

PATAKARAN SA MGA KARAPATANG PANTAO

ANG AMING 12 PANGAKO



BOUYGUES

Making progress become reality



Binibigyang- inspirasyon ang lahat na nagtatrabaho sa at kasama ng Bouygues

Mula pa sa pagkakabuo nito, ginawa na ng Bouygues na maging respeto ang isa sa mga pangunahing pinahalagahan nito. Ito ay isang mahalagang aspeto ng kasunduang nagbubuklod sa kumpanya sa mga empleyado at customer nito, at hindi kailanman natinag ang aming pagsunod sa prinsipyong ito. Isinusulong ang tradisyong ito kasama ang mga pangakong ginagawa naming sa karapatang pantao. .

Nagpapatakbo ang Bouygues ng negosyo sa 80 bansa sa buong mundo, sa halos lahat ng kontinente at sa malawak na uri ng mga aktibidad na pang-negosyo. Kaya't humaharap ang aming mga team sa malawak na saklaw ng mga kultura at kapaligaran, at tulad ng inaasahan, iba-iba ang mga tuntuning sumasakop sa aming mga aktibidad ayon sa bansa. Gayunpaman, nakatuon kami sa pagsunod sa lokal na batas saanman kami magsagawa ng negosyo.

Bukod dito, kailangan naming tiyakin, sa ilang mahahalagang isyu, tulad ng karapatang pantao, na iginagalang sa lahat ng dako ang pinakamababang kalipunan ng mga tuntunin at pamantayan. Makikita ang prinsipyong ito, alinsunod sa mga halaga ng paggalang na itinataguyod ng Bouygues, sa ilang pangako na boluntaryo naming ginawa sa mga nakaraang taon: pagiging miyembro ng UN Global Compact mula noong 2006, mga pangakong isinama sa iba't ibang mga panloob na dokumento (Code of Ethics, HR Charter at CSR Charter para sa mga Supplier at Subcontractor).

Alinsunod sa kasanayang ito, nagdaragdag kami ngayon ng isa pang building block sa pamamagitan ng pag-publish nitong Patakaran sa Mga Karapatang Pantao. Ginagawa nitong pormal ang isang karaniwang kabuuan ng mga pangako sa mga karapatang pantao na ibinabahagi ng lahat ng ating entity. Nilayon ang Patakarang ito, na gumagabay sa ating mga aksyon, na magbigay ng inspirasyon sa lahat ng nagtatrabaho para sa at kasama ng Bouygues sa buong mundo. Isa itong pagkakataon para sa akin na kumpirmahin ang paggalang sa mga tao at ang tiwala ng ating mga stakeholder ay mga pangunahing pundasyon para sa tagumpay ng ating Group.

Inaasahan ko ang lahat ng senior executive, manager, at empleyado na kumilos bilang mga ambassador para sa Patakarang ito, na katawanin ang ating mga pangako sa pang-araw araw at para mag-ambag sa progresibong pagpapatupad nito, na mahalaga sa pangmatagalang hinaharap ng Group.

OLIVIER ROUSSAT
Group Chief Executive Officer

Mga Depinisyon

Para sa mga layunin ng Patakarang ito, ang mga terminong nagsisimula sa malalaking titik na nakalista sa ibaba ay may mga sumusunod na kahulugan:

A

Apektadong Komunidad: isang grupo ng mga taong namumuhay o nagtatrabaho sa parehong rehiyon, na naaapektuhan o malamang na maaapektuhan ng mga aktibidad ng Grupo o ng Value Chain nito. Maaaring ito ang komunidad na nakatira malapit sa mga nabanggit na aktibidad (lokal na komunidad). Kasama sa mga Apektadong Komunidad ang mga katutubo na naaapektuhan o maaaring maaapektuhan.

Appropriate Measures (Naaangkop na Mga Hakbang): mga hakbang na ipapatupad ayon sa tungkulin ng mga prinsipyo ng pangangalaga na (i) inilalayong lutasin ang mga natukoy na paglabag sa isang proporsyonal at epektibong paraan, depende sa kanilang posibilidad at antas ng kabigatan, at (ii) makatwirang magagawa para sa kumpanya, na nagsasaalang-alang sa mga pangyayari, kalikasan at lawak ng mga naturang paglabag, pati na rin ang mga nauugnay na kadahilanan ng panganib (halimbawa, lokasyon ng aktibidad, naka-target na sektor ng negosyo, at lalim ng Value Chain, atbp.).

B

Business Segment (Segment ng Negosyo): nangangahulugang ang Bouygues SA at ang bawat Segment ng Negosyo ng Grupo, na, ayon sa petsa ng dokumentong ito, ay ang Bouygues Construction, Bouygues Immobilier at Colas (Mga negosyo ng konstruksyon), Equans (Mga Energy at Serbisyo), TF1 (Media) at Bouygues Telecom (Telecoms).

E

Employee (Empleyado): isang taong nagtatrabaho sa isang Entity, Segment ng Negosyo o sa Group.

Entity: anumang kumpanyang incorporated sa ilalim ng French o banyagang batas na direkta o hindi direktang "kontrolado"¹ ng mga Segment ng Negosyo ng Group.

G

Group (Grupo): nangangahulugang ang parent company, Bouygues SA, at lahat ng Entity.

M

Manager: nagtatatag ang bawat Business Segment ng kahulugan ng "manager" na naaangkop sa sakop nito, batay sa mga proseso at aktibidad nito.

Migrant Worker (Migranteng Manggagawa): sinumang nage-emigrate mula sa isang bansa patungo sa isa pa para regular na magtatrabaho nang may bayad.

O

On-Site Worker (On-Site na Manggagawa): sinumang nagtatrabaho sa isang Site (pansamantalang manggagawa at empleyado ng mga Subcontractor).

S

Senior Executive: ang mga corporate officer ng bawat Group Entity.

Site: anumang lugar kung saan isinasagawa ng isang Entity ang isang aktibidad, na nagkokontrol sa organisasyon, pagpapatakbo o pamamahala (halimbawa site sa gusali, lokasyon sa pagkuha ng pelikula, lugar ng maintenance o pabrika).

