

MENSCHEN- RECHTS- POLITIK

UNSERE
12 VERPFLICHTUNGEN



BOUYGUES

Making progress become reality



Eine Inspiration für alle, die für oder mit Bouygues arbeiten

Seit seiner Gründung ist bei Bouygues der Respekt vor dem Menschen einer der wichtigsten Kernwerte. Respekt bildet einen wesentlichen Aspekt des grundlegenden Pakts, der uns mit unseren Mitarbeitern und Kunden verbindet. Wir sind nie von diesem Grundsatz abgerückt und setzen diese Tradition heute mit den Verpflichtungen fort, die wir im Bereich Menschenrechte eingehen.

Bouygues ist weltweit in 80 Ländern, auf praktisch allen Kontinenten und in zahlreichen Geschäftsbereichen tätig. Unsere Teams arbeiten in den unterschiedlichsten Kulturkreisen und Umfeldern und demzufolge fallen die für unsere Geschäftsaktivitäten geltenden Regeln von Land zu Land unterschiedlich aus. Ungeachtet dessen verpflichten wir uns, überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, die lokalen Gesetze einzuhalten.

Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass bei einer Reihe von Schlüsselfragen, wie zum Beispiel den Menschenrechten, überall ein Mindestmass an Regeln und Standards eingehalten wird. Dieser Grundsatz, der im Einklang mit den von Bouygues geförderten Werten des Respekts steht, spiegelt sich in verschiedenen Verpflichtungen wider, die wir im Laufe der Jahre freiwillig eingegangen sind: Mitgliedschaft im Global Compact der UNO seit 2006, Verpflichtungen, die wir in eine Reihe von internen Dokumenten aufgenommen haben (Ethikkodex, HR-Charta und CSR-Charta für Lieferanten und Subunternehmer).

Im Einklang mit dieser Praxis fügen wir heute mit der Veröffentlichung unserer Menschenrechtspolitik einen weiteren Baustein unserer Unternehmenskultur hinzu. Sie bildet die Grundlage für gemeinsame Verpflichtungen zum Schutz von Menschenrechten, die von allen Unternehmenseinheiten der Gruppe getragen werden. Diese Politik, die unser Handeln leitet, soll all jene inspirieren, die weltweit für Bouygues bzw. mit Bouygues arbeiten. Sie bietet mir die Gelegenheit zu bekräftigen, dass der Respekt für den Menschen und das Vertrauen unserer Stakeholder die grundlegenden Säulen unserer Gruppe sind.

Ich erwarte von allen Führungskräften, Managern und Mitarbeitern, dass sie als Botschafter dieser Politik handeln, unsere Verpflichtungen im Alltag vorleben und dazu beitragen, sie schrittweise umzusetzen. Dies ist für den langfristigen Fortbestand der Gruppe von entscheidender Bedeutung.

OLIVIER ROUSSAT
CEO der Gruppe

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Politik haben die nachstehend mit Grossbuchstaben bezeichneten Begriffe folgende Bedeutung:

A

Aktivitätskette/Wertschöpfungskette: alle Aktivitäten, die mit dem Produktionsprozess einer Unternehmenseinheit verbunden sind:

- vorgelagert: Produktion von Gütern, Erbringung von Dienstleistungen einschliesslich Planung, Gewinnung, Beschaffung, Herstellung, Transport, Lagerung und Lieferung von Rohstoffen, Produkten oder Teilen von Produkten sowie die Entwicklung des Produkts oder der Dienstleistung;
- nachgelagert: Vertrieb, Transport und Lagerung von Produkten, wenn diese Tätigkeiten für eine Unternehmenseinheit oder in deren Auftrag durchgeführt werden.

Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette: Jede Person, die in der Wertschöpfungskette der Gruppe tätig ist.

Arbeitnehmer vor Ort: Jede Person, die auf einer Baustelle bezahlte Arbeit verrichtet (Zeitarbeiter und Mitarbeiter von Subunternehmern).

B

Betroffene Gemeinschaft: Eine Gruppe von Menschen, die in der gleichen Region leben oder arbeiten und die von den Aktivitäten der Gruppe oder ihrer Wertschöpfungskette betroffen sind oder sein können. Dies kann eine Gemeinschaft sein, die in der Nähe der betroffenen Aktivitäten lebt (lokales Gemeinwesen). Zu den betroffenen Gemeinschaften gehören auch indigene Völker, die tatsächlich oder potenziell betroffen sind.

F

Führungskraft: Die Mitglieder der Verwaltungsorgane jeder Unternehmenseinheit der Gruppe.

G

Geeignete Massnahmen: Massnahmen, die im Einklang mit den Grundsätzen der Sorgfaltspflicht umzusetzen sind, und die i) dazu dienen, ermittelte Verstösse entsprechend ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihres Schweregrads in angemessener und wirksamer Weise zu beheben, und die ii) für das Unternehmen unter Berücksichtigung der Umstände, der Art und des Umfangs des Verstosses sowie der relevanten Risikofaktoren (beispielsweise Ort, an dem die Tätigkeit ausgeübt wird, betroffene Branche, Tiefe der Wertschöpfungskette usw.) vernünftigerweise machbar sind.

Geschäftsfeld: bezeichnet Bouygues SA und jedes Geschäftsfeld der Gruppe, d.h. zum Datum der Herausgabe dieses Dokuments Bouygues Construction, Bouygues Immobilier und Colas (Tätigkeitsbereich Bau), TF1 (Tätigkeitsbereich Medien) und Bouygues Telecom (Tätigkeitsbereich Telekom).

