

EWC
13.06.2019

Sociala uppgifter per den 31 december 2018

DRH – Ledningen för sociala frågor



"Jag uppmanar alla ledare inom VINCI att arbeta utifrån detta manifest och att använda det som en ledstjärna i relationen mellan ledare och medarbetare på alla nivåer. Koncernen kommer att ta hjälp av en utomstående, oberoende organisation för att säkerställa att manifestet följs och för att mäta resultaten av det. Vi kommer regelbundet att offentliggöra resultaten för att säkerställa fullständig transparens."

Xavier Huillard, Styrelseordförande och CEO, VINCI



Tillsammans!
Design och konstruktion!

1 Vår infrastruktur och våra anläggningar är till för allmänheten. Därför strävar vi efter att våra intressenter ska vara delaktiga i våra projekt på ett så tidigt stadium som möjligt, oavsett om det handlar om samarbetspartners, kunder, leverantörer, förtoendevalda, eller civilsamhället. Vi åtar oss att genomföra våra projekt i nära dialog och samråd med våra samarbetspartners för att de ska vara delaktiga i processen.



Tillsammans!
Följ etiska principer!

2 Etiska principer är en förutsättning för våra kundrelationer och de avtal vi sluter. Samtliga av våra bolag runt om i världen följer vår Etik- och uppförandekod. Vi åtar oss att säkerställa fullständig transparens i våra egna och våra underleverantörers rutiner och processer.



Tillsammans!
Främja grön tillväxt!

3 Vi deltar aktivt i den långsiktiga debatten om hållbara städer och hållbar mobilitet. Med våra miljödesignade innovationer kan vi förbättra resultaten inom energi- och klimatområdet för vår infrastruktur. Vi åtar oss att minska våra utsläpp av växthusgaser med 30 % fram till 2020 för att stötta våra kunder i deras arbete för en mer effektiv energiförbrukning och en mer miljövänlig verksamhet.



Tillsammans!
Stödja samhällsengagemang!

4 Vår verksamhet är djupt rotad i lokalsamhället. Därför stödjer vi våra medarbetares och bolags engagemang genom sponsring av lokala projekt och motverkande av socialt utanförskap. Vi åtar oss att stötta våra medarbetares samhällsengagemang, i synnerhet genom koncernens stiftelser runt om i världen.



Tillsammans!
Nollvision för olyckor!

5 Vi delar inte uppfattningen att arbetsplatsolyckor är oundvikliga. Ledningen har ett ansvar att göra sitt yttersta för att säkerställa alla medarbetares fysiska hälsa på våra arbetsplatser och i de anläggningar där vi bedriver vår verksamhet. Vi har en nollvision för olyckor.



Tillsammans!
Främja jämlikhet och mångfald!

6 Vår kultur bygger på att förena människor med olika bakgrund och erfarenheter. Vi bekämpar alla typer av diskriminering i våra anställningsprocesser, på våra arbetsplatser och i våra medarbetares utveckling. Vi utbildar våra ledare gällande våra krav och samma krav ställs på våra leverantörer och underleverantörer. Vi åtar oss att främja mångfald bland våra ledare och strävar efter fler kvinnor och människor med olika bakgrund i ledande befattningar.



Tillsammans!
Främja långsiktiga karriärer!

7 Vi åtar oss att skapa långsiktiga relationer med våra medarbetare. Vi tillämpar frihet under ansvar för att främja balans mellan medarbetares yrkesmässiga och personliga utveckling. Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning och möjlighet till mobilitet för att bibehålla våra medarbetares anställningsbarhet.



Tillsammans!
Dela positiva resultat!

8 Våra medarbetare utgör majoriteten av våra aktieägare. Vi strävar efter att dela våra positiva resultat med våra anställda runt om i världen genom medarbetarnas aktieinnehav och tillämpliga vinstdelningsprogram. Vi åtar oss att säkerställa att samtliga medarbetare får ta del av vår ekonomiska framgång.



5

Vi delar inte uppfattningen att arbetsplatsolyckor är oundvikliga. Ledningen har ett ansvar att göra sitt yttersta för att säkerställa alla medarbetares fysiska hälsa på våra arbetsplatser och i de anläggningar där vi bedriver vår verksamhet.

Vi har en nollvision för olyckor.

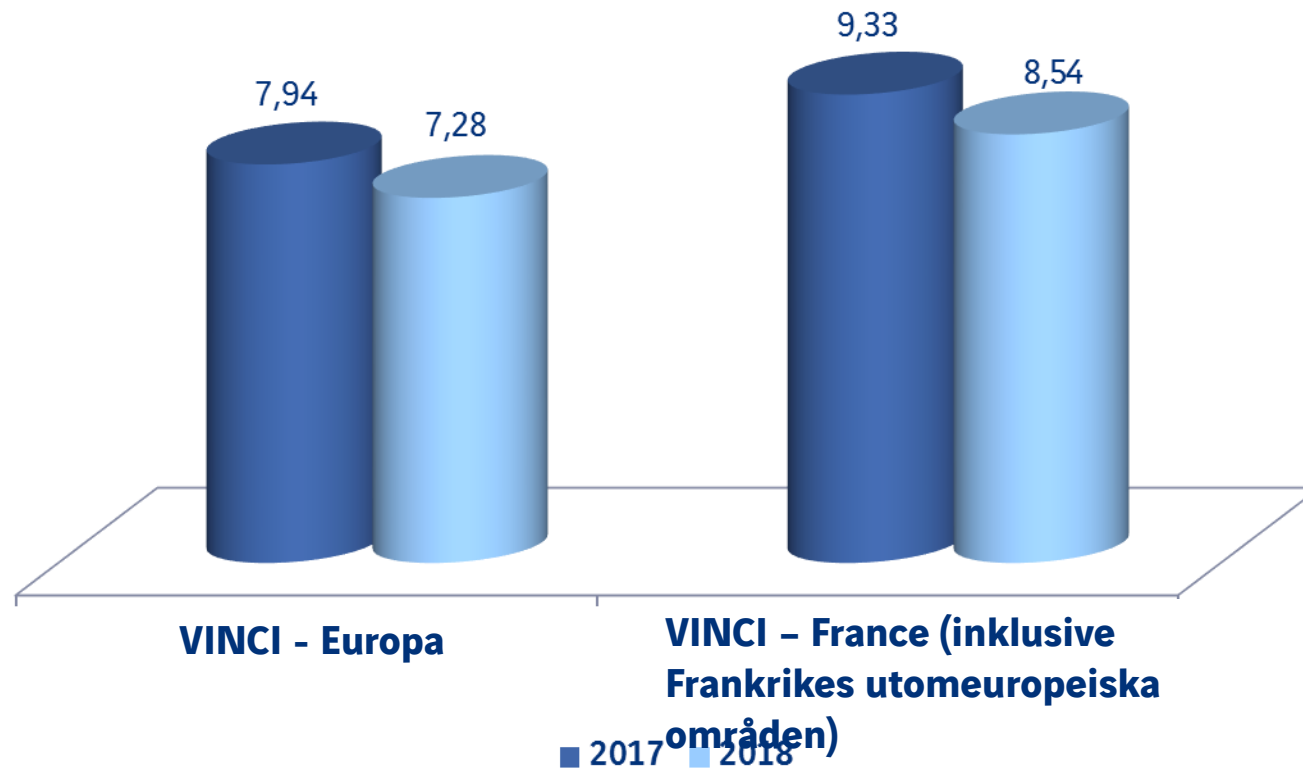
FÖREBYGGA OLYCKOR PÅ ARBETSPLATSEN

T ex.: för ett företag med 50 fast anställda medarbetare

- **innebär en TF på 20 att varje löntagare inom företaget varit utsatt för mer än 1 olycka under sin karriär**
 - **Olycksfallsfrekvens (TF) = {antalet AT med driftstopp/antalet arbetade timmar} x 1 miljon**
 - **företaget har i snitt 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 under 43 års karriär**

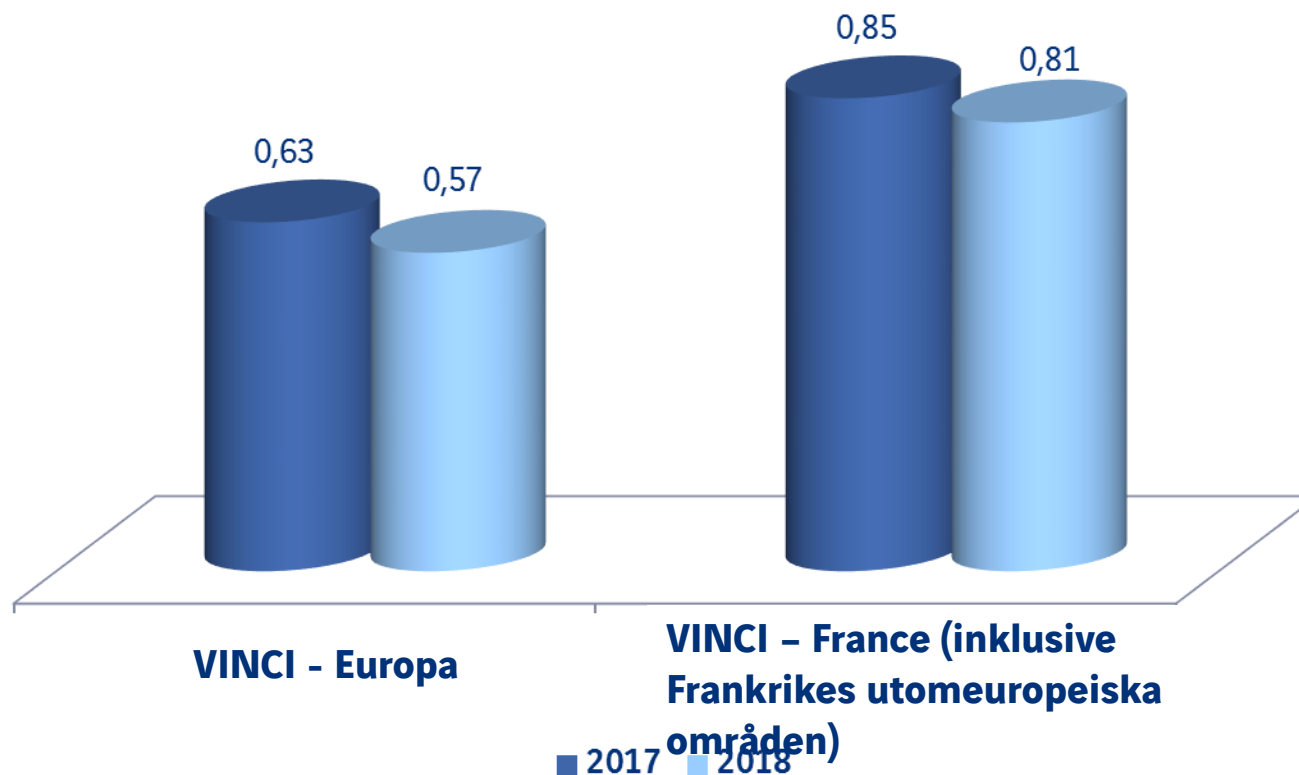
- **en TG på 1 innebär att 1 anställd måste vara frånvarande från arbetet på heltid i över 4 månader/år**
 - **Allvarlighetsgrad = {antalet frånvarodagar på grund av allvarlighetsgraden/antalet arbetade timmar} x 1000**
 - **företaget har 50 x 1 607 timmar per år x 1 / tusen = 80 frånvarodagar per år**
 - **dvs. 80 / 218 x 12 månader = 4,40 månader**

- **Olycksfallsfrekvens under arbetet med frånvaro**



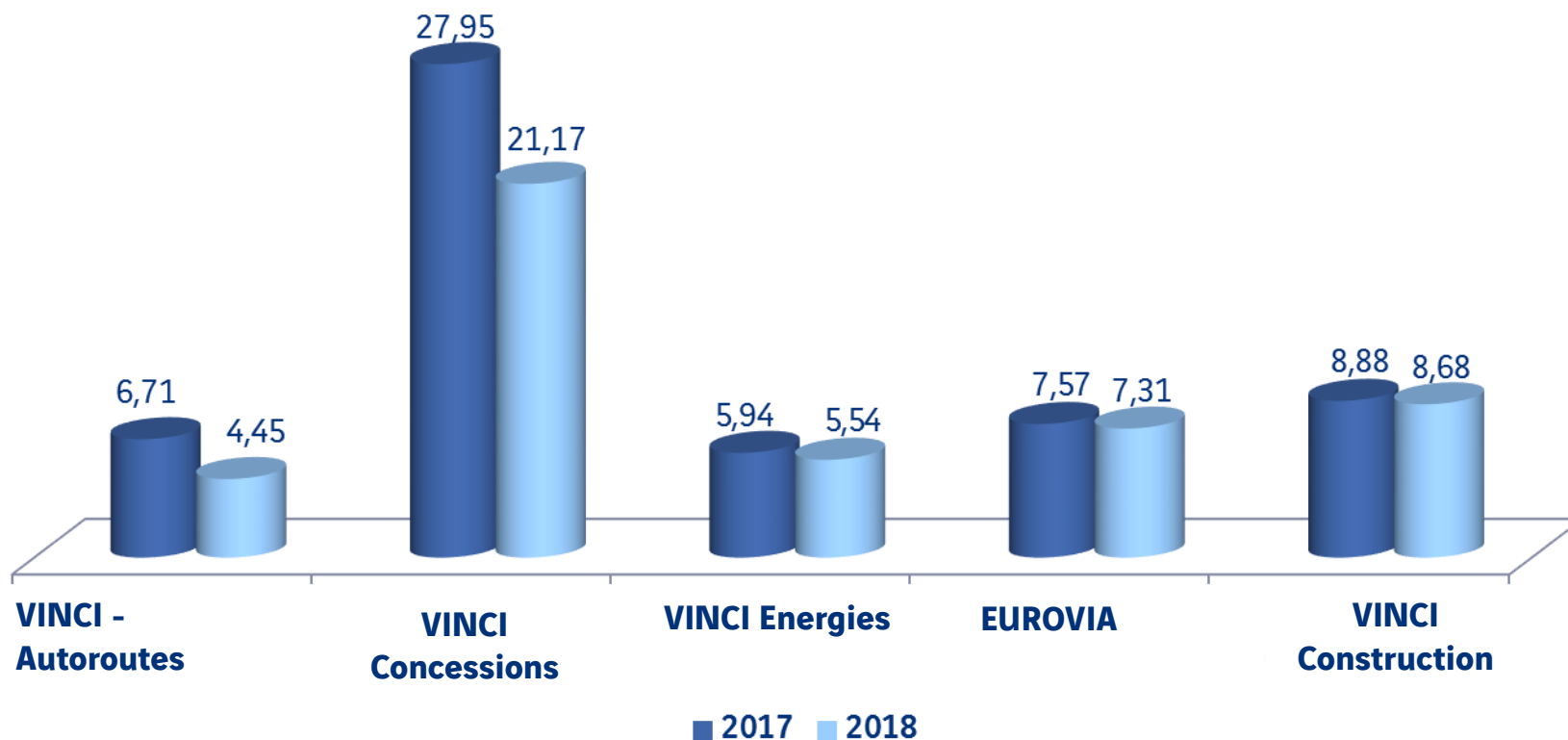
Olycksfrekvens: $\frac{\text{antal olyckor på arbetsplatsen med frånvaro} * 1\,000\,000}{\text{antal arbetade timmar}}$

