

人权 政策

我们的十二
项承诺



BOUYGUES

Making progress become reality



启发所有为布依格集团服务 以及与布依格集团合作的人



创办之初，布依格就将尊重每个人置于价值观的核心。这是连结本企业与其员工暨客户的基本契约，而此一事实从未改变。如今，我们透过对于人权的承诺，延续这项传统。

布依格集团在全球80个国家拥有业务，足迹几乎遍及各大洲，而且涉及多元行业。我们企业团队面对的文化与环境因此各式各样，很自然地，适用在我们业务上的规范于每个国家间亦有差异。但无论位处何地，本集团始终致力遵守当地法规。

然而，本集团也必须确保在某些特别重要的议题上-人权-在所有地方都遵循最起码标准的规定和原则。这个信念跟布依格集团倡导的尊重价值观一样，体现在我们多年来积极信守的承诺之中：于2006年加入联合国全球契约，将承诺写入企业内部文件(道德守则、人力资源章程，以及供货商暨分包商的企业社会暨环境责任章程)。

今天，本集团秉持上述原则，进一步发布这份人权政策。它正式确立本集团旗下所有实体遵守的，有关人权之共同承诺基础。作为行动指南，这份政策旨在启发全世界服务于布依格的员工以及布依格的合作伙伴。对我而言，这也是再度强调，尊重个人以及拥有利害关系人的信任，是本集团的最重要基石。

我期盼本集团所有的领导者、经理和合作伙伴都是这套政策的代言人，在日常中实践我们的承诺，促进它逐步落实，这对本集团的长远发展至关重要。

OLIVIER ROUSSAT
布依格集团总经理

定义

在本政策中, 下列名词的涵义如下：

价值链/业务链：与本集团旗下实体之生产过程相关联的所有活动：

- 上游：商品生产、服务提供, 包括设计、开采、采购、制造、运输、仓储, 以及原材料、产品或者产品零件的供应, 以及产品或服务的开发；
- 下游：由本集团实体或者代工执行的产品配送、运输与仓储業務。

员工¹：系指本集团实体、事业体或者本集团雇用的受薪人员。

受影响社群：系指一群在相同地区生活或工作、因为本集团业务或其价值链而受到或可能受到影响的入。它可能是生活在有关业务附近的一个族群(本地族群)。这些受影响或潜在影响的社群包括原住民。

领导者：系指本集团旗下实体的高阶法定代表。

实体：系指本集团事业体依法国和外国法律直接或间接「控制」的所有公司²。

供货商：系指本集团、其事业体或实体委托提供产品或服务之任何第三方。

集团：系指布依格股份有限公司总部 (Bouygues SA) 暨其全部实体。

经理：每一事业体各自依其流程与业务, 分别界定适用其业务范围的「经理」概念。

适当措施：指在善尽警覺义务下必须采取的措施, 目的是: i) 针对已确定的过失, 依其发生机率与严重程度, 采取比例适当且有效的补救措施; ii) 在考虑过失情况、性质与程度、以及相关风险因素 (例如业务执行地点、涉及的产业、价值链深度等) 的基础上, 属于企业合理可行的范围。

事业体：在本文件中, 系指布依格股份有限公司总部暨集团旗下的各个事业体, 亦即截至本文件发布日期所包括的布依格建筑营造公司、布依格房地产公司与Colas公共工程公司 (工程建造產業)、Equans公司(能源服务產業)、TF1电视集团(媒体產業), 以及布依格电信公司 (电信產業)。

利害关系人：泛指其权利或利益受到或可能受到集团、某一事业体或某一实体的产品、服务、活动及采购之影响的任何个人或实体 (包括集团或其直接与间接商业伙伴的员工、工人代表、使用者、消费者、工会、公民组织、非政府组织、受影响社群等)。

场址：系指由本集团实体掌控组织、营运或管理的任何业务活动执行地点 (例如工地、拍摄地点、维修厂、工厂)。

分包商：指任何由本集团、事业体或实体委托代为执行分包服务的第三方。

价值链劳工：指所有在本集团价值链内工作的劳工。

移工：指所有因为从事正规有酬工作, 而从一国移居至另一国的人。

场址劳工：指所有在场址上从事受薪工作的人 (包括临时工与分包商的员工)。

(1) 为了简单明了并易读, 本文件使用阳性泛称。此一语法形式同时通称女性、男性以及非二元性别者。

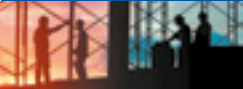
(2) 「控制」的概念应依据《法国商法典》第 L.233-3 条与第 L.233-16 条的综合规定来理解, 因此它包括「法律上的控制」以及「事实上的控制」。