Gruppe: Die Muttergesellschaft SA und alle Unternehmenseinheiten.

L

Lieferant: Jeder Dritte, den die Gruppe, ein Geschäftsfeld oder eine Unternehmenseinheit mit der Lieferung eines Produkts oder der Erbringung einer Dienstleistung beauftragt.

M

Manager: Jedes Geschäftsfeld legt eine Definition des Begriffs „Manager“ fest, die für ihren Bereich gilt und auf ihren Prozessen und Aktivitäten basiert.

Mitarbeiter¹: Eine Person, die von einer Unternehmenseinheit, einem Geschäftsfeld oder der Gruppe beschäftigt wird.

S

Standort: Jeder Ort, an dem eine Unternehmenseinheit eine Tätigkeit ausübt, deren Organisation, Betrieb oder Verwaltung sie kontrolliert (beispielsweise Baustelle, Drehort, Wartungsstandort oder eine Fabrik).

Stakeholder: Natürliche oder juristische Personen (Mitarbeiter der Gruppe oder ihrer direkten oder indirekten Geschäftspartner, Arbeitnehmervertreter, Nutzer, Verbraucher, Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft, Nichtregierungsorganisationen, betroffene Gemeinschaften usw.), deren Rechte oder Interessen durch die Produkte, Dienstleistungen, Aktivitäten und Käufe der Gruppe oder eines ihrer Geschäftsfelder oder Unternehmenseinheiten beeinträchtigt werden oder beeinträchtigt werden können.

Subunternehmer: Ein Dritter, an den die Gruppe, ein Geschäftsfeld oder eine Unternehmenseinheit die Ausführung bestimmter Aufgaben in ihrem Namen überträgt.

U

Unternehmenseinheit: Jede nach französischem und ausländischem Recht gegründete Gesellschaft, die direkt oder indirekt von den Geschäftsfeldern der Gruppe „kontrolliert“ wird².

W

Wanderarbeitnehmer: Jede Person, die von einem Land in ein anderes Land auswandert, um dort regelmässig einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen.

(1) Zur Vereinfachung und aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument das generische Maskulinum verwendet. Diese syntaktische Form schliesst sowohl Frauen als auch Männer und nicht-binäre Personen ein.

(2) Der Begriff „Kontrolle“ ist im Sinne aller Vorschriften der Artikel L. 223-3 und L.233-16 des französischen Handelsgesetzbuchs zu verstehen und umfasst folglich sowohl die „rechtliche“ als auch die „faktische“ Kontrolle.

Begriffsbestimmungen	2
Governance und Umsetzung	6
Geltungsbereich	8
Einführung der Menschenrechtspolitik	11
Whistleblowing-Verfahren	12
Unsere Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte	13
1. Zwangsarbeit und illegale Beschäftigung	14
2. Kinderarbeit	16
3. Arbeitszeiten	17
4. Vergütung und Sozialleistungen	18
5. Unterbringungsverhältnisse der Mitarbeiter	19
6. Sicherheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	20
7. Inklusion, Schutz vor Diskriminierung, Belästigung	22
8. Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit	24
9. Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Meinungsfreiheit der Beschäftigten	25
10. Vertraulichkeit und Datenschutz	26
11. Betroffene Gemeinschaften	27
12. Menschenrechte in der Wertschöpfungskette und verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken	28



Governance und Umsetzung

Die Achtung der Menschenrechte gehört zu den Kernwerten der Bouygues-Gruppe (Respekt, Engagement, Pioniergeist, Weitergabe von Wissen) und ist für den Erfolg ihrer Projekte und sowie für die langfristige Zukunft ihrer Geschäftstätigkeit von entscheidender Bedeutung.

Der Erfolg eines Projekts und eines Unternehmens kann nicht nur an seinem wirtschaftlichen Wert gemessen werden, auch menschliche und ethische Gesichtspunkte sind dabei zu berücksichtigen. Mit dieser Menschenrechtspolitik formuliert die Gruppe ihre Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte.

Aufgrund ihrer internationalen Präsenz interagiert die Gruppe mit einer Vielzahl von Akteuren (Mitarbeiter, Zeitarbeiter, Mitarbeiter von Lieferanten und Subunternehmern, betroffene Gemeinschaften, Kunden usw.), die in unterschiedlichsten Kontexten tätig sind. Jede dieser Personen und Gemeinschaften hat angesichts der potenziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Gruppe auf ihre Grundrechte Anspruch auf Respekt.

REFERENZRAHMEN

Die Gruppe setzt sich für die Achtung der Menschenrechte ein, die in den folgenden Dokumenten als universell, unveräusserlich, voneinander abhängig und unteilbar bezeichnet werden:

- die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**;
- die beiden **Global Compacts der Vereinten Nationen** und
- die Übereinkommen **der Internationalen Arbeitsorganisation („IAO“)**.

Die Massnahmen der Gruppe stehen im Einklang mit:

- **den Zielen für nachhaltige Entwicklung¹ (SDC) der Vereinten Nationen**;
- **den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte²** (bekannt als „John Ruggie-Prinzipien“) und
- **den OECD-Leitsätzen** für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln.

RISIKOBASIERTER ANSATZ

Die Menschenrechtspolitik beruht auf einem risikobasierten Ansatz. Mithilfe eines Risk-Mappings werden die relevanten Risiken ermittelt und bewertet. Auf dieser Grundlage werden **geeignete Massnahmen** eingeleitet, **um diese Risiken zu mindern und etwaige Verstöße zu beheben**.

Bei Massnahmen, die die Akteure in der Wertschöpfungskette betreffen, werden die **tatsächlichen Einflussmöglichkeiten der Unternehmenseinheiten** berücksichtigt.