Stakeholders: mga indibiduwal o entity (mga empleyado ng Group o ang mga direkta o hindi direktang kasosyo sa negosyo, kinatawan ng empleyado, user, consumer, trade union, civil society organisation, NGOs, Apektadong Komunidad, atbp.) kung kaninong mga karapatan o interes ang naaapektuhan o hindi ng mga produkto, serbisyo, aktibidad o pagbili ng Grupo o ng kahit alin sa mga Business Segment o Entity nito.

Subcontractor: isang third party kung saan naga-outsource ang Group, isang Business Segment o Entity ng tagagawa ng partikular na gawain sa ngalan nito.

Supplier: anumang third party na hinihirang ng Group, isang Business Segment o ng Entity para magbigay ng produkto o serbisyo.

V

Value Chain/Activity Chain: ang lahat ng aktibidad na nauugnay sa proseso ng produksyon ng Entity:

- Sa upstream na antas: ang produksyon ng mga bagay-bagay, ang pagbibigay ng mga serbisyo, kabilang ang disensyo, pagkuha, pagbili, paggawa, pagpapadala, pag-iimbak at supply ng hilaw na materyales, mga produkto o mga bahagi ng produkto, at ang pag-develop ng mga produkto o serbisyo.
- Sa downstream na antas: ang distribusyon, pagpapadala at pag-iimbak ng mga produkto kung isinagawa ang mga aktibidad na ito para sa isang Entity o sa ngalan nito.

Value Chain Worker: sinumang nagsasagawa ng trabaho sa Value Chain ng Group

(1) And "control" ay may kahulugang inilaan sa Articles L. 233-3 at L. 233-16 ng French Commercial Code (Code de Commerce) at magkasamang iniintindi at, samakatuwid, sumasakop sa parehong control na de jure at de facto.

Mga Depinisyon

2

Pamamahala at pagpapatupad

6

Sakop

8

Roll-out ng Patakaran sa Mga Karapatang Pantao

11

Pasilidad ng whistleblowing

12

Ang aming mga pangako sa mga karapatang pantao

13

1. Sapilitan at ilegal na paggawa

14

2. Pagtatrabaho ng bata

16

3. Mga oras ng trabaho

17

4. Kabayaran at mga benepisyo ng empleyado

18

5. Mga kondisyon ng pabahay para sa empleyado

19

6. Kalusugan, kaligtasan at seguridad sa trabaho

20

7. Inclusion, pag-iwas sa diskriminasyon at panliligalig

22

8. Pagpapaunlad ng kasanayan at pagiging naeempleyo

24

9. Kalayaang magtipon, kolektibong pag-aayos at pagpapahayag ng empleyado

25

10. Confidentiality proteksyon ng datos

26

11. Mga Apektadong Komunidad

27

12. Mga karapatang pantao sa buong Value Chain at responsableng mga gawi sa pagbili

28

Sapilitan at ilegal
na paggawa

Pangako Blg. 1



Pagtatrabaho
ng bata

Pangako Blg. 2



Mga oras
ng paggawa

Pangako Blg. 3



Kabayaran at
mga benepisyo
ng empleyado

Pangako Blg. 4



Mga kondisyon
ng pabahay ng
empleyado

Pangako Blg. 5



Kalusugan,
kaligtasan
at seguridad
sa trabaho

Pangako Blg. 6



Inclusion,
pag-iwas sa
diskriminasyon
at panliligalig

Pangako Blg. 7



Pagpapaunlad
ng kasanayan
at kakayahang
maempleyo

Pangako Blg. 8



Kalayaang
magtipon,
kolektibong
pakikipag-ayos
at pagpapahayag
ng empleyado

Pangako Blg. 9



Confidentiality
at proteksyon
ng datos

Pangako Blg. 10



Mga Apektadong
Komunidad

Pangako Blg. 11



Mga karapatang
pantao sa
buong Value
Chain at mga
responsableng
kasanayan sa
pagbili

Pangako Blg. 12



Pamamahala at pagpapatupad

Ang paggalang sa mga karapatang pantao ay mahalagang prinsipyo ng grupo ng Bouygues (paggalang, pangako, pangunguna, pamamahagi) at susi sa tagumpay ng mga proyekto nito at para matiyak ang pangmatagalang pagpapatuloy ng mga aktibidad na pang-negosyo nito.

Hindi masusukat ang tagumpay ng isang proyekto o negosyo ayon lang sa pang-ekonomiko nitong halaga; kailangan ding maisama ang mga aspetong pantao at etika. Sa Patakarang ito, pormal na tinutukoy ng Group ang isang karaniwang kalipunan ng mga pangako tungo sa proteksyon ng mga karapatang pantao.

Dahil sa pandaigdigang katayuan nito, humaharap ang Group sa malawak na saklaw ng mga Stakeholder (Mga empleyado, pansamantalang manggagawa, mga manggagawa ng mga Supplier at Subcontractor, mga Apektadong Komunidad, customer, atbp.) sa iba't ibang uri ng konteksto. May Karapatan ang bawat indibidwal at komunidad na ito sa paggalang dahil sa epekto ng pagpapatakbo ng Group sa kanilang mahahalagang karapatan.

BALANGKAS NG SANGGUNIAN

Nakatuon ang Group sa paggalang sa mga karapatang pantao, na tinuturing na para sa lahat, hindi maitatanggi, magkakaugnay, at hindi mahahati ng mga probisyon ng mga sumusunod na mga dokumento:

- Ang **Universal Declaration of Human Rights**;
- Ang dalawang **International Covenants of the United Nations**; at
- Ang **pundamental na pagtitipon ng mga International Labour Organisation (ILO)**.

Umaayon ang mga pagkilos ng Group sa:

- **United Nations Sustainable Development Goals¹ (SDG)**
- **UN Principles on Business and Human Rights²** (kilala rin bilang "John Ruggie Principles"); at
- **OECD Guidelines** para sa Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct.

