

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

NUESTROS 12 COMPROMISOS



BOUYGUES

Making progress become reality



Inspirar a todos los que trabajan para Bouygues y con Bouygues

Desde sus orígenes, Bouygues ha puesto el respeto a la persona humana en el centro de sus valores. Esto forma parte del pacto fundamental que vincula a la empresa tanto con sus empleados como con sus clientes, y esta realidad nunca ha sido desmentida. Esta tradición continúa hoy con los compromisos que asumimos en materia de derechos humanos.

Bouygues opera en 80 países, en casi todos los continentes y en diversas actividades. Por lo tanto, nuestros equipos se hallan inmersos en una amplia variedad de culturas y entornos, y es lógico que las normas aplicables a sus actividades sean diferentes de un país a otro. De hecho, dondequiera que nos encontremos, velamos por cumplir con la legislación local.

Sin embargo, también debemos asegurarnos de que, en un conjunto de cuestiones esenciales –los derechos humanos–, se cumpla en todas partes con un núcleo básico de normas y principios. Esta convicción, de conformidad con los valores de respeto que promueve Bouygues, se refleja en los compromisos que adoptamos voluntariamente desde hace ya unos años: adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2006 e inclusión de compromisos en documentos internos (Código de Ética, Carta de RRHH y Carta de RSC para proveedores y subcontratistas).

En consonancia con esta práctica, hoy añadimos un elemento más al publicar esta Política de Derechos Humanos, que formaliza una serie de compromisos comunes en materia de derechos humanos, compartidos por todas nuestras entidades. Esta Política, que constituye una guía de acción, pretende inspirar a todos los que trabajan para Bouygues y con Bouygues en el mundo. Es una oportunidad para mí de confirmar que el respeto a la persona humana y la confianza de las partes interesadas son pilares fundamentales de nuestro Grupo.

Espero de todos los directivos, managers y empleados que sean los embajadores de esta política, encarnen nuestros compromisos a diario y contribuyan a su aplicación progresiva, imprescindible para el futuro a largo plazo del Grupo.

OLIVIER ROUSSAT
Director General del Grupo

Definiciones

A efectos de esta Política, los siguientes términos con mayúscula inicial tendrán el significado indicado a continuación:

C
Cadena de valor / Cadena de actividad: conjunto de actividades relacionadas con el proceso de producción de la Entidad

- En etapas anteriores: la producción de bienes y la prestación de servicios, incluyendo el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento, el suministro de materias primas, productos o partes de productos, y el desarrollo de productos y servicios.
- En etapas posteriores: la distribución, el transporte y el almacenamiento de productos, cuando estas actividades se desarrollen para la Entidad o en su nombre.

Comunidad afectada: grupo de personas que viven o trabajan en una misma región, y que se han visto afectadas o podrían verse afectadas por las actividades del Grupo o por su cadena de valor. Puede tratarse de una comunidad que vive cerca de las actividades en cuestión (comunidad local). Las Comunidades afectadas incluyen a los pueblos indígenas real o potencialmente afectados.

D
Directivo: representante legal de cada Entidad del Grupo.

E
Empleado¹: cada uno de los asalariados de una Entidad, una Línea de negocios o el Grupo.

Entidad: cada una de las empresas de derecho francés o extranjero «controladas» directa o indirectamente por las Líneas de negocios del Grupo².

G
Grupo: sociedad matriz Bouygues SA y conjunto de las Entidades.

L
Línea de negocios: Bouygues SA y cada una de las Líneas de negocios del Grupo, es decir, en la fecha de este documento, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier y Colas (área de Actividades de construcción), Equans (área de Energías y Servicios), TF1 (área de Medios de comunicación) y Bouygues Telecom (área de Telecomunicaciones).

(1) En aras de la simplicidad y la legibilidad, en este documento se utilizará el masculino genérico. Esta forma sintáctica se referirá a la vez a las mujeres, los hombres y las personas no binarias.

(2) La noción de «control» se entenderá en el sentido de las disposiciones combinadas de los artículos L. 233-3 y L. 233-16 del Código de Comercio francés, por lo que incluirá tanto el «control de derecho» como el «control de hecho».

M
Mánager: cada Línea de negocios definirá, en función de sus procesos y actividades, la noción de «mánager» aplicable a su área de responsabilidad.

