

# MENSENRECHTEN- BELEID

ONZE 12 BELOFTEN



CMU - 250 kg

CMU - 250 kg

**BOUYGUES**

Making progress become reality



**We willen  
iedereen die  
voor en met  
Bouygues  
werkt,  
inspireren**

**A**l sinds de oprichting van Bouygues is eerbied voor de mens een centrale waarde. Het is een onderdeel van het fundamentele pact dat het bedrijf zowel met zijn medewerkers als met zijn klanten heeft gesloten, en dat is nog steeds onze realiteit. Die traditie wordt ook vandaag voortgezet met de beloften die wij op het vlak van mensenrechten willen doen.

Bouygues is wereldwijd actief in 80 landen, op vrijwel elk continent en in uiteenlopende sectoren. Onze teams komen dus in contact met een enorme variëteit aan culturen en omgevingen, en dus is het logisch dat de regels die voor onze activiteiten gelden van land tot land verschillen. We vinden het belangrijk om, overal waar wij actief zijn, het lokale recht te eerbiedigen.

We moeten er echter ook voor zorgen dat er voor een bepaald aantal essentiële onderwerpen – mensenrechten – overal een minimumstandaard aan regels en principes in acht genomen. Die overtuiging, in lijn met de waarden van respect die Bouygues voorstaat, komt tot uiting in verschillende stappen die wij al een aantal jaar geleden vrijwillig hebben gezet: in 2006 hebben we het Global Compact van de VN ondertekend, en in verschillende interne documenten (ethische gedragscode, hr-handvest en mvo-handvest voor leveranciers en onderaannemers) hebben we een aantal principes opgenomen waar wij ons aan houden.

Volledig in lijn met die praktijk voegen we daar vandaag nog een extra element aan toe: de publicatie van dit Mensenrechtenbeleid. Daarmee geven we formeel vorm aan een aantal gemeenschappelijke basisbeloften op het vlak van mensenrechten waar al onze entiteiten achter staan. Met dit Beleid, een praktische gids, willen we iedereen die waar ook ter wereld voor Bouygues werkt of met Bouygues samenwerkt, inspireren. Voor mij is het de gelegenheid om nogmaals te laten zien dat eerbied voor de mens en het vertrouwen van onze stakeholders voor onze Groep essentiële pijlers vormen.

Ik verwacht van alle directieleden, managers en medewerkers dat zij dit beleid uitdragen, dat zij onze beloften elke dag opnieuw compromisloos nakomen en dat zij helpen om dit beleid, dat zo essentieel is voor het voortbestaan van de Groep, stap voor stap uit te voeren.

**OLIVIER ROUSSAT**  
Directeur-generaal van de Groep

# Definities

In het kader van dit Beleid hebben de begrippen hierna met een hoofdletter de volgende betekenis:

## D

**Directielid:** het uitvoerend management van elke Entiteit van de Groep.

**Divisie:** verwijst naar Bouygues SA en elk van de Divisies van de Groep, en wel op de datum van dit document: Bouygues Construction, Bouygues Immobilier en Colas (Bouwactiviteiten), Equans (Energie en diensten), TF1 (Media) en Bouygues Telecom (Telecom).

## E

**Entiteit:** alle vennootschappen naar Frans en buitenlands recht waarover de Divisies van de Groep direct of indirect 'zeggenschap'<sup>1</sup> hebben.

## G

**Getroffen gemeenschap:** een groep personen die in eenzelfde gebied wonen of werken en die invloed (kunnen) ondervinden van de activiteiten van de Groep of haar Waardeketen. Het kan een gemeenschap zijn van mensen die in de buurt van de betreffende activiteiten wonen (lokale gemeenschap). Getroffen gemeenschappen zijn inheemse bevolkingsgroepen die daadwerkelijk of mogelijk invloed ondervinden.

**Groep:** de moedermaatschappij Bouygues SA en alle Entiteiten.

## L

**Leverancier:** elke derde aan wie de Groep, een Divisie of een Entiteit de levering van een product of een dienst toevertrouwt.

## M

**Manager:** elke Divisie definieert het begrip 'manager' dat binnen haar bereik van toepassing is volgens haar procedures en activiteiten.

**Medewerker?:** de werknemers van een Entiteit, een Divisie of de Groep.

**Migrerende werknemer:** elke persoon die van één land naar een ander land migreert om er regelmatig een betaalde activiteit uit te oefenen.

## O

**Onderaannemer:** een derde aan wie de Groep, een Divisie of een Entiteit voor haar rekening de uitvoering van een prestatie in onderaanneming toevertrouwt.

(1) Het begrip 'zeggenschap' (in het Frans: 'contrôle') moet worden geïnterpreteerd in de zin van artikel L. 233-3 juncto L. 233-16 van het Franse handelswetboek ('Code de commerce') en betekent bijgevolg zowel 'de jure zeggenschap' ('contrôle de droit') als 'de facto zeggenschap' ('contrôle de fait').

(2) Voor het leesgemak wordt in dit document de algemene mannelijke vorm van woorden gebruikt. Deze vorm verwijst zowel naar mannen als naar vrouwen en non-binaire personen.