PAMAMARAANG RISK-BASED

Sumusunod ang Patakarang sa Mga Karapatang Pantao sa isang pamamaraang risk-based. Binuo ang isang risk map para matukoy at matasa ang mahahalagang panganib. Batay sa risk map na ito, **ipinatutupad ang mga Naaangkop na mga Hakbang para mabawasan ang mga panganib na ito at masolusyunan ang mga paglabag.**

Isinasaalang-alang ng mga Hakbang na may kinalaman sa mga kalahok sa Value Chain ang **epektibong kakayanan ng mga Entity na gumamit ng impluwensya.**

Bilang kabuuan, **progresibong ipinapatupad ang Patakarang, at nakatutok** sa mga panganib na natukoy ng mga Entity.

Ipinapakita ng mga hakbang tungo sa pagbabantay na ito ang pagtuon ng Group tungo sa paggalang at pagtataguyon ng mga karapatang pantao, **habang aktibong pinipigilan at masigasig na pinapamahalaan ang mga panganib ng malulubhang paglabag.**

May dalawang layunin ang pagpapatibay ng Group sa Patakarang sa Mga Karapatang Pantao:

- 1 Ibinabalangkas nito ang paninindigan ng Group sa proteksyon ng mga karapatang pantao at nagtatatag ng pangkalahatang kalipunan ng mga pangako; at
- 2 Natutugunan nito ang mga hangarin ng transparency expectations ng mga Stakeholder ng Group.

(1) Sustainable Development Goals (un.org).

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

Sakop

SA LOOB NG GROUP

Ang Patakarang ito ay para sa paggamit ng mga Senior Executive, Manager at Empleyado ng Bouygues group sa pagpapatakbo ng kanilang mga aktibidad na pang-negosyo, **na walang alintana sa proyekto, Entity o bansang nasasakop nito.**

Nilalapat ang Patakarang ito **sa lahat ng Entity¹.**

Kailangan itong **ipalaganap** sa isang naaangkop na paraan sa lahat ng entity na direkta o hindi direktang kontrolado ng mga Business Segment ng Group o magkasamang kontrolado kasama ang isang kasosyo².

SA LABAS NG GROUP

Nang walang pagbubukod sa ispesipikong set ng mga probisyon sa ibaba, inaasahan ng mga Entity ang mga Subcontractor at Supplier nila **na ilapat at iatas ang mga pamantayan nang katulad o kapantay sa mga nasasaad sa Patakarang ito sa kanilang mga Value Chain.** Para magawa ito, kailangang magsagawa ang mga Entity ng Naaangkop na Mga Hakbang, partikular sa pamamagitan ng mga probisyong kontraktual, nang naayon sa mga prinsipyong inilatag sa Pangako 12 ng Patakarang ito.

Pakikipag-ugnayan sa mga pambansang batas

Bilang pangkalahatang tuntunin, **sumusunod ang Group sa mga pambansang batas** ng mga bansa kung saan sila nagsasagawa ng negosyo.

Sa usapin ng mga karapatang pantao, kailangang ilapat ng **mga Entity ang mga prinsipyong nagbibigay ng pinakamalawak na proteksyon**, ayon man ito sa Patakarang ito o sa mga pambansang batas.

Kung sa anumang situwasyon na ang Patakarang ito ay labag sa probisyon ng pambansang batas, **kailangang maghanap ng solusyon** na pinakamalapit sa nilalayon ng Patakarang ito.

(1) Ang Entity ay anumang kumpanyang incorporated sa ilalim ng batas na French o ng ibang bansang direkta o hindi direktang "kontrolado" ng mga Business Segments ng Group. Makikita ang kahulugan ng "kontrol" sa Articles L. 233-3 at L. 233-16 ng French Commercial Code (Code de Commerce) na isinasalang-alang nang magkasama, at samakatuwid ay sumasakop sa parehong de jure at de facto na kontrol.

(2) Kabilang ang pansamantalang pagbubuklod ng mga kumpanya at mga joint venture.





Roll-out ng Patakaran sa Mga Karapatang Pantao

Nakatuon ang Bouygues group na magpalaganap ng kulturang nakakiling sa mga karapatang pantao. Para magawa ito, umaasa ang Group sa mga Senior Executive, Manager at Empleyado nito, na nakatanggap ng pagsasanay na nagbibigay sa kanila ng kakayanang manguna sa pagpapalaganap sa mga pangakong ito, pati na sa network ng mga Human Rights Officer at ang pagtakda ng isang proseso sa pagtukoy sa panganib at pamamahala na naaayon sa mga prinsipyo nitong tungkulin sa pangangalaga

PAGSASANAY

Ipinapakilala ang Patakarang ito sa pamamagitan ng pagtatakda ng pagsasanay at mga inisyatiba sa pag-aangat ng kamalayan ukol sa proteksyon ng mga karapatang pantao para sa lahat ng kasangkot na Senior Executive, Manager at Empleyado.

MGA HUMAN RIGHTS OFFICER

May pananagutan ang mga Human Rights Officer, na inatasan sa loob ng bawat Business Segment, kasama ng mga Manager, sa:

- ◊ **Pagtukoy ng mga sitwasyong partikular sa panganib kaugnay ng mga karapatang pantao**, kabilang ang, hangga't maaari, kaugnay ng mga pansamantalang manggagawa, Subcontractor at Supplier;
- ◊ **Pamamahala at pag-roll out ng mga pangako** ng Patakarang ito **sa pang-araw araw**;
- ◊ **Pagtutugma ng mga action plan** kung natukoy ang mga paglabag sa mga karapatang pantao; at
- ◊ **Pagbibigay ng feedback** sa pinakamahuhusay na kasanayan.

Magtatakda ang bawat Business Segment ng sarili nitong network ng mga Human Rights Officer, depende sa mga aktibidad at panganib nito.

