

MÄNNISKORÄTTSPOLICY

VÅRA 12 ÅTAGANDEN



BOUYGUES

Making progress become reality



Inspirerar alla anställda vid Bouygues och våra samarbetspartner

Respekt för människor har från första början varit en av Bouygueskoncernens grundläggande värderingar. Den är en viktig aspekt i vår centrala överenskommelse som binder företaget till dess arbetstagare och kunder. Vi har alltid hållit oryggligt fast vid denna princip. Nu vill vi ytterligare stärka denna tradition med våra åtaganden som gäller de mänskliga rättigheterna.

Bouygues verkar i 80 länder runtom i världen, i så gott som alla världsdelar och i många varierande former av affärsverksamhet. Våra team är alltså i kontakt med en mångfald av kulturer och verksamhetsmiljöer, och det är naturligt att reglerna som gäller vår verksamhet varierar mellan olika länder. Vi har dock bundit oss att följa de lokala lagarna överallt där vi idkar affärsverksamhet.

Dessutom måste vi säkerställa att vissa minimiregler och -normer följs överallt när det gäller viktiga frågor, till exempel de mänskliga rättigheterna. Denna princip, som är förenlig med Bouygueskoncernens värderingar som gäller respekt, återspeglas i de åtaganden som vi frivilligt utarbetat under årens lopp: vi är sedan 2006 medlem i FN:s Global Compact, har åtaganden som sammanställts till ett stort antal interna dokument (Etiska regler, HR-förfaringssätt och Regler som gäller företagets sociala ansvar till leverantörer och underentreprenörer).

I enlighet med vårt handlingssätt kompletterar vi nu dokumentuppsättningen genom att offentliggöra denna människorättspolicy. Den formaliserar kärnan av människorättsåtaganden som alla våra bolag delar. Denna policy styr vår verksamhet och är avsedd att inspirera alla som är anställda hos eller samarbetar med Bouygues i olika delar av världen.

Jag har således tillfälle att understryka att respekt för människor och våra intressentgruppers förtroende är av grundläggande betydelse för koncernens framgång.

Jag förväntar mig att alla direktörer, chefer och arbetstagare främjar denna policy, förverkligar våra åtaganden dagligen och medverkar till att policyn genomförs i allt större omfattning. Detta är av avgörande betydelse för koncernens framtid på lång sikt.

OLIVIER ROUSSAT
Koncernchef

Definitioner

För syftena med denna policy definieras nedanstående termer på följande sätt:

A

Affärssegment: avser Bouygues SA och varje enskilt affärssegment som hör till koncernen. När detta dokument utarbetas är dessa Bouygues Construction, Bouygues Immobilier och Colas (byggande), Equans (energi och tjänster), TF1 (media) och Bouygues Telecom (datakommunikation).

Arbetstagare: en person som arbetar hos ett bolag, ett affärssegment eller koncernen.

Arbetstagare i värdekedjan: en person som arbetar i koncernens värdekedja.

B

Berört samhälle: en grupp människor som bor eller arbetar i samma område och som har påverkats eller sannolikt kommer att påverkas av koncernens verksamhet eller dess värdekedja. Det kan vara fråga om en grupp som bor nära verksamhetsstället (lokalsamhälle). Till berörda samhällen hör ursprungsbefolkning som påverkas eller eventuellt påverkas av verksamheten.

Bolag: ett företag som bildats i enlighet med Frankrikes lag eller en utländsk lag, och som direkt eller indirekt "kontrolleras" av koncernens affärssegment¹.

C

Chef: varje affärssegment fastställer en definition av "chef" för sitt eget verksamhetsfält, baserat på sina egna processer och sin egen verksamhet.

D

Direktör: en person som hör till ledningen i ett bolag inom koncernen.

I

Intressentgrupper: personer eller sammanslutningar (koncernens anställda eller koncernens direkta eller indirekta affärspartner, arbetstagarrepresentanter, användare, konsument, fackförbund, medborgarorganisationer, föreningar, berörda samhällen osv.), vars rättigheter eller förmåner påverkas eller kan påverkas av koncernens eller dess affärssegments eller bolags produkter, tjänster, verksamhet eller anskaffningar.

K

Koncern: avser moderbolaget, Bouygues SA och alla bolag.

L

Leverantör: en tredje part som koncernen, ett affärssegment eller ett bolag väljer för att leverera en produkt eller en tjänst.

Lokal arbetstagare: en person som utför avlönat arbete vid något verksamhetsställe (tillfälliga arbetstagare och underentreprenörernas arbetstagare).

