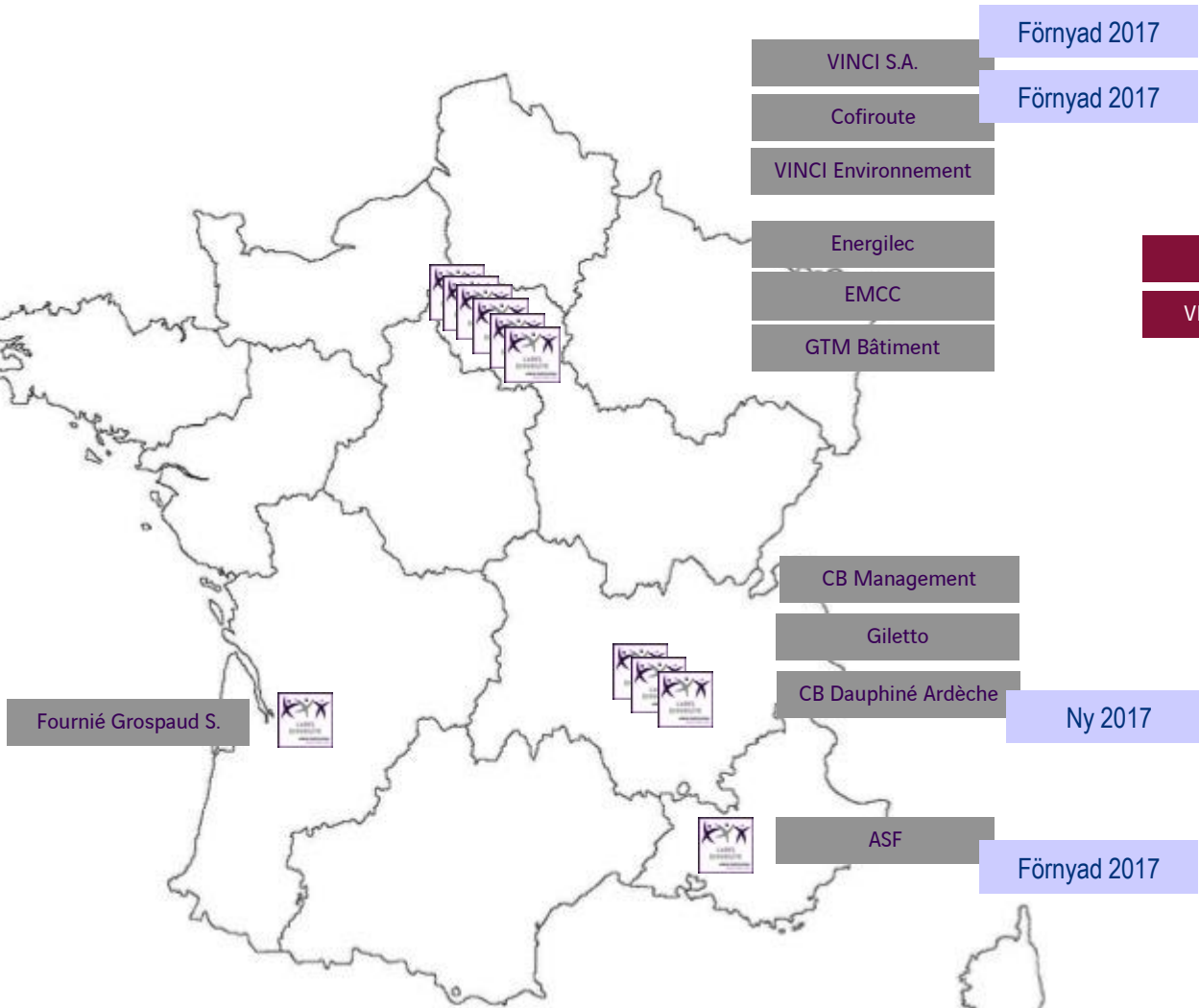


Omsättning genererad med VINCI-företag av organisationer som har personal med funktionsnedsättning i K€ (Europa)