目录

定义	2
治理與执行	6
适用范围	8
人权政策的推动	11
举报机制	12
本集团对人权的承诺	13
1. 强制劳动与非法劳动	14
2. 童工	16
3. 工時	17
4. 酬劳与社会福利	18
5. 员工宿舍的条件	19
6. 职场的保安、健康与安全	20
7. 包容性、反歧视与防止骚扰	22
8. 技能与就业力的发展	24
9. 员工的结社自由、集体协商与意见表达	25
10. 保密暨资料的保护	26
11. 受影响社群	27
12. 价值链中的人权与负责任采购行为	28

强制劳动与非法劳动

承诺 1



童工

承诺 2



工时

承诺 3



酬劳与社会福利

承诺 4



员工宿舍的条件

承诺 5



职场的保安、健康与安全

承诺 6



包容性、反歧视与防止骚扰

承诺 7



技能与就业力的发展

承诺 8



员工的结社自由、集体协商与意见表达

承诺 9



保密暨资料的保护

承诺 10



受影响社群

承诺 11



价值链中的人权与负责任采购行为

承诺 12



治理与执行

对人权的尊重彰显布依格集团 (Bouygues) 秉持的核心价值观 (尊重、承诺、开拓精神、传承)，而且对其计划案的顺利推动以及业务的永久发展至关重要。

一个计划案或企业的表现，应该衡量的不只是它经济价值的评估，而须纳入人文与道德层面的考量。透过本政策，布依格集团為保护人权明确奠定一套承诺基础。

本集团的国际布局意味着它需要在非常多
元环境下，与许多不同的对象互动（员
工、临时工、供货商及分包商的劳工、受
影响社群、客户等）。由于本集团业务活动引起的
可能冲击，这些人和社群的基本权利全部应该受到重视。

参考框架

因此，本集团承诺尊重被公认为具有普世性、不可剥夺性、相互依存且不可分割性的人权，特别是下列条款：

- 《世界人权宣言》；
- 联合国的两项《国际人权公约》；以及
- 国际劳工组织 (OIT) 的核心公约。

我们的行动依归如下：

- 联合国永续发展目标¹ (ODD)；
- 联合国工商企业与人权指导原则² (又称「约翰·鲁吉原则」)；以及
- 经济合作与发展组织 (OCDE) 的跨国企业负责任《行为准则》。

风险导向方法

人权政策系建立在风险导向的方法上。前提是绘制一份可以识别与评估风险的图表。然后透过此一风险评估图，采取适当专属措施，以降低上述风险，并弥补可能已造成的侵害。

由于这些措施涉及到价值链中的相关行动者，因此各个实体的实际影响力必须纳入考虑。

整份人权政策是以渐进式落实的原则，聚焦于各个实体所辨识出的风险。

这种预警模式展现出本集团在尊重与推广人权上的努力，也同时确保它在严重侵害风险上的积极预防与严格管理。

本集团制定人权政策的目标有二：

- ① 阐明集团在人权保障方面的立场，并确立一套承诺基础；
- ② 回应集团利害关系人对于透明度的期待。

(1) 永续发展目标 (un.org)

(2) 联合国工商企业与人权指导原则 (2011)

适用范围

集团内部

本政策适用于布依格集团全部的领导者、经理以及员工执行业务活动时，**无论所涉计划案、实体或所在国家。**

本政策适用于**本集团所有实体¹**。

对于并非直接或间接由本集团事业体控制，或者是与合伙公司共同控制的实体，本政策将以适用于各该实体的方式加以传达推行。

集团外部

在不影响下述特别规定的前提下，本集团实体期盼其分包商与供货商，**在其价值链中实施并传递相同或相当于本政策的标准。**

为此，各实体将采取适当措施，尤其是透过契约方式，落实本政策第12项承诺中所阐述的原则。

与当地国家法令的对应

概括而言，本集团实体应遵守其开发业务所在国的国家法令。

但在人权议题上，若本政策与当地国家法令存在落差，本集团实体应**优先采取人权保护最佳的规范。**

在执行本政策会导致违反当地国家法令的特殊情形下，则应秉持最贴近本政策的精神，**谋求解决方案。**

(1) 它系指所有由本集团事业体所直接或间接「控制」，依照法国或外国法律设立的公司；应特别指明的是，「控制」的概念必须依据《法国商法典》第 L.233-3 条与第 L.233-16 条条文的合并涵意理解，因此它包括「法律上的控制」(contrôle de droit) 以及「事实上的控制」(contrôle de fait)。
(2) 它包括临时合并的企业以及合资企业。





