

人權政策

我們的12項承諾



BOUYGUES

Making progress become reality



啟發每一位與 Bouygues並肩 同行、攜手合作的夥伴



創立以來，Bouygues一直將「尊重個人」置於核心價值之中。這不僅是企業與員工及客戶之間的基本承諾，亦是一項始終如一、從未改變的原則。此傳統延續至今，並具體體現於我們對人權的堅定承諾。

Bouygues集團業務遍佈全球約80個國家或地區，橫跨多個洲份及多元業務領域。因我們的團隊需在不同文化及營運環境下工作，各地法律與規範亦有所差異。無論身處何地，我們始終恪守當地法律法規。

然而，在若干關鍵議題——尤其是人權——方面，我們亦必須確保有一套能於各地適用及遵守的基本規則和標準。此理念透過我們多年來自願作出的承諾得以體現，包括於2006年加入聯合國《全球契約》，以及將相關原則納入內部文件（如《道德守則》、《人力資源政策》及《供應商與分包商企業社會責任憲章》）。

本《人權政策》的發布，正是此承諾的進一步體現，旨在建立集團各實體共同遵守的人權框架。此政策為行動指引，並致力啟發全球所有為Bouygues工作或與其合作的人士。我謹此重申：尊重人的尊嚴，以及維護持份者的信任，是本集團長遠發展的核心基石。

本人期望所有管理層及員工均能成為本政策的推動者，在日常工作中落實相關承諾，並積極促進其逐步推行，這對集團的可持續發展至關重要。

OLIVIER ROUSSAT
集團行政總裁

定義

就本政策而言，下列以法文大寫字母標示之術語具有以下涵義：

C

價值鏈／活動鏈（Chaîne de valeur/Chaîne d'activité）：指與實體生產過程相關的所有活動，包括：

- 上游：商品生產及服務提供，包括設計、開採、採購、製造、運輸、儲存，以及原材料、產品或其組件的供應，並涵蓋產品或服務的開發；
- 下游：產品的分銷、運輸及儲存（當該等活動由實體或代表其進行時）。

員工（Collaborateur）¹：指於本集團、業務單位或任何實體任職的僱員。

受影響群體（Communauté affectée）：指於同一地區居住或工作，並已經或可能受到本集團活動或其價值鏈影響的群體。當中可包括位於相關業務附近的當地社區，亦涵蓋實際或潛在受影響的原住民或部落群體。

D

管理層（Dirigeant）：指本集團各實體公司的高級管理人員或法定代表。

E

實體（Entité）：指由本集團各業務單位直接或間接「控制」的所有本地及海外公司（不論屬法律控制或實際控制）²。

F

供應商（Fournisseur）：指任何由本集團、業務單位或實體委託提供產品或服務的第三方。

G

本集團（Groupe）：指Bouygues SA及其所有附屬實體。

M

經理（Manager）：各業務單位將根據其運作模式及業務性質，界定適用於其範圍內的「經理」定義。

適當措施（Mesures appropriées）：指根據企業警惕義務而採取的措施，該等措施須：1) 按風險發生的可能性及嚴重程度，以相稱且有效的方式預防、減輕或補救已識別的人權影響；及 2) 在考慮具體情況、影響性質及範圍，以及相關風險因素（例如營運地點、業務性質及價值鏈深度等）後，屬企業合理可行範圍內的措施。

業務單位（Métier）：指Bouygues SA及其各業務板塊，包括（截至本文件發布之日）：Bouygues Construction、Bouygues Immobilier及Colas（建築相關業務）；Equans（能源及服務）；TF1（媒體）；Bouygues Telecom（電訊）。

P

持份者（Parties prenantes）：指任何其權利或利益可能受到本集團、其業務單位或實體之產品、服務、業務活動或採購行為影響的個人或機構，包括但不限於：員工、商業合作夥伴、工人代表、用戶、消費者、工會、非政府組織、民間團體及受影響社區等。