DAYALOGO SA MGA STAKEHOLDER

Kinikilala ng Group na lehitimo at mahalaga ang pakikipag-dayalogo kasama ang iba't ibang mga Stakeholder nito. Bubuo ang Group, at kung naaangkop, ang mga Entity ng **dayalogo kasama ang kanilang mga Stakeholder** tungkol sa paggalang sa mga karapatang pantao, na may layuning tukuyin ang kanilang mga inaasahan at kilalanin ang mga ito.

Pasilidad ng whistleblowing

Ang pasilidad sa whistleblowing ng Bouygues group, tulad ng ipinaliwanag sa Internal procedure sa pagtanggap at pagpoproseso ng mga alerto sa whistleblowing na idinagdag sa Code of Ethics ng Group, ay puwedeng gamitin ng lahat ng Empleyado at third party para iulat ang anumang potensyal o aktwal na paglabag ng mga etikal na tuntunin ng Group.

Magagamit din ang pasilidad ng whistleblowing sa anumang paglabag ng Patakarang ito at, sa pangkalahatan, sa anumang paglabag ng mga etikal na prinsipyo.

Tinatanggap at pinoproseso ang mga alerto ng whistleblowing sa paraang tumitiyak sa mahigpit na confidentiality ng:

- Pagkakakilanlan ng whistleblower.
- Ang pagkakakilanlan ng (mga) taong idinawit at ng anumang third party na nabanggit sa alerto.
- Anumang nakolektang mga dokumento, impormasyon o datos.

Ang whistleblower na kumikilos nang walang masamang hangarin o nang walang pinansyal na insentibo ay hindi masasailalim sa **anumang hakbang na discriminatory o disciplinary**.

Ililimbag ng bawat Entity ang pasilidad ng whistleblowing nito sa **mga internet at intranet site nito**, at gagawin itong **accessible sa pamamagitan ng mga poster display sa mga Site nito** sa mga Empleyado at On-Site na Trabahador nito, pati na sa mga Apektadong Komunidad sa paligid ng mga Site nito.

Para magpaabot ng isang alerto ng whistleblowing

Puwedeng ma-access ang platform sa:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



I-scan ang QR code na ito
(Kinakailangan ang koneksyon sa Internet;
Posibleng mangailangan ng partikular na
app depende sa ginagamit na device).



Ang aming mga pangako sa mga karapatang pantao



Sapilitan at ilegal na paggawa

Ayon sa **ILO Conventions 29 at 105** hindi kinukunsinti Group ang anumang anyo ng sapilitang paggawa, na inilarawan bilang anumang trabaho o serbisyo kung saan obligado ang isang taong gawin ito dahil sa pinuwersa siya at hindi niya ito boluntaryong isinasagawa. Kabilang sa ilang senyales ng sapilitang paggawa ang pagpipigil sa kalayaang kumilos ng mga manggagawa, pamimilit (halimbawa, pagkakautang), kakulangan ng malayang pagpayag sa bahagi ng mga manggagawa o ang pagbubukod sa mga manggagawa.

Itinatag ng mga pangako sa ibaba ang posisyon ng Group sa **pagpipigil sa potensyal na sapilitang paggawa at kinakailangang ilapat sa lahat ng Entity**.

Kinakailangan ang partikular na atensyon sa mga **Migranteng Manggagawa** na partikular na mahina at may malaking panganib na maging mga biktima ng sapilitan at/o ilegal na paggawa.

UTANG AT MGA KABAYARAN SA RECRUITMENT

Hindi dapat kinakailangan ang mga empleyado na magbayad ng anumang **kabayaran sa recruitment**. Wala sa mga Entity, o anumang mga ahensya ng recruitment na nagtatrabaho para sa mga Entity ang puwedeng maningil ng bayarin sa recruitment sa mga aplikante¹, sa antas man ng pamimili o pagtanggap sa trabaho.

MGA KONDISYON SA PAGGAWA

Kinakailangan ang mga Entity na **magbigay sa kanilang mga Empleyado ng lahat ng kinakailangang impormasyon** tungkol sa kanilang mga kondisyon sa paggawa.

(1) Maaaring kabilang sa mga nabanggit na bayarin ang passport fees, visa fees, at iba pang administrative costs, bayarin sa medical examinations, atbp.

(2) Napapailalim sa mga hakbang tungo sa kaligtasan ng manggagawa, mga tiyak na tuntunin sa seguridad para sa mga Site at force majeure events.

(3) Para lang sa mga pangmatagalang proyekto sa mga sensitibong lugar.

Hindi dapat masangkot ang mga Entity sa anumang anyo ng **pamumuwersa, pisikal na karahasan, pambu-bully, pagbabanta o pananakot** sa kanilang mga Empleyado o On-Site na Trabahador.

• Kalayaang kumilos

Kailangang **tiyakin ng mga Entity ang kalayaang kumilos** ng kanilang mga Empleyado at On-Site na Trabahador: hindi sila dapat makulong sa kanilang mga lugar ng trabaho at/ o accommodation², at kinakailangan ng libreng access sa mga sanitary facility.

• Personal na pag-aari

Hindi dapat kumpiskahin ng mga Entity ang mga travel o identity document ng mga Empleyado at On-Site na Trabahador kailangan tiyaking may access ang mga Empleyado sa kanilang mga personal na pondo.

Kailangang bigyan ng mga Entity ang kanilang mga Empleyado at On-Site na Trabahador ng mga **secure na locker o ilang iba pang naaangkop na kagamitan** na magbibigay-daan na ligtas nilang maitago ang kanilang mga personal na dokumento at mahahalagang ari-arian³.

Hindi dapat kailanganin ng mga Entity ang anumang collateral o security deposit mula sa mga Empleyado On-Site na Trabahador. Ibig sabihin, walang collateral o security deposit ang dapat na hingin para makakuha ng protective equipment.

PAHINTULOT

Kinakailangang magbigay ang mga Entity sa kanilang mga Empleyado ng mga kontrata sa pagtatrabaho at/o pay slip sa opisyal na wika ng bansa kung saan isinasagawa ang trabaho, o sa wikang malayang pinagkasunduan ng mga Partido kung ang opisyal na wika ay hindi ang kanilang wika sa trabaho.