Medidas adecuadas: medidas que deben aplicarse en virtud del deber de vigilancia, y que i) tienen por objeto poner remedio a los incumplimientos identificados, de forma proporcionada y eficaz, en función de su probabilidad y nivel de gravedad, y ii) están razonablemente al alcance de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias, la naturaleza y extensión del incumplimiento, y los factores de riesgo correspondientes (por ejemplo, lugar de desarrollo de la actividad, sector de actividad, profundidad de la Cadena de valor, etc.).

P
Parte interesada: toda persona física o jurídica (empleado del Grupo o de sus socios comerciales directos o indirectos, representante de los trabajadores, usuario, consumidor, sindicato, organización de la sociedad civil, organización no gubernamental, comunidad afectada, etc.) cuyos derechos o intereses se ven afectados o podrían verse afectados por los productos, servicios, actividades y compras del Grupo, de una de las Líneas de negocios o de una de las Entidades.

Proveedor: todo tercero a quien el Grupo, una Línea de negocios o una Entidad encarga el suministro de un producto o un servicio.

S
Sitio de trabajo: todo lugar donde una Entidad realiza una actividad teniendo el control de su organización, explotación o gestión (por ejemplo, obra de construcción, lugar de rodaje, nave de mantenimiento, fábrica).

Subcontratista: tercero al que el Grupo, una Línea de negocios o una Entidad encarga la realización de un servicio de subcontratación por su cuenta.

T
Trabajador de la cadena de valor: todo trabajador que interviene en la Cadena de valor del Grupo.

Trabajador in situ: toda persona que realiza una actividad asalariada en el Sitio de trabajo (trabajador temporal o empleado de un Subcontratista).

Trabajador migrante: toda persona que emigra de un país a otro para realizar de forma lícita una actividad remunerada.

Definiciones	2
Gobernanza y aplicación	6
Ámbito de aplicación	8
Ejecución de la Política de Derechos humanos	11
Mecanismo de alerta	12
Nuestros compromisos en materia de derechos humanos	13
1. Trabajo forzoso y trabajo ilegal	14
2. Trabajo infantil	16
3. Tiempo de trabajo	17
4. Remuneración y beneficios sociales	18
5. Condiciones de alojamiento	19
6. Salud, seguridad y protección en el trabajo	20
7. Inclusión, antidiscriminación y lucha contra el acoso	22
8. Desarrollo de competencias y empleabilidad	24
9. Libertad de asociación, negociación colectiva y expresión de los empleados	25
10. Confidencialidad y protección de datos	26
11. Comunidades afectadas	27
12. Derechos humanos en la cadena de valor y prácticas de compra responsable	28



Gobernanza y aplicación

El respeto a los derechos humanos forma parte de los valores fundamentales que encarna el grupo Bouygues (respeto, compromiso, innovación, transmisión). Asimismo, es esencial para llevar a buen término los proyectos y garantizar la sostenibilidad de las actividades del Grupo.

El éxito de un proyecto y de una empresa no sólo se mide por su valor económico, sino también por su dimensión humana y ética. A través de esta Política, el Grupo formaliza una serie de compromisos en materia de protección de derechos humanos.

Por su presencia internacional, el Grupo se relaciona con diversos actores (Empleados, trabajadores temporales, empleados de proveedores y subcontratistas, Comunidades afectadas, clientes, etc.), en diferentes contextos. Cada una de estas personas y comunidades debe ser respetada en cuanto a los posibles impactos de las actividades del Grupo sobre sus derechos fundamentales.

MARCO DE REFERENCIA

Por este motivo, el Grupo se compromete a respetar los derechos humanos definidos como universales, intransferibles, interdependientes e indivisibles, de acuerdo, en particular, con los siguientes documentos:

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**
 - Los dos **Pactos internacionales de las Naciones Unidas**
 - Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo («OIT»)
- Sus acciones se inscriben en el marco de las siguientes disposiciones:
- **Objetivos de desarrollo sostenible¹ (ODS) de las Naciones Unidas**
 - **Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos²** (conocidos como los «Principios de John Ruggie»)
 - **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable**

(1) Objetivos de desarrollo sostenible (un.org).

(2) Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2011).

ENFOQUE EN EL RIESGO

La Política de Derechos humanos se basa en un enfoque en el riesgo, lo que supone mapear los riesgos para identificarlos y evaluarlos. A partir de este mapa, se definen las **medidas adecuadas para mitigar estos riesgos y poner remedio a posibles incumplimientos**.