S

工作場所（Site）：指由實體負責組織、營運或管理的任何活動地點，例如建築工地、拍攝場地、維修地點或工廠等。

分包商（Sous-traitant）：指由本集團、業務單位或實體委託，代表其提供分包服務的第三方。

T

價值鏈工作人員（Travailleur de la chaîne de valeur）：指參與本集團價值鏈相關活動的任何工作人員。

外籍勞工／移工（Travailleur migrant）：指為從事有薪工作而由一個國家或地區遷移至另一國家或地區的人士。

現場工作人員（Travailleur sur site）：指於工作場所提供受薪服務的任何人士，包括臨時工及分包商僱員。

(1) 為使表述更為簡潔並提升文件的可讀性，本文件採用法文中通用的男性形式作為語法表達。此用法同時涵蓋女性、男性及非二元性別人士。

(2) 「控制」（contrôle）一詞，係根據《法國商業法典》（Code de commerce）第L.233-3及L.233-16條之規定作出界定，並包括「法律控制」（contrôle de droit）及「實質控制」（contrôle de fait）兩種情況。

定義

治理與實施

- 適用範圍
- 人權政策的推行
- 舉報機制

我們對人權的堅定承諾

- 1. 禁止強迫勞動及非法勞工
- 2. 禁止童工
- 3. 工作時間
- 4. 薪資福利
- 5. 工作住宿條件
- 6. 職業安全、健康與工作安全
- 7. 共融、多元及反歧視與反騷擾
- 8. 技能發展與就業能力
- 9. 結社自由、集體談判及員工表達權
- 10. 私隱及個人資料保護
- 11. 受影響社群
- 12. 價值鏈中的人權及負責任採購實踐

2

6

8

11

12

13

14

16

17

18

19

20

22

24

25

26

27

28

禁止強迫勞動及非法勞工

承諾1



禁止童工

承諾2



工作時間

承諾3



薪資福利

承諾4



工作住宿條件

承諾5



職業安全、健康與工作安全

承諾6



共融、多元及反歧視與反騷擾

承諾7



技能發展與就業能力

承諾8



結社自由、集體談判及員工表達權

承諾9



私隱及個人資料保護

承諾10



受影響社群

承諾11



價值鏈中的人權及負責任採購實踐

承諾12



治理與實施

尊重人權是Bouygues集團的核心價值之一（尊重、承諾、開拓精神、傳承），亦是確保項目順利推展及業務長遠可持續發展的關鍵。

一個項目或企業的績效，不應僅以其經濟價值衡量，亦須兼顧人文及道德層面。透過本政策，本集團正式確立其在水權保障方面的共同承諾基礎。

鑑於本集團的國際業務布局，我們需在多元環境中與不同持份者協作，包括員工、臨時工、供應商及分包商的工作人員、受影響社區及客戶等。因此，必須充分尊重每一位個人及社區，並審慎考慮本集團業務對其基本權利可能帶來的影響。

參考框架

在此基礎上，本集團承諾尊重被界定為普遍、不可剝奪、相互依存且不可分割的人權，尤其包括：

- 《世界人權宣言》；
- 聯合國兩項國際人權公約；及
- 國際勞工組織 (ILO) 核心公約。

同時，本集團亦依據以下國際準則開展相關行動：

- 聯合國可持續發展目標 (SDGs)¹；
- 聯合國《商業與人權指導原則》²（又稱「John Ruggie原則」）；以及
- 經濟合作與發展組織 (OECD)《跨國企業責任商業行為指導原則》。

風險導向方針

本《人權政策》採用風險導向方法，透過建立風險識別及評估機制（風險地圖），以系統性識別及分析潛在水權風險。在此基礎上，本集團制定適當措施，以預防及減輕相關風險，並在需要時對已發生的影響作出補救。

就價值鏈相關持份者而言，上述措施亦會考慮各實體的實際影響力範圍。

整體而言，本政策將按各實體所識別的風險，採取分階段及具針對性的方式逐步落實。

此審慎監督方針體現本集團在尊重及促進人權方面的承諾，同時確保對重大風險進行主動預防及嚴謹管理。

本集團制定《人權政策》，旨在達致以下兩項主要目標：

- ① 清晰闡述本集團在保障人權方面的立場，並確立一套共同遵循的承諾基礎；及
- ② 回應持份者對透明度的期望。

(1) 聯合國可持續發展目標 (un.org)

