

POLITIK FOR MENNESKE- RETTIGHEDER

VORES 12 FORPLIGTELSE



BOUYGUES

Making progress become reality



Inspiration til alle, der arbejder for og med Bouygues

Fra starten har Bouygues gjort respekt for mennesker til en af sine kerneværdier. Det er et centralt aspekt af den grundlæggende pagt, der binder selskabet til dets medarbejdere og kunder, og vi har altid fastholdt vores tilslutning til dette princip. Denne tradition videreføres i dag med de forpligtelser, vi påtager os på menneskerettighedsområdet.

Bouygues driver virksomhed i 80 lande verden over, på stort set alle kontinenter og med en bred vifte af forretningsaktiviteter. Vores teams arbejder derfor med en lang række forskellige kulturer og miljøer, og som det kan forventes, er de regler, der gælder for vores aktiviteter, forskellige fra land til land. Ikke desto mindre er vi forpligtet til at overholde lokal lovgivning, uanset hvor vi driver forretning.

Derudover skal vi sikre, at et minimumssæt af regler og standarder overholdes overalt på en række centrale områder, f.eks. menneskerettigheder. Dette princip, der er i tråd med de værdier om respekt, som Bouygues fremmer, afspejles i en række forpligtelser, som vi har indgået frivilligt i årenes løb: medlemskab af FN's Global Compact siden 2006, forpligtelser indarbejdet i en række interne dokumenter (etisk kodeks, HR-charter og CSR-charter for leverandører og underleverandører).

I overensstemmelse med denne praksis tilføjer vi i dag endnu en byggesten ved at offentliggøre denne menneskerettighedspolitik. Den formaliserer en fælles kerne af forpligtelser angående menneskerettigheder, som deles af alle vores enheder. Denne politik, som styrer vores handlinger, har til formål at inspirere alle, der arbejder for og med Bouygues overalt i verden. Det er en mulighed for mig til at bekræfte, at respekt for mennesker og tillid fra vores interessenter er grundlæggende hjørnesten i vores koncerns succes.

Jeg forventer, at alle øverste ledere, chefer og medarbejdere fungerer som ambassadører for denne politik, at de lever op til vores forpligtelser i det daglige og bidrager til at implementere den gradvist, hvilket er afgørende for koncernens fremtid på lang sigt.

OLIVIER ROUSSAT
Koncernens administrerende direktør

Definitioner

I forbindelse med denne politik har udtrykkene med fed skrift, der er anført nedenfor, følgende betydning:

A

Anlæg: Et sted, hvor en enhed udfører en aktivitet, som den kontrollerer organiseringen, driften eller ledelsen af (f.eks. en byggeplads, et optagelsessted, et vedligeholdelsessted eller en fabrik).

Arbejdstagere på stedet: En person, der udfører betalt arbejde på et sted (vikarer og ansatte hos underleverandører).

B

Berørt samfund: En gruppe mennesker, der bor eller arbejder i samme region, og som er blevet eller sandsynligvis vil blive påvirket af koncernens aktiviteter eller dens værdikæde. Det kan være et samfund, der bor i nærheden af de pågældende aktiviteter (lokalsamfund). Berørte samfund omfatter oprindelige folk, som faktisk eller potentielt er berørt.

E

Enhed: Et selskab, der er stiftet i henhold til fransk eller udenlandsk lov, og som direkte eller indirekte "kontrolleres"⁽¹⁾ af koncernens forretningssegmenter.

F

Forretningssegment: Betyder Bouygues SA og hvert af koncernens forretningssegmenter, som på datoen for dette dokument er Bouygues Construction, Bouygues Immobilier og Colas (byggevirksomheder), Equans (energi og tjenester), TF1 (medier) og Bouygues Telecom (telekommunikation).

I

Interesserter: Enkeltpersoner eller enheder (medarbejdere i koncernen eller dens direkte eller indirekte forretningspartnere, medarbejderrepræsentanter, brugere, forbrugere, fagforeninger, civilsamfundsorganisationer, NGO'er, berørte samfund osv.), hvis rettigheder eller interesser er eller kan være påvirket af produkter, tjenester, aktiviteter eller indkøb foretaget af koncernen eller et af dens forretningssegmenter eller -enheder.

K

Koncern: betyder moderselskabet, Bouygues SA, og alle enheder.

L

Leder: Hvert forretningssegment fastlægger en definition af "leder", der gælder for dets område, baseret på dets processer og aktiviteter.

Leverandør: En tredjepart, som koncernen, et forretningssegment eller en enhed udpeger til at levere et produkt eller en tjeneste.

(1) "Kontrol" har den betydning, der er angivet i artikel L. 233-3 og L. 233-16 i den franske handelslov (Code de Commerce) betragtes samlet og dækker derfor både *de jure*- og *de facto*-kontrol.