Die gesamte Politik **wird schrittweise umgesetzt und richtet sich an den von den Unternehmenseinheiten ermittelten Risiken aus**.

Dieser auf der Sorgfaltspflicht beruhende Ansatz spiegelt die Verpflichtung der Gruppe wider, die Menschenrechte zu achten und zu fördern, **gleichzeitig den Risiken schwerer Verstöße aktiv vorzubeugen und schliesslich diese Risiken konsequent zu managen**.

Mit der Annahme einer Menschenrechtspolitik verfolgt die Gruppe zwei Ziele:

- 1 Sie legt die Haltung der Gruppe zum Schutz der Menschenrechte sowie einen Kern von gemeinsamen Verpflichtungen fest; ausserdem
- 2 erfüllt sie die Transparenzerwartungen der Stakeholder der Gruppe.

(1) Ziele für nachhaltige Entwicklung (un.org)

(2) UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011)

Geltungsbereich

INTERN

Diese Menschenrechtspolitik gilt für Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter der Bouygues-Gruppe im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten, **unabhängig vom jeweiligen Projekt, der jeweiligen Unternehmenseinheit oder dem jeweiligen Land.**

Diese Politik gilt **für alle Unternehmenseinheiten¹.**

Sie sollte in geeigneter Weise an Unternehmen² **weitergegeben werden**, die nicht direkt oder indirekt von den Geschäftsfeldern der Gruppe oder gemeinsam mit einem Partner kontrolliert werden.

EXTERN

Unbeschadet der nachfolgenden besonderen Bestimmungen erwarten die Unternehmenseinheiten von ihren Subunternehmern und Lieferanten, **dass sie innerhalb ihrer Wertschöpfungskette Standards anwenden und durchsetzen, die mit den Standards dieser Politik identisch oder gleichwertig sind.** Zu diesem Zweck ergreifen die Unternehmenseinheiten geeignete Massnahmen, insbesondere durch entsprechende vertragliche Bestimmungen, die mit den in Verpflichtung 12 dieser Politik beschriebenen Grundsätzen im Einklang stehen.

Wechselbeziehung zu nationalen Gesetzen

Generell **halten sich** die Unternehmenseinheiten der Gruppe **an die nationalen Gesetze der Länder**, in denen sie geschäftlich tätig sind.

Im Bereich der Menschenrechte wenden die Unternehmenseinheiten die Grundsätze an, **die den grössten Schutz bieten**, seien es die dieser Menschenrechtspolitik oder die der nationalen Gesetze.

Sollte diese Menschenrechtspolitik in irgendeinem Fall gegen eine Bestimmung des nationalen Rechts verstossen, **sind Lösungen anzustreben**, die dem Geist der Politik so nahe wie möglich kommen.

(1) Die Gesamtheit der Gesellschaften nach französischem und ausländischem Recht, die direkt oder indirekt von den Geschäftsfeldern der Gruppe „kontrolliert“ werden, wobei der Begriff „Kontrolle“ im Sinne aller Vorschriften der Artikel L. 223-3 und L.233-16 des französischen Handelsgesetzbuchs zu verstehen ist und folglich sowohl die „rechtliche“ als auch die „faktische“ Kontrolle umfasst.

(2) Einschliesslich zeitlich begrenzter Arbeitsgemeinschaften und Joint Ventures.





Einführung der Menschenrechtspolitik

Die Bouygues-Gruppe hat sich verpflichtet, eine Kultur der Menschenrechte zu entwickeln. Zu diesem Zweck stützt sie sich auf ihre Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter, die geschult werden, um bei der Verbreitung dieser Verpflichtungen eine führende Rolle zu übernehmen. Sie setzt ausserdem auf ein Netz von Menschenrechtsbeauftragten sowie auf ein Verfahren zur Ermittlung und Verwaltung von Risiken, das gemäss den Grundsätzen der Sorgfaltspflicht eingeführt wurde.

SCHULUNG

Die Umsetzung dieser Menschenrechtspolitik wird durch die Organisation von **Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Schutz der Menschenrechte** für alle Führungskräfte, Manager und Mitarbeiter begleitet.

MENSCHENRECHTSBEAUFTRAGTE

Die Menschenrechtsbeauftragten, die in jedem Geschäftsfeld ernannt werden, sind zusammen mit den Managern verantwortlich für:

- **die Identifizierung von Situationen mit besonderen Risiken** in Bezug auf die Menschenrechte, einschliesslich, soweit möglich, in Bezug auf Zeitarbeitnehmer, Subunternehmer und Lieferanten;
- **das Management und die Umsetzung der Verpflichtungen** dieser Politik im Tagesgeschäft;
- **die Koordinierung von Aktionsplänen**, wenn Risiken für Verletzungen von Menschenrechten festgestellt werden und
- **Feedback** zu bewährten Praktiken.

Jedes Geschäftsfeld richtet je nach seinen Tätigkeiten und Risiken ein eigenes Netz von Menschenrechtsbeauftragten ein.

DIALOG MIT STAKEHOLDERN

Die Gruppe ist sich bewusst, dass der Dialog mit ihren verschiedenen Stakeholdern legitim und wichtig ist. Die Gruppe und gegebenenfalls die Unternehmenseinheiten **entwickeln einen Dialog mit ihren Stakeholdern** über die Achtung der Menschenrechte mit dem Ziel, deren Erwartungen zu ermitteln und zu berücksichtigen.