(2) 聯合國《商業與人權指導原則》(2011年)

適用範圍

內部

本政策適用於本集團所有董事、管理人員及員工，並涵蓋其於各類業務活動中的職責範圍，不論所涉及之項目、實體或營運地區。

本政策適用於本集團所有實體¹。

本政策將按實際情況，以合適方式傳達及推行至未由本集團業務單位直接或間接控制，或與合作夥伴共同控制之實體²。

外部

在不影響下文所述特定條文的前提下，各實體期望其分包商及供應商遵循與本政策相同或等同的人權標準，並於其價值鏈中加以推廣。為此，各實體將採取適當措施（包括透過合約安排），以確保相關要求得以落實，並符合本政策第12項承諾所載之原則。

與國家法律的銜接

一般而言，本集團各實體在其營運所在地，均須遵守當地適用的法律法規。

在涉及人權事宜時，如本政策與當地法律規定存在差異，各實體應優先採用對人權保障較為有利的標準。

在特殊情況下，如遵從本政策可能導致違反當地法律規定，各實體應尋求適當解決方案，以在可行範圍內盡量符合本政策的精神。

(1) 指由本集團各業務單位直接或間接「控制」的所有依據法國或其他司法管轄區法律成立之公司。當中，「控制」(contrôle)一詞，係根據《法國商業法典》(Code de commerce)第L.233-3及L.233-16條之規定作出界定，並包括「法律控制」(contrôle de droit)及「實質控制」(contrôle de fait)兩種情況。
(2) 包括臨時性企業聯營（聯合體）及合資企業





人權政策的推行

Bouygues集團致力建立以尊重人權為核心的企業文化。為此，本集團透過對董事、管理人員及員工的培訓，使其成為推動及落實相關承諾的主要力量；同時，設立人權專責人員網絡，並在企業警惕義務框架下建立完善的風險識別及管理機制。

培訓

本政策的推行配合一系列培訓及宣傳活動，旨在提升相關董事、管理人員及員工對**人權保障**的認識及**敏感度**，並加強其實踐能力。

人權專責人員

各業務單位均設有人權專責人員，並與管理層共同負責：

- 識別人權風險較高的情況，包括（在可行情況下）涉及臨時工、分包商及供應商的情況；
- 日常推動及落實本政策所載的各項承諾；
- 在識別到潛在人權風險時，統籌相關行動計劃；
- 匯報及分享最佳實踐經驗。

各業務單位將按其業務性質及風險水平，建立相應的人權專責人員網絡。

與持份者的對話

本集團重視並確認與不同持份者進行溝通的必要性及重要性。本集團及（如適用）其各實體，將就**人權議題與相關持份者保持持續對話**，以識別並回應其合理期望及關注。

舉報機制

Bouygues 集團設立舉報機制，並已於其《道德守則》所附之《舉報接收及處理內部程序》中作出規範。該機制讓員工及所有第三方能就任何違反（或疑似違反）本集團道德規範的行為作出舉報。

此機制同樣適用於任何違反本政策的情況，以及更廣泛涉及道德操守的問題。

所有舉報均會以嚴格保密方式處理，並保障以下資料的機密性：

- 舉報人的身分；
- 被舉報人士及任何於舉報中提及之第三方的身份；及
- 所收集的文件、資料及相關資訊。

對於以誠信及非牟利方式作出舉報的人士，任何形式的歧視對待或紀律處分均嚴格禁止。

各實體須於其官方網站及內部網絡發布有關舉報機制的資訊，並透過適當方式（包括張貼告示），確保該機制可供以下人士查閱及使用：

舉報途徑

舉報平台可透過以下網址使用：
<https://alertegroupe.bouygues.com>



亦可掃描二維碼 (QR Code) 登入
(需連接互聯網，並視乎裝置使用相應應用程式)