M

Medarbejder: En person, der er ansat i en enhed, et forretningssegment eller i koncernen.

Migrantarbejder: En person, der emigrerer fra et land til et andet for at udføre betalt arbejde på regelmæssig basis.

P

Passende foranstaltninger: Foranstaltninger, der skal implementeres i overensstemmelse med principperne om omsorgspligt, som (i) har til formål at afhjælpe identificerede overtrædelser på en forholdsmæssig og effektiv måde, afhængigt af deres sandsynlighed og grad af alvor, og som (ii) med rimelighed er gennemførlige for selskabet under hensyntagen til omstændighederne, arten og omfanget af sådanne overtrædelser samt relevante risikofaktorer (f.eks. aktivitetens placering, målrettet forretningssektor, dybden af værdikæden osv.)

U

Underleverandør: En tredjepart, som koncernen, et forretningssegment eller en enhed outsourcer udførelsen af specifikke opgaver til på sine vegne.

V

Værdikæde/aktivitetskæde: Alle aktiviteter, der er forbundet med en enheds produktionsproces:

- På upstream-niveau: Produktion af varer, levering af tjenesteydelser, herunder design, udvinding, indkøb, fremstilling, transport, opbevaring og levering af råmaterialer, produkter eller produktdele samt udvikling af produkter eller tjenesteydelser.
- På downstream-niveau: Distribution, transport og opbevaring af produkter, hvis disse aktiviteter udføres for en enhed eller på dens vegne.

Værdikædearbejder: En person, der udfører arbejde i koncernens værdikæde.

Ø

Øverste ledere: De ledende medarbejdere i hver koncernenhed.

(1) Af hensyn til enkelhed og klarhed anvendes det maskuline køn i hele dette dokument. Denne grammatiske form refererer til kvinder, mænd og ikke-binære personer.

Definitioner	2
Styring og implementering	6
Omfang	8
Udrulning af menneskerettighedspolitikken	11
Whistleblowerordning	12
Vores menneskerettighedsforpligtelser	13
1. Tvangsarbejde og ulovligt arbejde	14
2. Børnearbejde	16
3. Arbejdstid	17
4. Vederlag og personalegode	18
5. Medarbejdernes boligforhold	19
6. Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	20
7. Inklusion, forebyggelse af diskrimination og chikane	22
8. Udvikling af færdigheder og beskæftigelsesegnethed	24
9. Foreningsfrihed, kollektive forhandlinger og medarbejdernes ytringsfrihed	25
10. Fortrolighed og databeskyttelse	26
11. Berørte samfund	27
12. Menneskerettigheder på tværs af værdikæden og ansvarlig indkøbspraksis	28



Styring og implementering

Respekt for menneskerettighederne er en grundlæggende værdi i Bouygues-koncernen (respekt, engagement, pionerånd, deling af viden) og er afgørende for, at projekterne bliver en succes, og for at sikre forretningsaktiviteternes langsigtede levedygtighed.

Et projekts eller en virksomheds succes kan ikke kun måles på den økonomiske værdi; der skal også tages højde for menneskelige og etiske aspekter. I denne politik definerer koncernen formelt en fælles kerne af forpligtelser til at beskytte menneskerettighederne.

På grund af sin internationale tilstedeværelse beskæftiger koncernen sig med en bred vifte af interessenter (medarbejdere, vikarer, ansatte hos leverandører og underleverandører, berørte lokalsamfund, kunder osv.) i forskellige sammenhænge. Hvert af disse individer og samfund har ret til respekt i betragtning af den potentielle indvirkning, som koncernens aktiviteter kan have på deres grundlæggende rettigheder.

REFERENCERAMME

Koncernen er forpligtet til at respektere menneskerettighederne, som anses for at være universelle, umistelige, indbyrdes afhængige og udelelige i henhold til bestemmelserne i følgende dokumenter:

- den **universelle menneskerettighedserklæring**;
 - **FN's to internationale konventioner**; og
 - de **grundlæggende konventioner fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO)**.
- Koncernens handlinger er i overensstemmelse med:
- **FN's mål for bæredygtig udvikling¹ (SDG)**
 - **FN's principper for erhvervsliv og menneskerettigheder²** (også kendt som "John Ruggie-principperne"); og
 - **OECD's retningslinjer** for multinationale virksomheder om ansvarlig virksomhedsadfærd.