Whistleblowing-Verfahren

Das Whistleblowing-Verfahren der Bouygues-Gruppe, das im internen Verfahren zur Entgegennahme und Bearbeitung von Whistleblowing-Hinweisen im Anhang zum Ethikkodex der Gruppe erläutert wird, kann von allen Mitarbeitern und Dritten genutzt werden, um jeden potenziellen oder tatsächlichen Verstoss gegen die ethischen Regeln der Gruppe zu melden.

Dieses Verfahren greift auch bei Verstössen gegen diese Politik und allgemeiner bei Verstössen gegen ethische Grundsätze.

Die Entgegennahmen und die Bearbeitung der Hinweise sind so organisiert, dass eine strenge Vertraulichkeit folgender Daten garantiert ist:

- Die Identität des/der Whistleblower/-s;
- Die Identität der von dem Hinweis betroffenen Person(en) und aller Dritten, die in dem Hinweis erwähnt werden;
- Alle gesammelten Dokumente, Informationen oder Daten.

Ein Whistleblower, der in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung handelt, darf weder **diskriminiert noch dürfen disziplinarische Folgen gegen ihn verhängt werden.**

Jede Unternehmenseinheit lädt das Whistleblowing-Verfahren auf **ihre Internet- und Intranetseiten** hoch und macht sie durch Aushänge an ihren Standorten für ihre Mitarbeiter, die Arbeitnehmer vor Ort und die betroffenen Gemeinschaften in der Nähe ihrer Standorte **zugänglich**.

Warnhinweise

Die Plattform ist unter der nachfolgenden Adresse zugänglich
<https://alertegroupe.bouygues.com>



QR Code zum Einscannen
 (Eine entsprechende App und eine Internetverbindung sind notwendig.)



Unsere Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte



Zwangsarbeit und illegale Beschäftigung

Entsprechend den **Übereinkommen 29 und 105 der Internationalen Arbeitsorganisation** duldet die Gruppe keine Form von Zwangsarbeit. Zwangsarbeit ist definiert als Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Zwang verlangt wird und die sie nicht freiwillig verrichtet. Merkmale für Zwangsarbeit können insbesondere Einschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Nötigung (zum Beispiel durch Schulden), das Fehlen einer freien Zustimmung der Arbeitnehmer oder die Isolierung der Arbeitnehmer sein.

Die nachstehenden Verpflichtungen legen die Haltung der Gruppe zur **Verhinderung potenzieller Zwangsarbeit fest und müssen in allen Unternehmenseinheiten umgesetzt werden.**

Besondere Aufmerksamkeit sollte **Wanderarbeitnehmern** gewidmet werden, die besonders schutzbedürftig sind und daher einem grösseren Risiko ausgesetzt sein können, Opfer von Zwangs- und/oder illegaler Beschäftigung zu werden.

SCHULDEN UND EINSTELLUNGSKOSTEN

Von den Beschäftigten dürfen **keine Einstellungskosten** erhoben werden. Die Unternehmenseinheiten oder die möglicherweise für die Unternehmenseinheiten tätigen Personalvermittlungsagenturen dürfen von den Bewerbern keine Einstellungsgebühren¹ verlangen, weder in der Auswahl- noch in der Einstellungsphase.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Unternehmenseinheiten **verpflichten sich**, ihren Mitarbeitern alle relevanten **Informationen** über ihre Arbeitsbedingungen **zur Verfügung zu stellen.**

(1) Sie können die Kosten für Pass, Visum, andere Verwaltungsgebühren, medizinische Untersuchungen usw. umfassen.

(2) Vorbehaltlich der Vorkehrungen zur Sicherheit der Beschäftigten, der besonderen Sicherheitsvorschriften des Standorts oder höherer Gewalt.

(3) Nur bei langfristigen Projekten in bestimmten sensiblen geografischen Gebieten.

Die Unternehmenseinheiten **dürfen gegenüber ihren Mitarbeitern und den Arbeitnehmern vor Ort keine Form von Zwang, körperlicher oder psychischer Gewalt, Drohungen oder Einschüchterung anwenden.**

Freizügigkeit

Die Unternehmenseinheiten müssen die **Freizügigkeit** der Mitarbeiter und der Arbeitnehmer vor Ort gewährleisten. Sie dürfen nicht an ihrem Arbeitsplatz und/oder in ihrer Unterkunft eingesperrt werden² und müssen freien Zugang zu sanitären Einrichtungen haben.

Persönliche Gegenstände

Die Unternehmenseinheiten **dürfen** die Reise- und Ausweispapiere der Mitarbeiter und Arbeitnehmer vor Ort **nicht beschlagnahmen** und müssen sicherstellen, dass die Mitarbeiter Zugang zu ihren persönlichen Geldmitteln haben.

Die Unternehmenseinheiten stellen den Mitarbeitern und Arbeitnehmern vor Ort **sichere Schliessfächer oder ein anderes geeignetes System** zur Verfügung, in dem sie ihre persönlichen Dokumente und ihre Wertgegenstände sicher aufbewahren können³.

Die Unternehmenseinheiten **dürfen von den Mitarbeitern und Arbeitnehmern vor Ort keine Sicherheiten oder Kauttionen verlangen.** Insbesondere dürfen für Schutzausrüstungen keine Sicherheiten oder Kauttionen verlangt werden.

ZUSTIMMUNG

Die Unternehmen händigen ihren Mitarbeitern Arbeitsverträge und/oder Lohn- und Gehaltsabrechnungen in der Amtssprache des Landes aus, in dem die Arbeit verrichtet wird, oder aber in einer von den Parteien frei vereinbarten Sprache, wenn die örtliche Amtssprache nicht ihre Arbeitssprache ist.