• Paglililaw

Kailangang tiyakin ng mga Entity na **nauunawaan ng bawat Empleyado ang ibig sabihin ng mga dokumentong ito**, kung kinakailangan, sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga paliwanag sa wikang nauunawaan ng mga Empleyado.

• Pagputol sa relasyon ng pagka-empleyo

Kinakailangang pahintulutan ng mga Entity ang kanilang mga Empleyado na **malayang putulin ang kanilang relasyon sa pagka-empleyo nang walang anumang kaparusahan**, ayon sa naaangkop na mga batas at sa mga tuntunin at kondisyong pinagkasunduan.



Pagtatrabaho ng bata

Ayon sa **ILO Conventions 138 and 182**, hindi kinukunsinti ng Group ang anumang anyo ng pagtatrabaho ng bata na nag-aalis ng pagkabata, potensyal, dignidad at edukasyon ng mga bata, o pumipigil sa pag-unlad ng kanilang katawan at isipan.

Itinatag ng mga pangako sa ibaba ang paninindigan ng Group sa pagpigil sa potensyal na pagtatrabaho ng bata, kailangan ilapat sa lahat ng Entity:

MGA BATANG MAY EDAD NA MABABA SA 15 TAON

Ipinagbabawal ang pagtatrabaho ng mga batang may edad na mababa sa 15 taon. Sa mga di pangkaraniwang pagkakataon kung saan ineempleyo ang mga bata (mga apprenticeship, panahon ng job shadowing, mga performance para sa sining, atbp.), kinakailangang tiyakin ang proteksyon ng mga bata, ayon sa ILO Conventions mga lokal na batas, partikular sa mga nauugnay sa minimum na edad sa pagkaempleyo.

MGA MENOR DE EDAD AT MGA MAPANGANIB NA KONDISYON

Ang mga taong may edad na mababa sa 18 taon ay **hindi dapat pinagtatrabaho sa mga kondisyong maaaring maglantad ng panganib sa kanilang kalusugan at/o kaligtasan**, partikular sa ilalim ng lupa, sa ilalim ng tubig, at mapanganib na taas o sa mga masisikip na lugar, at hindi dapat maempleyo para magtatrabaho sa gabi, ayon sa Conventions na isinangguni sa itaas at sa mga nalalapat na batas.

Sa lahat ng kaso, kinakailangang ilapat ang mga prinsipyong ito sa **pinakamahusay na interes ng bata**.



Mga oras ng trabaho

Itinatag ng mga pangako sa ibaba ang paninindigan ng Group sa pagtiyak na ang mga Empleyado ay may mga maayos na oras ng trabaho at hindi nanganganib ang kanilang mga kalusugan. Kailangang inilalapat ito sa lahat ng Entity.

PAGPAPATUPAD

- Magtakda ng **mga naaangkop na pagsasaayos ng trabaho**.
- **Sumunod sa mga lokal na batas** hinggil sa mga oras ng trabaho at overtime.
- **Magbigay ng mga break** sa mga oras ng trabaho. Sa lahat ng kaso, kailangang magbigay ang mga Entity ng **hindi bababa sa 24 na magkakasunod na oras ng pahinga sa bawat pitong magkakasunod na araw ng paggawa**, maliban sa mga kasong pinapahintulutan ng mga lokal na batas, tulad ng mga emergency at di pangkaraniwang situwasyon, mga pagpipigil na nauugnay sa paggamit ng mga special equipment o adapted work schedule, partikular sa mga panahon ng assignment o rotation.

OVERTIME

Kailangang bayaran ang overtime sa isang **pinagkasunduan** o **mas mataas na halaga** at hindi dapat lumampas ang bilang ng oras ng overtime sa limitasyong itinakda ng lokal na batas.



Kabayaran at mga benepisyo ng empleyado

SAPAT NA KABAYARAN AT SAHOD

Patakaran ng Group sa kabayaran:

- Batay ito sa prinsipyong **patas at naaangkop na kabayaran** para sa lahat ng Empleyado, na kinakailangang bayaran sa basehang **objective criteria** ayon sa kanilang tungkulin, kakayahan at pagganap, na naasyon sa **ILO Convention 100**.
- Naglalayong **magbigay ng sapat na kabayaran para sa lahat ng Empleyado sa mga bansa kung saan sila nagtatrabaho**, iyon ay sahod na sumasakop sa pagkain, tubig, pabahay, edukasyon, pangangalaga ng kalusugan, sasakyan, damit at iba pang mga pangangailangan man lang sa bansang pinagtatrabahuhan, at may kasamang halaga para sa hindi inaasahang pangyayari.

Kinakailangang **sumunod sa mga umiiral na pambansang batas man lang, at kung mailalapat, sa kolektibo at sa buong kumpanyang kasunduang inayos kasama ang mga kinatawan ng empleyado.**

MGA BENEPISYO AT MAY BAYAD NA LEAVE NG EMPLEYADO

- **Mga benepisyo ng empleyado:** kailangang tiyakin ng mga Entity na sumusunod ang mga benepisyo ng mga empledo sa mga umiiral na pambansang batas man lang, at kung maaari, sa kolektibo sa buong kumpanyang kasunduang inayos kasama ang mga kinatawan ng empleyado.
- **May bayad na leave at sick leave:** kailangang magbigay ang mga Entity ng paid leave at sick leave ayon sa kinakailangan ng lokal na batas.
- **Proteksyong panlipunan:** Ang mga Entity na tumatakbo sa iba't ibang bansa ay kinakailangang magbigay ng BYCare³ programme man lang sa bawat Empleyado nila, na nagtitiyak ng magkakatulad na kalipunan ng mga benepisyo ng empleyado na may minimum na death coverage at parental leave cover para sa mga Empleyado, o mga lokal na pagaangkop nito.