Estas Medidas, en cuanto conciernen a los actores de la Cadena de valor, tienen en cuenta la **capacidad efectiva de influencia de las Entidades**.

El conjunto de la Política se basa en el principio de **aplicación progresiva dirigida a los riesgos identificados** por las Entidades.

Este enfoque de vigilancia refleja el compromiso del Grupo con el respeto y la promoción de los derechos humanos **al tiempo que garantiza una prevención activa y una gestión rigurosa de los riesgos de incumplimiento grave**.

La adopción por parte del Grupo de una Política de derechos humanos responde a un doble objetivo:

- 1 Fijar la posición del Grupo en materia de protección de los derechos humanos y definir una serie de compromisos
- 2 Responder a las expectativas de transparencia de las partes interesadas del Grupo

Ámbito de aplicación

INTERNO

Esta Política se dirige a todos los Directivos, Mánagers y Empleados del grupo Bouygues en el marco de sus actividades, **independientemente del proyecto, la Entidad o el país.**

Se aplicará a **todas las Entidades**¹.

Se **distribuirá** según modalidades apropiadas en las Entidades que no son controladas directa o indirectamente por las Líneas de negocios del Grupo o que son controladas conjuntamente con un socio.

EXTERNO

Sin perjuicio de las disposiciones particulares establecidas a continuación, las Entidades esperan de sus Subcontratistas y Proveedores **que apliquen y reflejen en su Cadena de valor normas idénticas o equivalentes a esta Política.** Para ello, las Entidades adoptarán las Medidas adecuadas, en particular a través de un enfoque contractual, de conformidad con los principios desarrollados en el compromiso n.º 12 de esta Política.

Articulación con las legislaciones nacionales

De forma general, las Entidades del Grupo **cumplirán con la legislación nacional** de los países en los que operen.

En materia de derechos humanos, las Entidades darán **preferencia a las normas más protectoras** entre esta Política y las normas de la legislación nacional.

En el caso particular en que la aplicación de esta Política conduzca a la violación de una disposición de la legislación nacional, **se tendrá que buscar soluciones** que se acerquen lo más posible al espíritu de la Política.

(1) Se refiere al conjunto de las sociedades de derecho francés y extranjero «controladas» directa o indirectamente por las Líneas de negocios del Grupo, haciéndose constar que la noción de «control» se entenderá en el sentido de las disposiciones combinadas de los artículos L. 233-3 y L. 233-16 del Código de Comercio francés, por lo que incluirá tanto el «control de derecho» como el «control de hecho».

(2) Incluidas las uniones temporales de empresas y las empresas conjuntas.





Ejecución de la Política de Derechos humanos

El grupo Bouygues está comprometido con el desarrollo de una cultura de los derechos humanos. Se apoya en la formación de sus Directivos, Mánagers y Empleados para que sean los primeros en difundir este compromiso en una red de referentes de derechos humanos, y en un proceso de identificación y control de los riesgos establecido en el marco de su deber de vigilancia.

FORMACIÓN

La ejecución de esta Política irá acompañada de la realización de **acciones de formación y sensibilización sobre la protección de los derechos humanos** para todos los Directivos, Mánagers y Empleados implicados.

REFERENTES DE DERECHOS HUMANOS

Los referentes de Derechos humanos nombrados en cada Línea de negocios estarán encargados, con los Mánagers, de las siguientes funciones:

- **Identificar las situaciones de especial riesgo** en materia de derechos humanos, incluyendo en la medida de lo posible las que afecten a los trabajadores temporales, Subcontratistas y Proveedores
- **Supervisar y cumplir a diario** con los compromisos establecidos en esta Política
- **Coordinar los planes de acción** cuando se identifiquen riesgos de incumplimiento de los derechos humanos
- **Comunicar los datos** relativos a las mejores prácticas

Cada Línea de negocios establecerá su red de referentes de Derechos humanos en función de sus actividades y sus riesgos.

DIÁLOGO CON LAS PARTES INTERESADAS

El Grupo reconoce la legitimidad y la importancia del diálogo con sus diferentes Partes interesadas. El Grupo y, en su caso, las Entidades, **desarrollarán el diálogo con sus Partes interesadas** sobre el respeto a los derechos humanos para identificar y tener en cuenta sus expectativas.