RISIKOBASERET TILGANG

Menneskerettighedspolitikken følger en risikobaseret tilgang. Der udarbejdes et risikokort for at identificere og vurdere relevante risici. På baggrund af dette risikokort **vedtages passende foranstaltninger for at mindske disse risici og afhjælpe eventuelle overtrædelser.**

Foranstaltninger, der vedrører deltagere i værdikæden, tager højde for enhedernes **faktiske evne til at udøve indflydelse.**

Politikken som helhed **implementeres gradvist og er rettet mod de risici, som enhederne har identificeret.**

Disse sikkerhedsforanstaltninger afspejler koncernens forpligtelse til at respektere og fremme menneskerettighederne, **samtidig med at den aktivt forebygger og rigoristisk styrer risikoen for alvorlige overtrædelser.**

Koncernens vedtagelse af en menneskerettighedspolitik har et dobbelt formål:

- 1 den skitserer koncernens holdning til beskyttelse af menneskerettigheder og fastlægger en fælles kerne af forpligtelser; og
- 2 den opfylder forventningerne til gennemsigtighed hos koncernens interessenter.

(1) Målene for bæredygtig udvikling (un.org)

(2) FN's vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettigheder (2011)

Omfang

INDEN FOR KONCERNEN

Denne politik skal anvendes af Bouygues-koncernens øverste ledere, chefer og medarbejdere i forbindelse med deres forretningsaktiviteter, **uanset hvilket projekt, hvilken enhed eller hvilket land der er tale om.**

Denne politik gælder **for alle enheder**¹.

Den bør **distribueres** på en passende måde til enheder, der ikke direkte eller indirekte kontrolleres af koncernens forretningssegmenter, eller som kontrolleres i fællesskab med en partner².

UDEN FOR KONCERNEN

Med forbehold for de specifikke bestemmelser, der er anført nedenfor, forventer enhederne, at deres underleverandører og leverandører **anvender og pålægger standarder, der er identiske med eller svarer til standarderne i denne politik inden for deres værdikæder.** For at gøre dette skal enhederne træffe passende foranstaltninger, især gennem passende kontraktbestemmelser, i overensstemmelse med de principper, der er beskrevet i forpligtelse 12 i denne politik.

Samspil med national lovgivning

Som hovedregel **overholder** koncernenhederne de **nationale love** i de lande, hvor de driver forretning.

På menneskerettighedsområdet skal enhederne anvende de **principper, der giver den største beskyttelse, uanset om det er principperne** i denne politik eller i national lovgivning.

Hvis denne politik i nogen situation overtræder en bestemmelse i national lovgivning, **skal der søges løsninger**, der kommer så tæt på ånden i politikken som muligt.



(1) En enhed er enhver virksomhed, der er stiftet i henhold til fransk eller udenlandsk lovgivning, og som direkte eller indirekte "kontrolleres" af koncernens forretningssegmenter. "Kontrol" har den betydning, der er angivet i artikel L. 233-3 og L. 233-16 i den franske handelslov (Code de Commerce) betragtes samlet og dækker derfor både *de jure*- og *de facto*-kontrol.

(2) Herunder midlertidige grupperinger af virksomheder og joint ventures.



Udrulning af menneskerettighedspolitikken

Bouygues-koncernen er forpligtet til at udvikle en menneskerettighedskultur. For at gøre det er koncernen afhængig af sine øverste ledere, chefer og medarbejdere, som modtager uddannelse, der sætter dem i stand til at gå forrest i udbredelsen af disse forpligtelser, samt af et netværk af menneskerettighedsansvarlige og en risikoidentifikations- og styringsproces, der er oprettet i henhold til dens principper om omsorgspligt.

UDDANNELSE

Denne politik udrulles ved at iværksætte initiativer til **uddannelse og bevidstgørelse om beskyttelse af menneskerettigheder** for alle berørte blandt de øverste ledere, chefer og medarbejdere.

MENNESKERETTIGHEDSANSVARLIGE

Menneskerettighedsansvarlige, som er udpeget inden for hvert forretningssegment, er sammen med lederne ansvarlige for:

- **at identificere situationer med særlig risiko med hensyn til menneskerettigheder**, herunder så vidt muligt med hensyn til vikarer, underentreprenører og leverandører,
- **at håndtere og udrulle denne politiks forpligtelser på daglig basis,**
- **at koordinere handlingsplaner**, hvis der identificeres risici for menneskerettighedskrænkelser, og
- **at give feedback** om bedste praksis.

Hvert forretningssegment opretter sit eget netværk af menneskerettighedsansvarlige, afhængigt af dets aktiviteter og risici.

DIALOG MED INTERESSETER

Koncernen anerkender, at dialog med dens forskellige interessenter er legitim og vigtig. Koncernen og, hvor det er relevant, enhederne **udvikler en dialog med deres interessenter** om respekt for menneskerettighederne med det formål at identificere deres forventninger og tage hensyn til dem.