我們對人權的 堅定承諾



禁止強迫勞動及非法勞工

根據 **國際勞工組織 (ILO) 第29號及第105號公約**，本集團對任何形式的強迫勞動一概不予容忍。所謂強迫勞動，是指在任何形式的壓迫下要求個人提供勞動或服務，而該個人並非自願參與。強迫勞動通常包括但不限於以下情況：限制人身自由、施加脅迫（例如債務束縛）、缺乏自由同意，或使勞工處於孤立無援的狀態。

以下承諾旨在防範潛在的強迫勞動情況，並須由各實體具體落實執行。

鑑於**外籍勞工**的特殊處境，各實體須特別關注其可能面臨的強迫勞動或非法勞工風險。

招聘費用及債務

員工**毋須承擔任何招聘相關費用**。各實體或其委託的招聘機構，不得於招聘或聘用過程中，要求應徵者支付任何費用¹（包括護照、簽證、行政費用或體檢費用等）。

工作條件

各實體須向員工**清晰提供**所有與其工作條件相關的**重要資訊**。

此外，各實體嚴禁對員工或現場工作人員施加任何形式的壓迫、身體或精神暴力、威嚇或恐嚇行為。

行動自由

各實體須**保障員工及現場工作人員的行動自由**，包括：不得將員工限制於工作場所及／或住宿範圍內²；提供並確保可自由使用衛生設施。

個人物品

各實體**不得扣留**員工或現場工作人員的旅遊證件或身份證明文件，亦不得限制其使用個人資金的權利。

同時，各實體須提供**安全儲物設施（如上鎖儲物櫃）或其他適當安排**，讓員工妥善保管個人文件及貴重物品³。

此外，各實體**不得要求員工或現場工作人員支付任何按金或保證金**，尤其不得以提供個人防護裝備為條件收取任何費用。

知情同意

各實體須向員工提供以工作所在地官方語言（或雙方同意使用的語言）撰寫的勞動合同及／或薪酬單據。

可理解性

各實體須確保員工**充分理解相關文件內容**，並在需要時提供以其理解語言作出的說明。

終止僱傭關係

各實體須確保員工可在遵守適用法律及合約條款的前提下，**以合理通知期自由終止僱傭關係**，且不會受到任何不當懲罰。

(1) 包括但不限於護照費、簽證費、行政費用及體檢費等

(2) 除涉及員工安全措施、場地特定保安規定或不可抗力情況外

(3) 僅適用於部分長期項目及特定高風險地區



禁止童工

根據 **國際勞工組織 (ILO) 第138號和第182號公約**，本集團嚴格禁止任何形式的童工。童工是指剝奪兒童的童年、潛能及尊嚴，影響其接受教育，並對其身心發展構成阻礙的勞動行為。

以下承諾旨在防範潛在的童工情況，並須由各實體具體落實執行：

15歲以下兒童

嚴禁聘用 15 歲以下人士從事任何工作。 在特殊情況下（如學徒培訓、觀察實習或藝術表演等），必須確保兒童獲得充分保護，並符合國際勞工組織公約及當地法例（尤其是最低就業年齡規定）。

未成年人士及高風險工作

不得聘用18歲以下人士從事任何對其健康及／或安全構成風險的工作，包括但不限於：地下或水底作業；高空作業；密閉空間作業；夜間工作；所有安排均須符合相關國際公約及適用法律規定。

在任何情況下，相關原則的實施均應以兒童的最佳利益為依歸。



工作時間

以下承諾旨在確保員工具備合理的工作時間安排，並避免對其健康造成不良影響，並須由各實體具體落實執行。

實施原則

- 各實體須：**建立適當的工作安排；**
- **遵守當地有關工時及加班的法律規定；**
- 在工作期間提供適當的休息時間。在任何情況下，各實體須**確保員工在每連續七天期間內，至少享有24小時的連續休息時間**。惟在當地法規允許的情況下（例如緊急或特殊情況，或因設備運作或輪班安排所需），可作例外處理。