## P

**Passende maatregelen:** de maatregelen die vanuit onze waakzaamheidsplicht moeten worden ingevoerd, die i) tot doel hebben om vastgestelde schendingen in verhouding tot hun waarschijnlijkheid en ernst op proportionele en doelmatige wijze te verhelpen en die ii) gezien de omstandigheden, de aard en de omvang van de schending en de overeenstemmende risicofactoren (bijvoorbeeld plaats van uitvoering van de activiteit, beoogde activiteitensector, hoe diep ze zich in de Waardeketen bevinden enz.) voor het bedrijf redelijkerwijs haalbaar zijn.

## S

**Stakeholders:** elk individu of elke entiteit (werknemers van de Groep of van haar directe of indirecte handelspartners, vertegenwoordigers van de werknemers, gebruikers, consumenten, vakbonden, maatschappelijke organisaties, niet-gouvernementele organisaties, Getroffen gemeenschappen enz.) waarvan de rechten of de belangen invloed ondervinden of zouden kunnen ondervinden van de producten, de diensten, de activiteiten en de aankopen van de Groep, van een van de Divisies of van een van de Entiteiten.

## V

**Vestiging:** elke plaats waar er een activiteit wordt uitgevoerd door een Entiteit die er instaat voor de organisatie, de exploitatie of het beheer (bijvoorbeeld een werf, een opnamelocatie, een onderhoudsvestiging, een fabriek).

## W

**Waardeketen:** geheel van activiteiten die verband houden met het productieproces van de Entiteit:

- upstream: de productie van goederen, de levering van diensten, inclusief het ontwerp, de ontginning, de bevoorrading, de fabricage, het transport, de opslag en de levering van grondstoffen, producten of delen van producten en de ontwikkeling van het product of de dienst;
- downstream: de distributie, het transport en de opslag van het product wanneer die activiteiten voor of in naam van de Entiteit worden uitgevoerd.

**Werknemer op locatie:** elke persoon die in een Vestiging betaald werk uitvoert (uitzendkrachten en werknemers van Onderaannemers).

**Werknemer van de waardeketen:** elke werknemer die in de Waardeketen van de Groep actief is.

<b>Definities</b>	<b>2</b>
<b>Governance en uitvoering</b>	<b>6</b>
Toepassingsgebied	8
Uitvoering van het Mensenrechtenbeleid	11
Klokkenluidersplatform	12
<b>Onze beloften inzake mensenrechten</b>	<b>13</b>
1. Dwangarbeid en illegale arbeid	14
2. Kinderarbeid	16
3. Werktijden	17
4. Beloning en sociale voordelen	18
5. Voorwaarden voor zakelijke huisvesting	19
6. Veiligheid en gezondheid op het werk	20
7. Inclusie en bestrijding van discriminatie en intimidatie	22
8. Ontwikkeling van competenties en inzetbaarheid	24
9. Vrijheid van vereniging, collectieve onderhandeling en meningsuiting van werknemers	25
10. Vertrouwelijkheid en bescherming van persoonsgegevens	26
11. Getroffen gemeenschappen	27
12. Mensenrechten in de Waardeketen en verantwoorde aankooppraktijken	28



# Governance en uitvoering

Respect voor de mensenrechten is een van de fundamentele waarden van de groep Bouygues (respect, inzet, pioniersgeest, kennisoverdracht) en essentieel voor de goede uitvoering van haar projecten en voor het voortbestaan van haar activiteiten.

Hoe een project of bedrijf presteert, wordt niet alleen gemeten in termen van economische waarde. Ook menselijke en ethische factoren moeten in aanmerking worden genomen. Met dit Beleid geeft de Groep formeel vorm aan een reeks van basisbeloften over de bescherming van mensenrechten.

Omdat de Groep in de hele wereld aanwezig is, wordt er in uiteenlopende omstandigheden samengewerkt met verschillende betrokken partijen (Medewerkers, uitzendkrachten, werknemers bij onze Leveranciers en Onderaannemers, Getroffen gemeenschappen, klanten enz.). Voor elk van die personen en gemeenschappen moet er respect worden opgebracht, rekening houdend met de potentiële effecten die de activiteiten van de Groep kunnen hebben op hun fundamentele rechten.

## REFERENTIEKADER

Daarom verbindt de Groep zich ertoe om de mensenrechten te respecteren die als universeel, onvervreemdbaar, onderling afhankelijk en ondeelbaar zijn gedefinieerd volgens met name:

- de **Universele verklaring van de rechten van de mens**;
- de twee **Internationale verdragen van de Verenigde Naties**; en
- de **fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie ('IAO')**.

De maatregelen die de Groep neemt, houden zich aan het kader van:

- de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen<sup>1</sup> (Sustainable Development Goals – SDG's) van de Verenigde Naties**;
- de **leidende beginselen van de VN over zakendoen en mensenrechten<sup>2</sup>** (de zogenaamde 'John Ruggie-principes'); en
- de **OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen** over verantwoord ondernemen.

## BENADERING OP BASIS VAN RISICO'S

Het Mensenrechtenbeleid berust op een benadering op basis van risico's. Daarvoor worden de risico's eerst in kaart gebracht, zodat ze kunnen worden beoordeeld. Op basis van die risicokaart worden er **Passende maatregelen** vastgesteld **om de betreffende risico's te beperken en eventuele schendingen te corrigeren**.