Lämpliga åtgärder: åtgärder som ska vidtas i enlighet med principerna för aktsamhetskravet som är i) avsedda att rätta till observerade överträdelser på ett proportionerligt och effektivt sätt beroende på hur sannolika och allvarliga överträdelserna är, och som ii) bolaget skäligen kan genomföra med beaktande av överträdelsernas omständigheter, natur och omfattning samt relevanta riskfaktorer (till exempel verksamhetens läge, berörd bransch, värdekedjans djup osv.).

M

Migrerande arbetstagare: en person som flyttar från ett land till ett annat för att utföra regelbundet avlönat arbete.

U

Underentreprenör: tredje part som koncernen, ett affärssegment eller ett bolag anlitar för att utföra vissa uppgifter för sin räkning.

V

Verksamhetsställe: en plats där ett bolag idkar sådan verksamhet vars organisation, verksamhet eller ledning det ansvarar för (till exempel en byggarbetsplats, en inspelningsplats, ett underhållsområde eller en fabrik).

Värdekedja/verksamhetskedja: all verksamhet som är förknippad med bolagets produktionsprocess:

- I början av kedjan: varuproduktion, tjänsteproduktion inklusive planering, utvinning, upphandling, tillverkning, transport, lagring och leverans av råvaror, produkter eller produktdelar samt utveckling av produkter eller tjänster.
- I slutändan av kedjan: distribution, transport och lagring av produkter, om dessa funktioner utförs för ett bolags räkning eller på uppdrag av ett bolag.

(1) Med "kontroll" avses den bestämmanderätt som föreskrivs i artikel L. 233-3 och L. 233-16 i den franska handelslagen, och det är således fråga om både juridisk och faktisk bestämmanderätt.

Definitioner

Administration och verkställande

Tillämpningsområde

Införande av människorättspolicy

Whistleblowingkanal för anmälningar om missförhållanden

Våra människorättsåtaganden

1. Tvångsarbete och olagligt arbete	2
2. Barnarbetskraft	6
3. Arbetstider	8
4. Ersättning och anställningsförmåner	11
5. Arbetstagarnas boendeförhållanden	12
6. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	13
7. Inkludering, förebyggande av diskriminering och trakasserier	14
8. Kompetensutveckling och anställbarhet	16
9. Föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt och arbetstagarnas uttrycksfrihet	17
10. Sekretess och dataskydd	18
11. Berörda samhällen	19
12. De mänskliga rättigheterna i hela värdekedjan och ansvarsfulla upphandlingssätt	20
	22
	24
	25
	26
	27
	28



Administration och verkställande

Respekt för de mänskliga rättigheterna är en av Bouygueskoncernens grundläggande värderingar (respekt, engagemang, innovativitet, samarbete) och oundviklig för att säkerställa framgångsrika projekt och livskraftig affärsverksamhet på lång sikt.

Framgång kan inte mätas enbart i projektets eller affärsverksamhetens ekonomiska värde, utan det är också viktigt att beakta mänskliga och etiska aspekter. I denna policy fastställer koncernen officiellt den gemensamma kärnan i åtaganden som gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna.

Eftersom koncernen är verksam internationellt har den kontakt med ett stort antal intressentgrupper (arbetstagare, tillfällig arbetskraft, leverantörers och underentreprenörers arbetstagare, berörda samhällen, kunder osv.) i olika sammanhang. Varje individ och grupp har rätt att bemötas med respekt, med tanke på att deras grundläggande rättigheter kan påverkas av koncernens verksamhet.

REFERENSRAM

Koncernen har bundit sig att respektera de mänskliga rättigheterna, som betraktas som universella, oförfärliga, beroende av varandra och odelbara enligt bestämmelserna i följande handlingar:

- allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna,
- Förenta nationernas två internationella konventioner och
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) centrala konventioner.

Koncernen handlar i överensstämmelse med följande:

- Förenta nationernas mål för hållbar utveckling⁽¹⁾ (SDG)
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter⁽²⁾: (också kända som "John Ruggies principer") och
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfull affärsverksamhet.

EN RISKBASERAD METOD

Människorättspolicyn följer en riskbaserad metod. En riskkarta utarbetas för att identifiera och bedöma väsentliga risker. Utifrån denna riskkarta **vidtas lämpliga åtgärder för att lindra sådana risker och korrigera eventuella överträdelser.**

Åtgärder som berör parter i värdekedjan beaktar bolagens **faktiska inflytande.**

Policyn som helhet **genomförs stegvis och är inriktad på de risker som bolagen identifierat.**

Dessa tillsynsåtgärder återspeglar koncernens vilja att respektera och främja de mänskliga rättigheterna, **samtidigt som risker för allvarliga kränkningar aktivt förebyggs och noggrant hanteras.**

Människorättspolicyn införs i koncernen för att tjäna två ändamål:

- 1 lyfta fram koncernens inställning till skyddet av de mänskliga rättigheterna och skapa en gemensam kärna av åtaganden,
- 2 uppfylla de krav på transparens som koncernens intressentgrupper ställer.