- **Allvarlighetsgrad för olyckorna på arbetsplatsen**



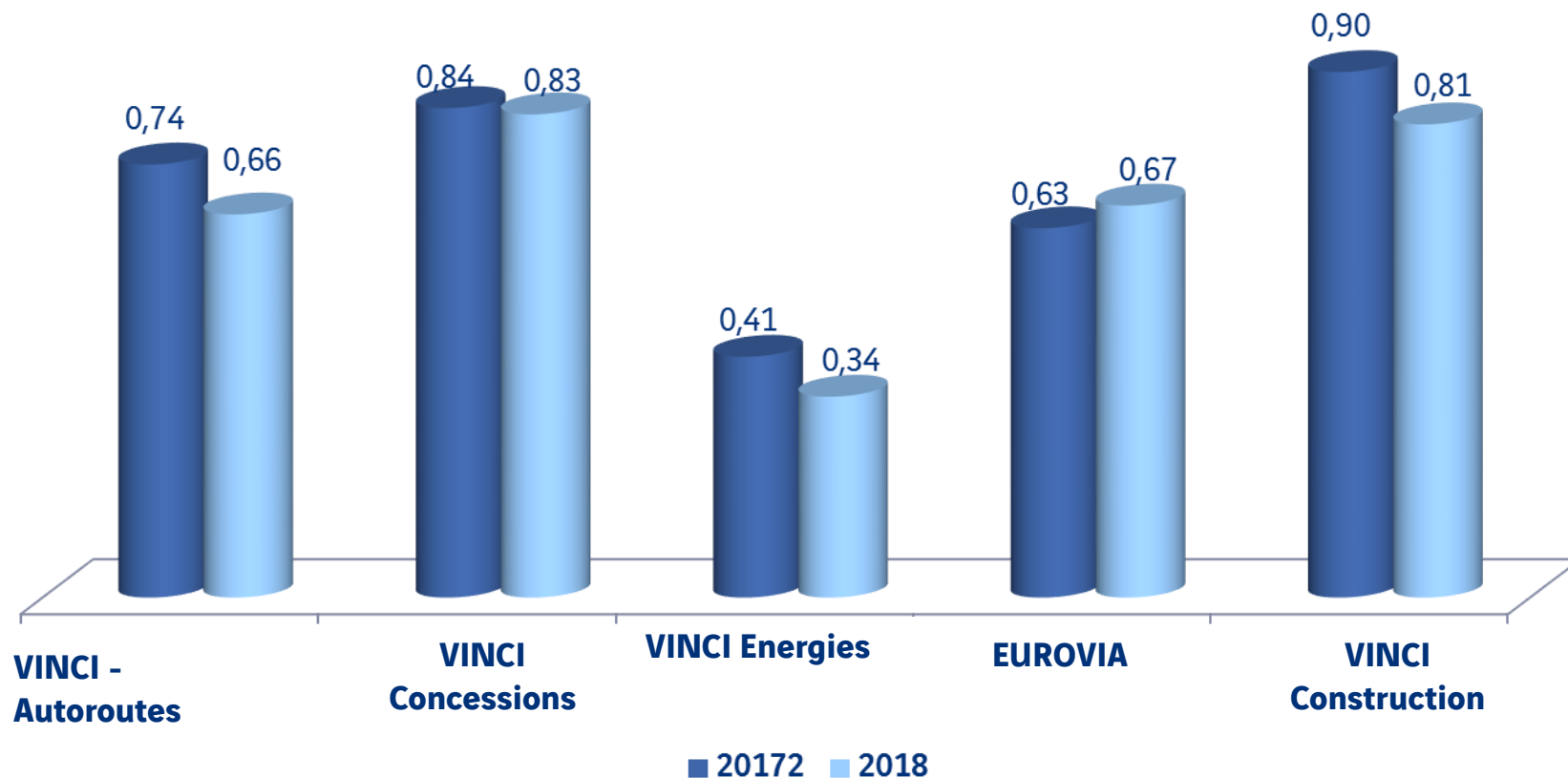
• EUROPA EFTER OMRÅDE

- Olycksfallsfrekvens under arbetet med frånvaro



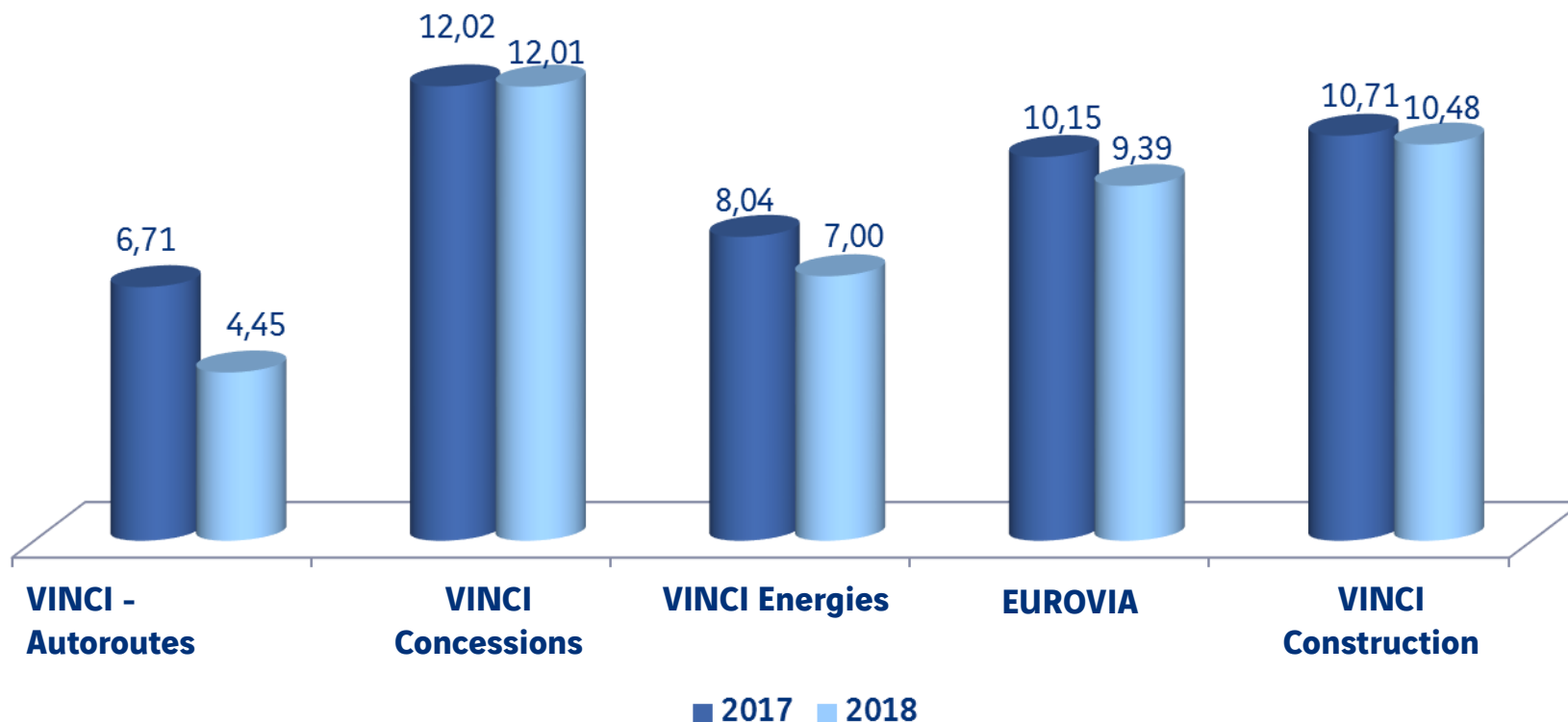
• EUROPA EFTER OMRÅDE

- Allvarlighetsgrad för olyckorna på arbetsplatsen



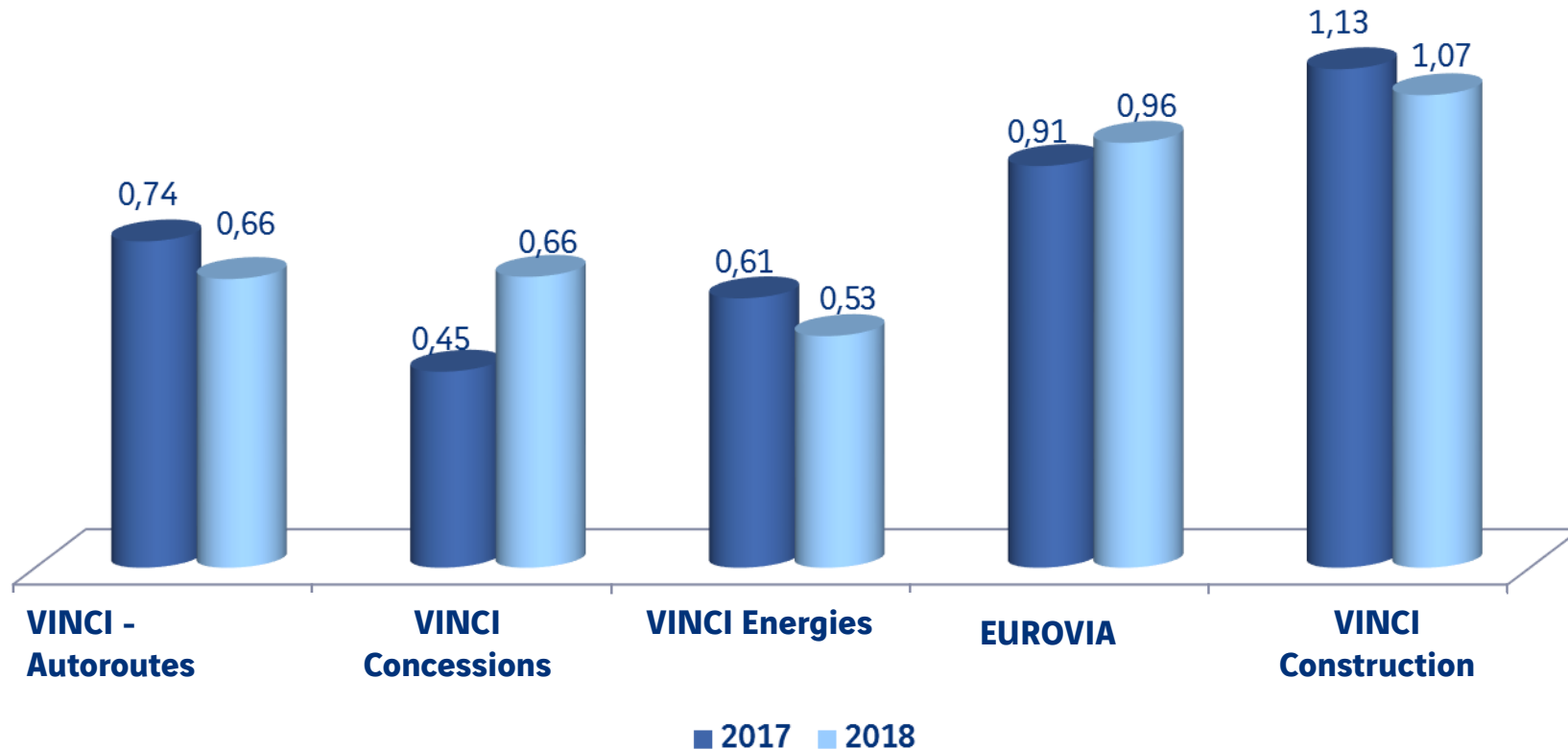
FRANKRIKE EFTER OMRÅDE

- Olycksfallsfrekvens under arbetet med frånvaro

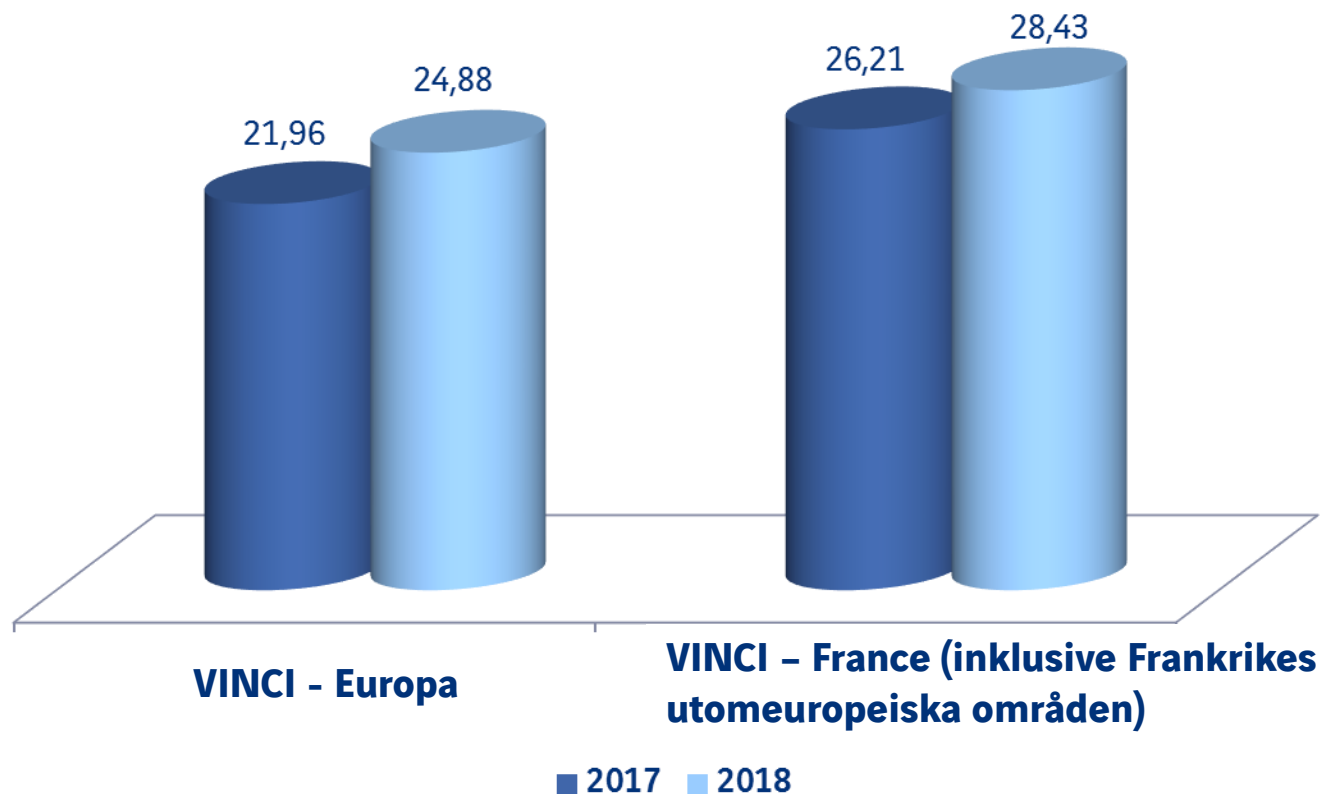


FRANKRIKE EFTER OMRÅDE

- Allvarlighetsgrad för olyckorna på arbetsplatsen

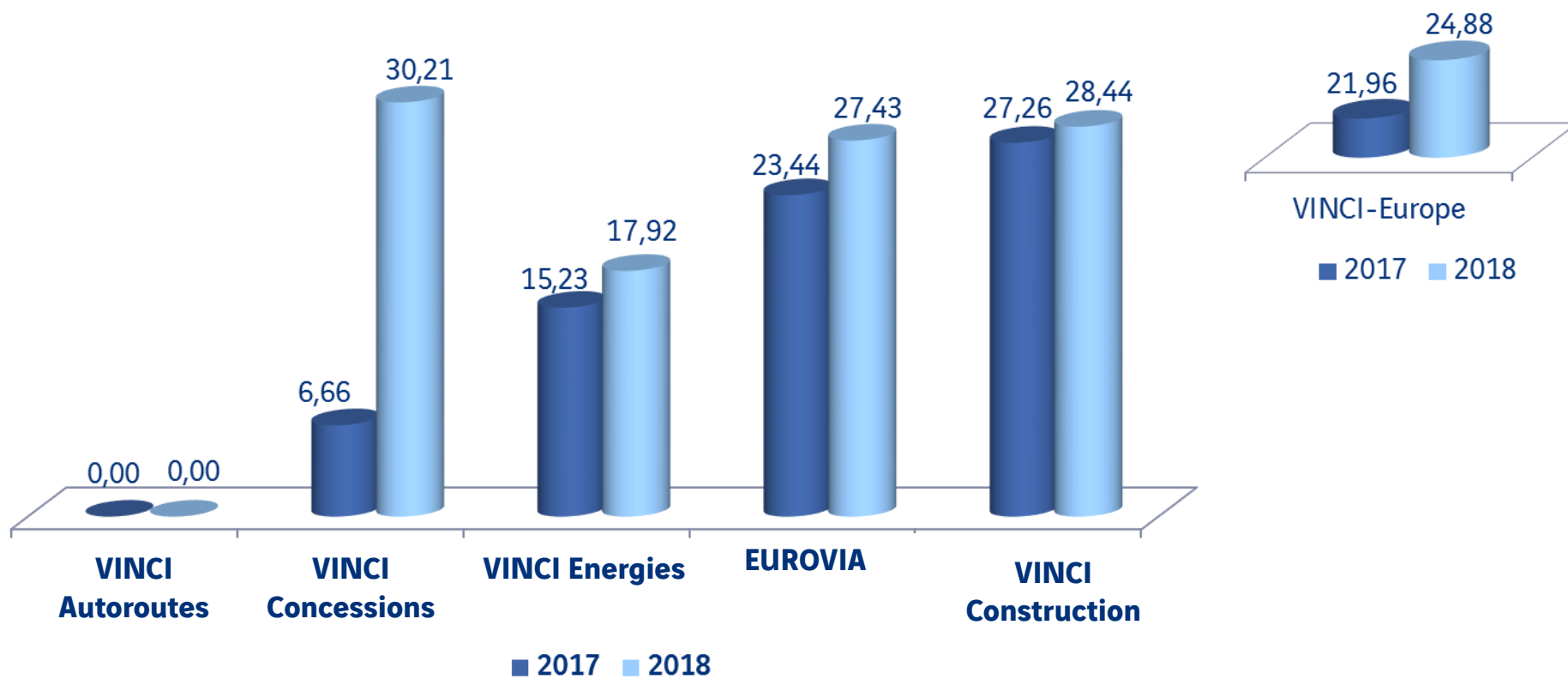


- **Olycksfallsfrekvens för olyckor på arbetsplatsen med frånvaro för medarbetare från bemanningsföretag**



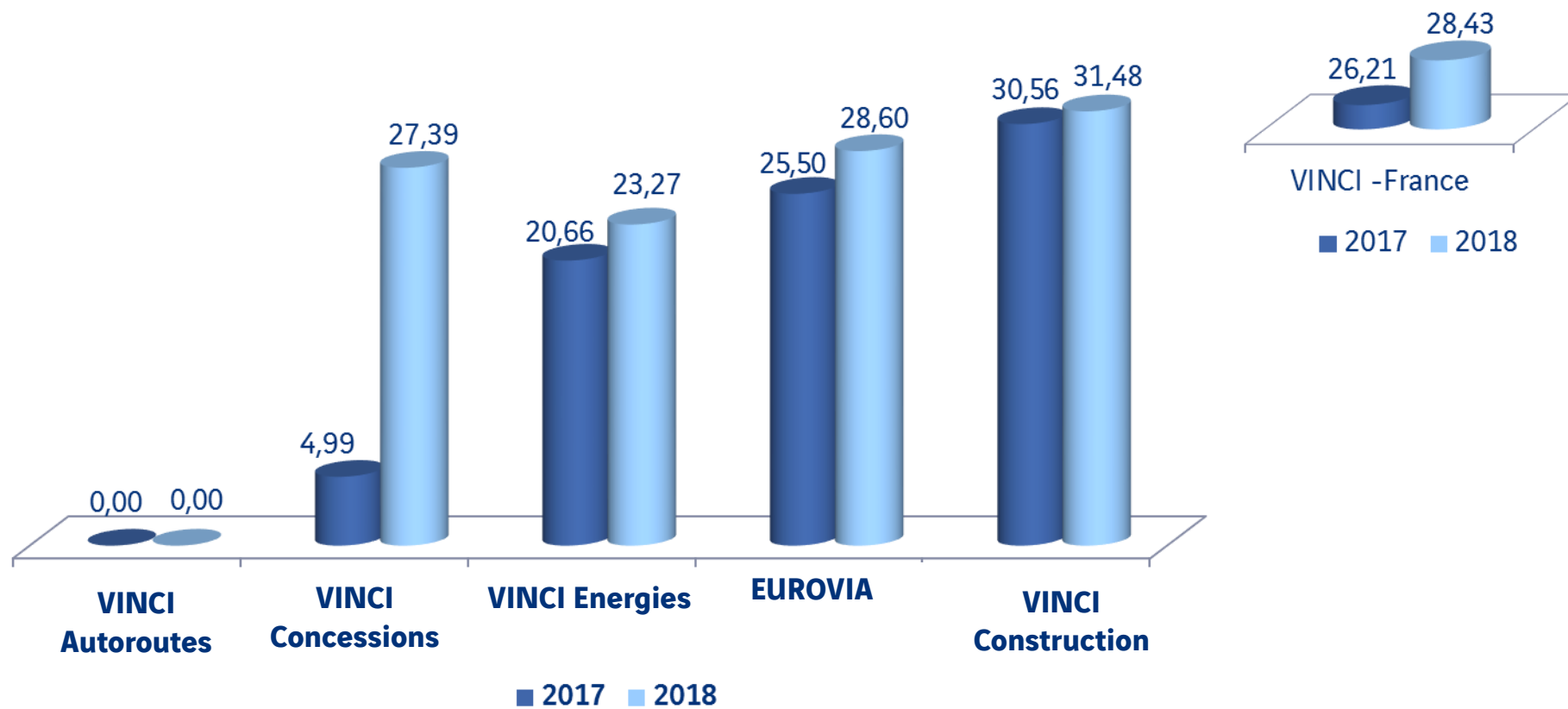
EUROPA EFTER OMRÅDE

- Olycksfallsfrekvens för olyckor på arbetsplatsen med driftstopp för medarbetare från bemanningsföretag

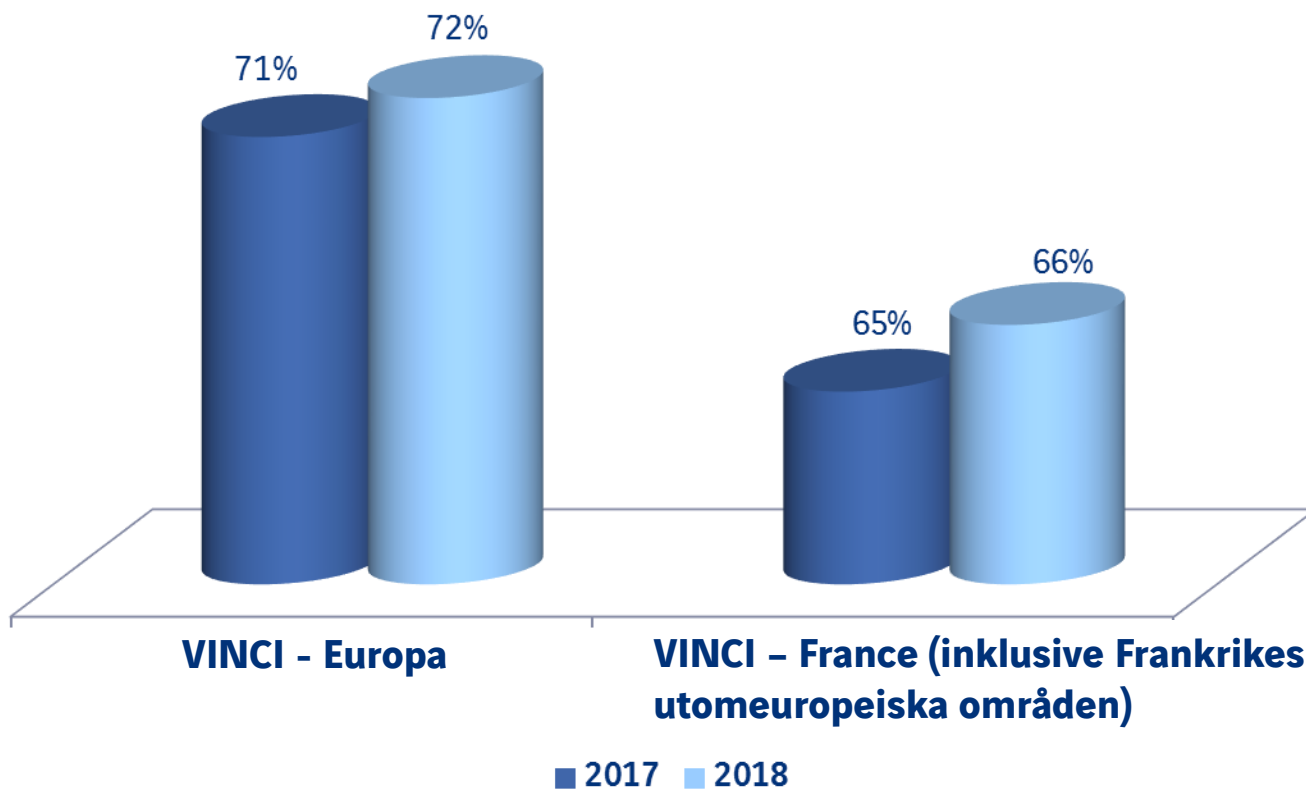


FRANKRIKE EFTER OMRÅDE

- Olycksfallsfrekvens för olyckor på arbetsplatsen med driftstopp för medarbetare från bemanningsföretag



- **Procentandel företag utan olycksfall på arbetsplatsen med driftstopp**





7

Vi åtar oss att skapa långsiktiga relationer med våra medarbetare. Vi tillämpar frihet under ansvar för att främja balans mellan medarbetares yrkesmässiga och personliga utveckling.

Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning och möjlighet till mobilitet för att bibehålla våra medarbetares anställningsbarhet.

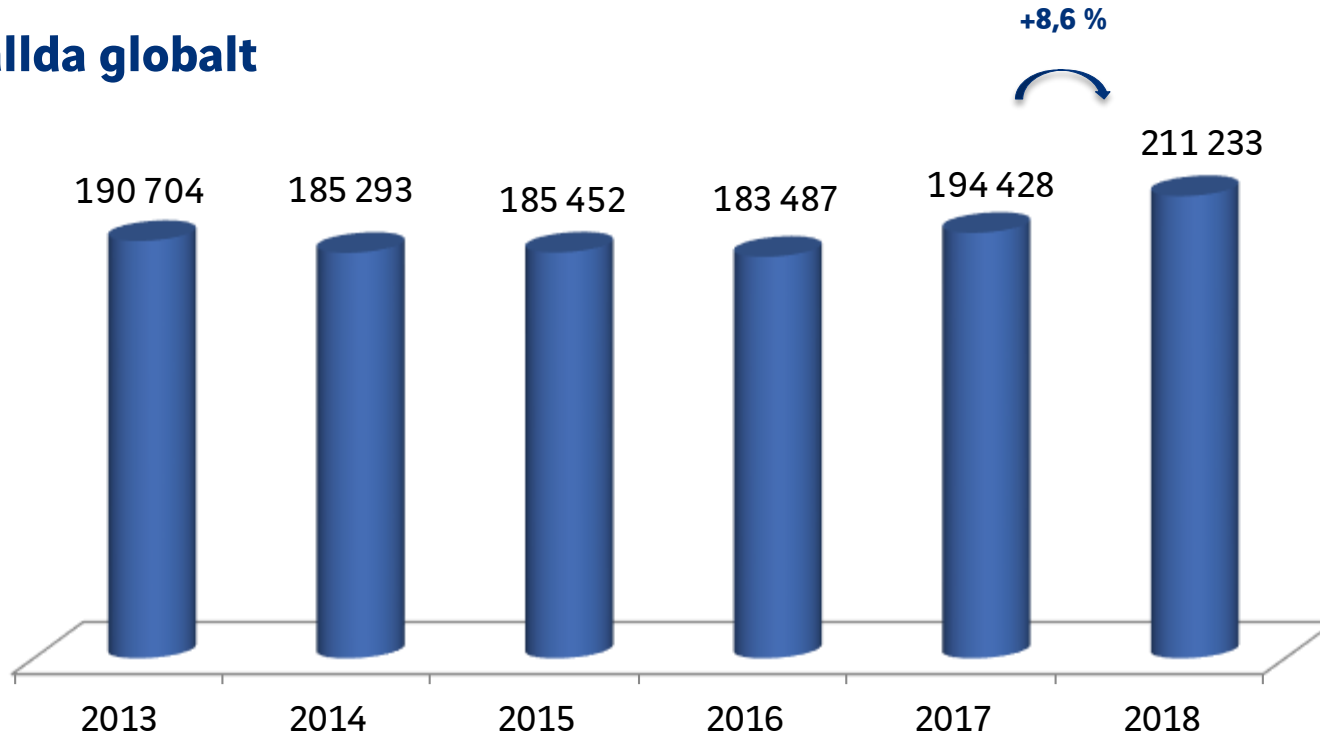
ANSTÄLLDA

Världen, Europa och Frankrike

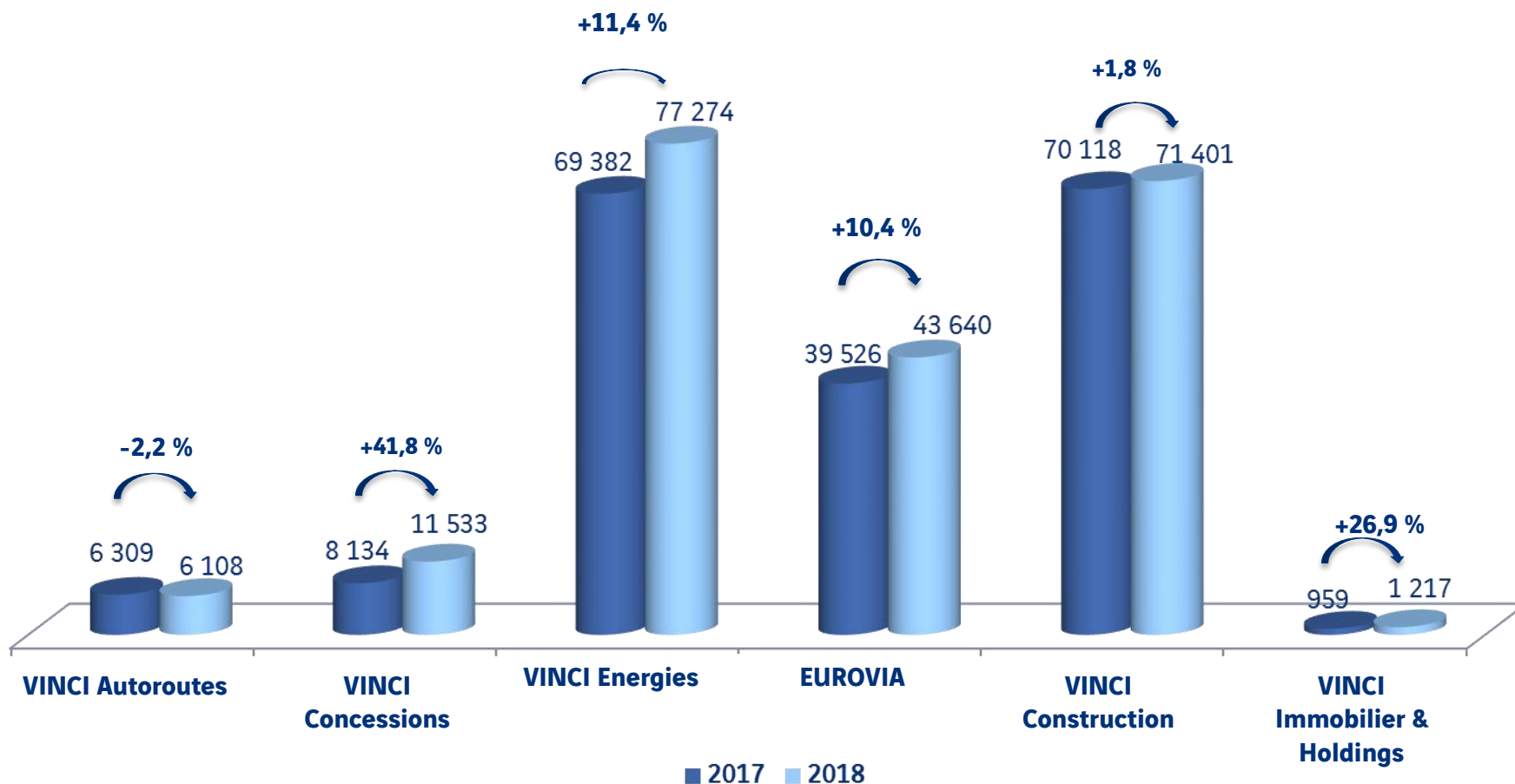
- En koncern som finns närvarande i ett **hundratal länder** runt om i världen
- Ökning av antalet anställda **(+8,6 %** jämfört med 12/2017)