Whistleblowerordning

Bouygues-koncernens whistleblowerordning, som er beskrevet i den interne procedure for modtagelse og behandling af advarsler fra whistleblowere, der er vedlagt koncernens etiske kodeks, kan bruges af alle medarbejdere og tredjeparter til at indberette potentielle eller faktiske overtrædelser af koncernens etiske regler.

Whistleblowerordningen gælder også for ethvert brud på denne politik og mere generelt for ethvert brud på etiske principper.

Advarsler fra whistleblowere modtages og behandles på en måde, der garanterer streng fortrolighed:

- Whistleblowerens identitet.
- Identiteten på den eller de implicerede personer og en tredjepart, der er nævnt i indberetningen.
- Alle indsamlede dokumenter, oplysninger eller data.

En whistleblower, der handler i god tro og uden noget økonomisk incitament, bliver ikke udsat for **diskriminerende eller disciplinære foranstaltninger af nogen art**.

Hver enhed lægger whistleblowerordningen ud på sine **internet- og intranetsider** og gør den **tilgængelig via plakater** på sine anlæg for sine medarbejdere og arbejdstagere på stedet samt for berørte lokalsamfund i nærheden af anlæggene.



Sådan slår du alarm om whistleblowing

Platformen kan tilgås på:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Scan denne QR-kode
 (Internetforbindelse påkrævet;
 specifik app kan være nødvendig
 afhængigt af den anvendte enhed).



Vores menneske- rettigheds- forpligtelser



Tvangsarbejde og ulovligt arbejde

I overensstemmelse med **ILO-konvention 29 og 105** tolererer koncernen ikke nogen form for tvangsarbejde, der defineres som arbejde eller tjenester, som en person er forpligtet til at udføre under tvang, og som vedkommende ikke udfører frivilligt. Indikatorer på tvangsarbejde kan omfatte begrænsninger i arbejdernes bevægelsesfrihed, tvang (f.eks. gæld), manglende frit samtykke fra arbejdernes side eller isolation af arbejderne.

Nedenstående forpligtelser fastlægger koncernens holdning til **forebyggelse af potentielt tvangsarbejde og skal anvendes i alle enheder**.

Der skal lægges særlig vægt på **migrantarbejdere**, som er særligt sårbare og derfor kan være i større risiko for at blive ofre for tvangsarbejde og/eller ulovligt arbejde.

GÆLD OG REKRUTTERINGSOMKOSTNINGER

Medarbejderne må **ikke skulle betale nogen rekrutteringsomkostninger**. Hverken enhederne eller rekrutteringsbureauer, der arbejder for enhederne, må opkræve rekrutteringsgebyrer fra jobansøgere⁽¹⁾, uanset om det er i udvælgelses- eller ansættelsesfasen.

ARBEJDSFORHOLD

Enhederne **skal give deres medarbejdere alle relevante oplysninger** om deres arbejdsforhold.

Enhederne **må ikke udøve nogen form for tvang, fysisk vold, mobning, trusler eller intimidering** over for deres medarbejdere og arbejdstagere på stedet.

• **Bevægelsesfrihed**

Enhederne skal **garantere bevægelsesfrihed** for medarbejdere og arbejdstagere på stedet: De må ikke være indespærret på deres arbejdsplads og/eller i deres bolig⁽²⁾, og de skal have fri adgang til sanitære faciliteter.

• **Personlige ejendele**

Enhederne **må ikke konfiskere** medarbejdernes og lokalarbejdernes rejse- eller identitetspapirer og skal sikre, at medarbejderne har adgang til deres personlige midler. Enhederne skal stille **sikre skabe eller et andet passende system** til rådighed for medarbejdere og arbejdstagere på stedet, så de kan opbevare deres personlige dokumenter og værdigenstande sikkert⁽³⁾.

Enhederne **må ikke kræve nogen form for sikkerhedsstillelse eller depositum** fra medarbejdere og arbejdstagere på stedet. Især må der ikke kræves sikkerhedsstillelse eller depositum for at få beskyttelsesudstyr.

SAMTYKKE

Enhederne skal forsyne deres medarbejdere med ansættelseskontrakter og/eller lønsedler på det officielle sprog i det land, hvor arbejdet udføres, eller på et sprog, som parterne frit kan aftale, hvis det lokale officielle sprog ikke er deres arbejdssprog.

• **Klarhed**

Enheder skal sikre, at hver enkelt medarbejder **forstår indholdet af disse dokumenter**, om nødvendigt ved at give forklaringer på et sprog, som medarbejderne forstår.

• **Opsigelse af ansættelsesforholdet**

Enhederne skal give deres medarbejdere mulighed for **frit at opsiges ansættelsesforholdet (med et rimeligt varsel) uden nogen form for straf** i overensstemmelse med gældende lovgivning og de aftalte kontraktvilkår.