(1) Målen för hållbar utveckling (un.org).

(2) FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (2011).

Tillämpningsområde

INOM KONCERNEN

Denna människorättspolicy är avsedd att användas av Bouygueskoncernens direktörer, chefer och anställda i deras affärsverksamhet, **oberoende av vilket projekt, bolag eller land det är fråga om.**

Denna policy tillämpas på alla **bolag**¹.

Polycyn bör på ändamålsenligt sätt **skickas** till sammanslutningar som inte direkt eller indirekt kontrolleras av koncernens affärssegment eller som kontrolleras gemensamt av en samarbetspartner².

UTANFÖR KONCERNEN

Utan att begränsa de specialbestämmelser som nämns nedan förväntar sig bolagen att deras underentreprenörer och leverantörer i **sina egna värdekedjor tillämpar och fastställer standarder som är identiska med eller motsvarar standarderna i denna policy.** För detta ska bolagen vidta lämpliga åtgärder, särskilt med hjälp av ändamålsenliga avtalsbestämmelser, i enlighet med principerna som tas upp i åtagande nr 12 i denna policy.

Växelverkan med nationell lagstiftning

Koncernbolagen följer i regel **den nationella lagstiftningen i de länder** där de idkar affärsverksamhet.

Beträffande de mänskliga rättigheterna ska bolagen tillämpa de **principer som ger det bästa skyddet**, oavsett om principerna ingår i denna människorättspolicy eller i nationell lagstiftning.

Om denna människorättspolicy i någon situation skulle bryta mot en bestämmelse i nationell lagstiftning, **ska man söka lösningar** som i så hög grad som möjligt överensstämmer med andan i denna människorättspolicy.

(1) Med bolag avses ett företag som bildats i enlighet med Frankrikes lag eller en utländsk lag, och som direkt eller indirekt "kontrolleras" av koncernens affärssegment. Med "kontroll" avses den bestämmanderätt som föreskrivs i artikel L. 233-3 och L. 233-16 i den franska handelslagen (Code de Commerce), och omfattar således både juridisk och faktisk bestämmanderätt.

(2) Även tillfälliga sammanslutningar och samföretag.





Införande av människorättspolicyn

Bouygueskoncernen har bundit sig att utveckla en människorättskultur. För att genomföra detta är koncernen beroende av sina direktörer, chefer och arbetstagare som får utbildning för att kunna ta ansvaret för att föra dessa åtaganden vidare. Koncernen är också beroende av nätverket av människorättsansvariga och av processerna för identifiering och hantering av risker, som genomförs i enlighet med koncernens principer för aktsamhetskrav.

UTBILDNING

Denna människorättspolicy införs genom att ordna **utbildning och initiativ för att öka medvetenheten om skydd av de mänskliga rättigheterna** för alla direktörer, chefer och arbetstagare som berörs.

MÄNNISKORÄTTSANSVARIGA

Varje affärssegment utser människorättsansvariga som tillsammans med cheferna ansvarar för att:

- **identifiera situationer som innebär en särskild risk med tanke på de mänskliga rättigheterna**, inklusive tillfällig arbetskraft, underentreprenörer och leverantörer i den mån det är möjligt,
- **handha och genomföra åtagandena i denna människorättspolicy på daglig basis,**
- **samordna handlingsplaner** för situationer då risker för kränkningar av de mänskliga rättigheterna observerats,
- **ge feedback** på bästa praxis.

Varje affärssegment bildar sitt eget nätverk av människorättsansvariga utifrån sin verksamhet och sina risker.

DIALOG MED INTRESSENTGRUPPER

Koncernen är medveten om att det är befogat och viktigt att föra dialog med de olika intressentgrupperna. Koncernen, och vid behov bolagen, **inleder en dialog med sina intressentgrupper** om att visa respekt för de mänskliga rättigheterna, för att intressentgruppernas förväntningar ska kunna identifieras och beaktas.

Whistleblowingkanal för anmälningar om missförhållanden

Bouygueskoncernens whistleblowingkanal för anmälningar om missförhållanden kan enligt det som sägs i den interna anvisningen om mottagande och behandling av anmälningar om missförhållanden som bifogats koncernens etiska regler, användas av alla anställda och tredje parter för att rapportera eventuella eller faktiska brott mot koncernens etiska regler.

Whistleblowingkanalen kan också användas för brott mot denna människorättspolicy och mer allmänt för alla överträdelser som gäller etiska principer.