214 041
per den 31.03.2019

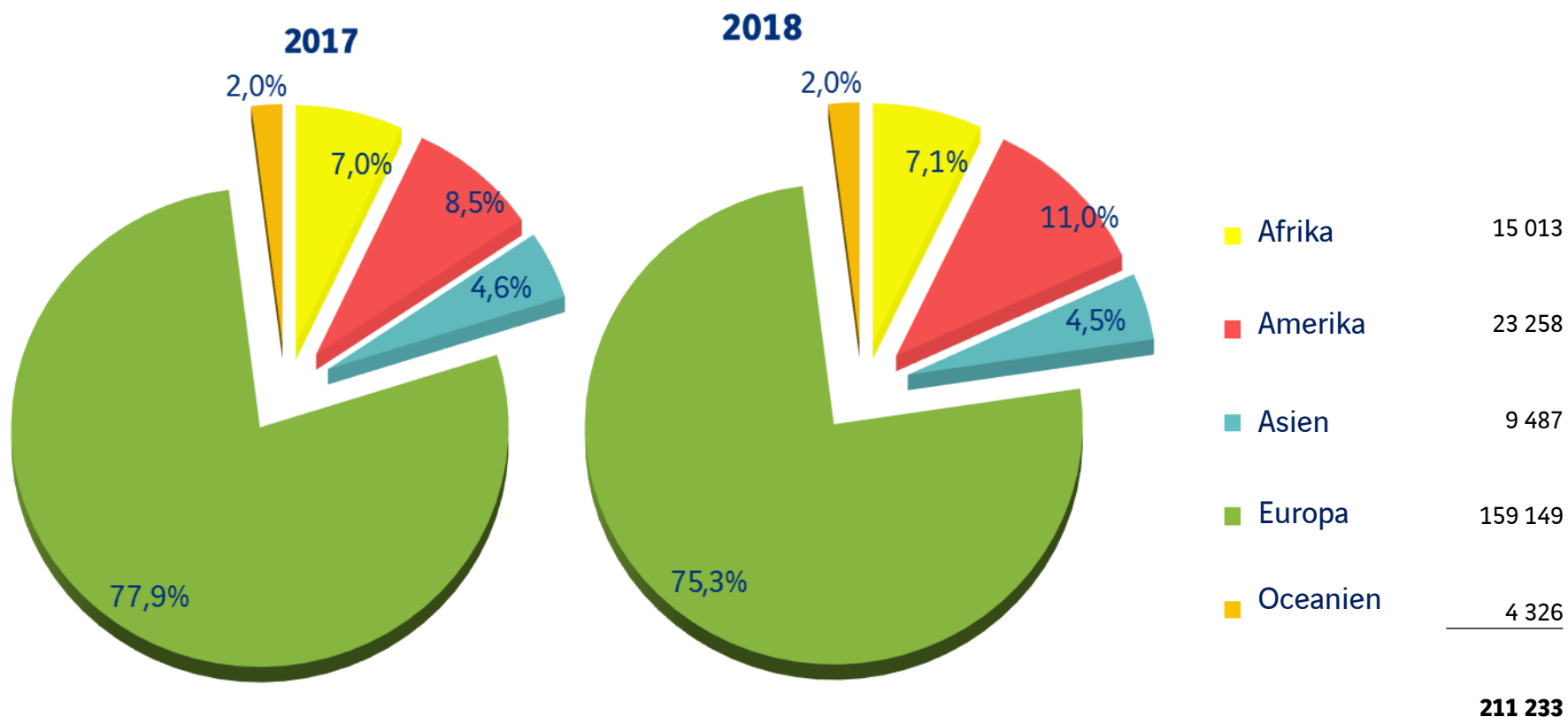
Anställda globalt sett



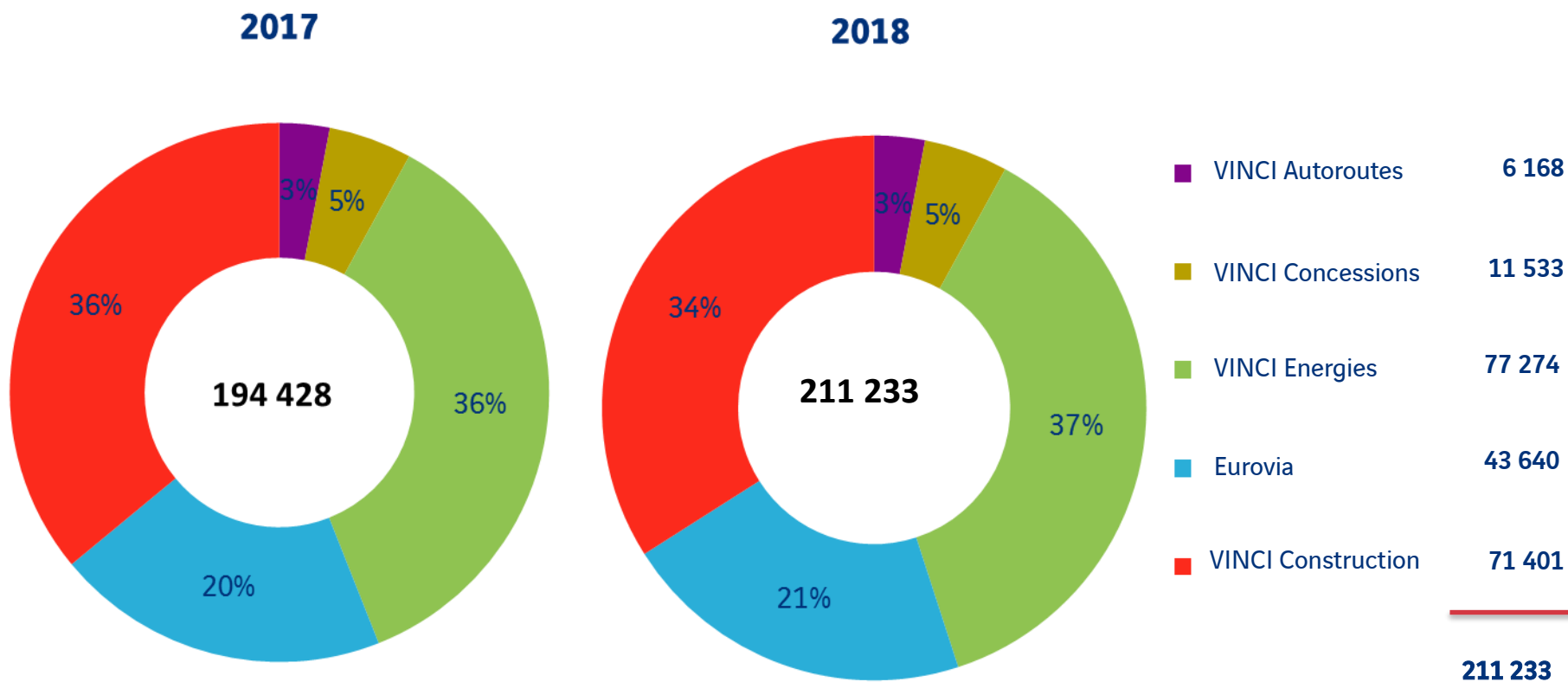
211 233 anställda: +8,6 %



- **24,7 %** av den globala personalen befinner sig utanför Europa (22,1 % år 2018)

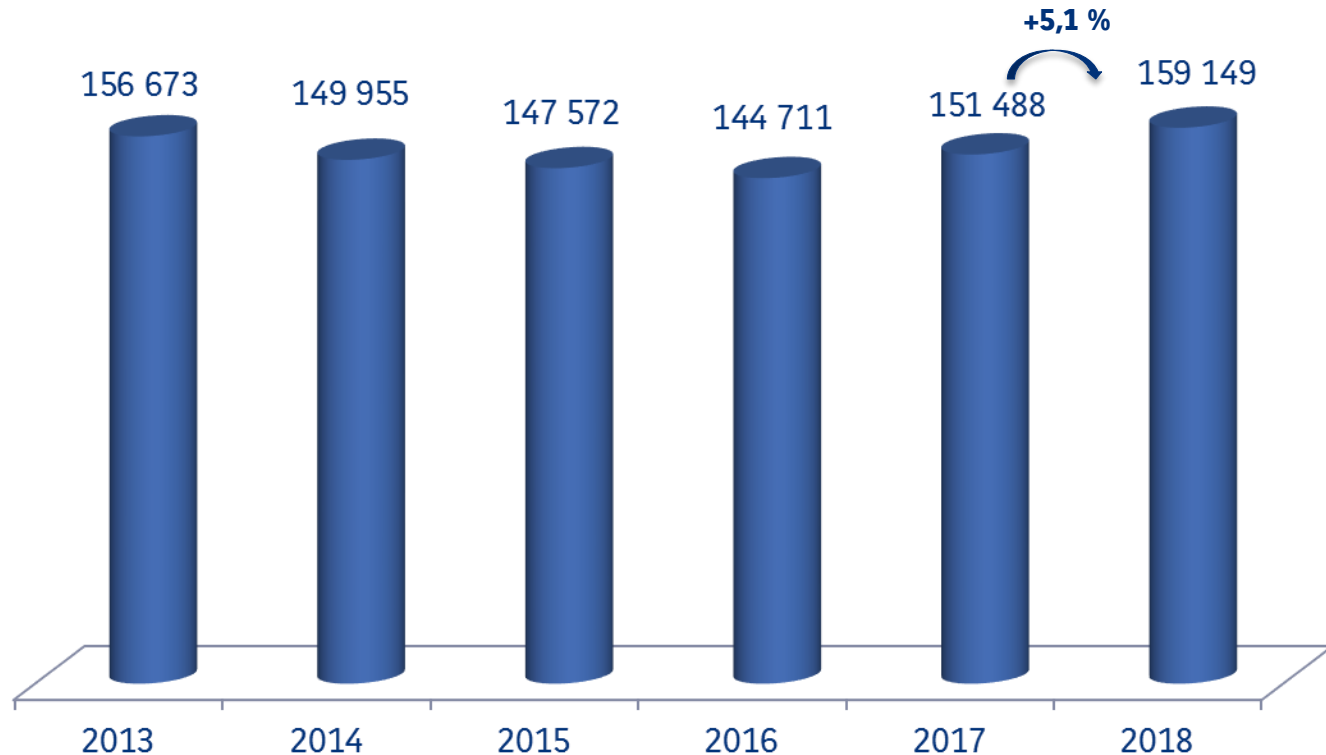


- Divisionerna Energies och Construction utgör **över 2/3 av de anställda** i världen



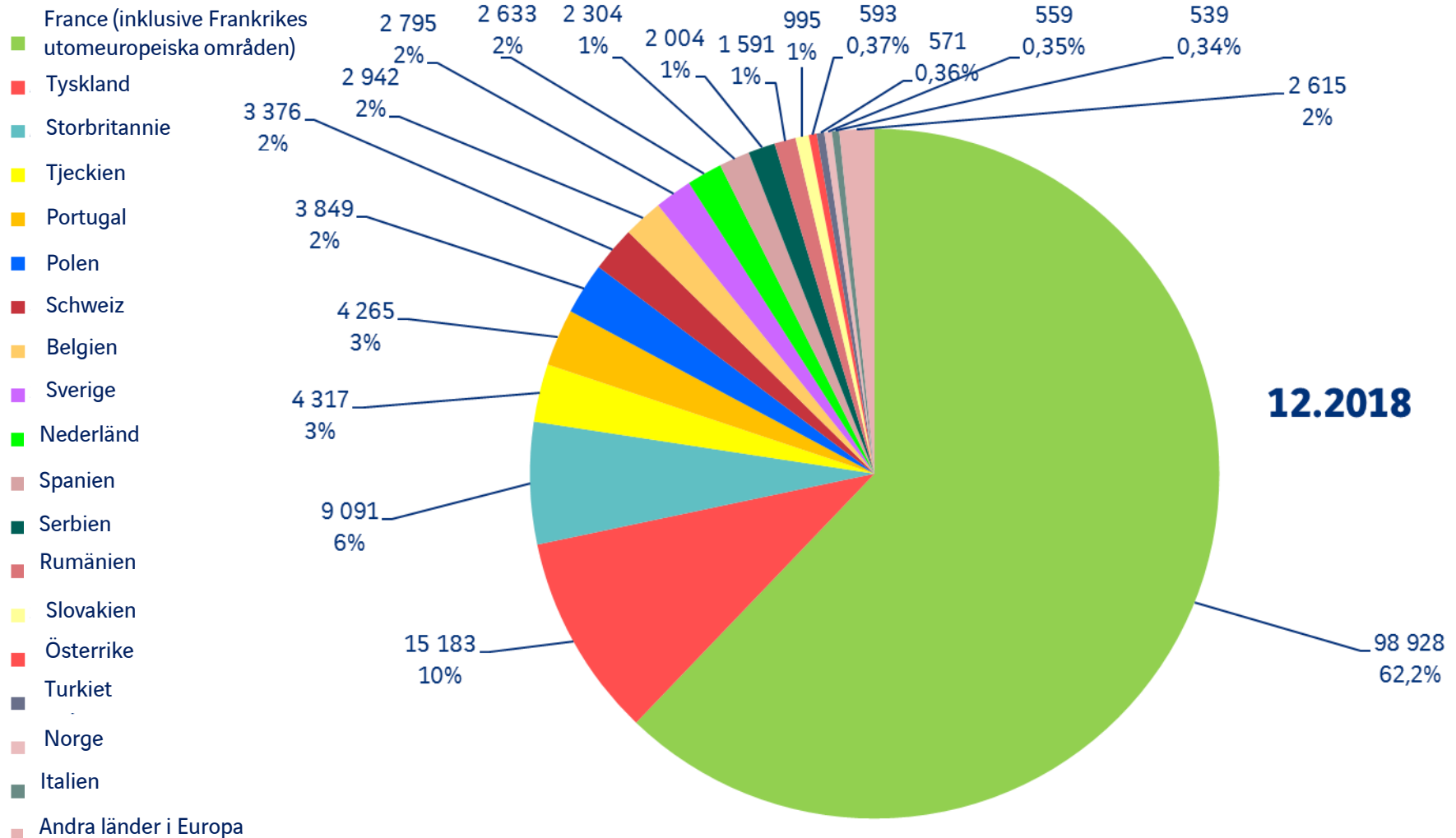
- En koncern som finns närvarande i 32 länder i Europa
- **75,3 %** av anställda globalt sett (inklusive Frankrikes utomeuropeiska departement och territorier)
- Ökning av antalet anställda i Europa (**+5,1 %** jämfört med 2017)
- **87 %** av den europeiska personalen är belägen i **7 länder** : Frankrike (inklusive Frankrikes utomeuropeiska områden), Tyskland, Storbritannien, Tjeckien, Portugal, Polen och Schweiz

Personal i Europa

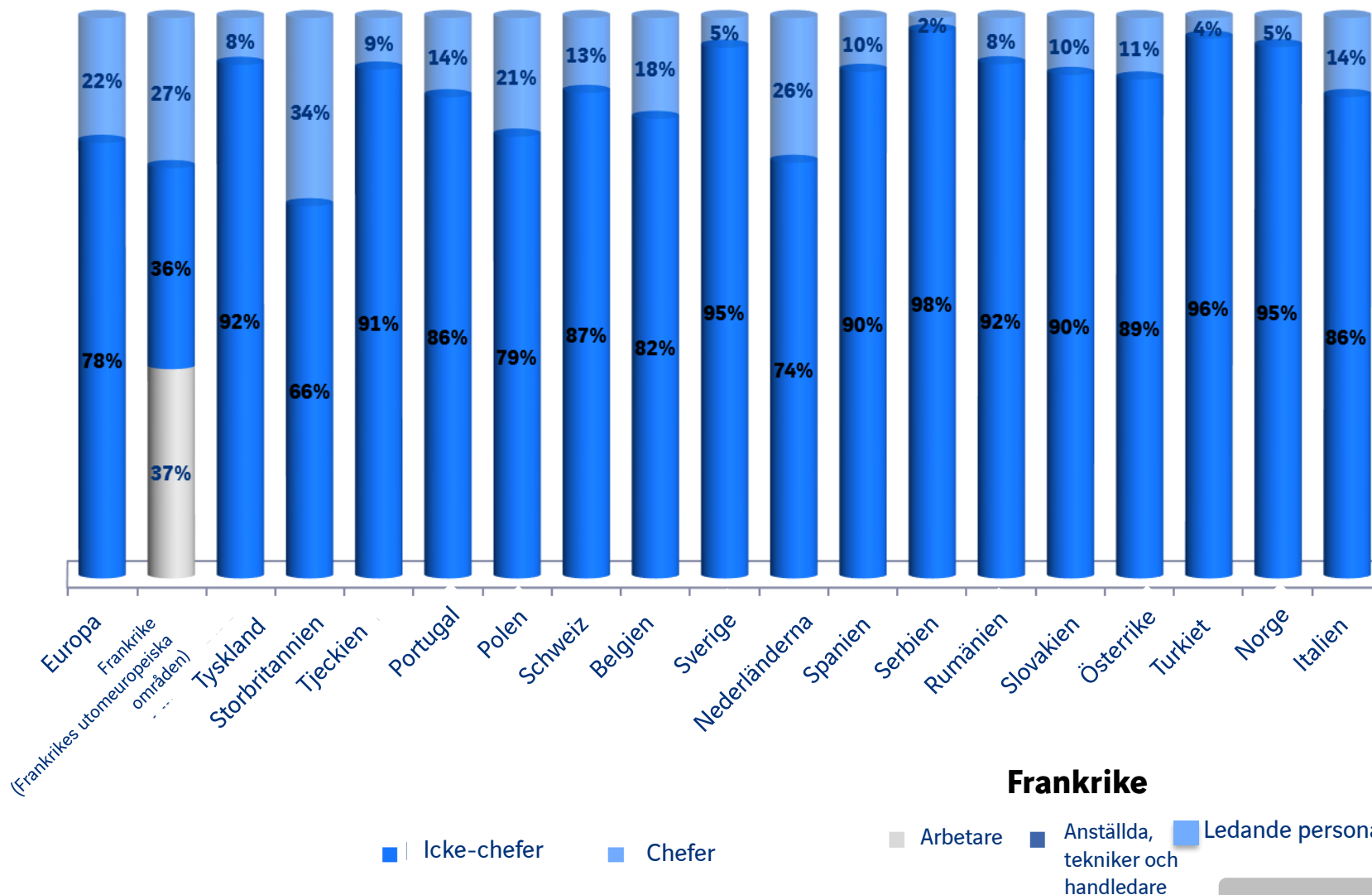


Personal i Europa - Fördelning enligt geografiskt område

62,2 % av de anställda i Europa är franska

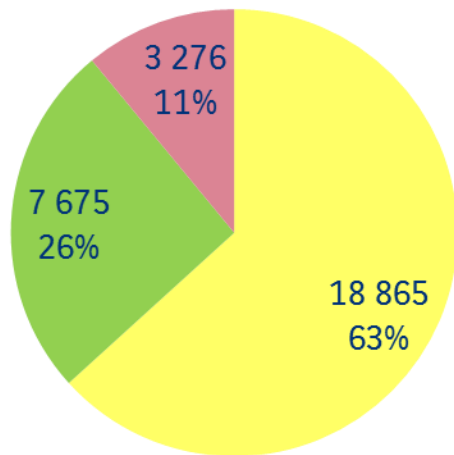


Fördelning av personalen i Europa år 2018



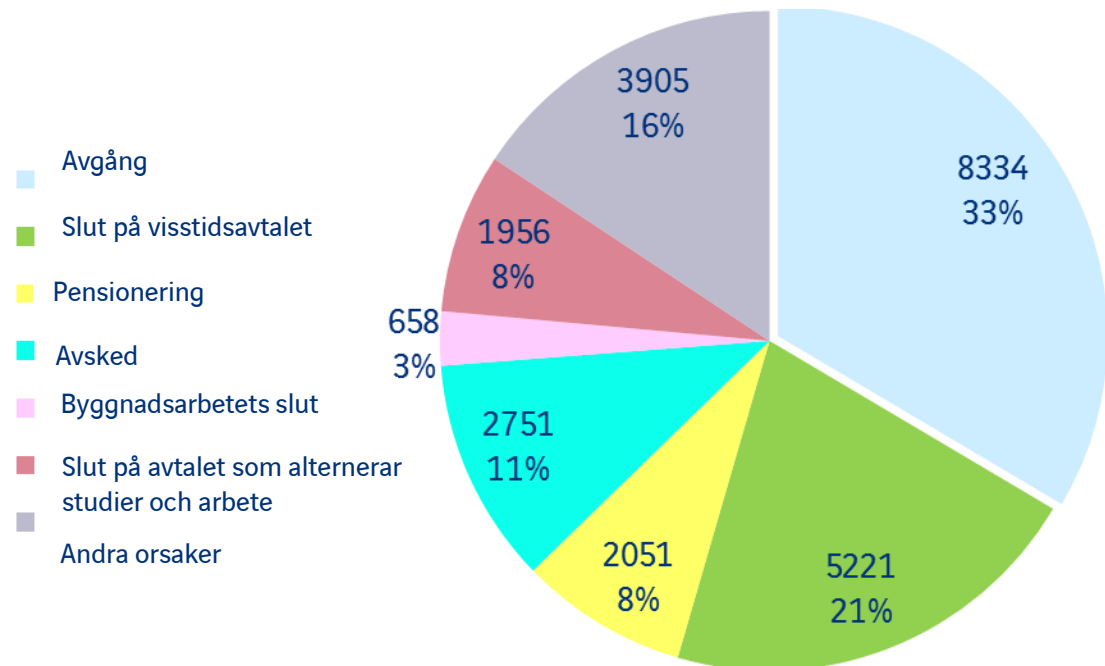
- 63 % de nyanställda fick ett kontrakt på obestämd tid år 2018
- Huvudorsak till att de anställda lämnade företaget:** avgång (33 % av fallen)