(1) Sådanne gebyrer kan omfatte pasgebyrer, visumgebyrer, andre administrative omkostninger, omkostninger til lægeundersøgelser osv.

(2) Med forbehold for medarbejdernes sikkerhedsforanstaltninger, specifikke sikkerhedsregler for anlæg og force majeure-begivenheder.

(3) Kun til langsigtede projekter i særligt følsomme geografiske områder.



Børnearbejde

I overensstemmelse med **ILO-konvention 138 og 182** tolererer koncernen ikke nogen form for børnearbejde, der fratager børn deres barndom, potentiale, værdighed og uddannelse eller hindrer deres fysiske og mentale udvikling.

Nedenstående forpligtelser fastlægger koncernens holdning til forebyggelse af potentielt børnearbejde og skal anvendes i alle enheder.

BØRN UNDER 15 ÅR

Det er **forbudt for** børn under 15 år at arbejde. Under visse særlige omstændigheder, hvor børn er ansat (lærepladser, perioder med praktisk læring, kunstneriske optrædener osv.), skal beskyttelsen af børnene sikres i overensstemmelse med ILO-konventioner og lokale love, især hvad angår minimumsalderen for ansættelse.

MINDREÅRIGE OG FARLIGE FORHOLD

Personer under 18 år **må ikke ansættes til at arbejde under forhold, der kan bringe deres sundhed og/eller sikkerhed i fare**, især under jorden, under vand, i farlige højder eller i lukkede rum, og de må ikke ansættes til natarbejde i overensstemmelse med ovennævnte konventioner og gældende love.

I alle tilfælde skal disse principper anvendes i **barnets bedste interesse**.



Arbejdstid

Nedenstående forpligtelser fastlægger koncernens holdning til at sikre, at medarbejderne har anstændige arbejdstider, og at deres helbred ikke bringes i fare. De skal anvendes i alle enheder.

IMPLEMENTERING

- Lav **passende arbejdsaftaler**.
- **Overhold lokale love** om arbejdstid og overarbejde.
- Tillad pauser i løbet af arbejdsdagen. I alle tilfælde skal enhederne give **mindst 24 sammenhængende timers hvile pr. periode på syv på hinanden følgende arbejdsdage**, undtagen under omstændigheder, der er tilladt i henhold til lokal lovgivning, såsom nødsituationer og ekstraordinære situationer, begrænsninger i forbindelse med brug af specialudstyr eller tilpassede arbejdsplaner, især under opgaver eller rotationer.

OVERARBEJDE

Overarbejde skal betales med **en aftalt eller højere sats**, og antallet af overarbejdstimer må ikke overstige den grænse, der er fastsat i den lokale lovgivning.



Vederlag og personalegoder

TILSTRÆKKELIG AFLØNNING OG LØN

Koncernens lønpolitik:

- Er baseret på princippet om **retfærdig og rimelig aflønning** af alle medarbejdere, som skal aflønnes på grundlag af **objektive kriterier** i overensstemmelse med deres stilling, færdigheder og præstationer i henhold til **ILO-konvention 100**.
- Målet er at **give alle medarbejdere en passende løn i de lande, hvor de arbejder**, dvs. en løn, der som minimum dækker mad, vand, bolig, uddannelse, sundhedspleje, transport, tøj og andre væsentlige behov i det pågældende land, og som giver en margin til uforudsete hændelser.

Medarbejdernes aflønning **skal som minimum være i overensstemmelse med de gældende nationale love og, hvis det er relevant, med de kollektive og virksomhedsdækkende aftaler**, der er forhandlet med medarbejderrepræsentanterne.

PERSONALEGODER OG BETALT FERIE

- **Personalegoder:** Enhederne skal sikre, at personalegoder som minimum er i overensstemmelse med gældende national lovgivning og, hvis det er relevant, med de kollektive overenskomster og virksomhedsaftaler, der er forhandlet med medarbejderrepræsentanter.
- **Betalt orlov og sygeorlov:** Enhederne skal tilbyde betalt orlov og sygeorlov, hvor det er påkrævet i henhold til lokal lovgivning.
- **Social beskyttelse:** Enheder, der driver virksomhed internationalt, skal som minimum tilbyde alle medarbejdere BYCare-programmet¹, som sikrer en fælles kerne af personalegoder med minimumsdækning ved dødsfald og forældreorlov for medarbejderne, eller dets lokale tilpasninger.

(1) En fælles kerne af universelle ydelser, der giver et minimum af social beskyttelse, som Bouygues-koncernen udviklede i 2019 for medarbejdere med base i internationale aktiviteter (uden for Frankrig og de franske oversøiske departementer og territorier).