人权政策的推动

布依格集团致力于发展人权文化。它透过对于领导者、经理与员工的培训，让其成为传递这项承诺的第一线人员；也透过人权专责人网络机制，以及依循本集团的警觉责任框架实施的风险识别和控管流程，打造此一文化。

培训

本政策的推行，必须配合以对于所有相关领导者、经理及员工在人权保护方面的培训行动与认知倡导。

人权专责人

本集团各事业体皆应任命人权专责人，联合其部门经理负责：

- 辨识在人权方面特别可能发生风险的情况，并且尽可能涵盖临时工、分包商及供货商；
- 在日常中倡导与执行本政策的承诺；
- 在认定人权有受到侵害风险时，协调行动计划；以及
- 将最佳处理方式的相关信息回报上级。

各事业体分别依其业务的性质与风险，建立自己的人权专责人网络机制。

与利害相关者之间的对话

本集团认知它与不同利害相关者之间进行对话的正当性与重要性。集团 – 或是必要时，本集团实体 – 应就守护人权的议题与其利害相关者进行对话，以便了解并考量它们的期待。

举报机制

布依格集团之举报机制，如其道德守则所附的「举报收件暨预警处理内部程序」之规定，允许员工以及所有第三方，就任何无论是潜在或实际违反本集团道德规范的情况，提出举报。

此一机制同样适用于违反本政策，以及更为泛指，任何涉及道德的违规行为。

举报的收件和处理都必须确保绝对机密：

- 举报者的身份；
- 被举报者(们)，或在举报案件中被提及的所有第三者的身份；以及
- 收件中包括的所有文件、讯息和资料。

在出自善意而且没有金钱报酬情况下发出预警的举报者，**不应受到任何歧视对待或纪律处分。**

本集团所有实体都应在其**官网与内部网络**上公布上述的预警机制，尤其是透过张贴方式，**在其营运活动场址公告周知**，以确保员工、在其营运场所上工作者，以及邻近营运场所的受影响社群，均能获得相关信息。



举报

举报平台网址如下：

<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



扫描QR码
(需要网络链接，而且视配备情况使用特定应用程序)



本集团对人权的承诺



强制劳动与非法劳动

依照国际劳工组织第 29 号与第 105 号公约，集团不容忍任何形式的强迫劳动；强迫劳动的定义是：一个人在某种受迫情况下被要求，从事非出于自愿的工作或服务。其典型特征包括：限制行动自由、施加胁迫（例如因债务）、缺乏劳工的自由同意，或处于被隔绝状态。

以下承诺界定本集团在预防潜在强迫劳动情况方面的立场，必须在本集团所有实体内落实。
移工由于其弱势处境，应特别受到关注，因为他们更可能容易遭受强迫劳动以及/或非法劳动。

债务与招雇费用

员工不得负担任何招雇费用。无论是在遴选还是录用阶段，本集团实体或代其招雇员工的任何机构，均不得要求应征者支付招雇费用¹。

工作条件

本集团实体承诺告知员工与其工作条件相关的所有重要事项。

本集团实体禁止对员工及在其营运场所工作者，施加任何形式的强制、身体或精神上的暴力、威胁或恐吓。

- 行动自由
本集团实体保证员工及在其营运场所工作者之行动自由：不准在工作场所以及/或宿舍²中予以禁锢，并提供卫生设施自由使用。
- 个人物品
本集团实体承诺禁止没收员工及在其营运场所工作者的旅行证件和身份证件。实体保证不会妨碍员工自由支配其个人资金。
本集团实体为员工及在其营运场所工作者提供安全储物柜或任何其他合适设备，以便他们得以保护个人文件和贵重物品³。
本集团实体禁止对员工及在其营运场所工作者索取任何押金或保证金。尤其不得就防护设备的使用收取押金或保证金。

同意

本集团实体应提供给员工以工作履行所在地之官方语言所撰写的劳动合同和/或薪资单；如果当地官方语言并非双方实际交流所使用的语言，则得以双方自由约定的语言提供。

- 可理解性
本集团实体必须确保每位员工都能了解上述这些文件的内容；如有需要，应以员工可以理解的语言提供说明。
- 劳动关系终止
本集团实体应允许员工在遵守适用法规以及既定合同条款的前提下，不受任何惩罚地自由终止劳动关系(须符合合理通知期限)。