Nyanställda 2018



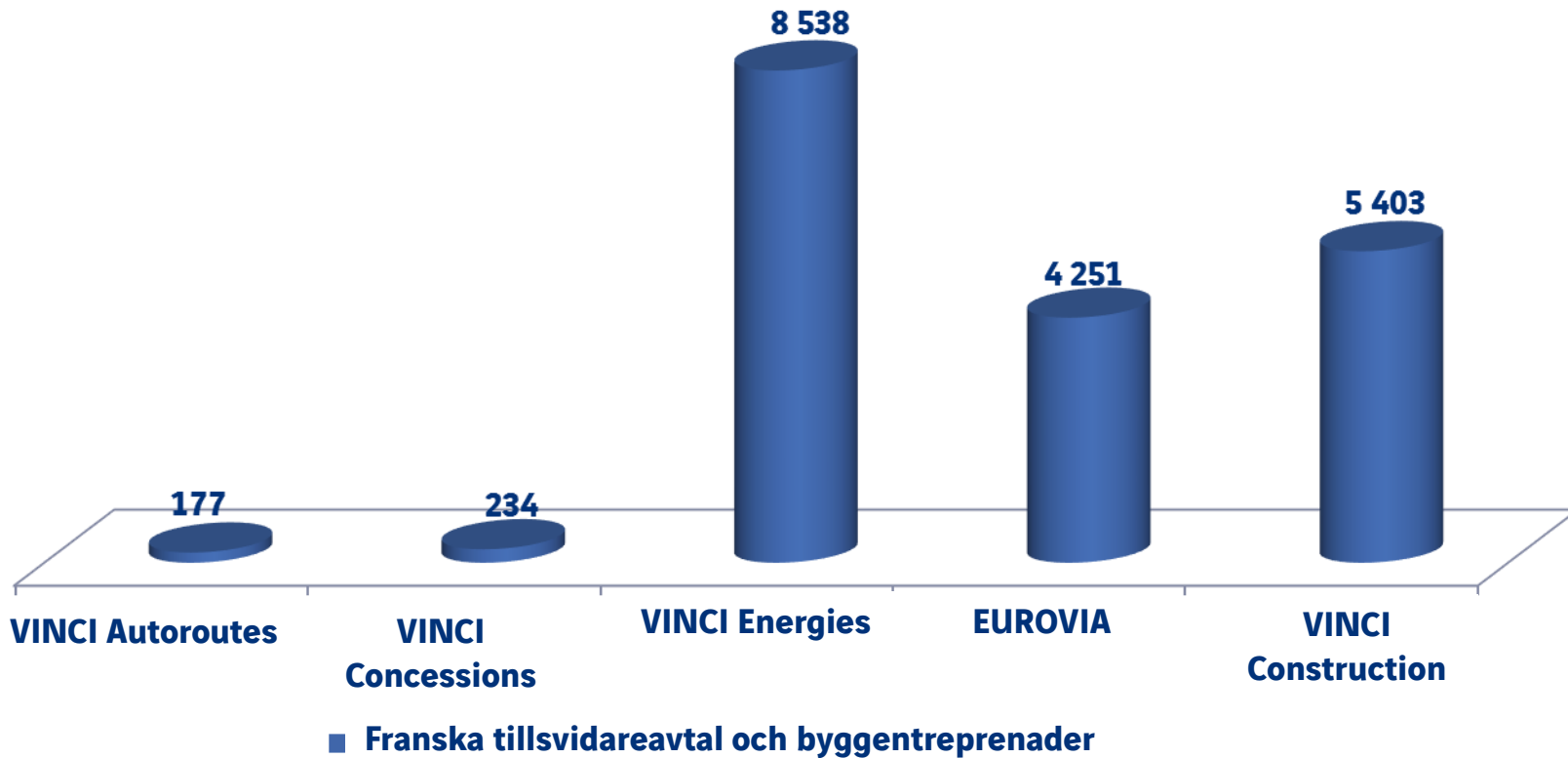
- Avtal på obestämd tid
- Visstidsavtal
- Avtal som alternerar studier och arbete

Personal som lämnat oss år 2018



- Avgång
- Slut på visstidsavtalet
- Pensionering
- Avsked
- Byggnadsarbetets slut
- Slut på avtalet som alternerar studier och arbete
- Andra orsaker

- 18 865 ständiga anställningar i Europa, varav 10 941 i Frankrike

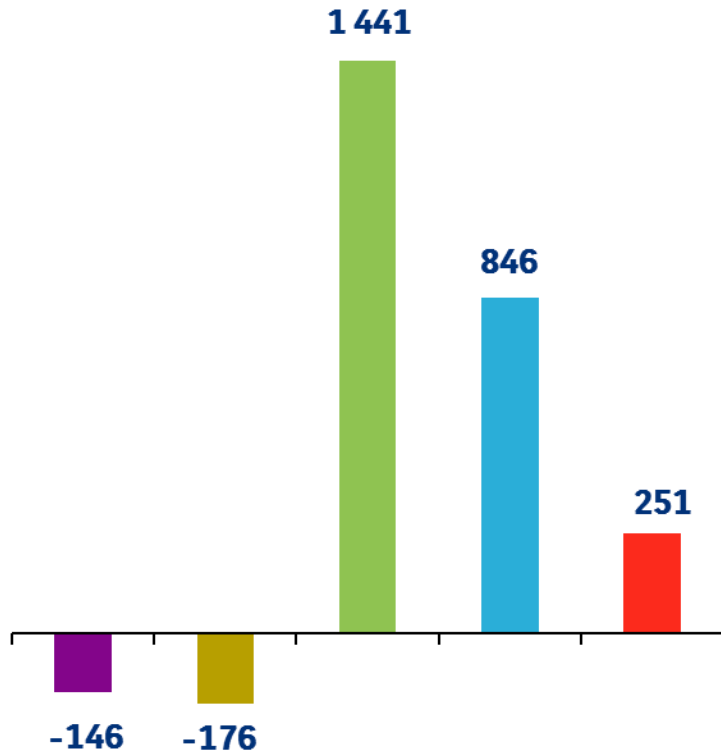




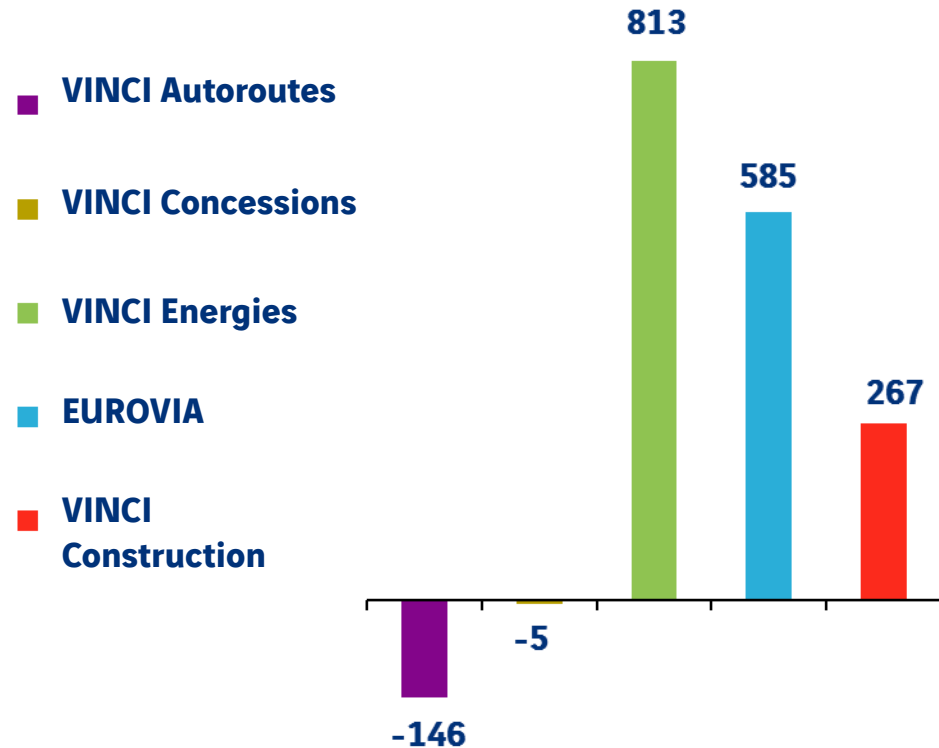
● **2 381** arbeten genererades år 2018

● **1 679** arbeten genererades år 2018

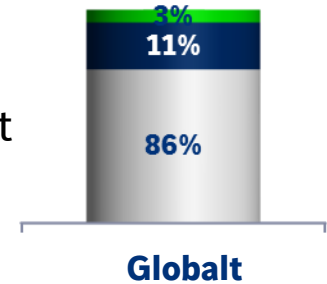
Europa



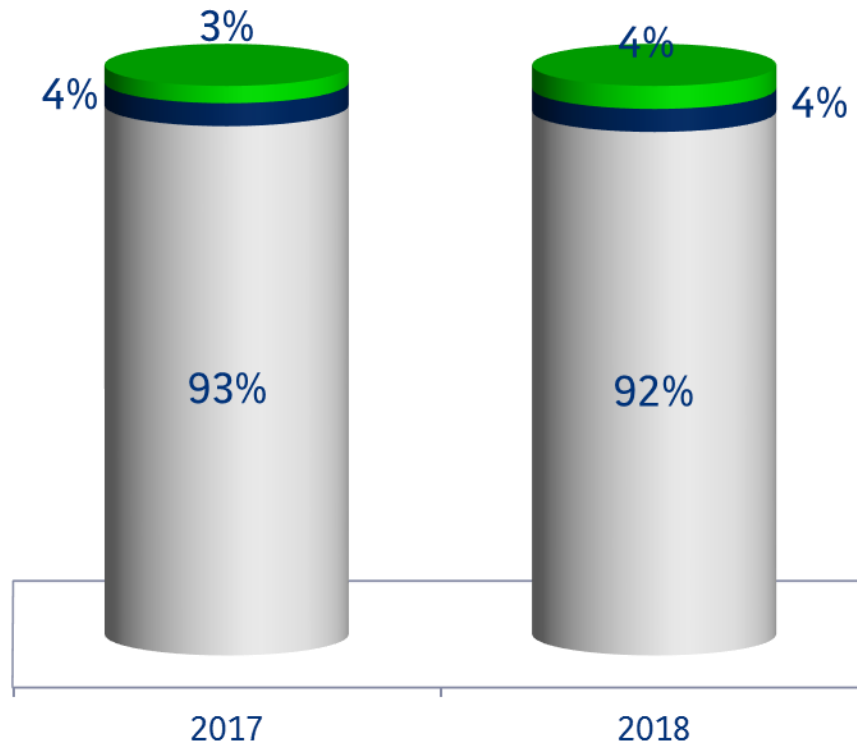
Frankrike



- Ökning av andelen avtal som alternerar studier och arbete
- Antalet anställda med fast anställningsavtal ligger över världsgenomsnittet

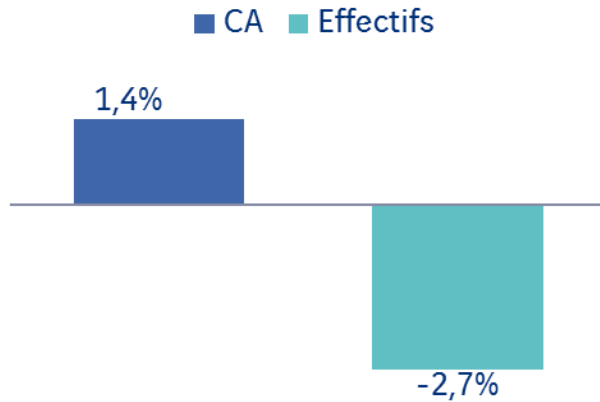


Alla divisioner tillsammans

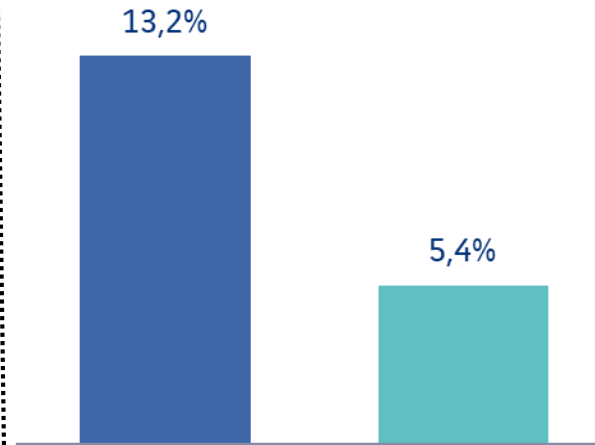


- Alternering av studier och arbete
- Visstidsavtal
- Fast anställningsavtal

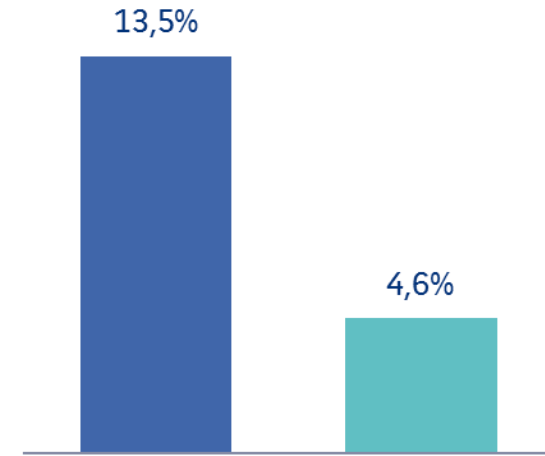
VINCI Autoroutes



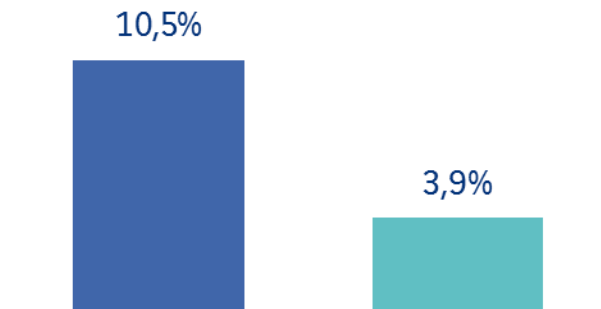
VINCI Concessions



VINCI Energies



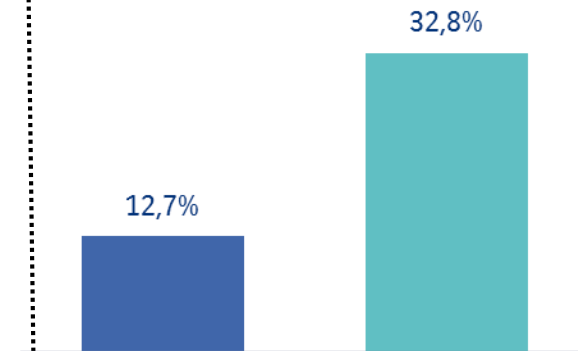
EUROVIA



VINCI Construction



VINCI Immobilier

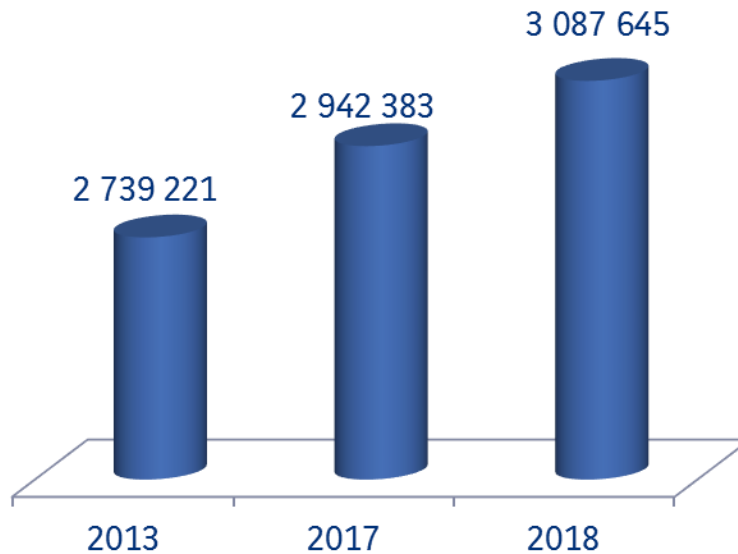


YRKESUTBILDNING

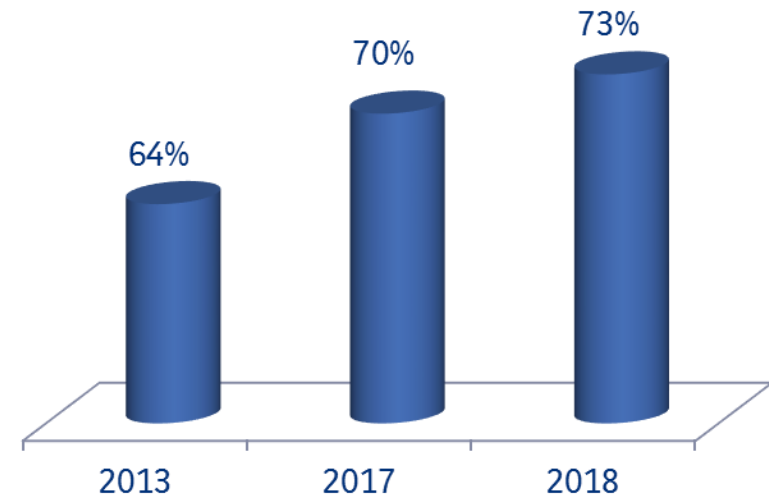
Europa

- Ökning av antalet utbildningstimmar

Utveckling av antalet utbildningstimmar

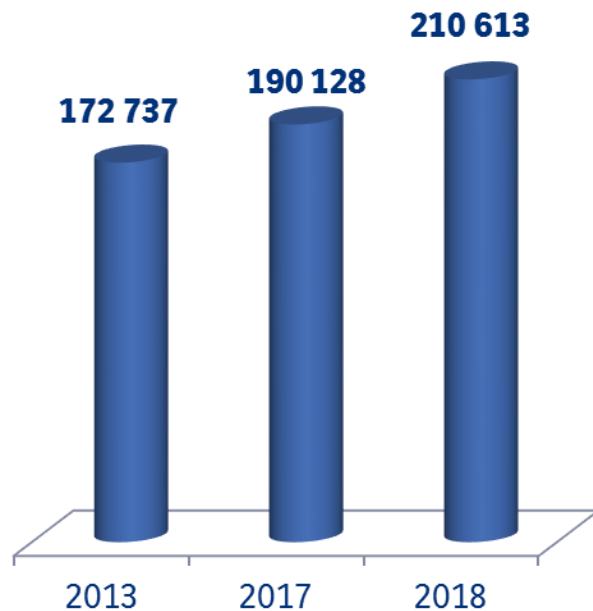


Tillgång till yrkesutbildning

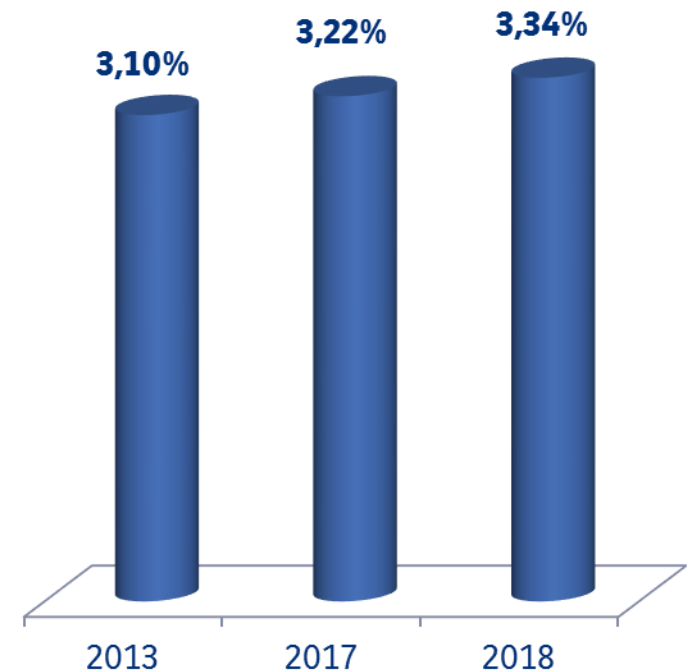


- **210,6 millioner euro** investerte i utdanning år 2018
- **3,34 %** av lønebeloppet

Investering i utdanning
(i millioner euro)

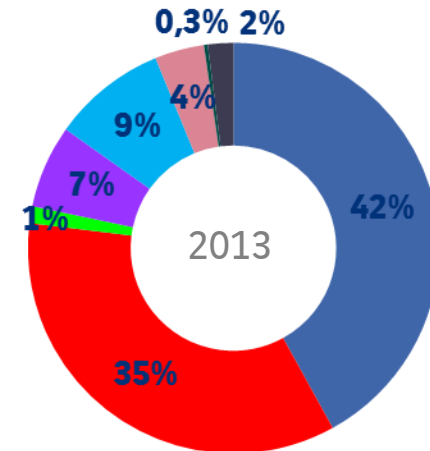
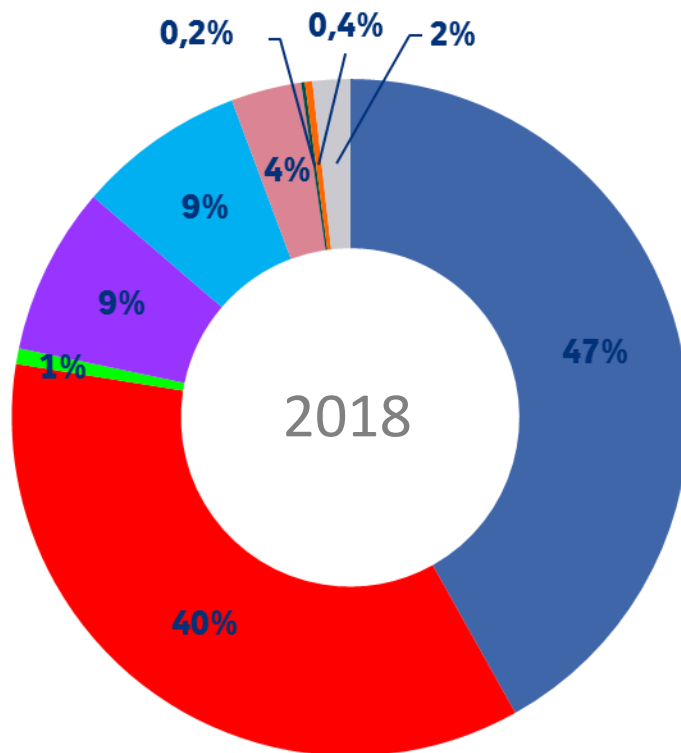