加班安排

所有加班工作須按約定或適用的加班工資標準支付報酬，其時數不得超過當地法律所規定的上限。



薪資福利

合理薪酬及合理工資

本集團的薪酬政策：

- 建基於公平及公正的原則，確保所有員工的薪酬乃根據其職位、能力及工作表現等客觀準則釐定，並符合 **國際勞工組織第100號公約**。
- 致力確保員工於其工作所在國家獲得合理生活工資，即足以應付基本生活需要，包括食物、飲用水、住宿、教育、醫療、交通、衣物及其他必要開支，並能應對突發情況。

員工薪酬至少須符合當地適用的法律法規、集體協議及（如適用）與勞資雙方協商訂立的企業協議。

員工福利及有薪假期

- **員工福利**：各實體須確保員工福利至少符合當地適用法律、集體協議及相關企業協議的規定。
- **有薪假期及病假**：各實體須按照當地法律規定，向員工提供有薪年假及病假（如適用）。
- **社會安全保障**：在國際營運環境下，各實體須確保員工至少享有BYCare¹計劃所提供的保障（包括生育及身故相關保障），以及其於當地的相應安排。

(1) 指由Bouygues集團於2019年設立的全球最低社會保障基準，適用於派駐海外（不包括法國本土及海外省／海外領地）的員工。



工作住宿條件

當業務需要¹且由實體提供住宿時，本集團須依據 **國際勞工組織 (ILO) 第115號建議**，確保員工獲提供合適及合乎標準的住宿環境。

安全及衛生

就此而言，向工作人員提供的住宿，至少須符合基本的安全及衛生標準，以滿足員工及現場工作人員的**基本生活需要**（包括體面居住條件、清潔飲用水、膳食、衛生設施及基本舒適度），並符合國際勞工組織（ILO）第115號建議的相關規定。

住宿安排

上述規定適用於由實體提供予員工及現場工作人員的所有住宿安排。

(1) 指當企業營運地點距離員工日常居住地較遠，或工作性質要求員工須於短時間內隨時待命的情况

6

職業安全、 健康與工作安全

根據 **國際勞工組織 (ILO) 第155號和第187號公約**，本集團致力確保所有由其負責的員工及現場工作人員，均能在安全及健康的工作環境中工作，並在執行職務時，其身心完整性得到充分保障。

為降低各工作場所的事故風險，各實體須根據其業務性質及特點，透過相應政策落實或確保落實以下原則：

安全、健康與保安文化

- 各級管理層須積極推動安全、健康及保安文化，並於員工及現場工作人員中廣泛建立相關意識。

風險預防及設備

- 各實體須對每項業務活動相關的風險進行系統性識別及評估，並在可行情況下採用職業安全及健康管理系統。為預防風險，各實體須：制定適當的工作方法及工作節奏；確保設備選用及使用符合安全要求；確保相關人員具備所需培訓及資格以執行工作；同時，各實體須為員工提供及定期更新所需的個人防護裝備 (PPE)，並要求於工作場所運作的供應商及分包商，為其員工提供同等保障。