Mecanismo de alerta

El mecanismo de alerta del grupo Bouygues, tal como se define en el Procedimiento interno de recepción de las denuncias y tratamiento de las alertas anexo al Código de Ética del Grupo, permite a los Empleados y a todos los terceros señalar cualquier incumplimiento, potencial o real, de las normas éticas del Grupo.

Este mecanismo también es aplicable a cualquier incumplimiento de esta Política y, de forma más general, de la ética.

Las denuncias se recibirán y las alertas se tratarán de tal modo que se garantice la estricta confidencialidad de los siguientes datos:

- Identidad del alertador
- Identidad de la o las personas señaladas y de cualquier tercero mencionado en la denuncia
- Documentos, informaciones o datos recibidos

No se podrá adoptar **ninguna medida discriminatoria o sanción disciplinaria** contra un alertador que haya realizado una alerta de buena fe y sin contraprestación económica.

Cada Entidad publicará el mecanismo de alerta en **sus sitios de Internet y de Intranet, y lo pondrá, en sus Sitios de trabajo, a disposición**, especialmente por medio de carteles, de los Empleados, los Trabajadores in situ y las Comunidades afectadas en las proximidades de los sitios.

Alertar

La plataforma es accesible en la siguiente dirección:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Código QR para escanear
(conexión a Internet requerida,
aplicación específica en función del equipo)



Nuestros compromisos en materia de derechos humanos



Trabajo forzoso y trabajo ilegal

De acuerdo con los **convenios n.º 29 y n.º 105 de la OIT**, el Grupo no tolera ninguna forma de trabajo forzoso, definido como cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo bajo cualquier coerción y en el cual dicho individuo no participa voluntariamente. Se caracteriza, en particular, por una restricción de la libertad de movimiento, una coacción (por ejemplo, una deuda), la ausencia del libre consentimiento del trabajador o una situación de aislamiento.

Los compromisos que se indican a continuación **definen la posición del Grupo para prevenir posibles situaciones de trabajo forzoso y deberán adaptarse en cada Entidad**.

Se deberá prestar especial atención a los **Trabajadores migrantes** que, debido a su vulnerabilidad, pueden estar más expuestos a situaciones de trabajo forzoso y/o trabajo ilegal.

DEUDAS Y GASTOS DE COLOCACIÓN

Los empleados no tendrán que abonar **gastos de colocación**. Las Entidades o las agencias de colocación que trabajen para las Entidades no podrán exigirles el pago de gastos de colocación¹, ni en la fase de selección ni en la de contratación

CONDICIONES LABORALES

Las **Entidades se comprometen a informar** a sus Empleados de todos los datos relevantes con respecto a sus condiciones de trabajo

(1) Se refiere a los gastos de pasaporte, visado y demás trámites administrativos, reconocimiento médico, etc.

(2) Sin perjuicio de las medidas relativas a la seguridad de los trabajadores, las normas específicas de seguridad en el Sitio de trabajo y los casos de fuerza mayor.

(3) Sólo para los proyectos de larga duración en determinadas zonas geográficas sensibles.

Las Entidades **se abstendrán de ejercer cualquier forma de coerción, violencia física o moral, amenaza o intimidación** hacia sus Empleados y los Trabajadores in situ.

• Libertad de movimiento

Las Entidades **garantizarán la libertad de movimiento** de los Empleados y los Trabajadores in situ: no confinamiento en el lugar de trabajo y/o alojamiento², puesta a disposición y libre acceso a las instalaciones sanitarias.

• Efectos personales

Las Entidades **se abstendrán de incautar** los documentos de viaje e identidad de los Empleados y los Trabajadores in situ, garantizando que no obstaculicen el acceso de los Empleados a sus fondos personales.

Las Entidades pondrán a disposición de los Empleados y los Trabajadores in situ **taquillas de seguridad o cualesquiera otros dispositivos adecuados** para proteger los documentos personales y objetos de valor³.

Las Entidades **se abstendrán de exigir fianza o depósito de garantía** a los Empleados y los Trabajadores in situ. En particular, no se podrá exigir fianza o depósito de garantía para poner a disposición los elementos de protección.

CONSENTIMIENTO

Las Entidades entregarán a sus Empleados contratos de trabajo y/o nóminas en la lengua oficial del país donde se preste el servicio o en la lengua de uso que libremente acuerden las partes cuando la lengua oficial local no sea la que usan en sus relaciones.