Anmälningar tas emot och behandlas på ett sätt som garanterar full sekretess beträffande följande uppgifter:

- Anmälarens identitet.
- Identiteten hos den eller dem som enligt anmälan är skyldiga och alla tredje parter som nämns i anmälan.
- Handlingar, information eller uppgifter som samlats in.

Inga diskriminerande eller disciplinära åtgärder riktas mot en anmälare som handlar i god tro och utan ekonomiska incitament.

Varje bolag offentliggör sin whistleblowingkanal på sin **webbplats och sitt intranät** och gör den tillgänglig för sina anställda och lokala arbetstagare i form av affischer på verksamhetsställena och för berörda samhällen i närheten av verksamhetsställena.

Så här gör du en whistleblowinganmälan

Plattformen är tillgänglig på adressen:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Skanna QR-koden
(kräver internetförbindelse;
en del enheter kan kräva en
viss applikation).



Våra människorätts-åtaganden



Tvångsarbete och olagligt arbete

I enlighet med **ILO:s konventioner 29 och 105** accepterar koncernen ingen form av tvångsarbete. Tvångsarbete definieras som ett arbete eller en tjänst som en person tvingas utföra under påtryckning och som personen inte utför frivilligt. Indikatorer på tvångsarbete kan vara att arbetstagarnas rörelsefrihet är begränsad, arbetstagarna utsätts för tvång (t.ex. skuld), arbetstagarna inte har gett sitt frivilliga samtycke eller att arbetstagarna isoleras.

Nedanstående åtaganden utgör koncernens syn på **förhindrande av eventuellt tvångsarbete och de ska tillämpas i alla bolag**.

Särskild uppmärksamhet ska riktas på **migrerande arbetstagare**, som är i särskilt sårbar ställning och därför kan lida större risk för att falla offer för tvångsarbete och/eller olagligt arbete.

SKULD OCH REKRYTERINGSKOSTNADER

Arbetstagare **får inte förpliktas att betala någon typ av rekryteringskostnader**. Varken bolagen eller något rekryteringsföretag som handlar på uppdrag av bolagen får ta ut rekryteringsavgifter av arbetssökande¹ i antagnings- eller anställningsskedet.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Bolagen ska **ge sina arbetstagare alla väsentliga uppgifter** om deras arbetsförhållanden.

Bolagen **får inte utöva någon form av tvingande, fysiskt våld, mobbning, hotelser eller skrämsel** mot sina arbetstagare eller mot lokala arbetstagare.

• Fri rörlighet

Bolagen **måste garantera fri rörlighet** för sina arbetstagare och lokala arbetstagare: arbetstagarna får inte stängas in på sin arbetsplats och/eller sitt inkvarteringsställe² och de måste fritt få använda sanitetsutrymmen.

• Personliga tillhörigheter

Bolagen **får inte konfiskera** arbetstagares eller lokala arbetstagares resedokument eller identitetshandlingar, och de måste säkerställa att arbetstagarna kommer åt sina personliga medel.

Bolagen måste ställa **låsbara förvaringsskåp eller andra lämpliga lösningar** till arbetstagarnas och de lokala arbetstagarnas förfogande, så att arbetstagarna kan förvara sina personliga handlingar och värdeföremål säkert³.

Bolagen **får inte kräva säkerheter eller garantier** av arbetstagarna eller de lokala arbetstagarna. Säkerheter eller garantier får i synnerhet inte krävas för anskaffning av skyddsutrustning.

SAMTYCKE

Bolagen ska ge sina arbetstagare arbetsavtal och/eller lönespecifikationer på det officiella språket i det land där arbetet utförs eller på ett språk som parterna fritt kommer överens om, ifall det lokala officiella språket inte är deras arbetsspråk.

• Tydlighet

Bolagen ska säkerställa att varje arbetstagare **förstår innehållet i dessa dokument**. Vid behov ska redogörelser tillhandahållas på ett språk som arbetstagarna förstår.

• Anställningens upphörande

Bolagen ska ge **sina arbetstagare rätt att säga upp anställningen (med rimlig uppsägningstid) utan påföljder** i enlighet med tillämpade lagar och överenskomna avtalsvillkor.

(1) Sådana avgifter kan omfatta passavgifter, visumavgifter, övriga administrativa avgifter, avgifter för läkarundersökningar osv.

(2) Åtgärder som rör arbetstagarnas säkerhet ska beaktas, särskilda säkerhetsföreskrifter för verksamhetsställen och händelser som orsakats av ett oöverstigligt hinder.

(3) Endast i långvariga projekt på särskilt känsliga ställen.



Barnarbetskraft

I enlighet med **ILO:s konventioner 138 och 182** tillåter koncernen inget utnyttjande av barnarbetskraft som berövar barnen deras barndom, potential, människovärde och utbildning eller skadar deras fysiska och psykiska utveckling.