(1) 这些费用可能包括护照、签证、与其他行政费用、以及体检费等等。

(2) 但须符合相关工安措施、场址特定的保安规范或不可抗力力的情形。

(3) 仅适用于位在敏感地区的长期计划案。



童工

依据国际劳工组织第 138 号与第 182 号公约，本集团谴责任何形式的童工，因其导致小孩子童年、潜能与尊严，以及受教权的剥夺，并且对其身心发展造成阻碍。

以下承诺界定本集团的立场，以防止童工可能出现的状况，集团所有实体都必须确实贯彻：

15 岁以下的儿童

禁止雇用 15 岁以下的儿童。若因特殊情况（如学徒训练、观察实习、艺术表演等），必须确保儿童受到保护，并遵守国际劳工组织公约以及当地法规，尤其是有关最低雇用年龄的规定。

未成年人以及危险工作条件

依据上述公约和适用法律，不准雇用未满18岁的人员从事对其健康和/或安全构成危险条件的工作，包括地下、水下、危险高空或密闭空间，或夜间工作。

无论如何，这些原则的适用皆应以儿童的最高利益作为依归。



工时

以下承诺阐明本集团致力确保员工工作时间合宜的立场，以避免其健康受到危害。这些承诺必须在各个实体中确实贯彻。

执行

- 建立适当的工作安排。
- 遵守当地法令有关工时和加班时间的规定。
- 在工作日中允许休息时间。无论如何，本集团实体应承诺每七个连续工作日中，至少有连续24小时的休息；但若符合当地法规规范，尤其是紧急状况、特殊情形，或因特定设备的运作及排班制度之需要，特别是在出差或轮班情况下，则可依规定例外处理。

加班时数

加班时数应依照约定的时薪或加成后的时薪计酬，其总时数不得超过当地法规允许的上限。



酬劳与社会福利

合理的酬劳与薪资

本集团的薪酬政策：

- 建立在公平合理的薪酬原则之上，确保所有员工的薪资遵循 **国际劳工组织第 100号公约** 的规定，系根据其职务、能力及表现等客观标准决定。
- 旨在**确保在职国家的全体员工获得体面的薪酬**，亦即说，此一薪酬至少足以应付当地的食物、用水、住宿、教育、医疗、交通、衣着以及其他基本需求，包括突发状况的支应能力。

员工的薪酬必须至少符合现行的国家法规、集体协议，以及在存在的情况下，由劳资双方协商订立的企业协议。

社会福利与带薪休假

- **社会福利**：本集团实体应确保员工的社会福利至少符合当地现行的国家法规、集体协议，以及在存在的情况下，由劳资双方协商订立的企业协议。
- **带薪休假与病假**：本集团实体依照当地法律规定(如果有规定的话)，提供带薪休假与病假。
- **社会保障**：本集团海外的实体应确保每位员工至少享有 BYCare¹ 社会福利计划，亦即至少在生育及丧亡情况下拥有最起码程度的社会保障，以及当地的保障措施。

(1) 布依格集团于 2019 年为海外的分公司 (不包括法国本土及海外省份、海外小区) 员工所设计的通用最基本社会保障基础。



员工宿舍的条件

如因业务需要¹，而由实体提供住宿，本集团将依据 **国际劳工组织第115号公约** 建议，确保劳工享有足够与合理的住宿条件，以及适当的居住环境。

安全暨卫生

为此，劳工宿舍的提供应符合国际劳工组织第115号公约建议，至少符合安全与卫生的最低要求，以满足**员工与场址劳工的基本需要**（正当、提供饮用水、饮食、卫生、舒适）。

住宿

上述规定适用于由本集团实体提供给员工及场址劳工的住宿。

(1) 当企业距离工人平常的居住地较远或工作性质要求其可在短时间内上工时

职场的保安、健康与安全

依据 **国际劳工组织第155号和第187号公约**，本集团承诺确保为其所负责的业务场址之全体员工和劳工提供健康、安全的工作环境，以及得以维护其身心健康的任务执行条件。

为降低所有场址发生事故的风险，本集团所有实体应考量本身的业务属性与特点，透过各自的政策，适用或确实贯彻如下原则：

保安暨健康-安全文化

- **管理层全体从上到下**都应向其员工及营运场所的劳工**传达**保安、健康与安全文化。

防范 - 装备

- 各实体必须尽可能透过健康-安全管理制度，**系统地识别并评估**每项业务固有的风险。为了防范这些风险，本集团实体应确保透过制定工作方法、与节奏、设备的适当性与正确使用，以及人员具备完成相关任务所需的培训与资格，来落实相应的预防措施。此外，各实体应为其员工提供与更新必要的个人防护装备（EPI）。各实体也应要求在其场址上作业的供货商与分包商为其员工提供同样装备。