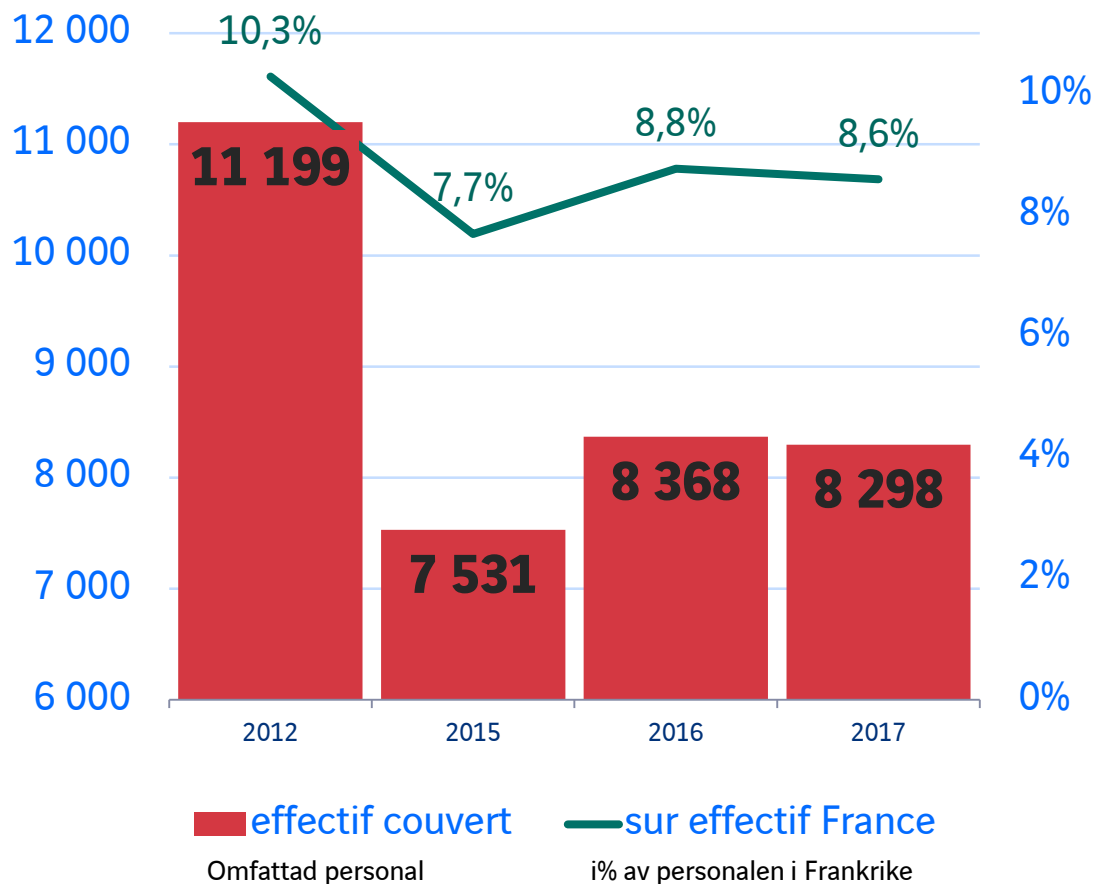


Målsättning 2016/17 i Frankrike: Sprida verktyget för geolokalisering och utvärdering av arbetsintegrerande företag för funktionsnedsatta (EAs) och skyddade verkstäder (ESATs) inom koncernen

Koncernens företag i Europa fortsätter sina satsningar på att, där det är möjligt få en extern och oberoende certifiering av sina arbetsmetoder



certifierad personal FRANKRIKE



certifierade företag FRANKRIKE

2012	6
2015	7
2016	10
2017	11

certifierade företag EUROPA (exkl. Frankrike)

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

Tack