• Inteligibilidad

Las Entidades se asegurarán de que cada Empleado **entienda el contenido de estos documentos**, en su caso proporcionando explicaciones en un idioma comprensible.

• Fin de la relación laboral

Las Entidades permitirán a sus Empleados **poner fin a la relación laboral libremente y sin penalización (con un aviso razonable)**, de acuerdo con la legislación aplicable y las modalidades contractuales establecidas.



Trabajo infantil

De acuerdo con los **convenios n.º 138 y n.º 182 de la OIT**, el Grupo condena todas las formas de trabajo de los niños que se caracterizan por una privación de su infancia, potencial, dignidad y escolaridad, y constituyen un freno a su desarrollo físico y mental.

Los compromisos que se indican a continuación definen la posición del Grupo para prevenir posibles situaciones de trabajo infantil y deberán adaptarse en cada Entidad.

MENORES DE 15 AÑOS

El trabajo de los menores de 15 años **estará prohibido**. En circunstancias particulares (aprendizaje, prácticas, actuaciones artísticas, etc.), la protección de los niños deberá garantizarse y cumplir con los convenios de la OIT y las legislaciones locales, especialmente en lo relativo a la edad mínima de contratación.

MENORES Y CONDICIONES DE RIESGO

No estará permitido emplear a personas menores de 18 años **para trabajar en condiciones de riesgo para su salud y/o seguridad**, en particular bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados, ni para trabajar de noche, de conformidad con los convenios mencionados y las legislaciones aplicables.

En todo caso, la aplicación de estos principios deberá basarse **en el interés superior del niño**.



Tiempo de trabajo

Los compromisos que se indican a continuación definen la posición del Grupo para garantizar que los Empleados tengan un tiempo de trabajo decente y que su salud no corra peligro. Estos compromisos deberán adaptarse en cada Entidad.

APLICACIÓN

- Implantar **una organización adecuada del trabajo**.
- Cumplir con **la legislación local** sobre la duración del trabajo y las horas extraordinarias.
- **Permitir pausas** durante la jornada de trabajo. En todo caso, las Entidades se comprometen a conceder **al menos 24 horas consecutivas de descanso por períodos de siete días consecutivos**, salvo en los casos previstos por la normativa local, especialmente en situaciones de emergencia, en situaciones excepcionales o en caso de limitaciones relacionadas con la utilización de equipos especiales o la planificación de horarios ajustados, en particular durante misiones o turnos.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se pagarán **a la tarifa horaria acordada o incrementada**, y su número no podrá superar el nivel fijado por la legislación local.



Remuneración y beneficios sociales

REMUNERACIONES Y SALARIOS DECENTES

La política de remuneración del Grupo:

- Se basa en el principio **de una remuneración justa y equitativa** para todos los Empleados, que deberán ser pagados según **criterios objetivos** en función de su cargo, habilidades y desempeño, de conformidad con el **convenio n.º 100 de la OIT.**
- Tiene por objeto **garantizar una remuneración decente a todos los Empleados en el país donde realizan sus actividades**, es decir, cubrir en el país en cuestión, al menos la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria, el transporte, el vestido y otras necesidades esenciales, incluidos los imprevistos.

La remuneración de los Empleados **cumplirá como mínimo con las normativas nacionales vigentes, los convenios colectivos y los acuerdos de empresas** negociados con los actores sociales, cuando existan.

BENEFICIOS SOCIALES Y VACACIONES PAGADAS

- **Beneficios sociales:** las Entidades se asegurarán de que los beneficios sociales cumplan como mínimo con las normativas nacionales vigentes, los convenios colectivos y los acuerdos de empresas negociados con los actores sociales, cuando existan.
- **Vacaciones pagadas y bajas por enfermedad:** las Entidades concederán vacaciones pagadas y bajas por enfermedad de acuerdo con lo dispuesto por las legislaciones locales.
- **Protección social:** fuera de Francia, las Entidades velarán por que cada Empleado se beneficie como mínimo del programa BYCare¹, una base mínima de cobertura social en caso de parentalidad o fallecimiento, y sus adaptaciones locales.