Medarbejdernes boligforhold

Når driften kræver det¹, og hvis en enhed stiller boliger til rådighed, skal koncernen sikre, at arbejderne får en tilstrækkelig og anstændig bolig og et passende boligmiljø i overensstemmelse med **ILO's anbefaling 115**.

SUNDHED OG SIKKERHED

Indkvartering af arbejdere skal overholde minimumskrav til sundhed og sikkerhed for **at opfylde de grundlæggende behov hos medarbejdere og arbejdere på stedet** (anstændig bolig, adgang til drikkevand og mad, ren og komfortabel indkvartering) i overensstemmelse med ILO's anbefaling 115.

BOLIGER

Disse bestemmelser gælder **for boliger, som enhederne stiller til rådighed for ansatte og medarbejdere på stedet**.

(1) Hvis en virksomhed opererer langt fra de sædvanlige boligområder, eller hvis jobbet kræver, at medarbejderne står til rådighed med kort varsel.

6

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

I overensstemmelse med **ILO-konvention 155 og 187** forpligter koncernen sig til at give alle medarbejdere og arbejdstagere på stedet under dens ansvar et sikkert og sundt arbejdsmiljø og arbejdsforhold, der beskytter deres fysiske og mentale velbefindende.

For at reducere risikoen for ulykker på alle deres anlæg skal enhederne via deres respektive politikker anvende nedenstående principper eller sikre, at de anvendes under hensyntagen til deres aktiviteter art og særlige karakteristika.

SUNDHEDS- OG SIKKERHEDSKULTUR

- En sundheds- og sikkerhedskultur **formidles af alle linjechefer** til medarbejdere og ansatte på stedet.

FOREBYGGELSE – Udstyr

- Hver forretningsaktivitets iboende risici **vurderes og identificeres systematisk**, om muligt ved hjælp af systemer til sikring af sundhed og sikkerhed. For at forebygge disse risici skal enhederne træffe de nødvendige forebyggende foranstaltninger, herunder indføre passende arbejdsmetoder og arbejdsrytmer og sikre, at udstyret er egnet og bruges korrekt, og at medarbejderne er uddannet og certificeret til at udføre deres opgaver. De skal levere de personlige værnemidler (PV), der kræves til deres medarbejdere, og udskifte dem, når det er nødvendigt. De skal kræve, at deres leverandører og underleverandører, der arbejder på deres anlæg, gør det samme for deres medarbejdere.

INFORMATION, UDDANNELSE OG BEVIDSTGØRELSE

- Medarbejdere og arbejdstagere på stedet **gennemgår en introduktionsuddannelse og modtager derefter regelmæssig uddannelse**, især gennem risikoforebyggende tiltag, i sundheds- og sikkerhedsreglerne og de standarder, der gælder for deres stilling og deres arbejdsplads. De informeres om deres ret til at trække sig fra en opgave, hvis de udsættes for en risiko, også når de arbejder hos kunder.

ANALYSER, MÅLINGER OG INSPEKTIONER

- Alle ulykker **analyseres** for at identificere deres årsager og for straks at iværksætte korrigerende og forebyggende foranstaltninger. Sundheds- og sikkerhedsprocedurer overvåges og revideres regelmæssigt i overensstemmelse med en løbende forbedringsproces.

FYSISK OG MENTAL SUNDHED

Medarbejdernes fysiske og mentale sundhed er konstant i fokus, **især emner som ergonomi, reduktion af hårdt arbejde og højrisikosituationer**, herunder varmemstress, støj eller støv, samt forebyggelse af vold og chikane på arbejdspladsen.

Hver enhed skal beskytte sine medarbejdere **mod ondsindede handlinger og trusler, uanset hvor den driver forretning**, herunder på forretningsrejser. Sikkerhedsforanstaltninger skal gennemføres med behørig respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder.

7



Inklusion, forebyggelse af diskrimination og chikane

I overensstemmelse med **ILO-konvention 111, 100 og 190** forpligter koncernen sig til at sikre, at alle medarbejdere har et sundt arbejdsmiljø, der inspirerer til tillid og opmuntrer til dialog.

Ethvert tilfælde af chikane, diskrimination eller upassende adfærd, som koncernen, et forretningssegment eller en enhed bliver gjort opmærksom på, skal håndteres på passende vis. Om nødvendigt bør sådanne handlinger undersøges internt.

Der kan træffes beskyttende og/eller disciplinære foranstaltninger og om nødvendigt tages retlige skridt i samråd med den relevante etikansvarlige og personalelederen.