Voor zover ze betrekking hebben op partijen die bij de Waardeketen zijn betrokken, moeten deze Passende maatregelen rekening houden met de **mate waarin Entiteiten effectief invloed kunnen uitoefenen**.

Het hele Beleid berust op het principe van een **gerichte, stapsgewijze uitvoering voor de risico's** die door de Entiteiten zijn vastgesteld.

Door waakzaam te werk te gaan, laat de Groep zien dat ze niet alleen mensenrechten wil eerbiedigen en promoten, **maar tegelijkertijd een beleid wil voeren van actieve preventie met een strikt beheer van de risico's op ernstige schendingen**.

**Door de invoering van een Mensenrechtenbeleid streeft de Groep twee doelstellingen na:**

- 1 de positie van de Groep ten aanzien van de bescherming van mensenrechten duidelijk maken en een aantal basisbeloften definiëren; en
- 2 beantwoorden aan de verwachtingen van de Stakeholders van de Groep inzake transparantie.

(1) Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (un.org)

(2) United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

# Toepassingsgebied

## INTERN

Dit Beleid is bedoeld voor alle Directieleden, Managers en Medewerkers van de groep Bouygues in het kader van hun activiteiten, **ongeacht het project, de Entiteit of het land waar ze werken.**

Dit Beleid geldt in alle Entiteiten<sup>1</sup>.

Het wordt volgens aangepaste procedures **verspreid** in de entiteiten<sup>2</sup> waarover de Divisies van de Groep geen directe of indirecte zeggenschap hebben of waarover gezamenlijk met een partner de zeggenschap wordt uitgeoefend.

## EXTERN

Onverminderd de hierna vermelde bijzondere bepalingen, verwachten de Entiteiten van hun Onderaannemers en Leveranciers **dat zij in hun Waardeketen standaarden hanteren en afdwingen die identiek of gelijkwaardig zijn aan dit Beleid.** Om dat te bereiken, nemen de Entiteiten Passende maatregelen, met name via een contractuele benadering, in overeenstemming met de principes die zijn beschreven in belofte nr. 12 van dit Beleid.

### Afstemming op het nationaal recht

Als regel **respecteren** de Entiteiten van de Groep **het nationale recht** van de landen waar ze hun activiteiten uitvoeren.

Als er wat mensenrechten betreft verschillen zijn tussen dit Beleid en de regels van het nationale recht, hanteren de Entiteiten de **normen die de meeste bescherming bieden.**

In het bijzondere geval waarin de toepassing van dit Beleid zou leiden tot een schending van een bepaling van nationaal recht, **moeten er oplossingen worden gezocht** om de geest van het Beleid zo goed mogelijk te benaderen.

(1) Alle vennootschappen naar Frans en buitenlands recht waarover de Divisies van de Groep direct of indirect 'zeggenschap' hebben, met dien verstande dat het begrip 'zeggenschap' (in het Frans: 'contrôle') moet worden geïnterpreteerd in de zin van artikel L. 233-3 juncto L. 233-16 van het Franse handelswetboek ('Code de commerce') en dat het bijgevolg zowel 'de jure zeggenschap' ('contrôle de droit') als 'de facto zeggenschap' ('contrôle de fait') betekent.

(2) Inclusief tijdelijke ondernemingsverbanden en joint ventures





# Uitvoering van het Mensenrechtenbeleid

De groep Bouygues wil een cultuur van mensenrechten ontwikkelen. Die cultuur komt tot stand door Directieleden, Managers en Medewerkers op te leiden tot de allereerste personen die de beloften in dit Beleid verspreiden, door een netwerk van aanspreekpunten voor Mensenrechten op te richten, en via een procedure die in het kader van de waakzaamheidsplicht van de Groep wordt gebruikt om risico's vast te stellen en te beheersen.

## OPLEIDING

Het uitrollen van dit Beleid gaat voor alle betrokken Directieleden, Managers en Medewerkers gepaard met het organiseren van **opleidings- en bewustmakingsinitiatieven over de bescherming van mensenrechten**.

## AANSPREEKPUNTEN VOOR MENSENRECHTEN

Binnen elke Divisie worden er aanspreekpunten voor Mensenrechten aangesteld, die samen met de Managers de verantwoordelijkheid hebben om:

- **situaties vast te stellen met een specifiek risico** op het vlak van mensenrechten, inclusief en voor zover mogelijk voor uitzendkrachten, Onderaannemers en Leveranciers;
- **de beloften van dit Beleid dagelijks in herinnering te brengen en uit te voeren;**
- **actieplannen te coördineren** wanneer er risico's op schendingen van de mensenrechten worden vastgesteld; en
- **informatie** over goede praktijken **door te geven**.

Elke Divisie richt haar eigen netwerk van Aanspreekpunten voor Mensenrechten op volgens haar activiteiten en haar risico's.

## DIALOOG MET STAKEHOLDERS

De Groep erkent dat het niet alleen gerechtvaardigd, maar ook belangrijk is om met haar verschillende Stakeholders in dialoog te treden. De Groep – en in voorkomend geval de Entiteiten – **brengt met haar Stakeholders een dialoog tot stand** over de eerbiediging van de mensenrechten, om hun verwachtingen te achterhalen en in aanmerking te kunnen nemen.