(1) Base mínima universal de cobertura social diseñada en 2019 por el grupo Bouygues y destinada a los empleados establecidos en el extranjero (fuera de Francia metropolitana y de los departamentos, regiones y entidades francesas de ultramar).



Condiciones de alojamiento

Cuando la actividad lo requiera¹, y cuando la Entidad facilite el alojamiento, el Grupo se asegurará, de acuerdo con la **recomendación n.º 115 de la OIT**, de que se pongan al alcance de los trabajadores un alojamiento adecuado y decoroso y un medio ambiente apropiado.

SEGURIDAD Y SALUBRIDAD

Por este motivo, el alojamiento proporcionado a los trabajadores deberá responder, como mínimo, con los requisitos básicos de seguridad y salubridad, **para satisfacer las necesidades fundamentales de los Empleados y los Trabajadores in situ** (decoro, acceso al agua potable, alimentación, higiene y comodidad), de conformidad con la recomendación n.º 115.

ALOJAMIENTO

Estas disposiciones se aplicarán al alojamiento **proporcionado por la Entidad a los Empleados y los Trabajadores in situ.**

(1) Cuando la empresa esté situada a gran distancia de los centros habituales de residencia o cuando la naturaleza del empleo exija que el trabajador esté disponible con poca antelación.

6

Salud, seguridad y protección en el trabajo

De acuerdo con los **convenios n.º 155 y n.º 187 de la OIT**, el Grupo se compromete a garantizar que se ponga al alcance de todos los Empleados y los Trabajadores in situ bajo su responsabilidad un entorno de trabajo sano y seguro, así como condiciones para desempeñar sus funciones que preserven su integridad física y mental.

Para reducir el riesgo de accidentes en todos sus Sitios de trabajo, las Entidades aplicarán o velarán por la aplicación de los siguientes principios, a través de su respectiva política, teniendo en cuenta la naturaleza y la especificidad de sus actividades:

CULTURA DE SALUD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

- **Toda la línea jerárquica difundirá** una cultura de salud, seguridad y protección entre los Empleados y los Trabajadores in situ.

PREVENCIÓN - EQUIPOS

- Los riesgos inherentes a cada actividad **se identificarán y evaluarán de forma sistemática**, si es posible mediante sistemas de gestión de la salud y la seguridad. Para prevenir estos riesgos, las Entidades se asegurarán de que se apliquen los medios de prevención adecuados, con el establecimiento de métodos y ritmos de trabajo, la adecuación y el uso correcto del material, y de que las personas estén formadas y autorizadas para las operaciones a realizar. Proporcionarán y renovarán los Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios para sus Empleados. Pedirán a sus Proveedores y Subcontratistas que operan en el Sitio de trabajo que hagan lo mismo para sus empleados.

INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Los Empleados y los Trabajadores in situ **participarán en una actividad de sensibilización inicial y luego se formarán periódicamente**, en particular mediante acciones de prevención, sobre las reglas o normas de seguridad y salud que se apliquen a su puesto y a su lugar de trabajo. Serán informados de su derecho a retirarse en caso de exposición a una situación de riesgo, incluso cuando estén trabajando en instalaciones de clientes.

ANÁLISIS, MEDIDAS Y AUDITORÍA

- Los accidentes **se analizarán** para identificar las causas y tomar inmediatamente medidas correctivas y preventivas. Se llevarán a cabo periódicamente misiones de control y auditoría de los procedimientos de salud y seguridad en un enfoque de mejora continua.

SALUD FÍSICA Y MENTAL

Se prestará una atención constante a la salud física y mental de los Empleados y los Trabajadores in situ, **especialmente en lo que respecta a la ergonomía, la reducción de la penosidad y las situaciones de riesgo** tales como el estrés térmico, el ruido y el polvo, así como a la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Cada Entidad se compromete a proteger a sus Empleados **contra cualquier acto de malicia e intimidación en cualquier lugar donde opere**, incluso durante sus viajes profesionales. Las medidas de seguridad deberán aplicarse respetando los derechos humanos y las libertades fundamentales.

7



Inclusión, antidiscriminación y lucha contra el acoso

De acuerdo con los **convenios n.º 111, n.º 100 y n.º 190 de la OIT**, el Grupo se compromete a garantizar que todos los Empleados tengan derecho a un entorno de trabajo saludable, que inspire confianza y fomente el diálogo.