Verständlichkeit

Die Unternehmenseinheiten stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter **den Inhalt dieser Dokumente versteht**, erforderlichenfalls durch Erläuterungen in einer Sprache, die die Mitarbeiter verstehen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Unternehmenseinheiten geben ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, **das Arbeitsverhältnis (unter Wahrung einer angemessenen Kündigungsfrist) gemäss den geltenden Gesetzen und den vereinbarten Vertragsbedingungen ohne jegliche Strafe zu beenden.**



Kinderarbeit

Entsprechend den **Übereinkommen 29 und 105 der Internationalen Arbeitsorganisation** duldet die Gruppe keine Form der Kinderarbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials, ihrer Würde und ihrer Bildung beraubt oder ihre körperliche und geistige Entwicklung beeinträchtigt.

Die nachstehenden Verpflichtungen legen die Haltung der Gruppe zur Verhinderung potenzieller Kinderarbeit fest und müssen in allen Unternehmenseinheiten umgesetzt werden.

KINDER UNTER 15 JAHREN

Die Arbeit von Kindern unter 15 Jahren **ist untersagt**. Wenn bestimmte Umstände vorliegen, in denen Kinder beschäftigt werden (Lehrlingsausbildung, Praktika, künstlerische Darbietungen usw.), muss der Schutz der Kinder in Übereinstimmung mit den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und den örtlichen Gesetzen, insbesondere hinsichtlich des Mindestalters für eine Beschäftigung, gewährleistet sein.

MINDERJÄHRIGE UND GEFÄHRLICHE BEDINGUNGEN

Personen unter 18 Jahren dürfen gemäss den oben genannten Übereinkommen und den geltenden Gesetzen **nicht unter Bedingungen beschäftigt werden, die ihre Gesundheit und/oder Sicherheit gefährden**, insbesondere nicht unter Tage, unter Wasser, in gefährlicher Höhe oder in engen Räumen, und sie dürfen nicht für Nachtarbeit eingesetzt werden.

In jedem Fall muss sich die Anwendung dieser Grundsätze **am Wohl des Kindes orientieren**.



Arbeitszeiten

Die nachstehenden Verpflichtungen legen die Haltung der Gruppe fest, mit der sie sicherstellen will, dass die Mitarbeiter angemessene und menschenwürdige Arbeitszeiten haben und ihre Gesundheit nicht gefährdet wird. Sie müssen in allen Unternehmenseinheiten angewendet werden.

UMSETZUNG

- Gestaltung einer **angemessenen Arbeitsorganisation**.
- Einhaltung der **örtlich geltenden gesetzlichen Bestimmungen** zu Arbeitszeiten und Überstunden.
- **Gewährung von Ruhezeiten und -pausen** während des Arbeitstages. In jedem Fall verpflichten sich die Unternehmenseinheiten, **pro Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Tagen eine Mindestruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden** zu gewähren. Hiervon ausgenommen sind die in den örtlich geltenden Vorschriften vorgesehenen Umstände wie Notfälle und Ausnahmesituationen, Sachzwänge im Zusammenhang mit dem Einsatz von Spezialausrüstungen oder mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, insbesondere bei Einsätzen oder im Fall von Job Rotation.

ÜBERSTUNDEN

Überstunden werden zu einem **vereinbarten oder erhöhten Stundensatz** vergütet. Ihre Anzahl darf die nach örtlich geltenden gesetzlichen Bestimmungen festgelegte Obergrenze nicht überschreiten.



Vergütung und Sozialleistungen

ANGEMESSENE VERGÜTUNG UND GEHALT

Die Vergütungspolitik der Gruppe

- beruht auf dem Grundsatz einer **gerechten und fairen Vergütung** für alle Mitarbeiter, die **gemäss dem Übereinkommen 100 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)** entsprechend ihrer jeweiligen Position, ihrer Kompetenz und ihrer Leistung nach **objektiven Kriterien fair und angemessen** vergütet werden müssen.
- zielt darauf ab, **allen Mitarbeitern in dem Land, in dem sie arbeiten, eine angemessene Vergütung zu gewährleisten**, d. h. eine Vergütung, die in dem betreffenden Land mindestens die Kosten für Nahrung, Wasser, Unterkunft, Erziehung/Bildung, medizinische Versorgung, Transport, Kleidung und andere Grundbedürfnisse deckt und auch Spielraum für unvorhergesehene Ereignisse bietet.

Die Vergütung der Mitarbeiter **entspricht mindestens den geltenden nationalen Vorschriften, den Tarifverträgen und den mit den Sozialpartnern ausgehandelten Betriebsvereinbarungen**, sofern solche bestehen.

SOZIALLEISTUNGEN UND BEZAHLTER URLAUB

- **Sozialleistungen:** Die Unternehmenseinheiten stellen sicher, dass die Sozialleistungen an Arbeitnehmer mindestens den geltenden nationalen Vorschriften, den Tarifverträgen und den mit den Sozialpartnern ausgehandelten Betriebsvereinbarungen entsprechen, sofern solche bestehen.
- **Bezahlter Urlaub und Krankheitsurlaub:** Die Unternehmenseinheiten gewähren bezahlten Urlaub und Krankheitsurlaub sofern dies nach den lokalen Gesetzen vorgesehen ist.
- **Soziale Absicherung:** International tätige Unternehmenseinheiten stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter mindestens das Programm BYCare¹, das einen Sockelbetrag an Leistungen mit einem Mindestschutz im Todesfall und eine Absicherung der Elternzeit gewährleistet, sowie dessen verschiedene lokale Varianten in Anspruch nehmen kann.