INKLUSION OG FOREBYGGELSE AF DISKRIMINATION

Det er koncernens faste overbevisning, at mangfoldighed er en kilde til innovation og kreativitet og et strategisk aktiv for selskabet.

Hver enhed forventes:

- at **vedtage en inklusionspolitik**, der giver alle de samme muligheder og fremmer kønsbalancen;
- ikke at deltage i **nogen form for diskrimination** på grund af køn, religion, fysisk fremtoning, sundhedstilstand, etnisk eller social oprindelse, sprog, nationalitet, handicap, seksuel orientering, kønsidentitet eller -udtryk, civilstand, graviditet, alder, politisk overbevisning, medlemskab af en fagforening, whistleblowerstatus eller andre forbudte grunde, og
- at træffe ansættelsesrelaterede beslutninger (ansættelse, opsigelse af ansættelseskontrakten, fordeling af opgaver, aflønning, personalegoder, uddannelse, forfremmelse) udelukkende på grundlag af **kriterier som kvalifikationer, erfaring og/eller resultater**.

CHIKANE OG SEXISTISK ADFÆRD

Enhederne må ikke tolerere nogen form for psykisk eller seksuel chikane og sexistisk eller voldelig adfærd, hverken internt eller eksternt (jobansøgere, medarbejdere, leverandører, kunder, underleverandører, andre interessenter osv.) De skal forhindre en sådan adfærd og straffe den, hvis den forekommer i enheden.

Sådan slår du alarm om whistleblowing

Platformen kan tilgås på:

<https://alertegroupe.bouygues.com>



Scan denne QR-kode
(Internetforbindelse påkrævet;
specifik app kan være nødvendig
afhængigt af den anvendte enhed).



Udvikling af færdigheder og beskæftigelsesegnethed

UDDANNELSESPROGRAMMER

Koncernen er **forpligtet til at udvikle sine medarbejderes færdigheder og beskæftigelsesegnethed**. Derfor skal hver enhed give alle medarbejdere mulighed for at udvikle sig løbende gennem uddannelsesprogrammer, der er skræddersyet til behovene i deres stillinger.

INTERN JOBMOBILITET

Koncernen og dens enheder skal **fremme og tilskynde til jobmobilitet inden for og mellem forretningssegmenterne**. Koncernens størrelse og mangfoldighed giver medarbejderne mulighed for at udvikle sig i retning af nye opgaver og samtidig udvikle nye færdigheder inden for forskellige aktivitetsområder og geografiske områder.



Foreningsfrihed, kollektive forhandlinger og medarbejdernes ytringsfrihed

Arbejdsrelationer af høj kvalitet i Bouygues-koncernen er resultatet af en konstruktiv tilgang, som fagforeninger og andre organer, der repræsenterer medarbejderne, bidrager aktivt til. I overensstemmelse med **ILO-konvention 87 og 98** anerkender koncernen alle medarbejderes foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger.

Foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger giver alle medarbejdere, der ønsker det, mulighed for at danne og/eller tilslutte sig organisationer med det formål at forhandle kollektive aftaler om arbejdsvilkår.

Nedenstående forpligtelser sikrer respekt for foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger og skal anvendes i alle enheder:

- Hver enhed skal **respektere foreningsfriheden og retten til at organisere sig**. I lande, hvor ILO's konventioner om retten til at organisere sig ikke anvendes, skal enhederne indføre procedurer, der fremmer en social dialog af høj kvalitet med medarbejderne.
- Ingen enhed må **modvirke, forbyde, straffe eller diskriminere på grund af medlemskab** eller ikke-medlemskab af en arbejdstagerorganisation.
- Hver enhed skal give **arbejdstagerorganisationer mulighed for at handle uafhængigt** ved at give dem rimelig adgang til de oplysninger, ressourcer og midler, der er nødvendige for at udføre deres opgaver.

Koncernen opfordrer også medarbejderne til at udtrykke sig ved:

- om nødvendigt at lette **adgangen til at stemme** for at vælge medarbejderrepræsentanter, og
- **konsultere dem regelmæssigt**, f.eks. ved at gennemføre engagementsundersøgelser.

YTRINGSFRIHED OG NEUTRALITET

Koncernen respekterer sine medarbejderes **politiske, religiøse og filosofiske overbevisninger**. Frit at give udtryk for disse overbevisninger må ikke forstyrre den rolige atmosfære, der er nødvendig for koncernens aktiviteter.

Enhver form for at hverve tilhængere er forbudt inden for enhederne.

Hvis en enhed har vedtaget interne regler, skal de angive og specificere eventuelle særlige regler, der gælder i henhold til lokal lovgivning.



Fortrolighed og databeskyttelse

Koncernen overholder alle bestemmelser om beskyttelse af personoplysninger, især den europæiske generelle databeskyttelsesforordning (GDPR)¹, uanset hvor den finder anvendelse.