# Klokkenluidersplatform

Via het klokkenluidersplatform van de groep Bouygues, zoals gedefinieerd in de Interne procedure voor de ontvangst en de behandeling van meldingen, als bijlage bij de ethische code van de Groep gevoegd, kunnen alle Medewerkers en alle derden alle mogelijke of daadwerkelijke schendingen van de ethische regels van de Groep melden.

Dat platform kan ook worden gebruikt voor gevallen waarin dit Beleid niet wordt nageleefd, of meer in het algemeen, waarin niet ethisch wordt gehandeld.

**Meldingen worden op een zodanige manier verzameld en verwerkt dat het volgende strikt vertrouwelijk blijft:**

- de identiteit van de klokkenluider;
- de identiteit van de betrokkene(n) en alle derden die in de melding ter sprake komen; en
- de verzamelde documenten, informatie of gegevens.

Er zullen **geen discriminerende maatregelen of disciplinaire sancties** kunnen worden genomen tegen klokkenluiders die te goeder trouw en zonder financiële tegenprestatie een mogelijk probleem hebben gemeld.

Alle Entiteiten dienen het klokkenluidersplatform op **hun website en intranetsite** te publiceren, en het **in hun Vestigingen kenbaar te maken** aan hun Medewerkers, aan de Werknemers op locatie en aan de Betroffen gemeenschappen in de onmiddellijke nabijheid, met name via posters.



## Meldingen

Het platform kan worden geraadpleegd via het volgende adres:  
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Scan deze QR-code  
(internetverbinding nodig,  
specifieke app al naargelang het  
gebruikte apparaat)



# Onze beloften inzake mensenrechten



# Dwangarbeid en illegale arbeid

In overeenstemming met de **verdragen nr. 29 en nr. 105 van de IAO**, tolereert de Groep geen enkele vorm van dwangarbeid, gedefinieerd als elke vorm van werk of dienstverlening die van een persoon wordt gevegd onder om het even welke bedreiging of waarvoor hij of zij zich niet vrijwillig heeft aangemeld. Dwangarbeid wordt met name gekenmerkt door een beperking van de bewegingsvrijheid, dwang (bijvoorbeeld een schuld), het ontbreken van de vrije instemming van de werknemer of een geïsoleerde positie.

De beloften hierna bepalen de positie die de Groep inneemt om **potentiële situaties van dwangarbeid te voorkomen en moeten binnen de Entiteiten worden uitgewerkt**.

Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan **Migrerende werknemers** die, gezien hun kwetsbare situatie, in hogere mate kunnen worden blootgesteld aan situaties van dwangarbeid en/of illegale arbeid.

## SCHULDEN EN KOSTEN VOOR AANWERVING

In geen geval mogen er door de werknemer **aanwervingskosten** worden betaald. De Entiteiten of eventuele wervingsbureaus die voor de Entiteiten werken, mogen van kandidaten niet eisen dat ze aanwervingskosten<sup>1</sup> moeten betalen, niet tijdens de selectiefase en niet tijdens de aanwervingsfase.

## ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

De Entiteiten **verbinden zich ertoe om** hun Medewerkers te **informer** over alle aspecten die relevant zijn voor hun arbeidsomstandigheden.

(1) Dat kunnen onder meer paspoortkosten, visakosten, andere administratieve kosten, kosten voor medisch onderzoek enz. zijn  
(2) Onder voorbehoud van maatregelen voor de veiligheid van werknemers, specifieke veiligheidsregels van de Vestiging of gevallen van overmacht  
(3) Alleen voor langdurige projecten in bepaalde gevoelige geografische gebieden

De Entiteiten **zullen geen enkele vorm van dwang, fysiek of psychisch geweld, bedreiging of intimidatie hanteren** ten aanzien van hun Medewerkers en de Werknemers op locatie.

### • Bewegingsvrijheid

De Entiteiten **garanderen de bewegingsvrijheid** van de Medewerkers en de Werknemers op locatie: geen vasthouding op het werk en/of de plaats van huisvesting<sup>2</sup>, terbeschikkingstelling van en vrije toegang tot sanitaire voorzieningen.

### • Persoonlijke bezittingen

De Entiteiten **zullen geen** reisdocumenten en identiteitsbewijzen van Medewerkers of Werknemers op locatie **in beslag nemen**. Ze garanderen dat ze de toegang van de Medewerkers tot hun persoonlijke geldmiddelen niet zullen hinderen.

De Entiteiten stellen Medewerkers en Werknemers op locatie **beveiligde kluisjes of andere aangepaste voorzieningen** ter beschikking zodat ze hun persoonlijke documenten en waardevolle voorwerpen<sup>3</sup> kunnen beschermen.

De Entiteiten zullen van Medewerkers of Werknemers op locatie **geen waarborg of garantie** eisen. In het bijzonder mag er geen waarborg of garantie worden geëist om over beschermingsmiddelen te kunnen beschikken.

## TOESTEMMING

De Entiteiten bezorgen hun Medewerkers arbeidsovereenkomsten en/of loonstroken in de officiële taal van het land waar de prestatie wordt uitgevoerd, of in de gebruikstaal die vrij tussen de partijen is overeengekomen als de lokale officiële taal niet hun dagelijkse omgangstaal is.