(1) Im Jahre 2019 von der Bouygues-Gruppe eingeführter universeller Mindestsockel für die soziale Absicherung für die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter der Gruppe (ohne Frankreich und DROM - COM).



Unterbringungsverhältnisse der Mitarbeiter

Sofern es die Geschäftsaktivität erfordert¹ und die Unternehmenseinheit eine Unterkunft zur Verfügung stellt, **sorgt die Gruppe dafür, dass die Arbeitnehmer, gemäss der IAO-Empfehlung 115 betreffend Arbeiterwohnungen angemessen und menschenwürdig untergebracht werden und ein sicheres und gesundes Lebensumfeld haben.**

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Unterkünfte müssen die Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheit erfüllen, um **die Grundbedürfnisse der Mitarbeiter und Arbeitnehmer vor Ort** gemäss der IAO-Empfehlung 115 (menschenwürdige Unterbringung, Zugang zu Trinkwasser und Nahrung, saubere und komfortable Unterkunft) **zu befriedigen.**

UNTERBRINGUNG

Diese Bestimmungen gelten für die **von den Unternehmenseinheiten bereitgestellten Unterkünfte für die Mitarbeiter und Arbeitnehmer vor Ort.**

(1) Wenn das Unternehmen weit entfernt von den üblichen Wohngebieten liegt oder wenn die Art der Aufgaben die kurzfristige Verfügbarkeit der Arbeitnehmer erfordert.

6

Sicherheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gemäss den **IAO- Übereinkommen 155 und 187** verpflichtet sich die Gruppe, allen Mitarbeitern und Arbeitnehmern vor Ort, die ihrer Verantwortung unterliegen, ein gesundes und sicheres Arbeitsfeld und Arbeitsbedingungen zu bieten, die ihr physisches und psychisches Wohlbefinden schützen.

Um an allen ihren Standorten das Unfallrisiko zu verringern, wenden die Unternehmenseinheiten im Zuge ihrer jeweiligen Politik, die der Art und den Besonderheiten ihrer Aktivitäten Rechnung trägt, die folgenden Grundsätze an oder sorgen für deren Umsetzung:

GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSKULTUR

- Den Mitarbeitern und Arbeitnehmern vor Ort wird **von allen Vorgesetzten** eine Gesundheits- und Sicherheitskultur **vermittelt**.

PRÄVENTION - AUSRÜSTUNG

- Jede Tätigkeit ist mit Risiken verbunden. Diese Risiken **werden systematisch ermittelt und bewertet**, wenn möglich auf der Grundlage der Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme. Um diesen Risiken vorzubeugen, müssen die Unternehmenseinheiten die entsprechend notwendigen Präventionsmassnahmen ergreifen, einschliesslich der Festlegung von Arbeitsmethoden und Arbeitsrhythmen. Sie müssen ferner sicherstellen, dass die Ausrüstung geeignet ist und korrekt eingesetzt wird sowie dass die Mitarbeiter für die Ausführung ihrer Aufgaben geschult und zertifiziert sind. Sie stellen ihren Mitarbeitern die erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung und ersetzen sie falls nötig. Sie verlangen von ihren am Standort arbeitenden Lieferanten und Subunternehmern, dass sie dies ebenfalls für ihre Mitarbeiter leisten.

INFORMATION, SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG

- Die Mitarbeiter und Arbeitnehmer vor Ort **durchlaufen eine Einführungsschulung und werden anschliessend regelmässig**, insbesondere durch Massnahmen zur Risikoprävention, in den für ihre Position und ihren Arbeitsplatz geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Schutzvorschriften sowie Schutzstandards **geschult**. Sie werden über ihr Recht informiert, sich von einer Aufgabe abmelden zu können, wenn sie einer risikoreichen Situation ausgesetzt sind, auch wenn sie bei Kunden arbeiten.

ANALYSE, KENNZAHLEN UND AUDIT

- Alle Unfälle **werden analysiert**, um die Unfallursachen zu ermitteln und umgehend Korrektur- und Präventivmassnahmen einzuleiten. Die bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzverfahren werden regelmässig überwacht und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses geprüft.

KÖRPERLICHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Im Mittelpunkt ständiger Aufmerksamkeit steht die körperliche und physische Gesundheit der Mitarbeiter und Arbeitnehmer vor Ort, **insbesondere in Bezug auf Themen wie Ergonomie, Verringerung beschwerlicher Arbeit und risikoreicher Situationen**, wie z.B. Hitze- und Lärmstress oder Staubbelastung, sowie Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Jedes Unternehmen verpflichtet sich, seine Mitarbeiter **an jedem Ort, an dem es tätig ist**, darunter auch auf Geschäftsreisen vor **böswilligen Handlungen und Einschüchterungen** zu schützen. Bei der Umsetzung von Sicherheitsmassnahmen müssen die Menschenrechte und Grundfreiheiten geachtet werden.

7



Inklusion, Schutz vor Diskriminierung, Belästigung

Gemäss den **IAO-Übereinkommen 111, 100 und 190** verpflichtet sich die Gruppe, dass alle Mitarbeiter das Recht auf ein gesundes, dialogförderndes und vertrauenerweckendes Arbeitsumfeld haben.

Jeder Fall von Belästigung, Diskriminierung oder unangemessenem Verhalten, der der Gruppe, einem Geschäftsfeld oder einer Unternehmenseinheit zur Kenntnis gebracht wird, muss angemessen behandelt werden. Gegebenenfalls sind Vorfälle dieser Art intern zu untersuchen.