Investering i utdanning/Lönebelopp



Yrkesutbildning i Europa - Fördelning av antalet timmar

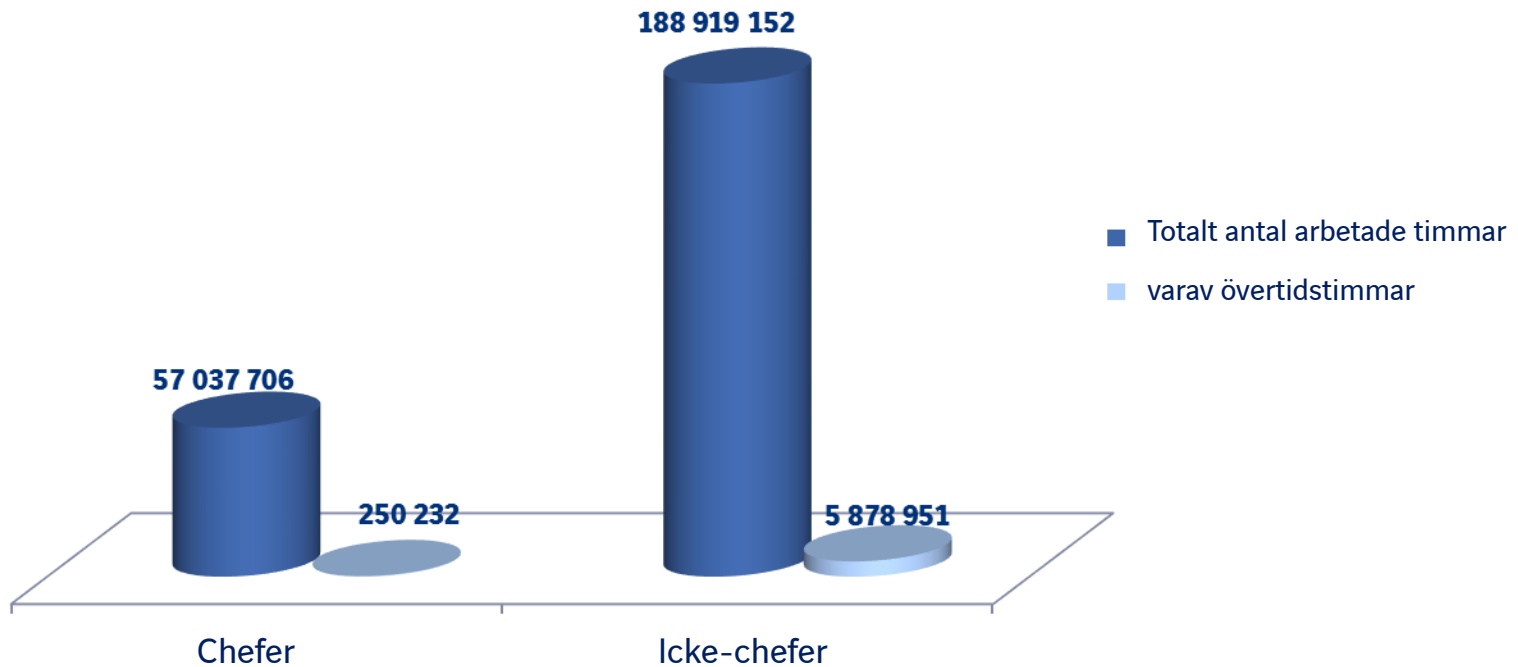
- 40 % av utbildningstimmarna tillägnades områdena hälsa och säkerhet år 2018



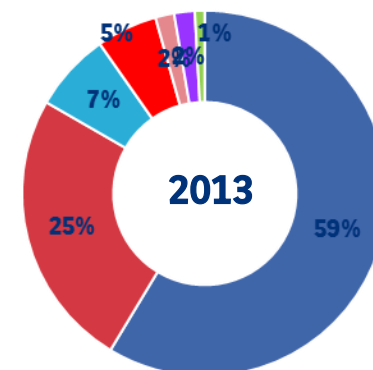
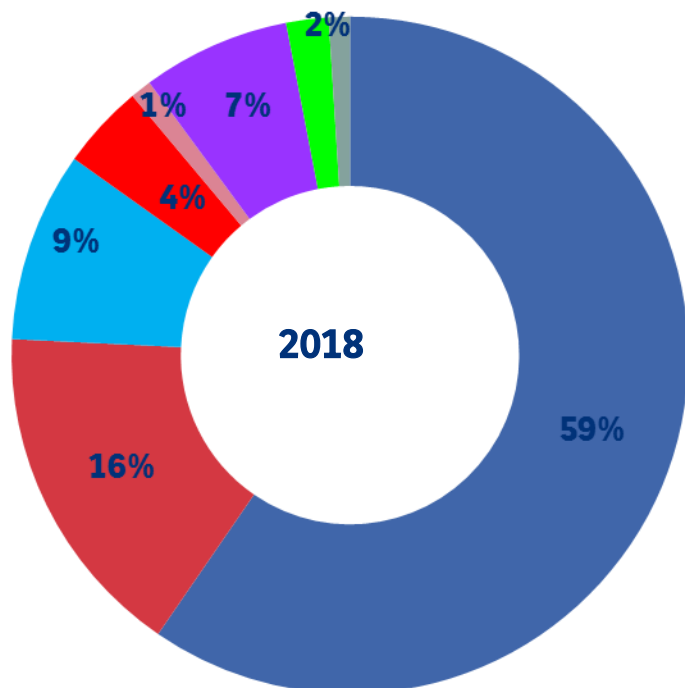
	2013	2018
Yrke	1 156 323	1 280 979
Hälsa och säkerhet	949 031	1 084 751
Miljö	30 817	22 241
Ledning	180 592	237 533
Förvaltning och support	248 658	259 073
Språk	102 830	120 973
Mångfald	9 537	5 888
Etik och vaksamhet		10 145
Övrigt	61 434	66 062
Total	2 739 221	3 087 645

ARBETSTID OCH FRÅNVARO UTAN GILTIGT FÖRFALL

- Totalt antal arbetade timmar år 2018: 245 956 857 timmar

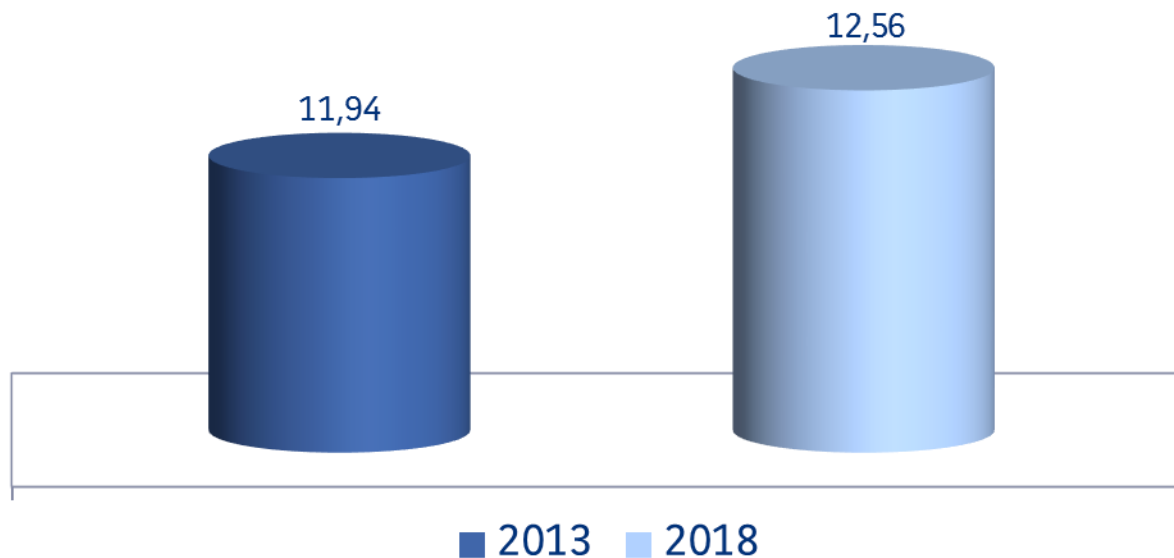


Frånvaro utan giltigt förfall: fördelning av frånvarodagarna enligt orsak i Europa

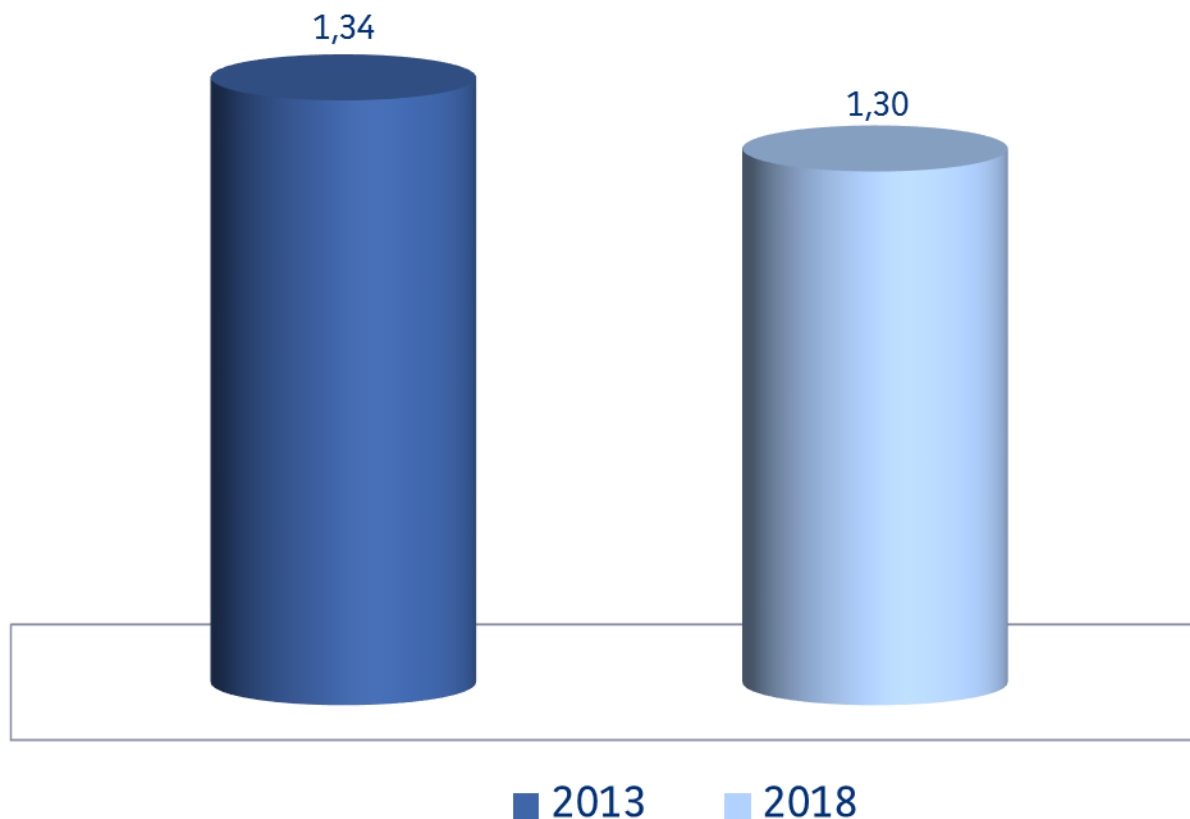


	2013	2018
Sjukdom som inte är en yrkessjukdom	1 881 278	1 952 155
Andra orsaker	807 171	536 231
Föräldraledighet	230 840	298 888
Arbetsolycka	154 805	140 646
Delvis arbetslöshet	52 504	29 803
Erkänd yrkessjukdom	56 470	62 057
Oväder		245 326
Pendlingsolycka	27 919	27 600
Totalt (kalenderdagar)	3 210 988	3 292 707

Antal frånvarodagar på grund av sjukdom som inte är yrkessjukdom, per anställd



Antal frånvarodagar efter en arbetsolycka eller för yrkessjukdom per anställd





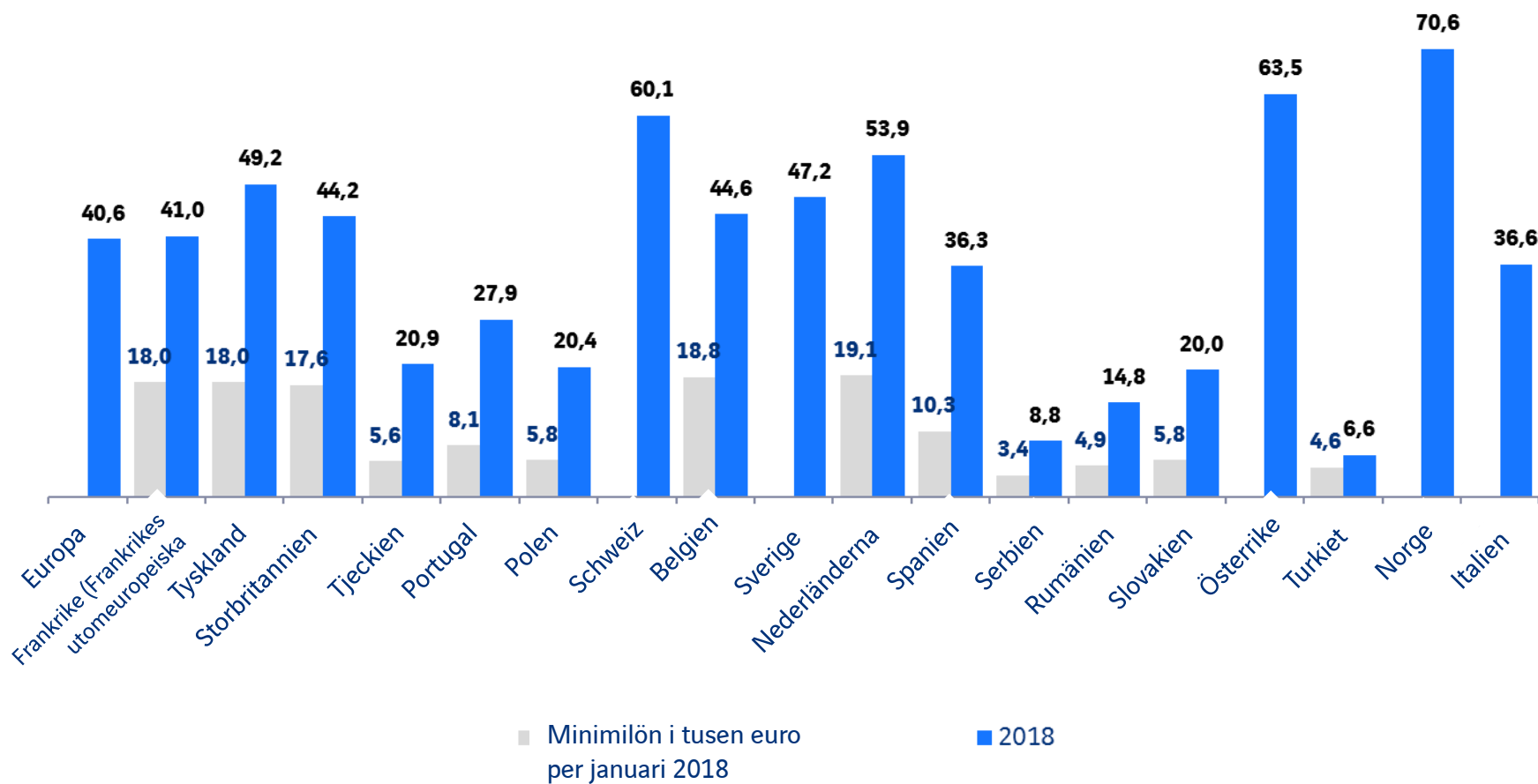
8

Våra medarbetare utgör majoriteten av våra aktieägare. Vi strävar efter att dela våra positiva resultat med våra anställda runt om i världen genom medarbetarnas aktieinnehav och tillämpliga vinstdelningsprogram.
Vi åtar oss att säkerställa att samtliga medarbetare får ta del av vår ekonomiska framgång.

UTVECKLA AKTIEÄGANDE LÖNTAGARE I HELA VÄRLDEN

ERSÄTTNING

Genomsnittlig årslön (i tusen euro)



LÖNEBESPARING

Kapitalfördelning per den 31 december 2018

i procentandel av kapitalet

Institutioner utom de i Frankrike 57,7 %

24,1 %

Förenta staterna

17,1 %

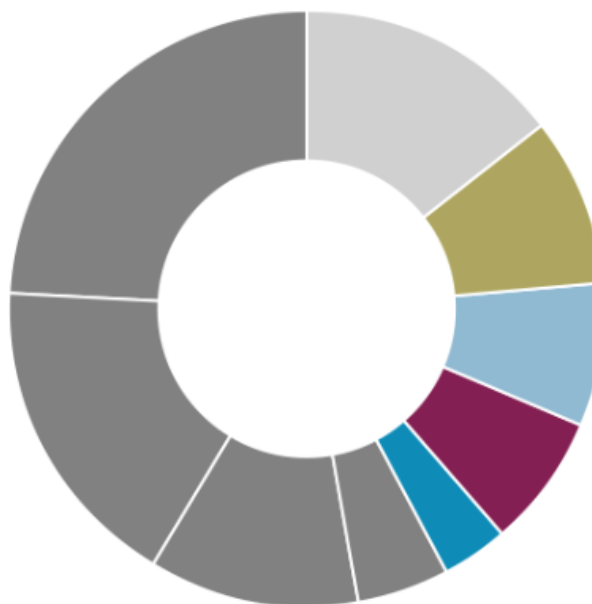
Övriga europeiska länder

11,6 %

Storbritannien

4,9 %

Resten av världen



Franska institutioner 14,7 %

Löntagare 9,0 %

Enskilda aktieägare 7,7 %

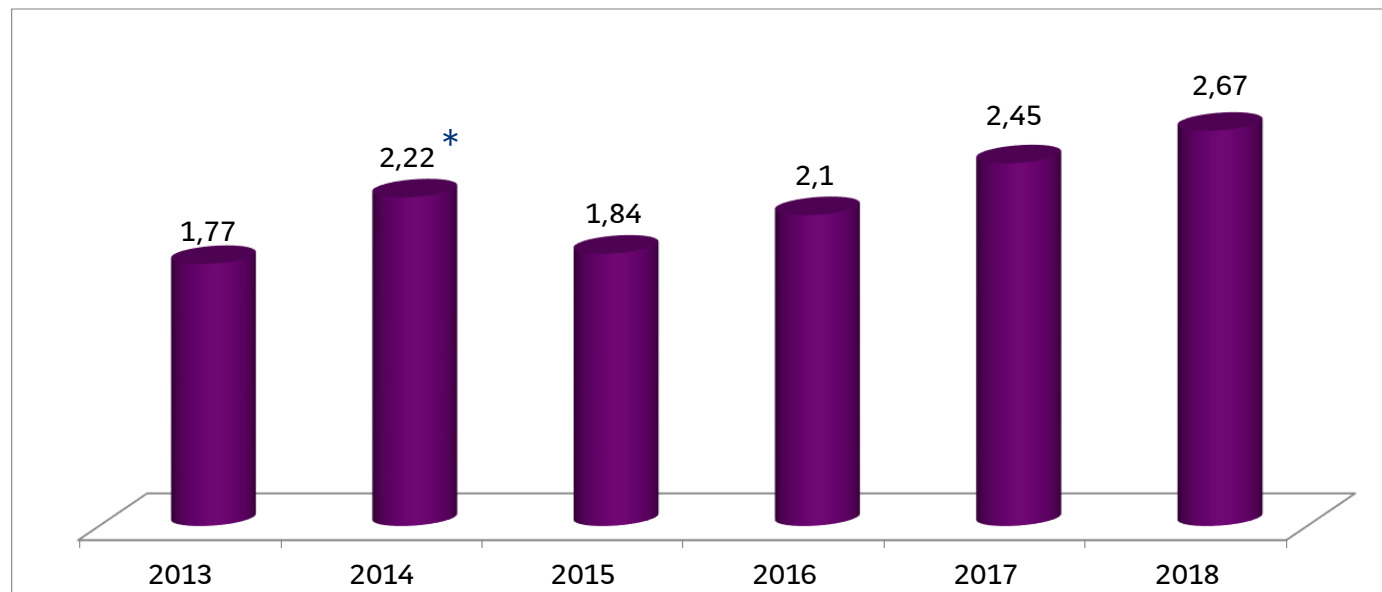
Egna aktier 7,2 %

Qatari Holding LLC 3,7 %

Ökning av utdelningen till 2,67 euro per aktie för 2018

- I april 2019 utbetalades en balans på 1,92 euro per aktie (med beaktande av depositionen på 0,75 euro som utbetalades i november 2018)
- Kupongfrisättningsdatum: 23 april 2019
- Betalning av utdelningen i kontanter: 25 april 2019

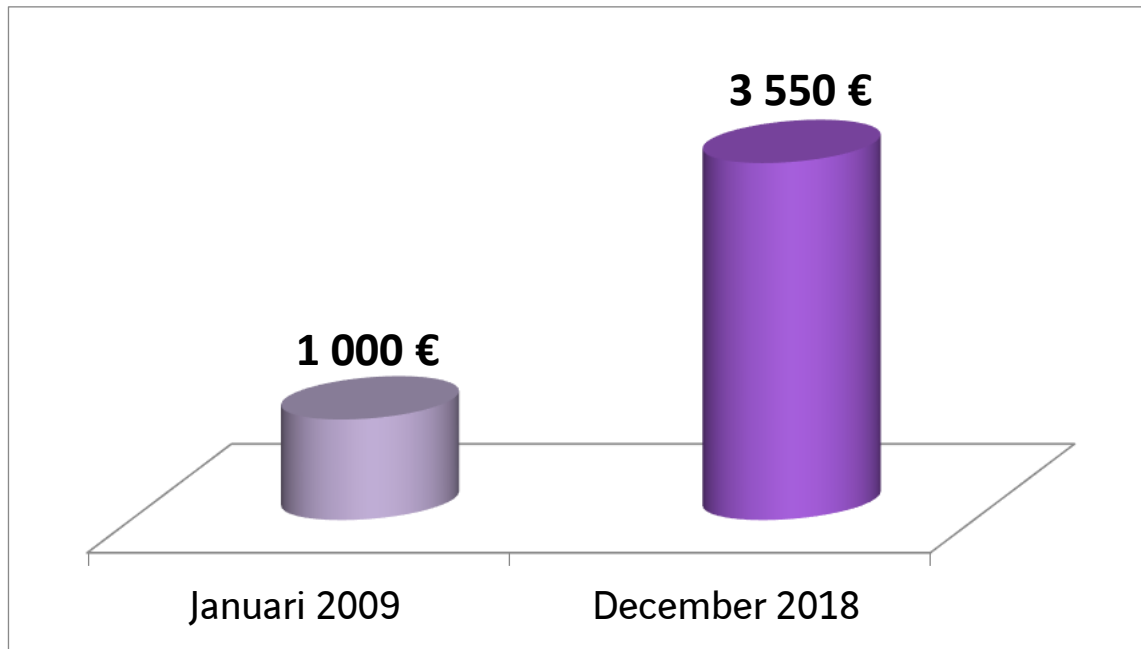
Utdelning (i euro per aktie)



Källa: vinci.com

* Betalning av en exceptionell utdelning relaterad till försäljningen av VINCI Park

- En VINCI-aktieägare som investerade 1 000 euro i januari 2009 skulle då ha ett kapital på 3 550 euro per den 31 december 2018, förutsatt att reinvesteringar gjordes i VINCI-aktier av mottagna utdelningar som erhållits.