(1) Isang pare-parehong kalipunan ng universal benefits na nagbibigay ng minimum social protection cover, na binuo ng Bouygues group noong 2019 para sa mga empleyadong nasa ibang bansa (sa labas ng at sa mga French overseas department at territories).



Mga kondisyon ng pabahay para sa empleyado

Kung kinakailangan ng pagpapatakbo¹, at kung nangangailangan ng pabahay ang Entity, kinakailangang tiyakin ng Group na nakakatanggap ang mga manggagawa ng sapat at maayos na pabahay at naaangkop na kapaligiran para sa tirahan, ayon sa **ILO Recommendation 115**.

KALUSUGAN AT KALIGTASAN

Ang mga tirahang inilaan sa mga manggagawa ay kinakailangang sumunod sa minimum na kinakailangan sa kalusugan at kaligtasan **para matugunan ang mga batayang pangangailangan ng mga Empleyado at On-Site na Trabahador** (maayos na pabahay, access sa inuming tubig at pagkain, malinis at kumportableng tirahan), nang naaayon sa ILO Recommendation 115

PABAHAY

Ang mga probisyon ito ay **inilalapat sa mga pabahay na inilalaan ng mga Entity para sa mga Empleyado at On-Site na Trabahador.**

(1) Kung tumatakbo ang isang kumpanya malayo sa karaniwan nitong mga residential area o kung kinakailangan ng trabaho na ang mga manggagawa ay available kaagad.

Kalusugan, kaligtasan at seguridad sa trabaho

Ayon sa **ILO Conventions 155 and 187**, nakatuon ang Group na magbigay sa lahat ng Empleyado at On-Site na Trabahador sa ilalim ng pangangalaga nito ng ligtas at malusog na lugar ng trabaho at mga kondisyon sa pagtatrabaho na pumoprotekta sa kanilang kagalingang pisikal at pangkaisipan.

Para pababain ang banta ng mga aksidente sa lahat ng kanilang Site, ang mga Entity, sa pamamagitan ng kanilang naaayong mga patakaran, ay kinakailangang ipatupad ang mga prinsipyo sa ibaba o tiyaking ipinapatupad ang mga ito, at habang isinasalang-alang ang kalikasan at partikular na katangian ng kanilang mga gawain:

KULTURA NG KALUSUGAN, KALIGTASAN AT SEGURIDAD

- **Ibinabahagi ng lahat ng line manager** ang isang kultura ng kalusugan, kaligtasan at seguridad sa mga Empleyado at On-Site na Trabahador.

PAG-IWAS – EQUIPMENT

- Ang mga panganib sa bawat aktibidad na pang-negosyo ay **sistematikong tinatasa at tinutukoy**, kung maaari, gamit ang mga management system sa kalusugan at kaligtasan. Para maiwasan ang mga panganib na ito, kinakailangang gumamit ang mga Entity ng kinakailangang hakbang sa pagpigil, kabilang ang pagtatatag ng naaangkop na paraan sa paggawa at mga work rhythm, at pagtiyak na naaangkop at ginagamit nang tama ang equipment at ang mga manggagawa ay sinanay at certified na gawin ang kanilang gawain. Kailangan nilang ibigay ang mga Personal Protective Equipment (PPE) na kinakailangan para sa mga Empleyado para sa kanilang mga Empleyado at palitan ito kung kinakailangan. Dapat na kailanganin din nila ang mga Supplier at Subcontractor na tumatakbo sa mga Site nila na gawin din ang mga ito sa mga empleyado nila.

IMPORMASYON, PAGSASANAY AT PAG-AANGAT NG KAMALAYAN

- Sumasailalim ang mga Empleyado at On-Site na Trabahador ng **induction training, at pagkatapos ay makakatanggap ng regular na pagsasanay**, partikular sa pamamagitan ng mga risk prevention action, sa mga tuntunin sa kalusugan, kaligtasan at seguridad at ang mga pamantayang nalalapat sa kanilang tungkulin at lugar ng kanilang trabaho. Ipinagbibigay-alam sa kanila ang kanilang karapatang tumanggi sa isang gawain kung maglalantad ito sa kanila sa panganib, kasama na ang pagtatrabaho sa lugar ng customer.

MGA PAGSUSURI, METRICS AT AUDITS

- **Sinusuri** ang lahat ng aksidente para matukoy ang mga dahilan nito at para agad na makapagpatupad ng mga corrective at preventive na paraan. Ang mga pamamaraan sa kalusugan, kaligtasan at seguridad ay regular na binabantayan at ina-audit ayon sa proseso ng tuloy-tuloy na pagpapahusay.

KALUSUGANG PANGKATAWAN AT PANGKAISIPAN

Tuloy-tuloy na pokus ng atensyon ang kalusugang pangkatawan at pangkaisipan ng mga Empleyado at On-Site na Trabahador, **partikular sa mga isyu tulad ng ergonomics, pagbabawas ng mabibigat na trabaho at mapanganib na situwasyon**, kabilang na ang heat stress, ingay o alikabok, pati na ang pag-iwas sa karahasan at pananakot sa lugar ng trabaho.

Kinakailangang protektahan ng bawat Entity ang mga Empleyado nito **laban sa mga malisyosong pagkilos at intimidasyon saanman ito nagsasagawa ng negosyo**, kabilang na sa pagbibiyaha para sa negosyo. Kinakailangang magpatupad ng mga hakbang sa seguridad na may paggalang sa karapatang pantao at mahahalagang kalayaan.



Inclusion, pagpipigil sa diskriminasyon at pananakot

Ayon sa **ILO Conventions 111, 100 and 190** nakatuon ang Group sa pagtitiyak na ang lahat ng Empleyado ay nakakatamasa ng malusog na kapaligaran sa pagtatrabaho na nagbibigay-inspirasyon sa tiwala at nanghihikeyat ng dayalogo.

Kinakailangang bigyan ng naaangkop na pansin ang anumang pagkakataon ng pananakot, diskriminasyon o hindi naaangkop na gawi na ipinaalam sa Group, Business Segment or Entity. Kung kinakailangan, internal na imbistigahan ang mga nasabing gawi.