資訊、培訓及意識提升

- 各實體須持續關注員工及現場工作人員的身心健康，特別包括：工作人體工學、減輕工作負荷、高風險情況 (如高溫、噪音、粉塵等)、防止工作場所暴力及騷擾。

此外，各實體須確保員工在任何工作地點 (包括出差期間) 均免受惡意行為及恐嚇。所有保安措施的實施，均須同時尊重人權及基本自由。

事故分析、改進措施及審核

- 所有事故均須進行分析，以識別其成因，並即時採取糾正及預防措施。各實體須定期進行安全及健康相關程序的檢查及審核，以持續提升表現。

身心健康

各實體須持續關注員工及現場工作人員的身心健康，特別包括：工作人體工學、減輕工作負荷、高風險情況 (如高溫、噪音、粉塵等)、防止工作場所暴力及騷擾。

此外，各實體須確保員工在任何工作地點 (包括出差期間) 均免受惡意行為及恐嚇。所有保安措施的實施，均須同時尊重人權及基本自由。



共融、多元及反歧視與反騷擾

根據 **國際勞工組織 (ILO) 第111號、第100號和第190號公約**，本集團致力確保所有員工均享有健康、安全、互信及鼓勵溝通的工作環境。

凡涉及騷擾、歧視或任何不當行為的個案，一經集團、業務單位或相關實體知悉，均須妥善處理，並在需要時進行內部調查。

視乎情況，相關個案可採取預防性措施及／或紀律處分，並在必要時依法採取法律行動，相關安排將由道德合規負責人及人力資源主管共同協調。

多元共融及反歧視

本集團深信，多元化是推動創新與創意的重要動力，亦是企業的重要競爭優勢。

各實體須：

- 採取共融的管理方式，確保所有人均享有平等機會，並促進團隊多元化；
- 不得基於以下任何因素作出歧視：性別、宗教、外貌、健康狀況、種族或社會背景、語言、國籍、殘疾、性傾向、性別認同或表達、婚姻狀況、懷孕狀況、年齡、政治立場、工會會員身份、舉報人身份或任何其他受法律禁止的因素；及
- 在所有與僱傭關係相關的決策（包括招聘、解僱、工作分配、薪酬、員工福利、培訓及晉升）中，均須以客觀標準為依據，例如資歷、經驗及工作表現。

反騷擾及性別歧視行為

各實體嚴厲譴責任何形式的精神騷擾、性騷擾、性別歧視行為及暴力行為，無論該等行為發生於內部或外部（包括應徵者、員工、供應商、客戶、分包商及其他持份者）。一經發現相關行為，各實體須採取適當措施予以預防及制止，並作出相應處分。

舉報途徑

舉報平台可透過以下網址使用：
<https://alertegroupe.bouygues.com>



亦可掃描二維碼 (QR Code) 登入
(需連接互聯網，並視乎裝置使用相應應用程式)



技能發展與就業能力

培訓計劃

本集團致力促進員工的技能發展及提升其就業能力。為此，各實體會根據不同職位的需要，為員工提供持續發展的機會，並透過針對性的培訓計劃，支持其專業能力的提升及職涯發展。

內部流動

本集團及其各實體積極促進並鼓勵跨業務單位及跨部門的人才流動。憑藉集團的規模及業務多元化優勢，員工可透過承擔不同職務，拓展於不同業務範疇或地區的經驗，從而培養新的技能並推動個人發展。



結社自由、集體談判及員工表達權

Bouygues集團內部良好的勞資關係，建基於工會及員工代表機構的積極參與與貢獻。根據 **國際勞工組織 (ILO) 第87號和第98號公約**，本集團承認每位員工享有結社自由及集體談判權。

結社自由及集體談判權保障所有有意願的員工，有權成立及／或加入相關組織，以促成就工作條件達成集體協議。

以下承諾旨在確保上述權利獲得充分尊重，並須於所有實體內落實執行：

- 各實體須尊重結社自由及工會權利；
在未全面實施國際勞工組織 (ILO) 有關結社自由公約的地區，各實體須建立機制，以確保與員工之間維持有效及高質素的勞資對話；
- 各實體不得因員工是否加入員工組織而作出任何限制、懲罰或歧視；
- 各實體須確保員工組織能在獨立情況下運作，並向其提供履行職責所需的相關資訊、資源及支援。

此外，本集團鼓勵員工表達意見，並透過以下方式促進參與：

- 在適當情況下，協助員工參與選舉員工代表；
- 定期進行員工意見調查（例如員工投入度調查），以收集意見及回饋。

言論自由與中立

本集團尊重員工的政治、宗教及哲學信念。然而，相關信念的表達不得影響本集團業務運作所需的秩序與和諧氛圍。

各實體內嚴禁任何形式的勸誘或宣傳行為（包括宗教或政治性宣傳）。

如個別實體設有內部規章制度，相關文件須按當地法律規定，列明及說明適用規則。



私隱及個人資料保護

本集團遵守所有有關個人資料保護的適用法律法規，特別是在適用情況下遵循歐盟《一般資料保護規則》(GDPR)¹。

- 在未適用《一般資料保護規則》(GDPR)的地區，各實體須遵守當地相關法規，並在可行情況下確保提供相當水平的資料保護。
- 各實體須採用相關標準，並確保於業務活動中所收集的員工、供應商、分包商及客戶的個人資料，均獲妥善保護及依法處理。