信息、培训与意识提醒

- 员工与营运场所的劳工在**入职时会接受安全意识的培训**，之后亦定期接受培训，尤其是透过适用于其职务与工作场所的各项预防措施、保安与健康—安全规范或标准。他们会被告知在面临风险情境时，即便是在客户的工作场所执勤，亦可行使退避权。

分析、对策与稽核

- 每起事故都应**进行原因分析**，以便立即采取矫正与防范措施。为了不断改进，应定期进行保安与健康—安全相关程序的检查与稽核。

身心健康

员工与劳工在作业地点的身心健康须持续受到关注，**尤其是在是否符合人体工学、降低劳动艰辛度方面，以及温度是否极端、有否噪音或粉尘暴露风险的情况**，并在工作场所积极防止暴力与骚扰。

本集团每个实体均承诺在其营运的任何地点，包括员工出差时，保护员工**免受任何恶意行为与恐吓**。相关保安措施必须在尊重人权与基本自由的原则下实施。



包容性、反歧视与防止骚扰

依照 **国际劳工组织第111号、第100号及第190号公约**，本集团承诺确保所有员工享有一个健康、散发信任与鼓励对话的工作环境。

任何向本集团、事业体或实体申诉的骚扰、歧视与任何不当行为，均应受到充分处理。必要时，应该进行内部调查。

必要时，可以采取临时保全性以及／或纪律性的措施，在有关道德负责人及人力资源主管的协助下，启动司法诉讼程序。

包容性与对抗骚扰

本集团深信多元化是创新、创造力的泉源，也是一个企业的战略优势。

我们期盼每个实体：

- **致力贯彻包容性**，让每个人享有均等机会，并鼓励团队组成的性别多元；
- 不得因性别、宗教、外貌、健康状况、族裔或社会出身、所说语言、国籍、残障、性取向、性别认同或表达、婚姻状况、怀孕状态、年龄、政治立场、工会成员身份、吹哨者身份或任何其他被禁止的理由，而遭受**任何形式的歧视**；以及
- 在进行工作相关决策时（如招聘、解除劳动合同、任务分配、薪酬、社会福利的享有、培训、晋升），**系基于员工的资格、经历和／或表现等标准**。

骚扰与性别歧视行为

本集团各实体谴责任何形式的精神或性骚扰、性别歧视行为及暴力行为，而且不论是发生在集团内部或外部（如应征人、员工、供货商、客户、分包商、其他利害关系人等等）。任何实体一旦发现此类行为，都必须发出通知并惩处。

举报

举报平台网址如下：
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



扫描QR码
(需要网络连接，而且视配备情况使
用特定应用程序)



技能与就业力的发展

培训计划

本集团保障其员工在技能与就业力上的发展。为此，每个实体都透过适合职位需求的培训计划，促进员工持续的进步。

内部流动

本集团及其各实体乐意也鼓励员工在集团业务体内部的流动以及跨越不同业务体的职务更动。凭借其规模之大以及涉足行业的多元，布依格集团让员工有机会拓展新的工作生涯，并藉此得在不同的行业领域或新的地理区域发挥新的技能。



员工的结社自由、集体协商与意见表达

布依格集团的劳资对话质量，来自工会与员工代表机构的积极参与。依据 **国际劳工组织第87号与第98号公约**，集团承认每位员工的结社自由与集体协商权利。

结社自由与集体协商权保障所有员工有意成立及／或加入某一组织，以便就工作条件达成集体协商的可能性。

以下承诺确保对结社自由与集体协商权的尊重，并须在本集团所有实体内加以贯彻：

- 各实体**尊重结社自由与工会自由**。在并未实施国际劳工组织有关工会自由公约的国家，各实体应建立相关机制，以确保能与员工展开良好的社会对话。
- 各实体**不得因员工加入或未加入任何员工组织而加以限制、惩罚或歧视**。
- 各实体应提供给劳工组织达成任务所需的信息、资源与适当手段，**保障它得以完全独立运作**。