Maaaring isagawa ang mga protective at/o disciplinary na hakbang at, kung kinakailangan, magsagawa ng ligal na aksyon, na may pagkonsulta sa naaangkop na Ethics Officer at Human Resources Director.

INCLUSION AT PAGPIGIL SA DISKRIMINASYON

Mariing naniniwala ang Group na ang diversity ay puno ng innovation at creativity na isang istratehikong asset para sa kumpanya

Inaasahan ang bawat Entity na:

- **magkaroon ng isang inclusion policy** na nagbibigay-daan sa bawat tao ng parehong pagkakataon at nanghihikeyat ng gender balance;
- huwag magsagawa ng **anumang anyo ng diskriminasyon** dahil sa kasarian, relihiyon, pisikal na anyo, kondisyon sa kalusugan, ethnic o social origin, wikang sinasalita, nationality, kapansanan, sexual orientation, gender identity o expression, marital status, pagbubuntis, edad, opinyong pulitikal, membership sa trade union, whistleblower status o anumang ipinagbabawal na dahilan; at
- gawin ang mga desisyong kaugnay ng pagkaempleyo (hiring, pagputol ng employment contract, pamamahagi ng mga assignment, kabayaran, benepisyo ng empleyado, pagsasanay, promotion) base lang sa mga pamantayang tulad ng **mga qualification, karanasan at/o pagganap.**

PANANAKOT AT SEXIST NA GAWI

Hindi dapat kinukunsinti ng mga Entity ang anumang anyo ng psychological o sekswal na pananakot at sexist o marahas na gawi, internal man o external (mga aplikante sa trabaho, Empleyado, Supplier, customer, Subcontractor, at iba pang Stakeholder, atbp.). Kailangan nilang pigilan ang mga naturang gawi at parusahan ito kung maganap sa loob ng Entity.

Para magpaabot ng isang alerto ng whistleblowing

Puwedeng ma-access ang platform sa:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



I-scan QR code na ito
(Kinakailangan ang koneksyon sa Internet;
Maaaring mangailangan ng ispesipikong
app depende sa ginagamit na device).



Pagpapaunlad ng kasanayan at pagiging naeempleyo

MGA PROGRAMA SA PAGSASANAY

Nakatuon ang Group sa **pagpapaunlad ng mga kasanayan at pagiging naeempleyo ng mga Empleyado nito**. Samakatuwid, kailangang mag-alok ang bawat Entity sa lahat ng Empleyado ng oportunidad na umunlad nang tuloy-tuloy sa pamamagitan ng mga programa ng pagsasanay na inangkop sa mga pangangailangan ng kanilang mga tungkulin.

INTERNAL JOB MOBILITY

Kinakailangang itaguyod at hikayatin ng Group at ng mga Entity **ang job mobility sa loob at sa pagitan ng mga Business Segment**. Binibigyang-daan ng laki at diversity ng Group ang mga Empleyado na umunlad tungo sa bagong mga assignment at, sa parehong pagkakataon, magkaroon ng mga bagong kasanayan sa iba't ibang sector ng aktibidad at lugar.



Kalayaang magtipon, kolektibong pag-aayos at pagpapahayag ng empleyado

Ang isang mataas na kalidad ng relasyon sa paggawa sa Bouygues group ay resulta ng constructive na pamamaraan kung saan ang mga trade union at iba pang mga kinatawan ng empleyado ay aktibong nag-aambag. Ayon sa **ILO Conventions 87 and 98** kinikilala ng Group ang kalayaan ng bawat Empleyado na magtipon at ang kanilang Karapatan sa kolektibong pakikipag-ayos.

Binibigyang-daan ng Kalayaan sa pagtitipon at kolektibong pakikipag-ayos ang lahat ng Empleyado na gustong magkaroon ng pagkakataon bumuo at/o sumali sa mga organisasyon na may layuning kolektibong makipag-ayos ng mga kasunduan sa mga kondisyon ng paggawa.

Tinitiyak ng mga pangako sa ibaba ang paggalang sa Karapatan sa pagtitipon at mga Karapatan sa kolektibong pag-aayos, at kailangang mailapat sa lahat ng Entity:

- Kailangang galangin ng bawat Entity ang **kalayaang magtipon at karapatang magorganisa**. Sa mga bansa kung saan hindi kinikilala ang mga ILO Convention sa karapatang mag-organisa, kailangang magtatag ang mga Entity ng mga paraan para hikayatin ang mataas na kalidad ng panlipunang dayalogo kasama ng mga Empleyado.
- Walang Entity ang dapat na **pumigil, magbawal, magparusa o mag-discriminate ayon sa membership o hindi pagiging miyembro** ng isang organisasyon ng mga manggagawa.
- Kinakailangang **pahintulutan ng bawat Entity na malayang kumilos ang mga organisasyon** ng mga manggagawa sa pamamagitan ng pagbibigay sa kanila ng access sa impormasyon, mga resource at paraang kinakailangan para maisagawa ang kanilang mga tungkulin.

Hinihikayat din ng Group na ihayag ng mga Empleyado ang kanilang mga sarili sa pamamagitan ng:

- Pag-facilitate, kung kinakailangan, **access sa pagboto** para makaboto ng mga kinatawan ng empleyado; at
- **Regular na pagkonsulta sa kanila**, halimbawa sa pamamagitan ng pagsasagawa ng mga engagement survey.

KALAYAANG MAGPAHAYAG AT NEUTRALITY

Iginagalang ng Group ang mga **political, relihiyoso at philosophical na paniniwala** ng mga Empleyado nito. Ang malayang pagpapahayag ng mga paniniwalang ito ay kinakailangang hindi makaabala sa mapayapang kapaligirang kinakailangan para sa mga aktibidad ng Group.

Ipinagbabawal ang pagpapa-convert sa loob ng mga Entity.

Kung gumawa ang Entity mga internal na regulasyon, kailangan nilang sabihin at linawin ang kahit na anong partikular na tuntuning naaangkop sa lokal na batas.