Todos los hechos de acoso o discriminación y los comportamientos inapropiados puestos en conocimiento del Grupo, de la Línea de negocios o de la Entidad deberán tratarse de forma adecuada. En su caso, deberán investigarse internamente.

Podrán adoptarse medidas cautelares y/o disciplinarias, así como, si es necesario, acciones judiciales, en consulta con el responsable de ética y el director de recursos humanos correspondiente.

INCLUSIÓN Y ANTIDISCRIMINACIÓN

El Grupo está convencido de que la diversidad es una fuente de innovación y creatividad, constituyendo un activo estratégico para la empresa.

Se espera de cada Entidad:

- Que vele por **adoptar un enfoque inclusivo** en el que todos puedan beneficiarse de las mismas oportunidades, y que fomente la diversidad de género en sus equipos.
- Que no practique **ninguna forma de discriminación** por razón de sexo, religión, apariencia física, salud, origen étnico o social, lengua, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, embarazo, edad, opinión política, afiliación a un sindicato, condición de alertador o cualquier otro motivo prohibido.
- Que base sus decisiones en materia de relación laboral (contratación, ruptura del contrato de trabajo, asignación de tareas, remuneración, acceso a beneficios sociales, formación, promoción) **en criterios como las cualificaciones, la experiencia y/o el desempeño**.

ACOSO Y ACTITUDES SEXISTAS

Las Entidades condenarán toda forma de acoso moral o sexual, actitud sexista y comportamiento violento, tanto a nivel interno como externo (candidatos, Empleados, Proveedores, clientes, Subcontratistas, otras Partes interesadas, etc.). Prevendrán y sancionarán estas conductas cuando se observen en las Entidades.

Alertar

La plataforma es accesible en la siguiente dirección:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Código QR para escanear
(conexión a Internet requerida,
aplicación específica en función del equipo)



Desarrollo de competencias y empleabilidad

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

El Grupo **se asegurará del desarrollo de las competencias y de la empleabilidad** de sus Empleados. Para ello, cada Entidad ofrecerá a sus Empleados una progresión continua a través de programas de formación adaptados a las necesidades del puesto.

MOVILIDAD INTERNA

El Grupo y sus Entidades **promoverán y fomentarán la movilidad entre y dentro de las Líneas de negocios**. Gracias a su tamaño y su diversidad, el Grupo ofrecerá a los Empleados la oportunidad de ascender a nuevos cargos y, con este motivo, desarrollar otras competencias en diferentes sectores de actividades y zonas geográficas.



Libertad de asociación, negociación colectiva y expresión de los empleados

La calidad del diálogo social en el grupo Bouygues es el resultado de un enfoque al que contribuyen activamente los sindicatos y los órganos de representación de los empleados. De acuerdo con los **convenios n.º 87 y n.º 98 de la OIT**, el Grupo reconoce a todos los Empleados la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva garantizan a todos los Empleados que lo deseen la posibilidad de crear y/o adherirse a una organización con el fin de lograr acuerdos colectivos sobre las condiciones laborales.

Los compromisos que se indican a continuación garantizan el respeto de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva, y deberán aplicarse en todas las Entidades:

- Cada Entidad **respetará la libertad de asociación y la libertad sindical**. En los países en los que no se apliquen los convenios de la OIT sobre libertades sindicales, las Entidades establecerán mecanismos que garanticen un diálogo social de calidad con los Empleados.
- Cada Entidad **se abstendrá de limitar, castigar o discriminar la afiliación** o la no afiliación a una organización de empleados.
- Cada Entidad **permitirá a las organizaciones de empleados actuar con total independencia** dándoles un acceso útil a la información, los recursos y los medios necesarios para la realización de su trabajo.

Asimismo, el Grupo fomentará la expresión de los Empleados:

- Facilitándoles, en su caso, **el acceso al voto** para elegir a los representantes del personal.
- **Consultándoles periódicamente**, por ejemplo mediante encuestas de compromiso.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y NEUTRALIDAD

El Grupo respetará las convicciones políticas, religiosas y filosóficas de sus Empleados. La libre expresión de estas convicciones no deberá perturbar la tranquilidad necesaria para el desarrollo de sus actividades.

Estará prohibido **el proselitismo de cualquier naturaleza** en las Entidades.

Cuando existan, los reglamentos internos de las Entidades recordarán y especificarán, en su caso, las normas aplicables de conformidad con la legislación local.