其次，本集团鼓励员工的意见表达：

- 必要时，**便利其参与投票**，选举员工代表；以及
- 例如，透过员工向心力调查，**定期咨询他们的意见**。

言论自由与中立

本集团尊重员工的政治、宗教及哲学信仰。这些信仰的自由表达不应干扰到集团业务所需的和谐氛围。

实体内部禁止任何性质的宣教行为。

如果存在内部规范，本集团实体在必要时，应遵循当地法令，重申与明文规定适用的规则。



保密暨资料的保护

本集团在可适用范围内，遵守所有与个人资料保护相关的法规，特别是欧盟的《一般数据保护规则》(RGPD)¹。

- 在不适用《一般数据保护规则》的国家，则各实体应遵循当地法规，并尽可能确保提供相当水平的保护。
- 各实体应依据适用之相关法律与标准，确保其业务活动内搜集的员工、供货商、分包商及客户之个人资料，获得妥善保存尊重。

(1)由欧洲议会与欧盟理事会于2016年4月27日通过的《欧盟2016/679号规则》，主旨在保护有关自然人的个人资料以及这些资料的自由流通，同时废止第95/46/CE号指令（即代表欧洲经济共同体利益之《一般数据保护规则》条文）。



受影响社群

本集团及其实体尊重受影响社群的权利。必须特别关注集团活动对这些社群所造成的冲击，尤其是针对其保有干净、健康与永续环境的权利，因这些环境条件对全面享有人权至为关键。

影响辨识

为此，本集团各实体必须在每个计划案启动前，辨识它的活动**对生态以及受影响社群的权利可能造成的冲击**，且于必要时采取适当措施。

对话

各实体应与计划案的发包单位磋商，与**直接受到其活动影响的社群建立对话**，并采取适当措施，确保这些社群能够表达他们正当的关切。

同意

本集团非常重视原住民族与部落是在**充分知情的情况下，自由并事先表达其同意**。



价值链中的人权与负责任采购行为

本集团实体极为重视就本政策内容与其供货商及分包商展开对话，并与之保持合作且均衡的伙伴关系。

因此，各实体期盼分包商与供货商亦能够在其价值链中，落实与呼应和本政策相同或相当的标准。

本原则的适用已纳入本集团的《供货商与分包商企业社会暨环境责任》章程之中。必要时，该章程可以附件型式并入合约之中。

各实体依据事先制定的负面影响风险图，4，进行负责任的采购，要点包括：

- **招标：**在招标程序中纳入人权相关准则。
- **采购类别：**识别出价值链中在 인권 方面风险最高的采购类别。
- **能力提升：**协助采购人员、供货商及分包商提升他们防范人权侵害的能力。
- **监督：**透过抽样或风险导向的方法，进行内部与外部评估，定期检视供货商与分包商是否合规。

万一有违反本政策承诺之情事，相关实体应采取纠正措施如下：

- 该实体要求相关供货商／分包商**依据事发背景拟定与采取行动计划**，包括预防与降低侵害的措施、纠正手段，以终止负面影响，并加以补救，确保人权获得尊重；
- 如果情况未见改善，相关实体在必要时**甚至得依据合约条款，终止合约**。

布依格集团的人权政策以多种语言发布。
如有任何疑问或理解上的分歧，以法文版本为准。

照片出处：C. Abad (第 9、18、25 页)；布依格电信公司(第26页)；C. Choque (第20页)；J. Cresp (封面、第13、19页)；G. Crétinon (第24页)；A. Da Silva (第10页)；A. Février (第1、16-17页)；S. Fagan/Getty Images (第28页)；S. Grangier/TF1 (第 22 页)；N. Imre (第27页)；lamontak590623/Getty Images (第14页)；J. Wackerhausen/Getty Images (第6页)

布依格集团

32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
电话号码: +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



布依格建筑营造公司

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex
电话号码: +33 (0)1 30 60 33 00
Bouygues.com

布依格房地产公司

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

COLAS公共工程公司

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
电话号码: +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS公司

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

TF1电视集团

1 quai du Point du jour
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex
电话号码: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

布依格电信公司

37-39 rue Boissière
F-75116 Paris
电话号码: +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguestelecom.fr

布依格股份有限公司 • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
2024年12月 (更新: 2025年12月) • 设计 - 制作: Lonsdale • 图文设计
的选择符合环境友善原则, 并使用源自永续经营林场的纸张 • 限量印
制, 于巴黎地区由 Advence印刷厂承印, 该厂持有 Imprim' Vert® 绿色
印刷标准。• 请妥善保存此一可回收印刷品。集团已向 Citeo 支付生态
回收贡献金 • 翻译: Lisa Lane Traduction



BOUYGUES