In Absprache mit dem zuständigen Ethik-Beauftragten und dem Leiter der Personalabteilung können Schutz- und/oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen und erforderlichenfalls rechtliche Schritte eingeleitet werden.

INKLUSION UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

Die Gruppe ist der festen Überzeugung, dass Vielfalt eine Quelle von Innovation und Kreativität ist und dem Unternehmen einen strategischen Vorteil bietet.

Von jeder Unternehmenseinheit wird erwartet, dass sie

- **einen integrativen Ansatz verfolgt**, der jedem Einzelnen die gleichen Chancen bietet und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis fördert;
- **keine Diskriminierung** aus Gründen des Geschlechts, der Religion, der körperlichen Erscheinung, des Gesundheitszustands, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der gesprochenen Sprache, der Nationalität, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit, des Familienstands, der Schwangerschaft, des Alters, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, des Status als Whistleblower oder eines anderen verbotenen Kriteriums vornimmt; und
- **beschäftigungsbezogene Entscheidungen** (Einstellung, Beendigung des Arbeitsvertrags, Verteilung von Aufgaben, Vergütung, Sozialleistungen, Ausbildung, Beförderung) ausschliesslich **auf der Grundlage von Kriterien wie Qualifikation, Erfahrung und/oder Leistung** trifft.

BELÄSTIGUNG UND SEXISTISCHES VERHALTEN

Die Unternehmenseinheiten verurteilen jede Form von Mobbing oder sexueller Belästigung, sexistischem oder gewalttätigem Verhalten, und dies sowohl intern als auch extern (Bewerber, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Subunternehmer, andere Stakeholder usw.). Sie müssen solche Verhaltensweisen verhindern und bestrafen, wenn sie innerhalb der Unternehmenseinheit festgestellt werden.

Whistleblowing

Die Plattform ist unter der nachfolgenden Adresse zugänglich:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



QR Code zum Einscannen
(Eine entsprechende App und
eine Internetverbindung sind
notwendig.)



Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit

AUSBILDUNGS- UND SCHULUNGSPROGRAMME

Die Gruppe ist bestrebt, **die Kompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern**. Daher muss jede Unternehmenseinheit allen Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, sich durch Schulungsprogramme, die auf die Bedürfnisse ihrer Position zugeschnitten sind, kontinuierlich weiterzuentwickeln.

INTERNE MOBILITÄT

Die Gruppe und ihre Unternehmenseinheiten **fördern und unterstützen die berufliche Mobilität innerhalb und zwischen den Geschäftsfeldern**. Die Grösse und Vielfalt der Gruppe ermöglicht es den Mitarbeitern, neue Aufgaben zu übernehmen und dabei neue Kompetenzen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen oder neuen geografischen Regionen zu entwickeln.



Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Meinungsfreiheit der Beschäftigten

Die Qualität des sozialen Dialogs innerhalb der Bouygues-Gruppe sind das Ergebnis eines konstruktiven Ansatzes, zu dem die Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungsinstanzen aktiv beitragen. Gemäss den **IAO-Übereinkommen 87 und 98** erkennt die Gruppe die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen für jeden Mitarbeiter an.

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen garantieren allen Mitarbeitern, die dies wünschen, die Möglichkeit, Organisationen zu gründen und/oder ihnen beizutreten, um Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Die folgenden Verpflichtungen stellen sicher, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen respektiert werden. Sie sind in allen Unternehmenseinheiten umzusetzen:

- Jede Unternehmenseinheit **respektiert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen**.
In Ländern, in denen die IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht nicht angewandt werden, müssen die Unternehmenseinheiten Vorkehrungen treffen, um einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog mit den Mitarbeitern zu gewährleisten.
- **Keine Unternehmenseinheit** darf von einer Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation **abratens, sie verbieten, bestrafen oder diskriminieren**.
- Jede Unternehmenseinheit **ermöglicht es den Arbeitnehmerorganisationen, unabhängig zu handeln**, indem es ihnen einen angemessenen Zugang zu Informationen, Ressourcen und Mitteln gewährt, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Darüber hinaus fördert die Gruppe die Meinungsäusserung der Mitarbeiter, indem sie:

- ihnen gegebenenfalls den **Zugang zur Abstimmung** bei der Wahl der Mitarbeitervertreter erleichtert; und
- sie **regelmässig konsultiert**, z.B. im Rahmen von Umfragen zum Engagement.

MEINUNGSFREIHEIT UND NEUTRALITÄT

Die Gruppe respektiert die politischen, religiösen und philosophischen Überzeugungen ihrer Mitarbeiter. Die freie Äusserung dieser Überzeugungen darf die für die Aktivitäten der Gruppe erforderliche „friedliche Atmosphäre“ nicht stören.

Proselytismus gleich welcher Art ist in den Unternehmenseinheiten untersagt.

Die Geschäftsordnungen der Unternehmenseinheiten, sofern vorhanden, beschreiben die gemäss dem örtlichen Recht geltenden Regeln und präzisieren diese gegebenenfalls.



Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Gruppe hält sich an alle Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten, insbesondere an die Vorschriften der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)¹, wo immer sie anwendbar ist.

- In Ländern, in denen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nicht anwendbar ist, wenden die Unternehmenseinheiten die örtlichen Vorschriften an und stellen so weit wie möglich sicher, dass ein vergleichbares Schutzniveau geboten wird.
- Jede Unternehmenseinheit wendet die in diesem Bereich geltenden einschlägigen Standards an und stellt sicher, dass die personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter, Lieferanten, Subunternehmer und Kunden, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit erhoben werden, respektiert werden.

(1) Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (Text von Bedeutung für den EWR).