### • Begrijpelijkheid

De Entiteiten verzekeren zich ervan dat elke Medewerker de **inhoud van die documenten begrijpt**, en geven in voorkomend geval uitleg in een taal die de Medewerkers begrijpen.

### • Einde van de arbeidsrelatie

De Entiteiten staan hun Medewerkers toe om de arbeidsrelatie **(met een redelijke opzeggingstermijn) vrij te beëindigen, zonder enige boete**, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving en de overeengekomen contractuele voorwaarden.



## Kinderarbeid

In overeenstemming met de **verdragen nr. 138 en nr. 182 van de IAO** veroordeelt de Groep elke vorm van kinderarbeid die kinderen berooft van hun kind zijn, hun potentieel en hun waardigheid, hun schooltijd en een rem vormt voor hun fysieke en mentale ontwikkeling.

De beloften hierna bepalen de positie die de Groep inneemt om potentiële situaties van kinderarbeid te voorkomen en moeten binnen de Entiteiten worden uitgewerkt:

### KINDEREN JONGER DAN 15 JAAR

Het is **verboden** om kinderen jonger dan 15 jaar te laten werken. In bijzondere omstandigheden (leertraject, observatiestage, artistieke prestaties enz.) moet de bescherming van het kind gewaarborgd zijn en voldoen aan de verdragen van de IAO en de lokale wetgeving, met name de minimumleeftijd voor aanwerving.

### MINDERJARIGEN EN RISICO-OMSTANDIGHEDEN

Het is niet toegestaan om personen jonger dan 18 jaar **te laten werken in omstandigheden die een risico vormen voor hun gezondheid en/of hun veiligheid**, met name ondergronds, onder water, op gevaarlijke hoogten, in besloten ruimten of 's nachts, in overeenstemming met de hierboven vermelde verdragen en de toepasselijke wetgeving.

Bij de toepassing van deze principes moet in ieder geval steeds het **belang van het kind vooropstaan**.



## Werktijden

De beloften hierna definiëren de positie die de Groep inneemt om Medewerkers fatsoenlijke werktijden te bieden en om ervoor te zorgen dat hun gezondheid niet in gevaar komt. Ze moeten binnen de Entiteiten worden uitgewerkt.

### UITVOERING

- een **aangepaste organisatie van het werk** voorzien;
- de **lokale wetgeving** over werktijd en overuren naleven;
- tijdens de werkdag **pauzes aanbieden**. In ieder geval verbinden de Entiteiten zich ertoe om **per periode van zeven opeenvolgende dagen ten minste 24 opeenvolgende uren rust toe** te kennen, tenzij in de gevallen die door de lokale reglementering worden voorzien, zoals noodsituaties, uitzonderlijke situaties of in dwingende gevallen in verband met het gebruik van specifieke apparatuur of aangepaste werktijden, in het bijzonder voor dienstreizen of ploegendienst.

### OVERUREN

Overuren worden beloofd **volgens het overeengekomen of verhoogde uurtarief**, en het aantal overuren mag het door het lokale recht vastgelegde niveau niet overschrijden.



## Beloning en sociale voordelen

### FATSOENLIJKE BELONING EN LOON

Het beloningsbeleid van de Groep:

- berust op het principe van **een billijke en rechtvaardige beloning** voor alle Medewerkers, die moeten worden beloond volgens **objectieve criteria** in verband met de functie, hun vaardigheden en hun prestaties, in overeenstemming met **verdrag nr. 100 van de IAO**;
- streeft naar **een behoorlijke beloning voor alle Medewerkers in het land waar ze hun activiteit uitoefenen**, namelijk een beloning waarmee ze in het betreffende land minstens kunnen voorzien in voeding, water, huisvesting, opleiding, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere essentiële behoeften, inclusief onvoorziene gebeurtenissen.

De beloning van Medewerkers **eerbiedigt ten minste de geldende nationale reglementering, de collectieve overeenkomsten en de ondernemingsovereenkomsten** die zijn afgesproken met de sociale partners, indien die er zijn.

### SOCIALE VOORDELEN EN VAKANTIE MET BEHOUD VAN LOON

- **Sociale voordelen:** de Entiteiten zorgen ervoor dat de sociale voordelen *ten minste* in overeenstemming zijn met de geldende nationale reglementering, de collectieve overeenkomsten en de ondernemingsovereenkomsten die zijn afgesproken met de sociale partners, indien die er zijn.
- **Vakantie met behoud van loon en ziekteverlof:** de Entiteiten kennen betaalde vakantie en ziekteverlof toe in overeenstemming met de lokale wetgeving, indien daarin wordt voorzien.
- **Sociale bescherming:** buiten Frankrijk zien de Entiteiten erop toe dat elke Medewerker *ten minste* gedekt wordt door het BYCare-programma<sup>1</sup>, een minimumbasis voor socialezekerheidsdekking in geval van ouderschap en overlijden, volgens de lokale versie van dat programma.