(1) 《歐洲議會及歐盟理事會 2016 年 4 月 27 日第 (EU) 2016/679 號規章：關於自然人在個人資料處理方面之保護及該等資料自由流通，並廢止第 95/46/EC 號指令（一般資料保護規則，GDPR）》（與歐洲經濟區具有相關性的文本）。



受影響社群

本集團及其各實體尊重受影響社群的權利。

特別須關注本集團業務對該等社群的影響，尤其是其獲得清潔、健康及可持續環境的權利，該等權利對全面實現人權至關重要。

影響識別

為此，各實體須於項目開展前，識別其活動對生態系統及受影響社群權利的潛在影響，並在需要時採取適當措施加以應對。

對話

各實體須與項目委託方協調，並與受其活動直接影響的社群建立溝通機制，採取適當措施，確保相關社區能夠表達其合理關注及訴求。

知情同意

本集團致力確保原住民及部落群體能在自由、事先及知情的基礎上作出同意。



價值鏈中的人權及負責任採購實踐

各實體致力與供應商及分包商就本政策內容保持溝通，並與其建立互信、平衡及長遠的合作夥伴關係。因此，各實體期望其供應商及分包商在其價值鏈中，採用並推廣與本政策相同或等同的人權標準。

上述原則已納入本集團《供應商及分包商企業社會責任憲章》，並可作為合約附件的一部分。

各實體將根據已建立的負面影響風險評估（風險地圖），優先推行以下負責任採購措施：

- **招標程序**：在招標及採購流程中納入人權相關標準；
- **採購分類**：識別在人權風險方面較高的採購類別；
- **能力提升**：加強採購人員、供應商及分包商在預防人權風險方面的能力；
- **監察與審核**：透過內部及外部評估（包括抽樣或風險導向方法），定期監察供應商及分包商的合規情況。

如發現違反本政策承諾的情況，各實體須採取適當的糾正措施，包括：

- 要求相關供應商或分包商**根據情況制定並執行行動計劃**，以預防及減輕風險、停止相關負面影響，並提供補救措施，以確保人權得到尊重；
- 如未見改善，相關實體可根據合約條款，採取進一步行動，包括在必要時**終止合作關係**。

Bouygues集團《人權政策》已以多種語言發布。
如出現任何疑問或詮釋差異，概以法文版本為準。

圖片來源：C. Abad (第9、18、25頁)；Bouygues Telecom (第26頁)；C. Choque (第20頁)；J. Cresp (封面、第13、19頁)；G. Crétinon (第24頁)；A. Da Silva (第10頁)；A. Février (第1、16–17頁)；S. Fagan / Getty Images (第28頁)；S. Grangier / TF1 (第22頁)；N. Imre (第27頁)；lamontak590623 / Getty Images (第14頁)；J. Wackerhausen / Getty Images (第6頁)。

BOUYGUES集團

32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
(法國巴黎地址)
電話: +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex
電話: +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

BOUYGUES IMMOBILIER

3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux cedex
電話: +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris (法國巴黎地址)
電話: +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1

1 Quai du Point du Jour
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex
電話: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

37-39 rue Boissière
F-75116 Paris (法國巴黎地址)
電話: +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguestelecom.fr

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
2024年12月 (更新: 2025年12月)

設計製作: Lonsdale • 採用環保設計及來自可持續管理森林的紙張 • 由 Advence 於巴黎地區印製 (印刷廠持有 Imprim' Vert® 環保認證), 限量發行 • 請妥善保存本可回收文件 • Bouygues 已向 Citeo 支付環保貢獻費。
翻譯: Acolad



BOUYGUES