Confidencialidad y protección de datos

El Grupo cumplirá con toda la normativa relativa a la protección de datos personales, especialmente el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea¹ dondequiera que sea aplicable.

- En los países en los que el Reglamento general de protección de datos (RGPD) no sea aplicable, las Entidades aplicarán la normativa local velando por garantizar, en la medida de lo posible, un nivel de protección comparable.
- Cada Entidad aplicará las normas pertinentes en la materia y velará por el respeto a los datos personales de sus Empleados, Proveedores, Subcontratistas y clientes, recogidos en el curso de sus actividades.

(1) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (Texto pertinente a efectos del EEE).



Comunidades afectadas

El Grupo y sus Entidades respetarán los derechos de las Comunidades afectadas. Se prestará especial atención a los impactos de las actividades del Grupo en estas Comunidades, concretamente en su acceso a un medio ambiente limpio, sano y sostenible, esencial para disfrutar de todos sus derechos humanos.

IDENTIFICACIÓN DE LOS IMPACTOS

Para ello, cada Entidad identificará previamente los **impactos de sus actividades en los ecosistemas y los derechos de las Comunidades afectadas**, y adoptará, en su caso, las Medidas adecuadas.

DIÁLOGO

Cada Entidad, en coordinación con el promotor, **establecerá un diálogo con las Comunidades afectadas** directamente por sus actividades. Adoptará las medidas adecuadas para que éstas puedan expresar sus preocupaciones legítimas.

CONSENTIMIENTO

El Grupo se compromete a que los pueblos indígenas y tribales **puedan dar su consentimiento libre, previo e informado**.



Derechos humanos en la cadena de valor y prácticas de compra responsable

Las Entidades se comprometen a dialogar con sus Proveedores y Subcontratistas sobre el contenido de esta Política y mantener una relación de colaboración equilibrada con ellos. Por este motivo, las Entidades esperan de sus Subcontratistas y Proveedores que apliquen y reflejen en su cadena de valor normas idénticas o equivalentes a esta Política.

La aplicación de este principio se recoge en la *Carta de RSC para proveedores y subcontratistas* del Grupo, la cual podrá, a tal efecto, adjuntarse a los contratos.

Las Entidades, priorizando sus acciones en función de un mapa de impactos negativos previamente definido, establecerán un enfoque de compra responsable consistente en:

- **Licitaciones:** integración de los criterios de derechos humanos en sus procesos de licitación.
- **Categorías de compra:** identificación de las categorías de compra cuya Cadena de valor presente mayor riesgo en materia de derechos humanos.
- **Desarrollo de competencias:** apoyo en el desarrollo de competencias de los compradores, Proveedores y Subcontratistas para prevenir incumplimientos de los derechos humanos.
- **Control:** comprobación periódica del cumplimiento de sus Proveedores y Subcontratistas mediante evaluaciones internas y externas, basándose en una muestra o un enfoque centrado en el riesgo.

En caso de incumplimiento de los compromisos de esta Política, la Entidad adoptará medidas correctoras:

- Pedirá a su Proveedor o al Subcontratista correspondiente **que adopte y aplique, según las circunstancias, planes de acción** para la prevención y mitigación, con medidas correctoras para poner fin a los impactos negativos y medidas reparadoras para velar por el cumplimiento de los derechos humanos.
- En ausencia de mejora, podrá, en su caso, **ir hasta la rescisión del contrato**, de acuerdo con las estipulaciones contractuales.

La Política de Derechos Humanos del grupo Bouygues se publica en varios idiomas. En caso de dudas o diferencias de interpretación, la versión francesa prevalecerá sobre las demás.

Créditos fotográficos: C. Abad (p. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (p. 26); C. Choque (p. 20); J. Cresp (portada, p. 13, 19); G. Crétinon (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).

GRUPO BOUYGUES
32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
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 •
Diciembre de 2024 (Actualización: diciembre de 2025) •
Diseño - Realización: Lonsdale • Diseño gráfico respetuoso del
medio ambiente y papel procedente de bosques gestionados
de forma sostenible • Tirada limitada, impresa en la región
parisina por Advance, en un sitio de producción titular del sello
de calidad Imprim'Vert® • Conserve este ejemplar reciclable.
Bouygues paga una eco-contribución a Citeo • Traducción:
Isabelle Couté Rodriguez.