(1) Universele minimumbasis voor socialezekerheidsdekking die in 2019 door de groep Bouygues is ingevoerd voor Medewerkers die buiten Frankrijk (zowel Frankrijk als de Franse overzeese departementen en regio's en de Franse overzeese gemeenschappen) zijn gevestigd



## Voorwaarden voor zakelijke huisvesting

Wanneer het werk dat vereist<sup>1</sup> en de Entiteit in huisvesting voorziet, zorgt de Groep er in overeenstemming met **aanbeveling nr. 115 van de IAO** voor dat werknemers beschikken over toereikende en passende huisvesting in een gepaste woonomgeving.

### VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Het aan werknemers verstrekte logies moet dan ook *ten minste* beantwoorden aan de minimumvereisten voor veiligheid en gezondheid **om te voldoen aan de fundamentele behoeften van Medewerkers en Werknemers op locatie** (fatsoenlijk, toegang tot drinkbaar water, voeding, hygiëne, comfort), in overeenstemming met aanbeveling nr. 115.

### HUISVESTING

Deze bepalingen gelden voor huisvesting die **door de Entiteit wordt verschaft aan Medewerkers en Werknemers op locatie**.

(1) Als het bedrijf zich op grote afstand van de gebruikelijke wooncentra bevindt of als de werknemer door zijn werk snel beschikbaar moet zijn

# 6



## Veiligheid en gezondheid op het werk

In overeenstemming met de **verdragen nr. 155 en nr. 187 van de IAO** verbindt de Groep zich ertoe om alle Medewerkers en Werknemers op locatie waarvoor de Groep verantwoordelijk is, een gezonde en veilige werkomgeving te bieden en ervoor te zorgen dat zij hun taken kunnen uitvoeren in omstandigheden die hun fysieke en mentale integriteit vrijwaren.

Om het risico op ongevallen in al hun Vestigingen te verminderen, hanteren of zien de Entiteiten toe op de uitvoering van de volgende principes, via hun respectieve beleid, rekening houdend met de aard en de bijzonderheden van hun activiteiten:

### CULTUUR VAN GEZONDHEID EN VEILIGHEID

- Er wordt **door de hele hiërarchische lijn** een cultuur van gezondheid en veiligheid **verspreid** onder de Medewerkers en Werknemers op locatie.

### PREVENTIE - UITRUSTING

- Risico's die met elke activiteit gepaard gaan, **worden systematisch geïdentificeerd en beoordeeld**, indien mogelijk door gebruik te maken van systemen voor het beheer van gezondheid en veiligheid. Om dergelijke risico's te voorkomen, zorgen de Entiteiten ervoor dat er aangepaste preventiesystemen worden gebruikt door werkprocedures op te stellen en te voorzien in een passend werktempo, door ervoor te zorgen dat het materiaal geschikt is en goed wordt gebruikt, en dat mensen goed zijn opgeleid en bevoegd zijn voor de taken die ze moeten uitvoeren. Ze voorzien en vervangen wanneer nodig de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun Medewerkers nodig hebben. Ze vragen hun Leveranciers en Ondaarnemers die op locatie werken om voor hun werknemers hetzelfde te doen.

### INFORMATIE, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING

- Medewerkers en Werknemers op locatie **volgen een verwelkomingscursus en krijgen vervolgens regelmatig opleidingen**, met name via preventieacties, over de regels of normen voor gezondheid en veiligheid die gelden voor hun functie en de plaats waar zij werken. Ze worden geïnformeerd over hun recht op weigering indien ze worden blootgesteld aan een risicosituatie, ook wanneer ze op locatie werken bij klanten.

### ANALYSE, MAATREGELEN EN AUDIT

- Ongevallen **worden geanalyseerd** om de oorzaken vast te stellen en onmiddellijk corrigerende en preventieve maatregelen in te voeren. Met het oog op continue verbetering worden de procedures voor gezondheid en veiligheid regelmatig gecontroleerd en geauditeerd.

### FYSIEKE EN MENTALE GEZONDHEID

Er wordt continu aandacht besteed aan de fysieke en mentale gezondheid van Medewerkers en Werknemers op locatie, **meer bepaald aan onderwerpen zoals ergonomie, minder zwaar werk, risicosituaties** zoals warmtestress, geluidsoverlast of stofvorming en de strijd tegen geweld en intimidatie op het werk.

Elke Entiteit verbindt zich ertoe om haar Medewerkers te beschermen **tegen elke vorm van kwaadwilligheid of intimidatie, overal waar ze actief is**, ook tijdens professionele verplaatsingen. Bij de uitvoering van veiligheidsmaatregelen moeten de mensenrechten en de fundamentele vrijheden worden geëerbiedigd.

# 7



## Inclusie en bestrijding van discriminatie en intimidatie

In overeenstemming met de **verdragen nr. 111, nr. 100 en nr. 190 van de IAO** verbindt de Groep zich ertoe om alle Medewerkers een gezonde werkomgeving te bieden die aanzet tot vertrouwen en dialoog.

Elke vorm van intimidatie, discriminatie of ongepast gedrag die aan de Groep, de Divisie of de Entiteit wordt gemeld, moet op passende wijze worden aangepakt. In voorkomend geval moet er een intern onderzoek naar de feiten worden gevoerd.

Er kunnen voorzorgsmaatregelen en/of disciplinaire maatregelen worden getroffen en indien nodig kunnen feiten gerechtelijk worden vervolgd, in overleg met de betrokken Ethics Officer en hr-directeur.