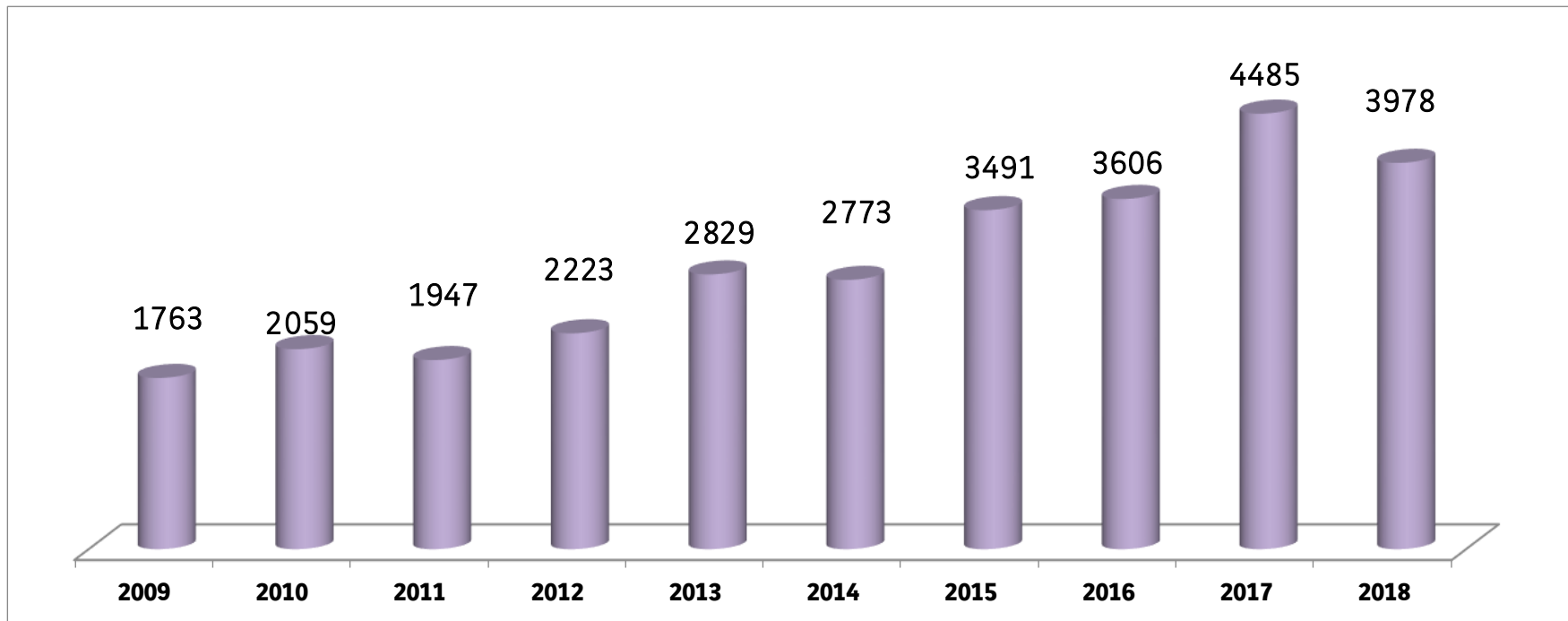


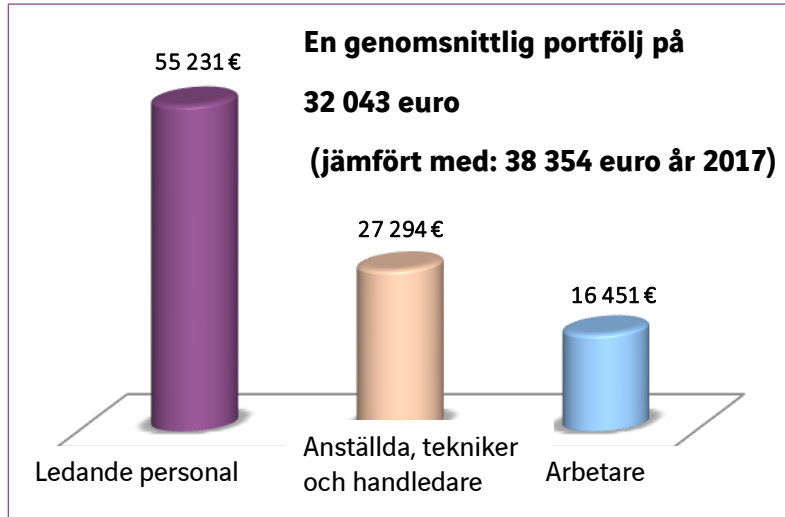
=> Hans initiala investering skulle ha gett honom i genomsnitt
13,5 % per år.

Lönebesparingar pågår genom produkter anpassade till varje situation:

- Castor
- Monetära besparingar
- Castor obligationer
- Amundi Label Equilibre Solidaire ESR
- Castor international

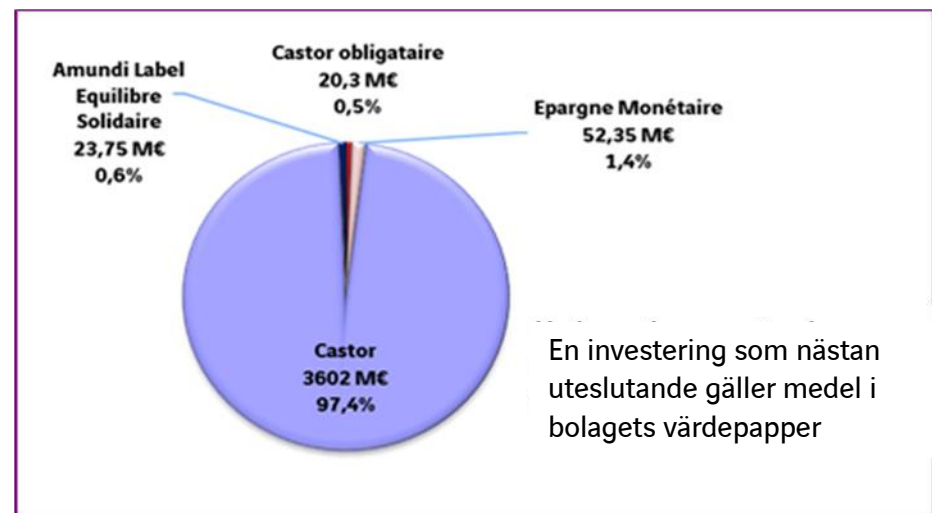
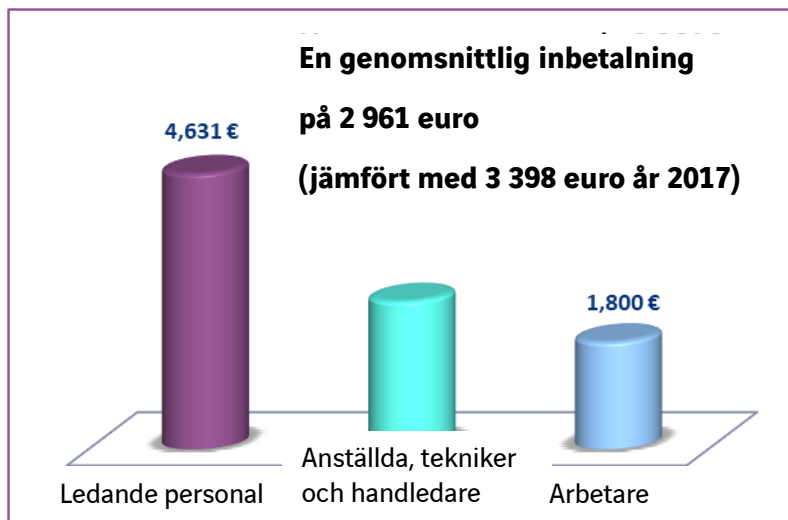
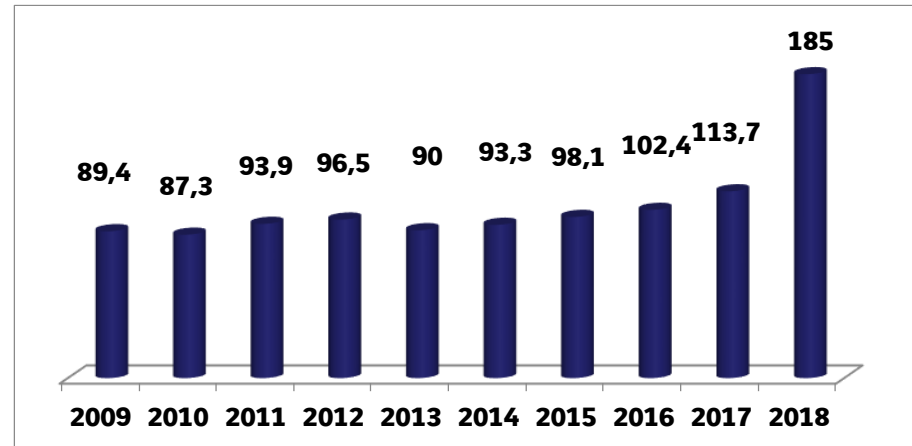
↪ finansiella tillgångar på 3 978 miljarder euro per den 31.12.2018



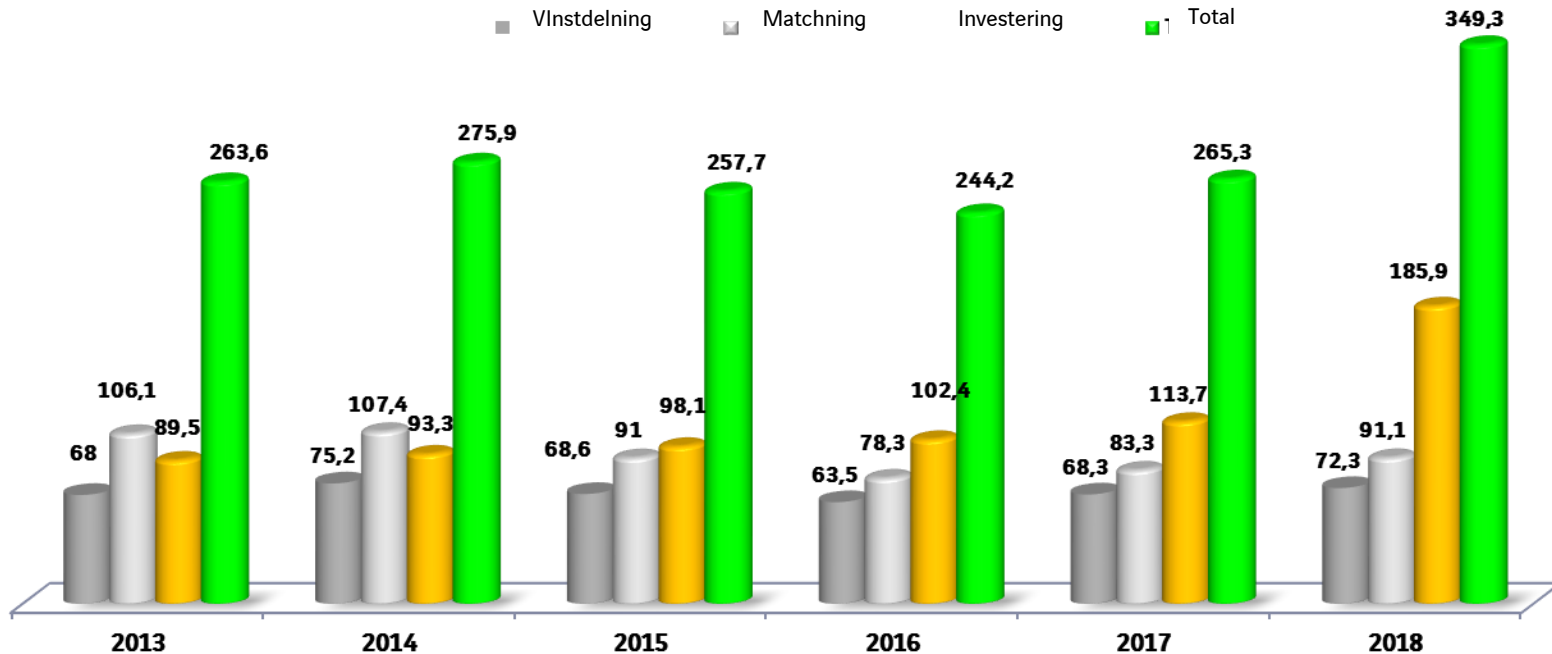


Ett konsekvent starkt bidrag från koncernen:

190 miljoner euro i bruttostöd (PEG och PERCO) inbetalades år 2018 (113,7 miljoner euro år 2017)



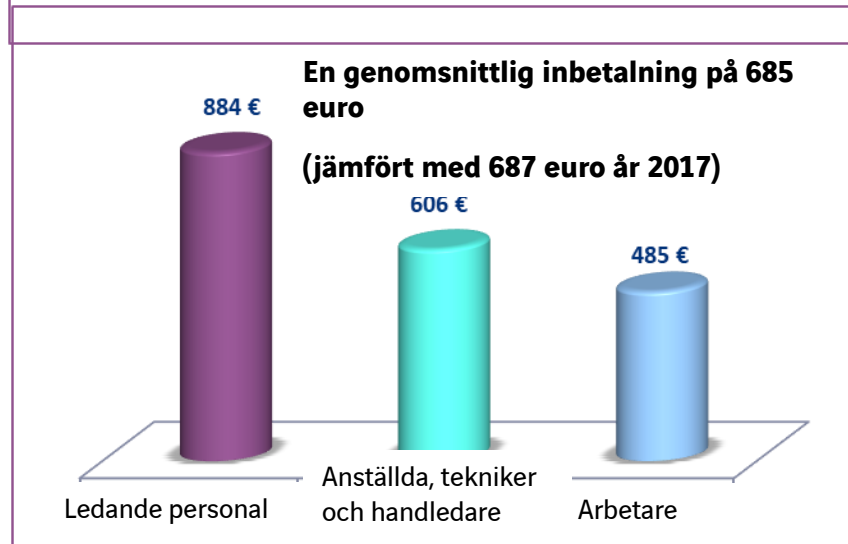
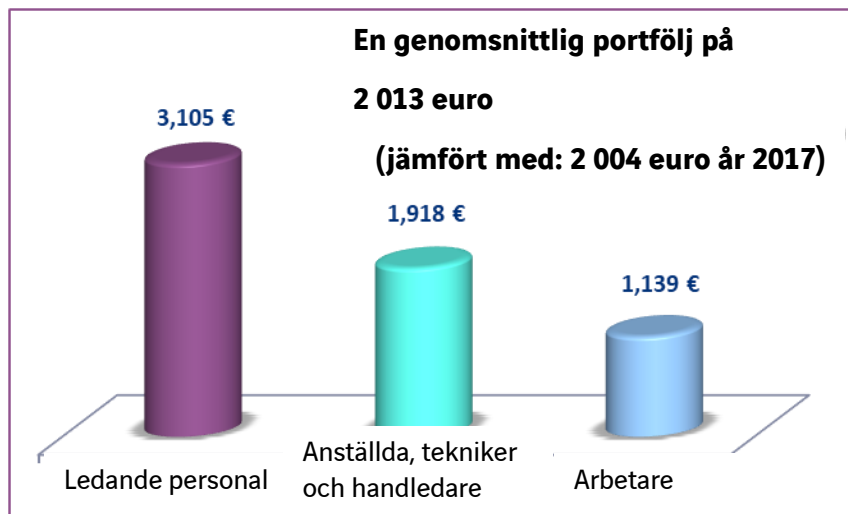
- 349,3 miljoner euro fördelat på vinstdelning, deltagande och matchning 2018 (koncernens sparplan och Perco).



- 83 % av medarbetarna drar nytta av vinstdelning och/eller matchningen**
- 76 % av medarbetarna drar nytta av vinstdelningen**
- 56 % av medarbetarna drar nytta av matchningen**
- 82 % av företagen omfattas av det ena och/eller det andra systemet**

16 000 anställda gjorde inbetalningar 2018

42 600 gick med i december 2018



- **Minskning med 5 %** på inköpspriset för VINCI-aktier, med ett föreslaget pris för det andra kvartalet 2019 på 71,14 euro (priset för det första kvartalet 76,62 euro)
 - **Investering som företaget erbjuder** för att främja de lägre inbetalningarna: 200 % upp till 500 euro som betalas och 3 500 euro som maximal investering
 - **Utdelning som är kopplad till aktierna**, återinvesteras i fonderna
 - Allt inom **en mycket positiv skatteram**
- ↳ En fond som stöds av frivilliga betalningar, matchning, deltagande, vinstdelning och överföringar

- **Investeringsregel** (sedan den 1 mars 2016)
 - Investeringsandel 100 %
 - Den övre gränsen för investeringen är 400 euro er år
- **Matchningen**, vinstdelningen och de frivilliga inbetalningarna investeras

- **36 länder omfattas**

Österrike, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Tjeckien, Tyskland, Luxemburg, Marocko, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Spanien, Slovakien, Schweiz, Förenade kungariket, Förenta staterna Australien, Hong Kong, Singapore, Sverige, Förenade Arabemiraten, Bahrain, Malaysia, Kambodja, Nya Zeeland, Mexiko, Dominikanska republiken, Peru. (31 länder)

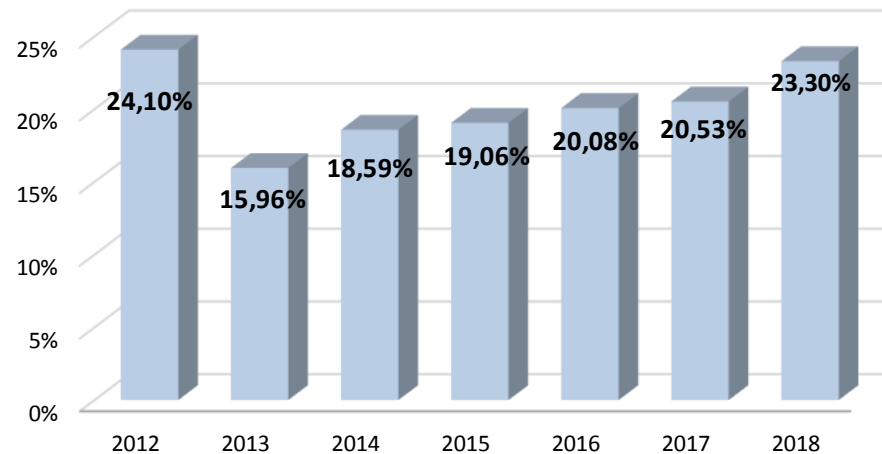
2019: fem nya länder: Kamerun, Italien, Grekland, Norge och Finland

- Cirka 80 000 löntagare omfattas, dvs. cirka 70 % av VINCI:s medarbetare utomlands (74 000 år 2018), fördelade i nästan 550 företag
- Prenumerationspris fastställt den 17 maj 2019
- Blockeringens varaktighet: tre år
- Prenumerationsperiod från den 20 maj till den 7 juni 2019
- VINCI-investering i form av fria aktier uppskjutna till 3 år under villkor av närvaro
 - 2 aktier erbjuds för 1 köpt aktie (mellan den 1:a och den 10:e aktien som köps): 200 %
 - 1 aktie erbjuds för 1 köpt aktie (mellan den 11:e och den 40:e aktien som köps): 100 %
 - 1 aktie erbjuds för 2 köpta aktier (mellan den 41:a och den 100:e aktien som köps): 50 %

- **En ökad genomsnittlig teckningsandel, 23%**

Ökning av den totala deltagandesatsen med konstant matching

GLOBAL ÅRLIG DELTAGANDEANDEL

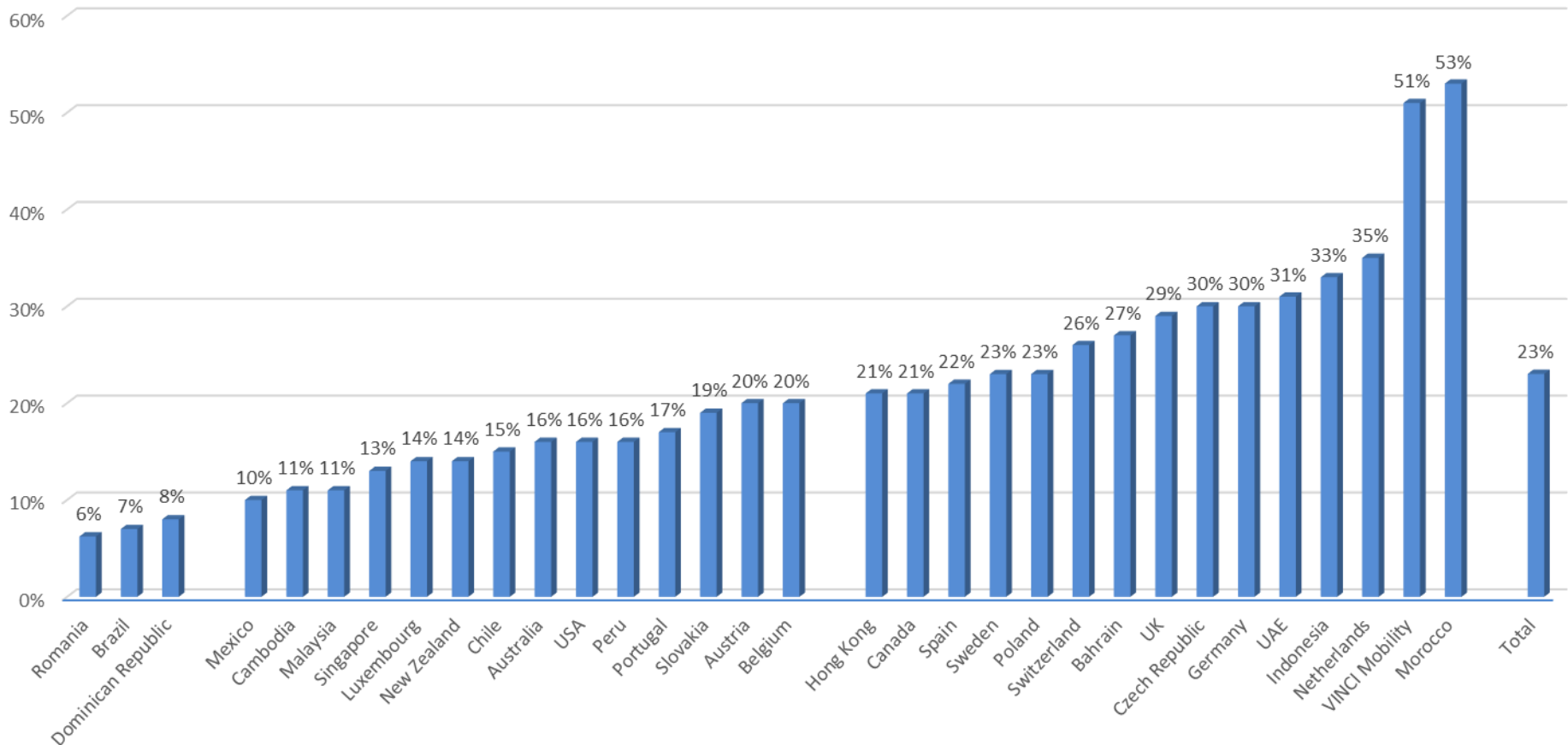


- **En genomsnittligt lätt ökande matching**

- nationella skillnader starkt korrelerade med lokala levnadsstandarder
- En genomsnittlig frivillig betalning på 2 392 euro (jämfört med 2 190 euro 2017) och ett genomsnittligt arbetsgivarbidrag på 2 276 euro (jämfört med 2 489 euro år 2017)

- Mycket stora skillnader mellan olika länder, främst beroende på kultur, lokal miljö och lokal kommunikation

TECKNINGSGRAD PER LAND ÅR 2018



- Inledande teckningskurs i maj 2016: 64,90 euro
- Leverans av fria aktier och tillgång till besparingar den 5 juli 2019
- För närvarande en sannolikt mycket bra ekonomisk verksamhet