Nedanstående åtaganden utgör koncernens syn på förhindrande av eventuell barnarbetskraft och de ska tillämpas i alla bolag.

BARN UNDER 15 ÅR

Arbete **får inte** utföras av barn under 15 år. I vissa särskilda situationer då barn anställs (upplärning i ett yrke, arbetslivsorientering, konstnärliga framställningar osv.) ska skyddet av barnen säkerställas i enlighet med ILO:s konventioner och lokal lagstiftning, i synnerhet beträffande minimiåldern för en anställning.

MINDERÅRIGA OCH FARLIGA FÖRHÅLLANDEN

Barn under 18 år **får inte anställas för arbete under förhållanden som kan äventyra deras hälsa och/eller säkerhet**, särskilt arbete under jord, under vatten, på farlig höjd eller i trånga utrymmen. I enlighet med ovannämnda konventioner och tillämpliga lagar får de inte heller utföra nattarbete.

Dessa principer ska i alla situationer tillämpas i **enlighet med barnets bästa**.



Arbetstider

Nedanstående åtaganden utgör koncernens syn på att arbetstagarna ska ha skäliga arbetstider och att deras hälsa inte får äventyras. De ska tillämpas i alla bolag.

GENOMFÖRANDE

- Utarbeta **lämpliga arbetsarrangemang**.
- **Följ de lokala** arbets- och övertidslagarna.
- Tillåt pauser under arbetsdagen. Bolagen ska i alla situationer ge arbetstagarna rätt till **vila i minst 24 timmar utan avbrott under sju arbetsdagar i rad**, med undantag av förhållanden som den lokala lagstiftningen tillåter, till exempel nödsituationer och exceptionella situationer, begränsningar som gäller användningen av specialutrustning eller anpassade arbetstidtabeller, särskilt under uppdrag eller rotationer.

ÖVERTIDSARBETE

För övertid betalas **överenskommen eller högre ersättning**, och antalet övertidstimmar får inte överstiga den gräns som fastställs i den lokala lagstiftningen.



Ersättning och anställningsförmåner

TILLRÄCKLIG ERSÄTTNING OCH LÖN

Koncernens ersättningsprinciper:

- Grundar sig på principen om **rättvis och jämlik ersättning till alla arbetstagare. De har rätt till ersättning på objektiva grunder** i enlighet med sin ställning, sina färdigheter och sina prestationer i enlighet med **ILO:s konvention nr 100.**
- Strävar efter att **säkerställa tillräcklig ersättning till alla arbetstagare i de länder där de arbetar**, dvs. lön som åtminstone täcker behovet av mat, vatten, boende, utbildning, hälso- och sjukvård, transport, kläder och övriga nödvändiga behov i landet och ger spelrum för oväntade situationer.

I fråga om ersättning till arbetstagare **ska åtminstone gällande nationella lagstiftning följas och i tillämpliga delar de kollektivavtal och avtal som gäller hela företaget** som förhandlats fram med arbetstagarrepresentanter.

ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER OCH AVLÖNAD LEDIGHET

- Anställningsförmåner:** Bolagen ska säkerställa att anställningsförmånerna överensstämmer åtminstone med gällande nationell lagstiftning och i tillämpliga delar med kollektivavtal och avtal som gäller hela företaget som förhandlats fram med arbetstagarrepresentanter.
- Avlönad semester och sjukledighet:** Bolagen ska ordna med avlönad semester och sjukledighet när den lokala lagstiftningen kräver detta.
- Socialt skydd:** Internationella bolag ska erbjuda arbetstagarna åtminstone BYCare-programmet¹ som säkerställer en gemensam grund för arbetstagarnas förmåner, bland annat minimiersättning vid dödsfall och familjeledighetsersättning till arbetstagarna, eller lokalt anpassat skydd.

(1) Bouygueskoncernen utvecklade 2019 en gemensam mall för allmänna förmåner till arbetstagare som utför internationella uppdrag (utanför Frankrike och franska avdelningar och områden i andra länder). I mallen fastställs en miniminivå för det sociala skyddet.



Arbetstagarnas boendeförhållanden

Om verksamheten förutsätter detta¹, och om ett bolag ordnar med inkvartering ska koncernen säkerställa att arbetstagarna får en **ändamålsenlig och lämplig bostad** och en ändamålsenlig livsmiljö i enlighet med **ILO:s konvention 115.**

HÄLSA OCH SÄKERHET

Den inkvartering som ordnas för arbetstagare ska uppfylla minimikraven som gäller hälsa och säkerhet så att **arbetstagarnas och de lokala arbetstagarnas grundläggande behov tillgodoses** (ändamålsenligt boende, tillgång till dricksvatten och mat, ren och trivsamt bostad) i enlighet med ILO:s rekommendation 115.