### INCLUSIE EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

De Groep is ervan overtuigd dat diversiteit een bron is van innovatie en creativiteit, en voor het bedrijf een strategische troef vertegenwoordigt.

Van elke Entiteit wordt verwacht:

- dat ze **een inclusieve benadering hanteert** waarbij iedereen dezelfde kansen krijgt en dat ze een goed genderevenwicht binnen de teams bevordert;
- dat ze **op geen enkele manier discrimineert** op basis van geslacht, geloofsovertuiging, uiterlijke kenmerken, gezondheidstoestand, etnische of sociale afkomst, gesproken taal, nationaliteit, handicap, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, burgerlijke staat, zwangerschap, leeftijd, politieke opvattingen, lidmaatschap van een vakbondsorganisatie, klokkenluidersstatus of enige andere verboden criteria; en
- dat ze haar beslissingen over de werkrelatie (aanwerving, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verdeling van de opdrachten, beloning, toegang tot sociale voordelen, opleiding, promotie) baseert **op criteria zoals kwalificaties, ervaring en/of prestaties**.

### INTIMIDATIE EN SEKSEDISCRIMINATIE

De Entiteiten veroordelen elke vorm van psychologische of seksuele intimidatie, seksediscriminatie en gewelddadig gedrag, zowel intern als extern (sollicitanten, Medewerkers, Leveranciers, klanten, Onderaannemers, andere Stakeholders enz.). Indien dergelijk gedrag in de Entiteit wordt vastgesteld, dienen de Entiteiten dat te bestraffen en te voorkomen dat het opnieuw gebeurt.

#### Meldingen

Het platform kan worden geraadpleegd via het volgende adres:  
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Scan deze QR-code  
(internetverbinding nodig,  
specifieke app al naargelang het  
gebruikte apparaat)



## Ontwikkeling van competenties en inzetbaarheid

### OPLEIDINGSPROGRAMMA'S

De Groep zorgt ervoor **dat haar Medewerkers hun vaardigheden en inzetbaarheid kunnen ontwikkelen**. Daarom biedt elke Entiteit haar Medewerkers continue ontplooiingsmogelijkheden via opleidingsprogramma's die zijn aangepast aan de behoeften van hun functie.

### INTERNE MOBILITEIT

De Groep en haar Entiteiten **bevorderen en stimuleren mobiliteit binnen en tussen Divisies**. Dankzij de omvang en de diversiteit van de Groep krijgen Medewerkers de kans om zich te ontplooiën naar nieuwe taken en zo nieuwe vaardigheden te ontwikkelen in andere activiteitensectoren of nieuwe geografische gebieden.



## Vrijheid van vereniging, collectieve onderhandeling en meningsuiting van werknemers

De goede sociale dialoog binnen de groep Bouygues is te danken aan een beleid waaraan de vakbonden en de instanties die de werknemers vertegenwoordigen actief bijdragen. In overeenstemming met de **verdragen nr. 87 en nr. 98 van de IAO** erkent de Groep het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling van elke Medewerker.

Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling garanderen aan alle Medewerkers die dat wensen de mogelijkheid om een organisatie op te richten en/of er zich bij aan te sluiten om collectieve overeenkomsten te sluiten over arbeidsomstandigheden.

De beloften hierna verzekeren dat de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling worden geëerbiedigd en moeten in alle Entiteiten worden nageleefd:

- Elke Entiteit **dient de vrijheid van vereniging en vakbondsvrijheid te eerbiedigen**. In de landen waar de IAO-verdragen over vakbondsvrijheid niet worden toegepast, dienen de Entiteiten maatregelen in te voeren die een goede sociale dialoog met de Medewerkers mogelijk maken.
- Elke Entiteit **verbindt zich ertoe om beslissingen van werknemers om zich al dan niet bij een organisatie aan te sluiten niet te beperken, te bestraffen of te discrimineren**.
- Elke Entiteit **staat werknemersorganisaties toe om volledig onafhankelijk te handelen** door hun eenvoudig toegang te bieden tot informatie en middelen die zij nodig hebben om hun taken uit te voeren.

Bovendien bevordert de Groep de meningsuiting van Medewerkers:

- door hun in voorkomend geval **de gelegenheid te bieden om te stemmen** voor personeelsvertegenwoordigers; en
- door **regelmatig met hen overleg te plegen**, bijvoorbeeld via betrokkenheidsenquêtes.

### VRIJHEID VAN MENINGSUITING EN NEUTRALITEIT

**De Groep respecteert de politieke, religieuze en filosofische overtuigingen** van haar Medewerkers. De vrije uiting van die overtuigingen mag de sereniteit die nodig is voor de activiteiten van de Groep niet ondermijnen. **Bekeringsdrang, van welke aard ook**, is in de Entiteiten verboden.

Indien Entiteiten een intern reglement hebben, worden daarin in voorkomend geval de regels beschreven die gelden volgens het lokale recht.



## Vertrouwelijkheid en bescherming van persoonsgegevens

De Groep houdt zich aan de volledige reglementering over de bescherming van persoonsgegevens, in het bijzonder de Europese algemene verordening gegevensbescherming (AVG)<sup>1</sup>, overal waar die van toepassing is.