Confidentiality at proteksyon ng datos

Sumusunod ang Group sa lahat ng regulasyon hinggil sa proteksyon ng personal na datos, partikular sa European General Data Protection Regulation (GDPR)¹, saanman ito mailalapat

- Sa mga bansa kung saan hindi naaangkop ang General Data Protection Regulation (GDPR), kinakailangang ilapat ng mga Entity ang lokal na batas, na tumitiyak, hangga't maaari, na may katulad na antas ng proteksyon ay makakamit.
- Kinakailangang maglapat ang bawat Entity ng may-kaugnayang pamantayan dito at tiyaking iginagalang ang mga personal na datos ng mga Empleyado, Supplier, Subcontractors at customer nito na kinolekta sa takbo ng aktibidad nito.

(1) Regulation (EU) 2016/679 ng European Parliament at ng Council of 27 April 2016 hinggil sa proteksyon ng mga natural person hinggil sa pagproseso ng personal na datos at sa malayang pagkilos ng datos na ito, at nire-repeal ang Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text na may EEA relevance).



Mga Apektdadong Komunidad

Iginagalang ng Group at ng mga Entity nito ang mga karapatan ng mga Apektadong Komunidad. Partikular na pansin ang kailangang ibigay sa epekto ng mga operasyon ng Group sa mga komunidad na ito, partikular sa kanilang access sa malinis, malusog at sustainable na kapaligiran, na mahalaga para sa pagtamasa ng lahat ng karapatang pantao.

PAGTUKOY SA MGA EPEKTO

Bago pa man maisagawa ang anumang proyekto, kailangang matukoy ng mga Entity ang **mga epekto ng kanilang mga aktibidad sa mga ecosystem at mga Karapatan ng mga Apektadong Komunidad** at, kung kinakailangan, magsagawa ng mga Naangkop na Hakbang.

DAYALOGO

Sa pakikipagtulungan sa customer, kailangang magtatag ang bawat Entity ng **dayalogo kasama ang mga komunidad na direktang naaapektuhan** ng mga aktibidad nito. Kinakailangan nitong magsagawa ng Naaangkop na mga Hakbang para matiyak na ang mga Apektadong Komunidad na ito ay epektibong makakapag-ugnayan tungkol sa kanilang mga lehitimong alalahanin.

PAGBIBIGAY-PAHINTULOT

Nakatuon ang Group na matiyak na ang mga katutubo at mga tribo ay **makapag-bigay ng paunang pahintulot sa isang malaya at may kaalamang paraan.**



Mga karapatang pantao sa buong Value Chain at responsableng mga gawi sa pagbili

Nagsisikap ang mga Entity na magtatag ng tuloy-tuloy na dayalogo sa kanilang mga Supplier at Subcontractor tungkol sa nilalaman ng Patakarang ito, at panatilihin ang balanseng pakikipagsosyo sa kanila. Dahil dito, inaasahan ng mga Entity na ilapat at ipatupad ng kanilang mga Subcontractor at Supplier ang mga pamantayang katulad o kahambing ng sa Patakarang ito sa loob ng kanilang mga Value Chain.

Ang paraan kung paano ilapat ang prinsipyong ito ay nakasaad sa CSR Charter for Suppliers and Subcontractors ng Group. Dahil sa layuning ito, puwede itong idagdag sa mga kontrata.

Kinakailangang i-prioritize ng mga Entity ang kanilang mga pagkilos ayon sa dati nang naitatag na map of negative impacts at magkaroon ng responsible purchasing approach na nakapokus sa mga sumusunod:

- ❖ **Mga panawagan para sa mga tender:** pagsasama ng mga pamantayang karapatang pantao sa kanilang mga tendering procedure.
- ❖ **Mga kategorya ng pamimili:** pagtukoy sa mga kategorya ng pamimili kasama ang mga Value Chain na pinakalantad sa mga banta sa karapatang pantao.
- ❖ **Pagpapaunlad ng kakayanan:** pagtulong sa mga mamimili, Supplier at Subcontractor sa pagkakaroon ng mas mahusay na expertise sa pagpigil sa mga paglabag sa mga karapatang pantao.
- ❖ **Mga Audit:** regular na pag-verify ng pagsunod ng mga Supplier at Subcontractor sa pamamagitan ng internal at external na pagtatasa, gamit ang mga sampling technique o isang risk-based approach.

Kapag nalabag ang mga pangako ng Patakarang ito, kailangang magsagawa ang mga Entity ng mga corrective na hakbang:

- ❖ Depende sa mga pagkakaton, puwedeng humiling ang mga Entity sa may-kaugnayang Supplier o Subcontractor na **bumuo at magpatupad ng mga prevention and mitigation action plan**, at corrective measure para matigil ang masasamang epekto, at mga remediation measure para matiyak ang paggalang para sa mga karapatang pantao.
- ❖ Kung hindi bumuti ang sitwasyon, ang Entity ay maaaring, kung kinakailangan, **wakasan ang kontrata** ayon sa mga probisyon ng kontrata.

Inilimbag sa maraming wika ang Patakarang ito ng The Bouygues group. Kung may pag-aalinlangan sa interpretasyon, mangingibabaw ang bersyong French version sa lahat ng iba pang bersyon ng wika.

Mga Kredito ng Larawan: C. Abad (p. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (p. 26); C. Choque (p. 20); J. Cresp (cover, 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).

GROUPE 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.bouyguestelecom.fr

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Disyembre 2024 (Na-update: Disyembre 2025) • Disenyo -
Produksyon : Lonsdale • Graphic design na econ-friendly
at papel mula sa mga gubat na sustainably managed •
Limitadong bilang ng paglimbag, inilimbag sa Paris rehiyon
ng Advance, isang certified na printer na may trademark na
Imprim'Vert® • Panatilihin ang recyclable na kopyang ito.
Nagbibigay ng kontribusyong pangkalikasan ang Bouygues
sa Citeo • Tagasalin: Translations, Paris.



BOUYGUES