INKVARTERING

Dessa bestämmelser tillämpas på de **bostäder som bolagen tillhandahåller sina arbetstagare och lokala arbetstagare.**

(1) Om bolagets verksamhetsställe är beläget långt från bostadsområdena eller om arbetsuppgiften kräver att arbetstagarna är tillgängliga med kort varsel.



Hälsa och säkerhet i arbetet

I enlighet med **ILO:s konventioner 155 och 187** har koncernen bundit sig att ge alla arbetstagare och lokala arbetstagare som de ansvarar för tillgång till en säker och sund arbetsmiljö samt arbetsförhållanden som skyddar deras fysiska och psykiska hälsa.

För att minska risken för olyckor ska alla bolag på sina verksamhetsställen följa de nedanstående principerna eller säkerställa att de tillämpas, med beaktande av karaktären och särdragen i sin verksamhet.

HÄLSO- OCH SÄKERHETSKULTUREN

- Alla linjechefer ska främja **hälso- och säkerhetskulturen** bland arbetstagarna och de lokala arbetstagarna.

FÖREBYGGANDE – UTRUSTNING

- De naturliga riskerna inom varje affärsverksamhet **bedöms och identifieras systematiskt**, i den mån det är möjligt med hjälp av system för ledning av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. För att motverka dessa risker ska bolagen vidta nödvändiga förebyggande åtgärder, bland annat skapa ändamålsenliga arbetsmetoder och arbetsrytmer och säkerställa att utrustningen är ändamålsenlig, att den används rätt och att arbetstagarna är utbildade och certifierade för att utföra sina uppgifter. Bolagen ska förse sina arbetstagare med nödvändig personlig skyddsutrustning och förnya utrustningen vid behov. Bolagen ska kräva att de leverantörer och underentreprenörer som verkar vid deras verksamhetsställen handlar på samma sätt gentemot sina egna arbetstagare.

INFORMATION, UTBILDNING OCH ÖKAD KÄNNEDOM

- Arbetstagarna och de lokala arbetstagarna **deltar i en introduktion och får därefter regelbunden utbildning** i föreskrifter som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, särskilt via riskförebyggande åtgärder, och i de standarder som gäller deras ställning och arbetsplats. De underrättas om sin rätt att avbryta arbete som utsätter dem för en risk, även när de arbetar i en kunds lokaler.

ANALYSER, INDIKATORER OCH AUDITERINGAR

- Alla olyckor **analyseras** för att identifiera orsakerna och omedelbart vidta korrigerande och förebyggande åtgärder. Förfarandena som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen följs och auditeras regelbundet i enlighet med en process för kontinuerlig förbättring.

FYSISK OCH PSYKISK HÄLSA

Arbetstagarnas och de lokala arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa kontrolleras kontinuerligt, **särskilt i anslutning till ergonomi, för att minska tungt arbete och riskabla situationer** som till exempel värmestress, buller eller damm, samt för att förebygga våld och trakasserier på arbetsplatsen.

Varje bolag ska skydda sina arbetstagare mot **illasinnade gärningar och skrämsel oberoende av var bolaget idkar affärsverksamhet**. Detta gäller även tjänsteresor. Säkerhetsåtgärderna ska vidtas med respekt för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.



Inkludering, förebyggande av diskriminering och trakasserier

I enlighet med **ILO:s konventioner 111, 100 och 190** har koncernen bundit sig att säkerställa att alla arbetstagare har en sund arbetsmiljö som väcker förtroende och uppmuntrar till dialog.

Alla fall av trakasserier och diskriminering eller osakligt beteende som koncernen, ett affärssegment eller ett bolag har underrättats om, ska behandlas på ändamålsenligt sätt. Vid behov ska fallet utredas internt.

Skyddsåtgärder och/eller disciplinära åtgärder kan verkställas och rättshandlingar får företas efter att den behöriga tjänsteman som ansvarar för den etiska verksamheten och personaldirektören har hörts i ärendet.

INKLUDERING OCH FÖREBYGGANDE AV DISKRIMINERING

Koncernen är övertygad om att mångfald är en källa till innovation och kreativitet och även en strategisk resurs för bolaget.

Varje bolag förväntas:

- införa **praxis för inkludering** som ger var och en lika möjligheter och främjar balans mellan könen,
- avhålla sig från **all diskriminering** på grund av kön, religion, utseende, hälsotillstånd, etniskt eller samhälleligt ursprung, talat språk, nationalitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, civilstånd, graviditet, ålder, politisk åsikt, medlemskap i fackförbund, visseblåsarstatus eller på andra förbjudna grunder,
- fatta beslut som gäller anställningsförhållandet (anställning, uppsägning av arbetsavtalet, utdelning av uppdrag, ersättning, anställningsförmåner, utbildning, avancemang) enbart utifrån **kriterier som till exempel kompetens, erfarenhet och/eller prestationer**.