- In de landen waar de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) niet van toepassing is, volgen de Entiteiten de lokale reglementering en garanderen ze voor zover mogelijk een vergelijkbaar niveau van bescherming.
- Elke Entiteit dient de relevante normen ter zake toe te passen en de persoonsgegevens die in het kader van haar activiteiten van haar Medewerkers, Leveranciers, Onderaannemers en klanten worden verzameld, te eerbiedigen.

(1) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (voor de Europese Economische Ruimte relevante tekst)



## Getroffen gemeenschappen

De Groep en haar Entiteiten eerbiedigen de rechten van Getroffen gemeenschappen. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan het effect dat de activiteiten van de Groep hebben op die gemeenschappen, meer bepaald op hun toegang tot een schone, gezonde en duurzame omgeving, essentieel voor het genot van alle mensenrechten.

### IDENTIFICATIE VAN DE EFFECTEN

Daarom dient elke Entiteit voor elk project op voorhand vast te stellen **welke effecten haar activiteiten hebben op de ecosystemen en de rechten van de Getroffen gemeenschappen**, en dient ze in voorkomend geval Passende maatregelen te nemen.

### DIALOOG

Elk Entiteit gaat in overleg met de opdrachtgever **een dialoog aan met de** direct door haar activiteiten **Getroffen gemeenschappen**. Ze dient Passende maatregelen te nemen opdat die gemeenschappen hun legitieme zorgen kunnen uiten.

### TOESTEMMING

De Groep vindt het belangrijk dat inheemse en in stamverband levende volken **hun vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde toestemming kunnen geven**.



## Mensenrechten in de Waardeketen en verantwoorde aankooppraktijken

De Entiteiten vinden het belangrijk om met hun Leveranciers en Onderaannemers een dialoog aan te gaan over de inhoud van dit Beleid en om met hen een evenwichtige en gelijkwaardige relatie te onderhouden. Zo verwachten de Entiteiten van hun Onderaannemers en Leveranciers dat zij in hun waardeketen standaarden hanteren en afdwingen die identiek of gelijkwaardig zijn aan dit Beleid.

De toepassing van dat principe is opgenomen in het mvo-handvest voor leveranciers en onderaannemers van de Groep (*CSR Charter for suppliers and subcontractors*). In dat kader kan het als bijlage bij contracten worden gevoegd.

De Entiteiten zorgen voor een verantwoord aankoopbeleid, waarbij ze prioritaire beslissingen baseren op vooraf in kaart gebrachte ongunstige effecten. Dat aankoopbeleid houdt het volgende in:

- **offerteaanvragen:** in de procedures voor offerteaanvragen criteria in verband met Mensenrechten opnemen;
- **aankoopcategorieën:** vaststellen voor welke aankoopcategorieën de waardeketen meer mensenrechtenrisico's inhoudt;
- **competentieontwikkeling:** aankopers, Leveranciers en Onderaannemers informeren en bewustmaken om schendingen van de mensenrechten te voorkomen;
- **controle:** regelmatig controleren of Leveranciers en Onderaannemers de voorschriften naleven, via interne en externe evaluaties, op basis van een staal of een benadering gericht op de risico's.

Indien de beloften van dit Beleid worden geschonden, neemt de Entiteit corrigerende maatregelen:

- De Entiteit vraagt de betrokken Leverancier/Onderaannemer om, **al naargelang de omstandigheden, actieplannen op te stellen en uit te voeren** om het ongunstige effect te voorkomen en te verminderen, corrigerende maatregelen te nemen om het ongunstige effect te laten ophouden, en herstelmaatregelen zodat de mensenrechten worden geëerbiedigd.
- Als de situatie niet verbetert, kan de Entiteit **in het uiterste geval het contract** desgevallend **beëindigen**, in overeenstemming met de contractuele bepalingen.

Het Mensenrechtenbeleid van de groep Bouygues wordt in verschillende talen gepubliceerd. In geval van twijfel of interpretatieverschillen heeft de Franse versie voorrang op de andere.

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

**GROEP BOUYGUES**  
32 avenue Hoche  
F-75378 Paris cedex 08  
Tel.: +33 (0)1 44 20 10 00  
[bouygues.com](http://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](http://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](http://bouygues-immobilier-corporate.com)

### **COLAS**

1 rue du Colonel Pierre Avia  
F-75015 Parijs  
Tel.: +33 (0)1 47 61 75 00  
[colas.com](http://colas.com)

### **EQUANS**

49-51 rue Louis Blanc  
F-92400 Courbevoie  
[equans.com](http://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](http://groupe-tf1.fr)

### **BOUYGUES TELECOM**

37-39 rue Boissière  
F-75116 Parijs  
Tel.: +33 (0)1 39 26 60 33  
[corporate.bouyguetelecom.fr](http://corporate.bouyguetelecom.fr)

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •  
December 2024 (Update: december 2025) • Ontwerp -  
Realisatie: Lonsdale • Milieubewuste grafische keuzes en  
papier uit duurzaam beheerde bossen • Beperkte oplage, in  
de regio rond Parijs gedrukt door Advence, op een locatie  
met Imprim'Vert®-certificaat • Bewaar dit recycleerbare  
exemplaar • Bouygues betaalt een milieubijdrage aan Citeo •  
Vertaling: Jonkers & Partners.