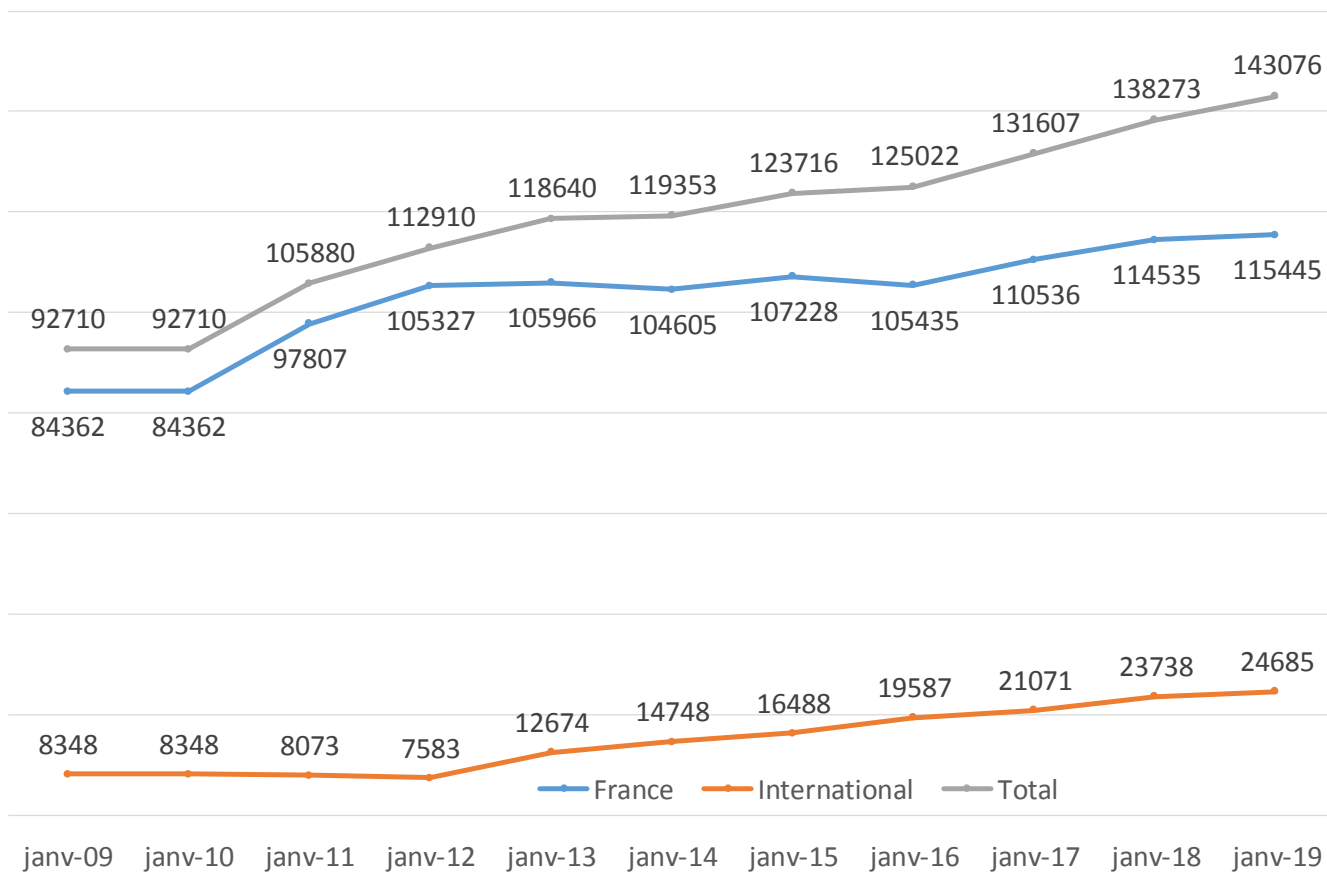
Teckningspriset för VINCI-aktien 2016 var 64,90 euro

Värdet av mina besparingar med hypotesen av en kurs på 80,00 €

Personligt bidrag	649,00 €	2 596,00 €	6 490,00 €
Aktier som förvärvats	10 aktier	40 aktier	100 aktier
Gratis mottagna aktier	20 aktier	50 aktier	80 aktier
Totalt aktier (förvärvade + gratis mottagna)	30 aktier	90 aktier	180 aktier
Andel per aktie	5,30 €	5,30 €	5,30 €
Värdet av dina besparingar (personligt bidrag + bonusandelar + utdelning)	2 453,00 €	7 412,00 €	14 930,00 €
Bruttoinvestering*	1 804,00 €	4 816,00 €	8 440,00 €

* Exklusive skatter och sociala avgifter

- och **140 130** som valt alla de formler som erbjuds (i Frankrike och internationellt per den 31.01.2019)



- **Fortsatt åtgärd för cirkeln med anställda aktieägare**

- öppen för alla anställda som innehar koncernaktier genom koncernens sparplaner (Castor, etc.)
- för att främja en permanent och konstruktiv dialog



- **Fördelar för medlemmarna i cirkeln med anställda aktieägare**

- serie med konferenser gällande ekonomiska och företagsrelaterade ämnen
- besök och upptäckter av koncernens emblematiske prestationer
- gratisnummer för att svara på eventuella frågor och uppföljning av den aktuella verksamheten

Tillsammans!

VINCI är ett företag som koncept- och byggherregång som designar, finansierar, bygger och förvaltar infrastruktur och anläggningar som förbättrar människors vardag och rörlighet. Våra projekt ligger i allmänhetens intresse. Därför är vi på VINCI måna om att, både inom offentlig och privat sektor, skapa en bra och nära dialog med våra samarbetspartners – och det är även syftet med vårt manifest.



Tillsammans!
Design och konstruktion!

1 Vår infrastruktur och våra anläggningar är till för människorna. Därför önskar vi efter att våra intressenter ska vara delaktiga i våra projekt på ett så tydligt sätt som möjligt, oavsett om det handlar om samarbetspartners, handläggare, leverantörer, tillverkare, eller konsumenter. Vi åtar oss att genomföra våra projekt i nära dialog och samråd med våra samarbetspartners för att de ska vara delaktiga i processen.



Tillsammans!
Följ etiska principer!

2 Etiska principer är en förutsättning för våra handlingar och de utgör en del av vårt sätt att arbeta. Vi åtar oss att säkerställa fullständig transparens i våra ägna och våra underleverantörers metoder och processer.



Tillsammans!
Främja grön tillväxt!

3 Vi deltar aktivt i den långsiktiga debatten om hållbara städer och hållbar mobilitet. Med våra miljöengagerade investeringar har vi förbättrat miljövänliga bygg- och konstruktionsmetoder för vår infrastruktur. Vi åtar oss att minska våra utsläpp av växthusgasar med 50 % fram till 2030 för att bidra till våra kunder i deras arbete för en mer effektiv energiförbrukning och en mer miljövänlig verksamhet.



Tillsammans!
Stödja samhällesegengagemang!

4 Vår verksamhet är djupt rotad i lokalsamhället. Därför stödjer vi våra medarbetare och betagar engagemang genom sponsring av lokala projekt och investeringar i socialt ansvarstagande. Vi åtar oss att stötta våra medarbetares samhällsengagemang, i synnerhet genom koncernens stiftelse för socialt ansvarstagande.



Tillsammans!
Nollvision för olyckor!

5 Vi delar våra uppfattningar om arbetsplatser och arbetsmiljö. Ledningen har ett ansvar att göra till stämning för att säkerställa alla medarbetares fysiska hälsa på våra arbetsplatser och i de anläggningar där vi bedriver vår verksamhet. Vi har en ambition att bli ett företag som är ett föredöme för arbetsmiljö.



Tillsammans!
Främja jämlikhet och mångfald!

6 Vår kultur bygger på att förena människor med olika bakgrund och erfarenheter. Vi bekämpar alla typer av diskriminering i våra anställningsprocesser, på våra arbetsplatser och i våra medarbetares utveckling. Vi utbildar våra ledare gällande våra krav och samma krav ställs på våra leverantörer och underleverantörer. Vi åtar oss att främja mångfald bland våra ledare och strävar efter fler kvinnor och människor med olika bakgrund i ledande befattningar.



Tillsammans!
Främja långsiktiga karriärer!

7 Vi åtar oss att skapa långsiktiga relationer med våra medarbetare. Vi tillämpar frihet under ansvar för att främja balans mellan medarbetarens yrkesmässiga och personliga utveckling. Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning och möjlighet till mobilitet för att bibehålla våra medarbetares anställningsbarhet.



Tillsammans!
Delta positiva resultat!

8 Våra medarbetare utgör ryggraden av våra aktiviteter. Vi strävar efter att dela våra positiva resultat med våra anställda samt om värden genom medarbetarnas aktiviteter och tillhöriga utbildningsprogram. Vi åtar oss att säkerställa att samtliga medarbetare får ta del av vår ekonomiska framgång.



Tillsammans!
Främja jämlikhet och mångfald!

6 Vår kultur bygger på att förena människor med olika bakgrund och erfarenheter. Vi bekämpar alla typer av diskriminering i våra anställningsprocesser, på våra arbetsplatser och i våra medarbetares utveckling. Vi utbildar våra ledare gällande våra krav och samma krav ställs på våra leverantörer och underleverantörer. Vi åtar oss att främja mångfald bland våra ledare och strävar efter fler kvinnor och människor med olika bakgrund i ledande befattningar.



Tillsammans!
Främja långsiktiga karriärer!

7 Vi åtar oss att skapa långsiktiga relationer med våra medarbetare. Vi tillämpar frihet under ansvar för att främja balans mellan medarbetarens yrkesmässiga och personliga utveckling. Vi åtar oss att erbjuda samtliga medarbetare utbildning och möjlighet till mobilitet för att bibehålla våra medarbetares anställningsbarhet.



"Tillsammans! Alla ledare inom VINCI ska arbeta utifrån detta manifest och tillämpa det som en ledning / relation mellan ledare och medarbetare på alla nivåer. Koncernen kommer att ta hjälp av en oberoende, oberoende organisation för att säkerställa att manifestet följs och för att mätbara resultat av det. Vi kommer regelbundet att offentliggöra resultatet för att säkerställa fullständig transparens."

Xavier Huillard, Styrelseordförande och CEO, VINCI

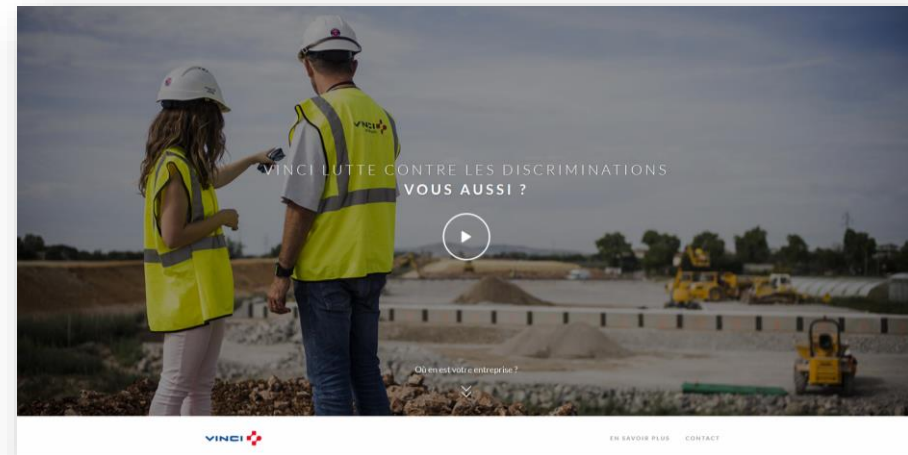
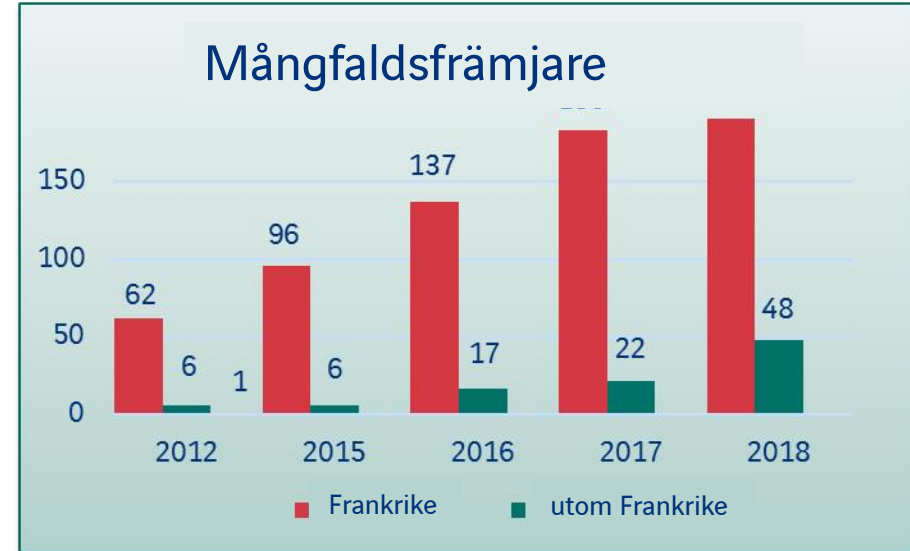




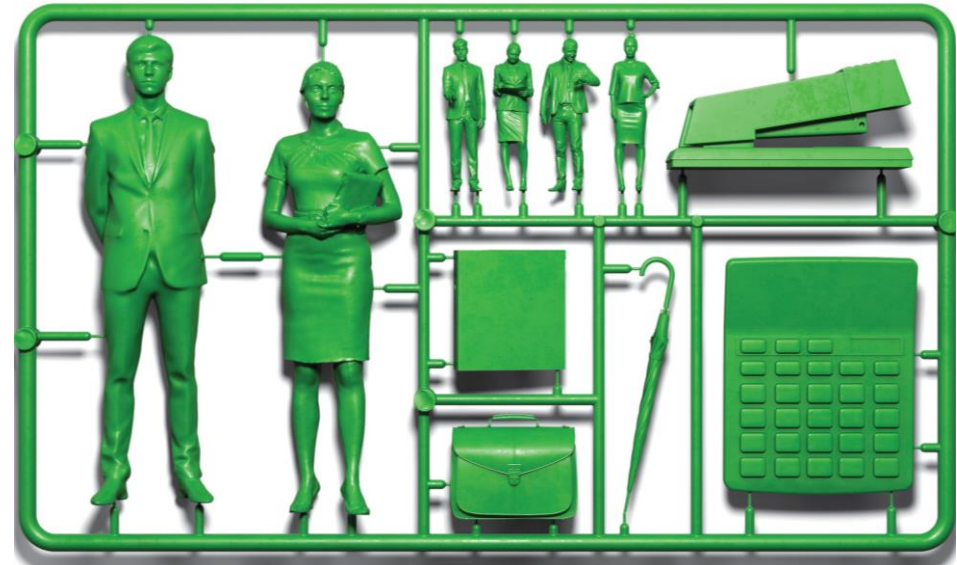
- Förebygga alla former av diskriminering
- Främja lika möjligheter
- Berika vår mångfaldskultur

Genom att säkerställa etablering och effektivitet i oske-diskrimineringssystem i samarbeten på arbetsplatsen och för att utveckla våra medarbetares karriärer.

- Nätverket av mångfaldens främjare
- "VINCI bekämpar diskriminering, gör du det också?" "(autodiagnosverktyg i Frankrike/avsett för det franska juridiska sammanhanget)

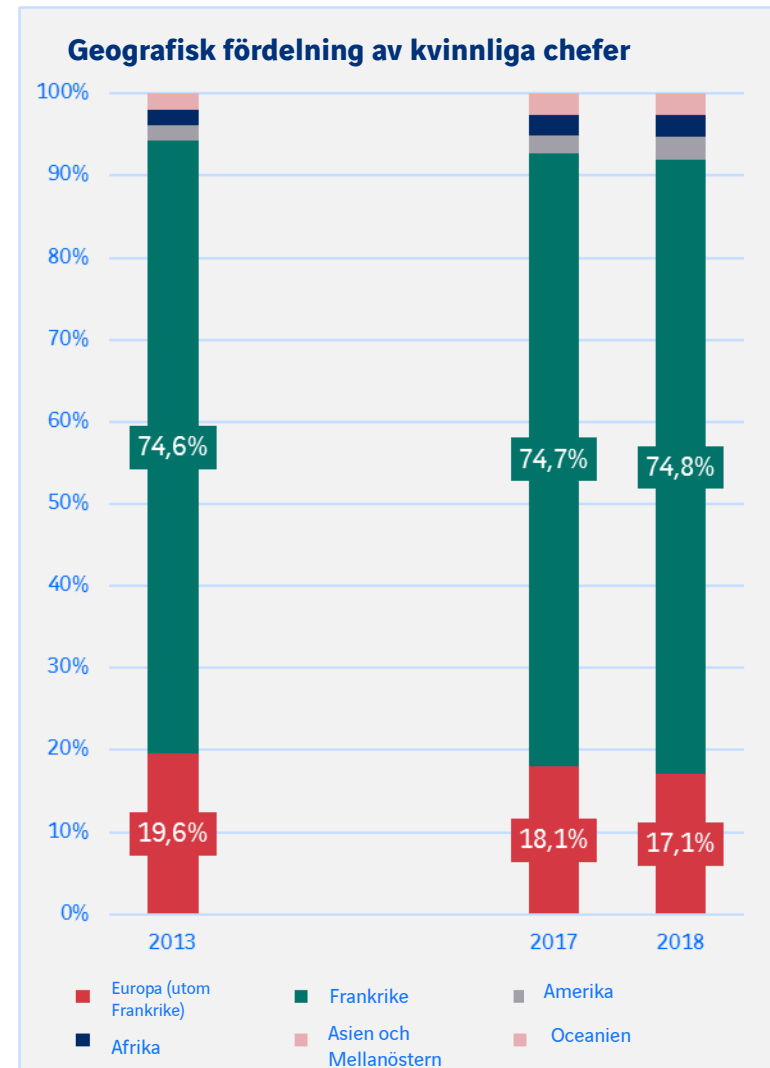


- **Blandad kultur**

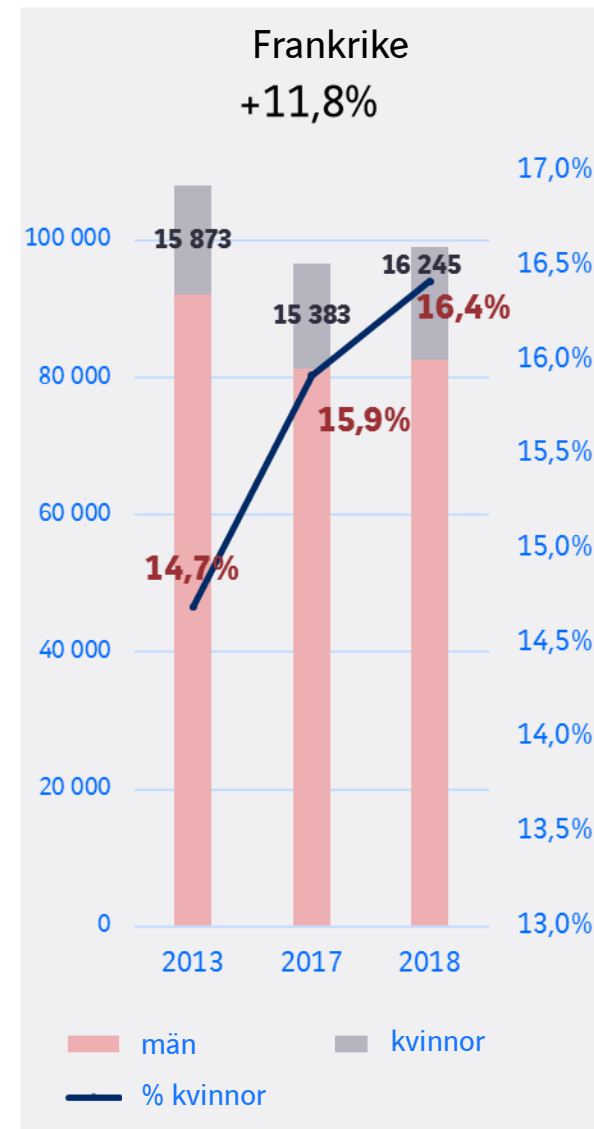
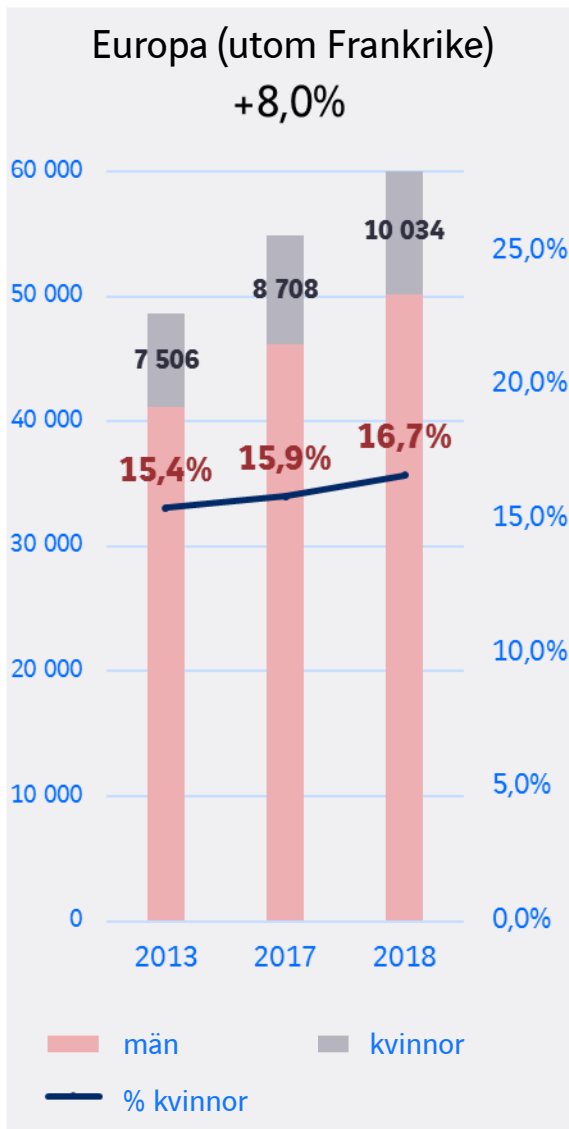