TRAKASSERIER OCH SEXISTISKT BETEENDE

Bolagen ska inte tillåta någon form av psykologiska eller sexuella trakasserier eller sexistiskt eller våldsamt beteende internt eller externt (gäller arbetssökande, arbetstagare, leverantörer, kunder, underentreprenörer, andra intressentgrupper osv.). Bolagen är skyldiga att förhindra och bestraffa sådant beteende om det förekommer i bolaget.

Så här gör du en whistleblowinganmälan

Plattformen är tillgänglig på adressen:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



Skanna QR-koden
(kräver internetförbindelse;
en del enheter kan kräva en
viss applikation).



Kompetensutveckling och anställbarhet

UTBILDNINGSPROGRAM

Koncernen har **bundit sig till att utveckla sina arbetstagares kompetens och anställbarhet**. Således ska varje bolag ge alla arbetstagare möjlighet att utvecklas kontinuerligt med hjälp av utbildningsprogram som är anpassade till deras arbetsuppgifter.

INTERN YRKESMÄSSIG RÖRLIGHET

Koncernen och dess bolag ska **främja och uppmuntra yrkesmässig rörlighet inom och mellan affärssegment**. Koncernens storlek och mångfald ger arbetstagarna möjlighet att utvecklas för att kunna ta emot nya uppdrag och samtidigt utveckla ny kompetens i olika sektorer och geografiska områden.



Föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt och arbetstagarnas uttrycksfrihet

Ett gott förhållande mellan arbetsmarknadspartnerna inom koncernen är en följd av den konstruktiva metod som fackförbunden och övriga organ som representerar arbetstagarna aktivt tillämpar. I enlighet med **ILO:s konventioner 87 och 98** erkänner koncernen varje arbetstagares föreningsfrihet och kollektiva förhandlingsrätt.

Föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsrätten ger alla intresserade arbetstagare möjlighet att grunda organisationer och/eller ansluta sig till sådana för att förhandla om kollektivavtal som gäller anställningsvillkoren.

Följande åtaganden säkerställer respekten för föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt, och de ska tillämpas i alla bolag:

- Varje bolag ska **respektera föreningsfriheten och organisationsrätten**. I länder där ILO:s konventioner som gäller organisationsrätten inte tillämpas, ska bolagen utarbeta förfaranden som uppmuntrar till en social dialog av hög kvalitet med arbetstagarna.
- Inget bolag har rätt att **försöka hindra, förbjuda, straffa eller diskriminera arbetstagare på grund att arbetstagaren är eller inte är medlem i en arbetstagarorganisation**.
- Varje bolag ska **ge arbetstagarorganisationerna rätt att handla oavhängigt** genom att ge dem rimlig åtkomst till de uppgifter, resurser och metoder de behöver för att utföra sina uppgifter.

Med följande metoder uppmuntrar koncernen också arbetstagarna att uttrycka sig:

- hjälpes dem vid behov **att kunna rösta** för att välja arbetstagarrepresentanter och
- hör arbetstagarna regelbundet** till exempel genom att genomföra enkäter om arbetstagarnas engagemang.

YTTRANDEFRIHET OCH OPARTISKHET

Koncernen **respekterar** sina arbetstagares **politiska, religiösa och filosofiska övertygelser**. Rätten att uttrycka övertygelser får inte ha en negativ inverkan på den störningsfria atmosfär som koncernens verksamhet kräver. **Ingen form av omvändelsearbete** får försiggå i bolagen.

Om ett bolag har utfärdat interna bestämmelser, ska de särskilda regler som eventuellt ska tillämpas med stöd av den lokala lagstiftningen nämnas och preciseras i bestämmelserna.



Sekretess och dataskydd

Koncernen följer alla bestämmelser som rör skydd av personuppgifter, särskilt EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR)¹ i tillämpliga delar.

- I länder där den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR) inte kan tillämpas, ska bolagen tillämpa den lokala lagstiftningen och i den mån det är möjligt säkerställa att det befintliga skyddet är på motsvarande nivå.
- Varje bolag ska tillämpa de standarder som rör detta och säkerställa att de uppgifter om arbetstagare, leverantörer, underentreprenörer och kunder som samlats in inom ramen för bolagets verksamhet respekteras.

(1) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (Text av betydelse för EES).