Betroffene Gemeinschaften

Die Gruppe und ihre Unternehmenseinheiten respektieren die Rechte der betroffenen Gemeinschaften. Besondere Aufmerksamkeit wird den Auswirkungen der Aktivitäten der Gruppe auf diese Gemeinschaften gewidmet, insbesondere auf ihren Zugang zu einer sauberen, gesunden und nachhaltigen Umwelt, die für die Wahrnehmung aller Menschenrechte unerlässlich ist.

IDENTIFIZIERUNG DER AUSWIRKUNGEN

Zu diesem Zweck ermittelt daher jede Unternehmenseinheit, bevor ein Projekt durchgeführt wird, **die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Ökosysteme und die Rechte der betroffenen Gemeinschaften** und ergreift gegebenenfalls geeignete Massnahmen.

DIALOG

Jede Unternehmenseinheit **nimmt** in Abstimmung mit dem Auftraggeber **einen Dialog mit den direkt von ihren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften auf**. Sie muss stets die geeigneten Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die betroffenen Gemeinschaften ihre berechtigten Anliegen wirksam vorbringen können.

EINWILLIGUNG

Die Gruppe setzt sich dafür ein, dass indigene und in Stämmen lebende Völker **in der Lage sind**, vor der Durchführung eines Projekts im Vorfeld der Projektumsetzung **ungehindert und in informierter Weise ihre Einwilligung zu geben**.



Menschenrechte in der Wertschöpfungskette und verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken

Die Unternehmenseinheiten sind bestrebt, mit ihren Lieferanten und Subunternehmern einen kontinuierlichen Dialog über den Inhalt dieser Politik zu führen und eine ausgewogene Partnerschaft mit ihnen zu pflegen. In diesem Sinne erwarten die Unternehmenseinheiten von ihren Subunternehmern und Lieferanten, dass sie in ihrer Wertschöpfungskette Standards anwenden und durchsetzen, die mit denen dieser Politik identisch oder gleichwertig sind.

Die Anwendung dieses Prinzips ist in der *CSR-Charta für Lieferanten und Subunternehmer* festgeschrieben. Zu diesem Zweck kann sie den Verträgen beigefügt werden.

Die Unternehmenseinheiten priorisieren ihre Massnahmen auf der Grundlage eines im Vorfeld definierten Mappings der negativen Auswirkungen und verfolgen einen verantwortungsvollen Beschaffungsansatz, der sich auf die folgenden Bereiche konzentriert:

- **Ausschreibungen:** Berücksichtigung von Menschenrechtskriterien in den Ausschreibungsverfahren, an denen sie teilnehmen.
- **Einkaufskategorien:** Identifizierung von Einkaufskategorien, deren Wertschöpfungskette das grösste Risiko in Bezug auf Menschenrechte birgt.
- **Kompetenzaufbau:** Unterstützung des Kompetenzaufbaus der Einkäufer, Lieferanten und Subunternehmer in Bezug auf die Prävention von Menschenrechtsverletzungen.
- **Kontrolle:** Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte durch Lieferanten und Subunternehmer durch interne und externe Bewertungen unter Verwendung von Stichprobenverfahren oder im Zuge eines risikobasierten Ansatzes.

Im Falle einer Verletzung der sich aus dieser Politik ergebenden Verpflichtungen ergreift das Unternehmen Korrektur- bzw. Präventivmassnahmen:

- Die Unternehmenseinheit fordert den betreffenden Lieferanten/Subunternehmer auf, **je nach den Umständen Aktionspläne** zur Vorbeugung und Abschwächung, Korrekturmassnahmen zur Beendigung negativer Auswirkungen sowie Abhilfemassnahmen zur Gewährleistung der Achtung der Menschenrechte **zu beschliessen und umzusetzen**.
- Verbessert sich die Situation nicht, kann die Unternehmenseinheit den Vertrag **gemäss den Vertragsbestimmungen** gegebenenfalls **kündigen**.

Die Menschenrechtspolitik der Bouygues-Gruppe wird in verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Im Zweifelsfall oder bei unterschiedlicher Auslegung hat die französische Fassung Vorrang vor allen anderen Fassungen.

Fotos: C. Abad (S. 9, 18, 25) ; Bouygues Telecom (S. 26) ; C. Choque (S. 20) ; J. Cresp (Cover, S. 13, 19) ; G. Créton (S. 24) ; A. Da Silva (S. 10) ; A. Février (S. 1 ; 16-17) ; S. Fagan/Getty Images (S. 28) ; S. Grangier/TF1 (S. 22) ; N. Imre (S. 27) ; lamontak590623/Getty Images (S. 14) ; J. Wackerhausen/Getty Images (S. 6)

BOUYGUES-GRUPPE

32 Avenue Hoche
75378 PARIS CEDEX 08 FRANKREICH
Tel.: +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

3 Boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux Cedex
Tel.: +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

COLAS

1 Rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
Tel.: +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
Tel.: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

37-39 Rue Boissière
F-75116 Paris
Tel.: +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguetelecom.fr

Bouygues SA • 32 Avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Dezember 2024 (Aktualisiert: Im Dezember 2025) •
Konzeption - Herstellung: Lonsdale • Umweltfreundliches
Grafikdesign und Papier aus nachhaltig bewirtschafteten
Wäldern • Limitierte Auflage, gedruckt in der Nähe von Paris
von Advence, einer zertifizierten Druckerei mit dem Label
Imprim'Vert® • Bewahren Sie dieses recycelbare Exemplar
auf. Bouygues zahlt an Citeo einen Umweltbeitrag •
Übersetzung: Sabine Hellmann & Bernhard Lorenz.