- **Personer med funktionshinder**

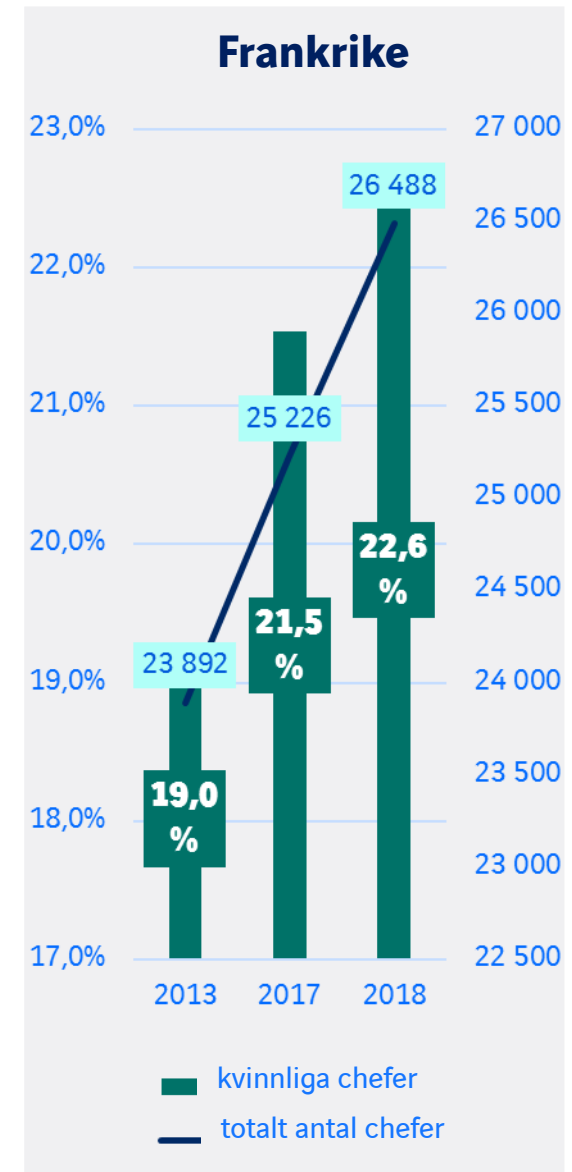
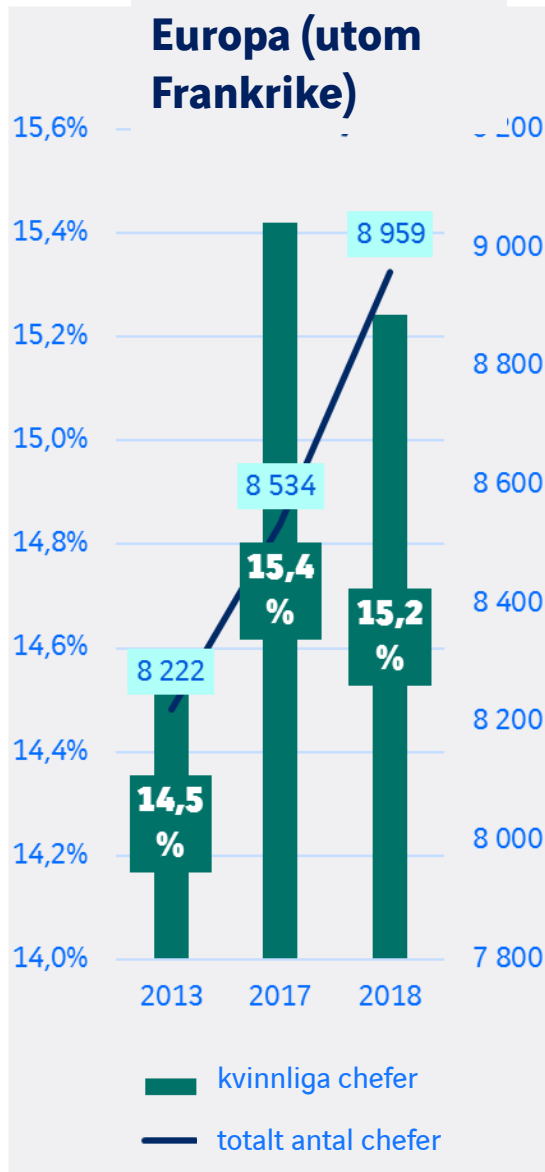
- Öka antalet kvinnliga chefer
 - Målsättningen med **20 %** kvinnliga chefer överträffades inom vissa divisioner år 2018
 - Målsättning på **25 %** för 2020
- Detta genom att främja blandningen av våra yrkesroller
 - I Frankrike: substantiella åtgärder uppströms för unga kvinnor i skolan (gymnasiet) och de som har svårast att få anställning (avdelningen för relationer med skolorna, Capital Filles, Mozaik RH)



FOKUS på en blandning i koncernen i Europa: könsfördelning mellan kvinnor och män



FOKUS på könsfördelningen inom koncernen i Europa: kvinnliga chefer



- Hjälpa alla löntagare som har svårigheter
- Utveckla rekryteringen av funktionshindrade medarbetare
- Utveckla inköp och outsourcing inom företagen för den anpassade sektorn -> MyEsatEa

Trajeoh

Lidiana LOBO SOARES

Marine LEGER

Jean-Pascal DUSART

Marion ROBILLARD

Morgane PAIGNON

Marine BOUCHET-FUMERON

Emilie LE CARQUET

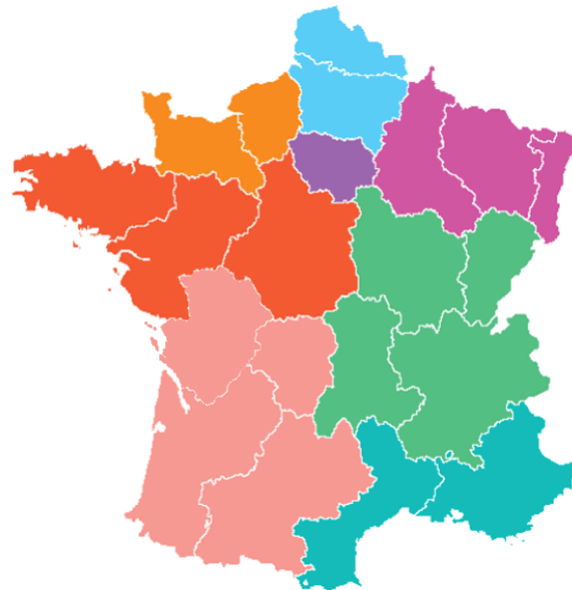
Frédérique GOUPILLEAU

Caroline CHALAN BELLEVAL

Bertrand MURCIER

Louise BERET

Julie LUGEZ



Eric PLUMEY

Morgane MUNIER

Natalie DOLATA

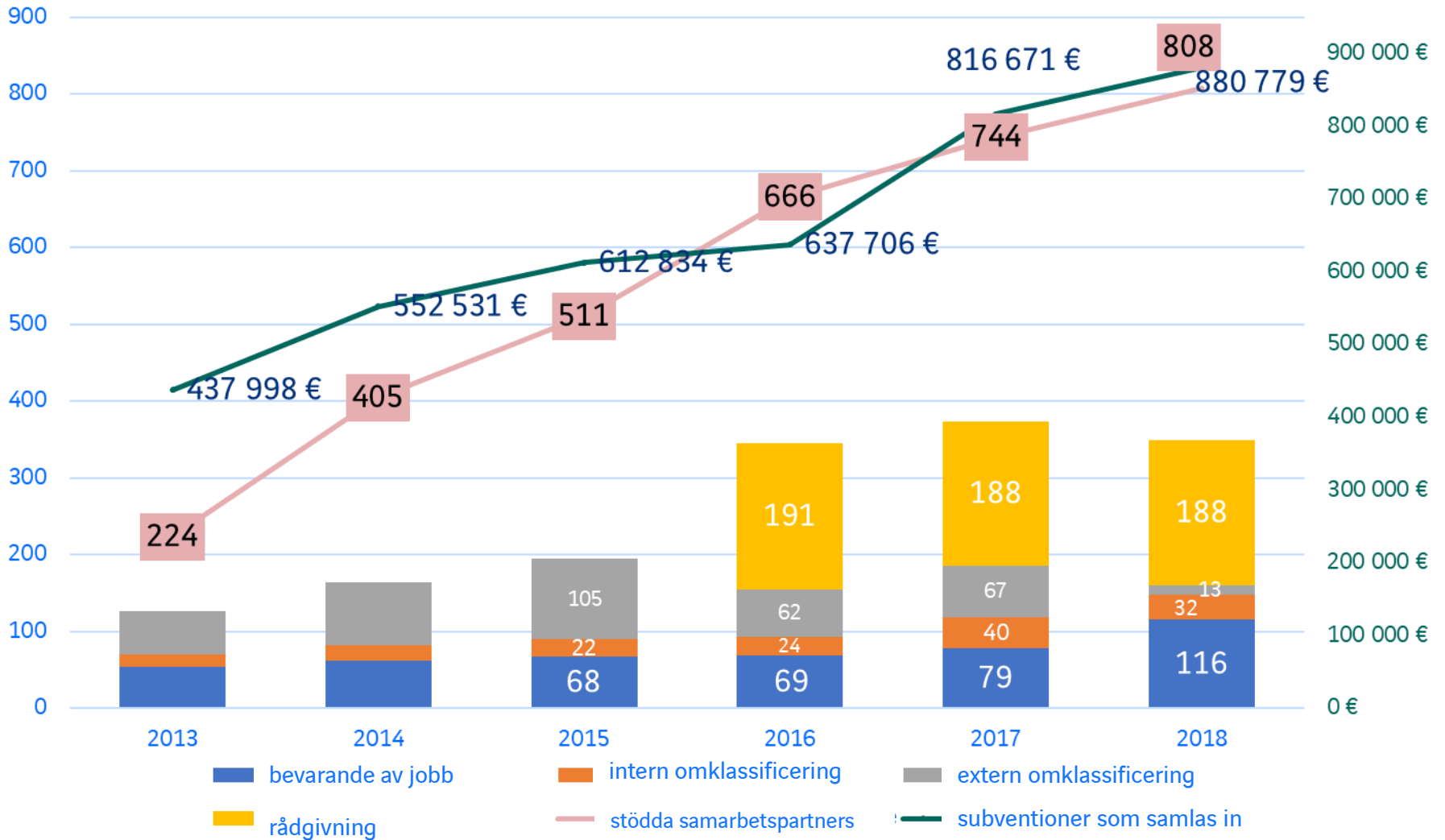
Hélène PETIT

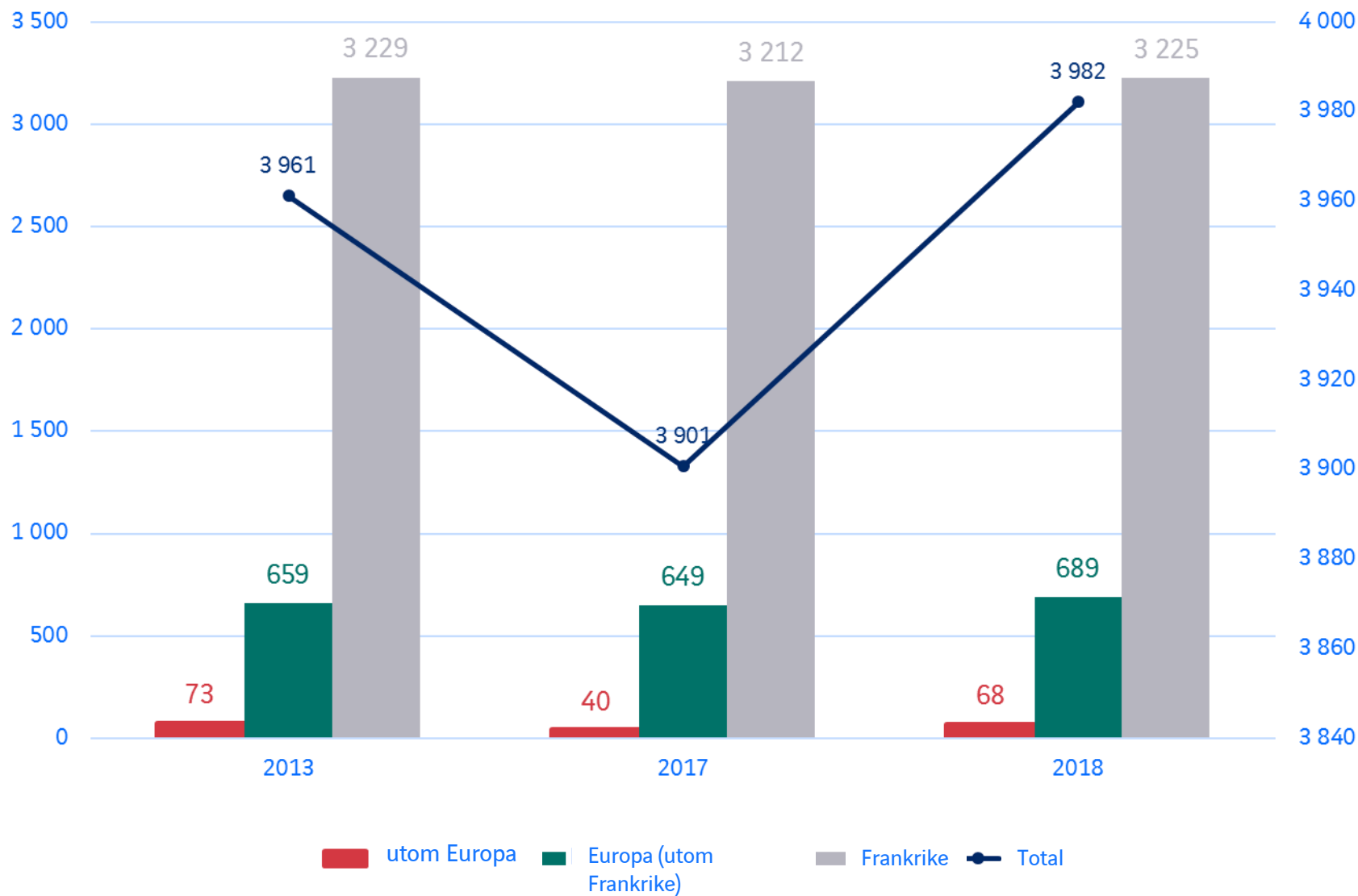
Stéphane GRAUPNER

Françoise DUVERGER

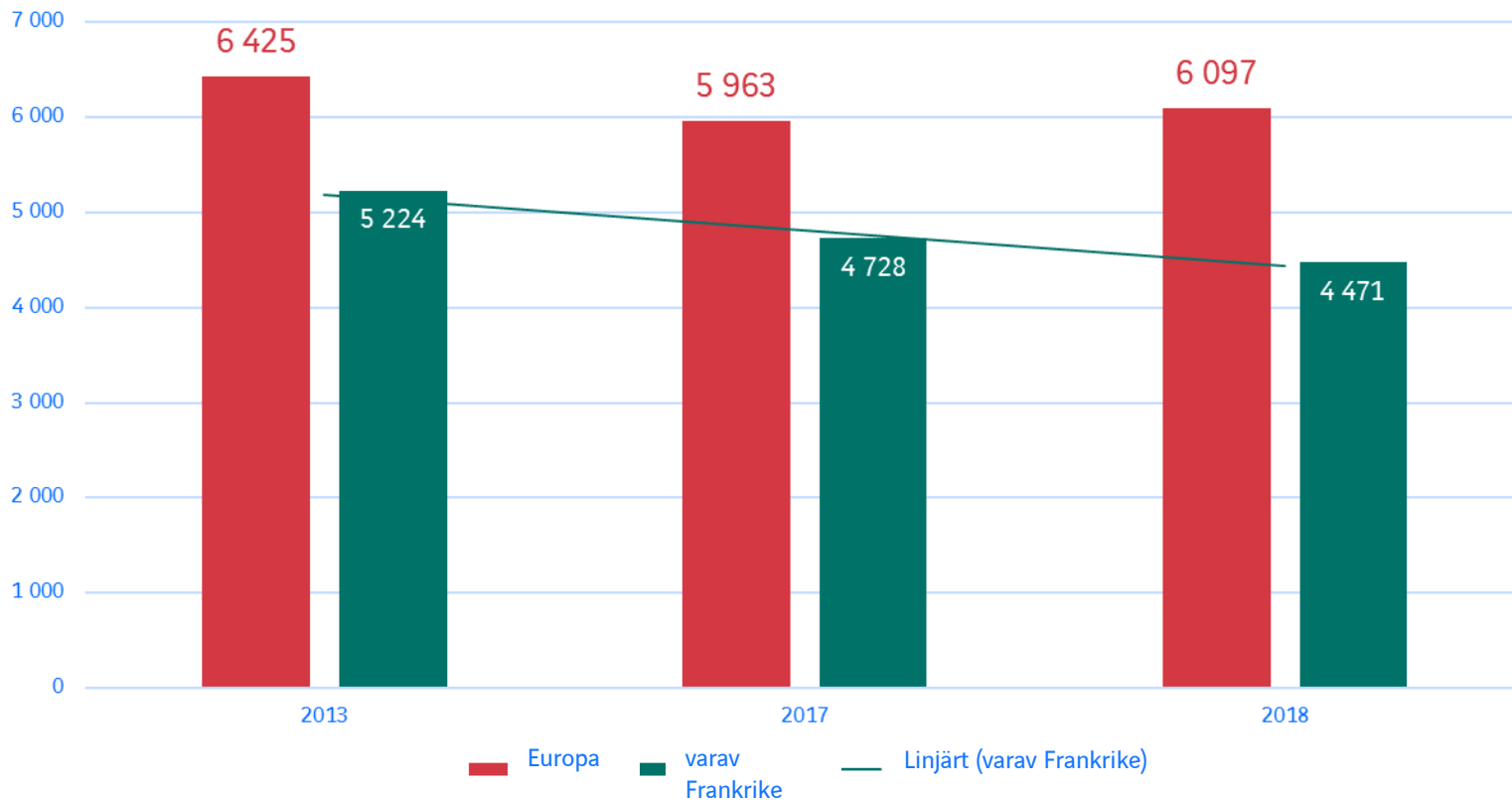
Corinne MEURICE

Annabelle TRUFFY

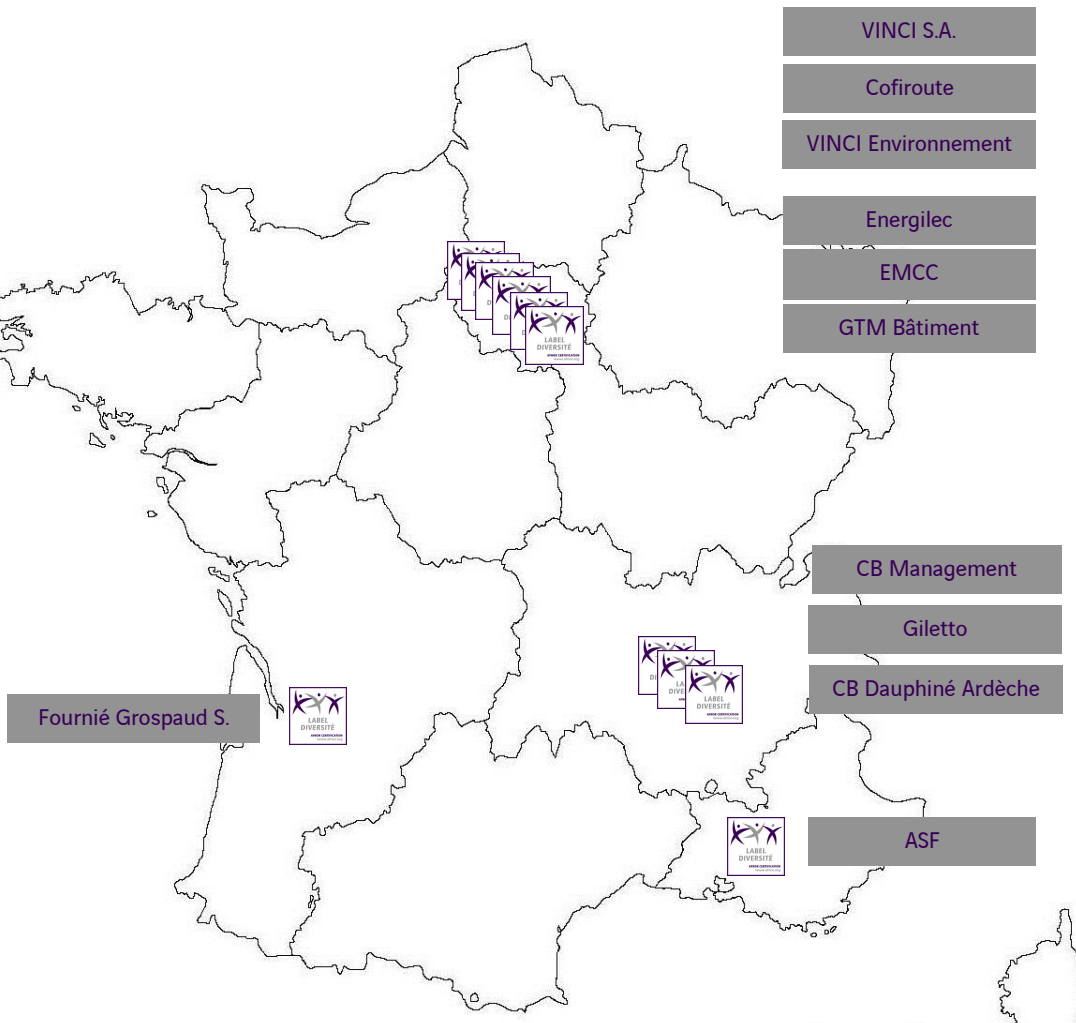




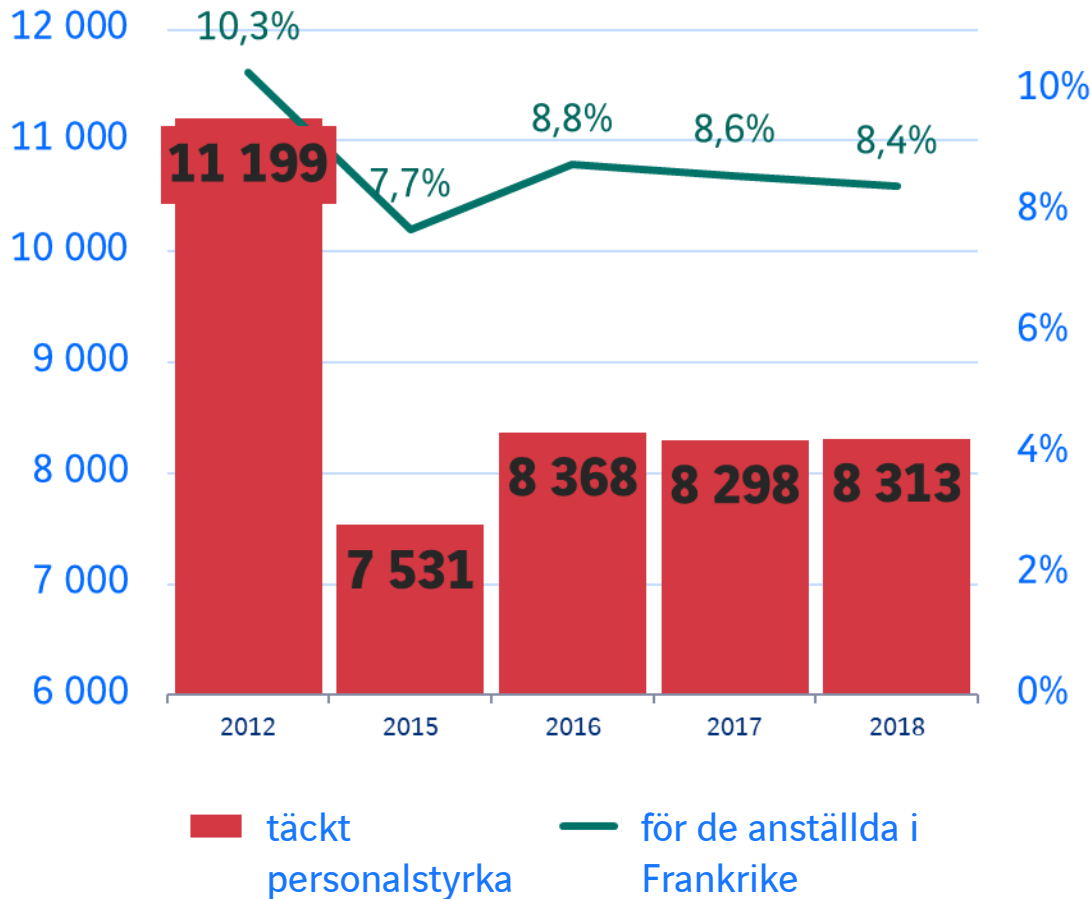
Omsättning realiserad av enheter som anställer funktionshindrade i VINCI-företagen i tusen euro (i Europa)



Koncernens företag fortsätter sina ansträngningar för att uppnå en extern och oberoende validering av de egna funktionssystemen i Europa, där denna finns tillgänglig.



personal med märkning i FRANKRIKE



märkta företag i FRANKRIKE

2012	6
2016	10
2017	11
2018	11

företag som har märkning i EUROPA (utom Frankrike)

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

Tack för uppmärksamheten