Berörda samhällen

Koncernen och alla dess bolag respekterar de berörda samhällenas rättigheter. Särskild vikt ska fästas vid konsekvenserna av koncernens verksamhet för dessa samhällen, i synnerhet på deras tillgång till en ren, sund och hållbar miljö som är viktig för att alla mänskliga rättigheter ska tillgodoses.

IDENTIFIERING AV KONSEKVENSER

Innan ett projekt genomförs ska bolagen identifiera **hur dess verksamhet påverkar de berörda samhällenas ekosystem och rättigheter** och vid behov vidta lämpliga åtgärder.

DIALOG

Varje bolag ska i samarbete med sina kunder **föra en dialog med de samhällen som direkt påverkas av bolagets verksamhet**. Bolaget ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att berörda samhällen effektivt kan uttrycka sina berättigade anledningar till oro.

SAMTYCKE

Koncernen har bundit sig att säkerställa att ursprungsbefolkning och folkgrupper **kan ge sitt förhandssamtycke på ett fritt och informerat sätt**.



De mänskliga rättigheterna i hela värdekedjan och hållbara upphandlingssätt

Bolagen strävar efter att skapa en kontinuerlig dialog med sina leverantörer och underentreprenörer om innehållet i denna människorättspolicy och att upprätthålla ett harmoniskt partnerskap med dem. Bolagen förväntar sig därför att deras underentreprenörer och leverantörer i sina egna värdekedjor tillämpar och fastställer samma eller motsvarande standarder som i denna policy.

Hur denna princip ska tillämpas beskrivs i koncernens regler för socialt ansvar till leverantörer och underleverantörer. Därför kan denna princip inkluderas i avtal.

Bolagen ska prioritera sina handlingar utifrån den karta över skadliga verkningar som utarbetats tidigare samt tillägna sig en hållbar metod i fråga om upphandlingar med fokus på följande delområden:

- **Anbudsbegäranden:** människorättskriterierna ska inkluderas i anbudsförfarandena.
- **Upphandlingskategorier:** sådana upphandlingskategorier vars värdekedjor är mest utsatta för människorättsrisker ska identifieras.
- **Kompetensutveckling:** köpare, leverantörer och underentreprenörer ska stödjas så att de får mer sakkunskap för att förebygga kränkningar mot de mänskliga rättigheterna.
- **Auditeringar:** hur leverantörer och underentreprenörer följer reglerna granskas regelbundet med hjälp av interna och externa utvärderingar där metoden är stickprov eller baserad på riskerna.

Om åtagandena i denna policy kränks ska bolagen vidta korrigerande åtgärder.

- Beroende på förhållandena kan ett bolag begära att en berörd leverantör eller underentreprenör **godkänner och förklarar handlingsplaner för förebyggande och förmildrande åtgärder**, korrigerande åtgärder för att sätta stopp för skadliga verkningar och korrigerande åtgärder för att säkerställa respekt för de mänskliga rättigheterna.
- Om situationen inte förbättras kan bolaget vid behov **säga upp avtalet** i enlighet med avtalsbestämmelserna.

Bouygueskoncernens människorättspolicy har publicerats på flera olika språk. I oklara fall eller vid motstridiga tolkningar är den franskspråkiga versionen primär i förhållande till andra språkversioner.

Bilder: C. Abad (s. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (s. 26); C. Choque (s. 20); J. Cresp (kansi, s. 13, 19); G. Crétinon (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).

BOUYGUESKONCERNEN

32 avenue Hoche
F-75378 Paris CEDEX 08
Tfn: +33 (0)1 44 20 10 00
[bouygues.com](https://www.bouygues.com)



BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines CEDEX
Tfn: +33 (0)1 30 60 33 00
[bouygues-construction.com](https://www.bouygues-construction.com)

BOUYGUES IMMOBILIER

3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux CEDEX
Tfn: +33 (0)1 55 38 25 25
[bouygues-immobilier-corporate.com](https://www.bouygues-immobilier-corporate.com)

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia F-75015 Paris
Tfn: +33 (0)1 47 61 75 00
[colas.com](https://www.colas.com)

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
[equans.com](https://www.equans.com)

TF1

1 quai du Point du Jour
F-92656 Boulogne-Billancourt CEDEX
Tfn: +33 (0)1 41 41 12 34
[groupe-tf1.fr](https://www.groupe-tf1.fr)

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
December 2024 (Uppdatering: december 2025) • Layout -
Redigering: Lonsdale • Miljövänlig grafisk design och papper från
hållbart skötta skogar • Begränsad upplaga, tryckt i Paris av det
certifierade tryckeriet Advence, som har varumärket Imprim'Vert® •
Spara detta återvinningsbara exemplar. Bouygues betalar
miljöavgiften till Citeo • Svensk översättning: Lingua Juridica Oy.



BOUYGUES