- I lande, hvor den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR) ikke finder anvendelse, skal enhederne anvende lokal lovgivning og så vidt muligt sikre, at der ydes et sammenligneligt beskyttelsesniveau.
- Hver enhed skal anvende de relevante standarder på dette område og sikre, at medarbejdernes, leverandørernes, underleverandørernes og kundernes personoplysninger, der indsamles i forbindelse med aktiviteterne, respekteres.

(1) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EØS-relevant tekst).



Berørte samfund

Koncernen og dens enheder respekterer de berørte samfunds rettigheder. Der skal lægges særlig vægt på den indvirkning, som koncernens aktiviteter har på disse samfund, især på deres adgang til et rent, sundt og bæredygtigt miljø, som er afgørende for at kunne nyde godt af alle menneskerettigheder.

IDENTIFIKATION AF PÅVIRKNINGER

Før et projekt udføres, skal enhederne identificere **indvirkningen af deres aktiviteter på de berørte samfunds økosystemer og rettigheder** og om nødvendigt træffe passende foranstaltninger.

DIALOG

I samarbejde med sin kunde skal hver enhed **etablere en dialog med de samfund, der er direkte berørt** af dens aktiviteter. Den skal træffe passende foranstaltninger for at sikre, at disse berørte samfund er i stand til effektivt at kommunikere deres legitime bekymringer.

SAMTYKKE

Koncernen er forpligtet til at sikre, at oprindelige folk og stammefolk er **i stand til at give forudgående samtykke på en fri og informeret måde**.



Menneskerettigheder på tværs af værdikæden og ansvarlig indkøbspraksis

Enhederne bestræber sig på at etablere en løbende dialog med deres leverandører og underleverandører om indholdet af denne politik og på at opretholde et afbalanceret partnerskab med dem. Som sådan forventer enhederne, at deres underleverandører og leverandører anvender og indfører standarder, der er identiske med eller svarer til dem i denne politik inden for deres værdikæder.

Den måde, hvorpå dette princip skal anvendes, er beskrevet i koncernens CSR-charter for leverandører og underleverandører. Til dette formål kan den vedhæftes kontrakter.

Enhederne skal prioritere deres handlinger på baggrund af et tidligere etableret kort over negative påvirkninger og vedtage en ansvarlig indkøbstilgang med fokus på følgende områder:

- **Udbud:** Indarbejdelse af menneskerettighedskriterier i deres udbudsprocedurer.
- **Indkøbskategorier:** Identificering af indkøbskategorier med værdikæder, der er mest udsatte for menneskerettighedsrisici.
- **Kompetenceudvikling:** Hjælpe indkøbere, leverandører og underleverandører med at opnå større ekspertise i at forebygge krænkelser af menneskerettighederne.
- **Inspektioner:** Regelmæssig kontrol af leverandørers og underleverandørers overholdelse af reglerne gennem interne og eksterne vurderinger ved hjælp af stikprøveteknikker eller en risikobaseret tilgang.

Hvis forpligtelserne i denne politik overtrædes, skal enhederne træffe korrigerende foranstaltninger.

- Afhængigt af omstændighederne kan en enhed anmode den relevante leverandør eller underleverandør om at **vedtage og implementere handlingsplaner for forebyggelse og afhjælpning**, korrigerende foranstaltninger for at standse negative påvirkninger og afhjælpende foranstaltninger for at sikre respekt for menneskerettighederne.
- Hvis situationen ikke forbedres, kan enheden om nødvendigt **ophæve kontrakten** i overensstemmelse med kontraktens bestemmelser.

Bouygues-koncernens menneskerettighedspolitik er udgivet på flere sprog. I tilfælde af tvivl eller forskellige fortolkninger har den franske version forrang for de andre fremmedsprogede versioner.

Fotokreditering: C. Abad (s. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (s. 26); C. Choque (s. 20); J. Cresp (omslag, s. 13, 19); G. Créton (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).

BOUYGUES-KONCERNEN

32 avenue Hoche
F-75378 Paris CEDEX 08
Tlf: +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines CEDEX
Tlf: +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
Tlf: +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
Tlf: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
December 2024 (Revideret: december 2025) • Design –
Produktion: Lonsdale • Miljøvenligt grafisk design og papir
fra bæredygtigt forvaltede skove • Begrænset oplag, trykt i
Paris-regionen af Advence, et certificeret trykkeri med
Imprim'Vert®-varemærket • Behold denne genanvendelige
kopi. Bouygues betaler et miljøbidrag til Citeo •
Oversættelse: LINGOBOB – en del af Translated By Us ApS.

