

IHMISOIKEUS- POLITIIKKA

MEIDÄN 12 SITOUUMUSTAMME



CMU - 250 kg

CMU - 250 kg

BOUYGUES

Making progress become reality



Inspiroimassa kaikkia Bouyguesissa ja sen kanssa työskenteleviä

Perustamisestaan lähtien Bouygues on nostanut ihmisten kunnioittamisen yhdeksi ydinarvoistaan. Tämä on olennainen osa keskeistä toimintaperiaatettamme, jolla välitämme asiaa koskevan vakaumuksemme työntekijöillemme ja asiakkaillemme, emmekä ole koskaan horjuneet tämän periaatteen noudattamisessa. Edistämme tätä perinnettä nyt vieläkin pidemmälle ihmisoikeuksia koskevilla sitoumuksillamme.

Bouygues toimii 80 eri maassa ympäri maailmaa, lähes kaikilla mantereilla ja laajalla liiketoiminnan skaalalla. Tiimimme ovat näin ollen tekemisissä hyvinkin erilaisten kulttuurien ja toimintaympäristöjen kanssa, ja kuten odottaa saattaa, toimintaamme koskevat säännöt vaihtelevat maasta toiseen. Olemme kuitenkin sitoutuneet noudattamaan paikallisia lakeja kaikkialla, missä harjoitamme liiketoimintaa.

Lisäksi meidän on varmistettava, että useissa keskeisissä kysymyksissä, kuten ihmisoikeuksissa, noudatamme kaikkialla tiettyjä vähimmäissääntöjä ja -normeja. Tämä periaate, joka on yhtenevä Bouyguesin edistämien kunnioituksen arvojen kanssa, ilmenee useista niistä sitoumuksista, joita olemme vapaaehtoisesti vuosien varrella tehneet: YK:n Global Compact -aloitteen jäsenyys vuodesta 2006, lukuisiin sisäisiin asiakirjoihin sisällytetyt sitoumukset (Eettiset Ohjeet, HR-käytäntö ja Yhteiskuntavastuusäännöt toimittajille ja alihankkijoille).

Tämän toimintatapamme mukaisesti lisäämme tähän kokonaisuuteen tänään uuden palan julkaisemalla tämän Ihmisoikeuspolitiikan. Se virallistaa kaikkien yhtiöidemme yhteisten ihmisoikeussitoumusten ytimen. Tämän toimintaamme ohjaavan käytännön tarkoituksena on innoittaa kaikkia niitä, jotka työskentelevät Bouyguesin palveluksessa ja sen kanssa kaikkialla maailmassa. Se tarjoaa minulle tilaisuuden vahvistaa, että ihmisten kunnioittaminen ja sidosryhmiemme luottamus ovat Konzernimme menestyksen perustavanlaatuisia kulmakiviä.

Odotan kaikkien johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden toimivan tämän politiikan lähettiläinä, toteuttavan sitoumuksiamme päivittäin ja osallistuvan sen asteittaiseen toteuttamiseen, mikä on ratkaisevan tärkeää Konzernin pitkän aikavälin tulevaisuuden kannalta.

OLIVIER ROUSSAT
Konsernin pääjohtaja

Määritelmät

Tässä Ihmisoikeuspolitiikassa alla luetelluilla isolla alkukirjaimella kirjoitetuilla ilmaisuilla on niille alla annetut merkitykset:

A

Aiheelliset Toimenpiteet: huolellisuusveloitteen periaatteiden mukaisesti toteutettavat toimenpiteet, jotka i) on tarkoitettu korjaamaan havaitut rikkomukset oikeasuhteisella ja tehokkaalla tavalla niiden todennäköisyydestä ja vakavuuden tasosta riippuen ja jotka ii) ovat yhtiön kannalta kohtuudella toteutettavissa, kun otetaan huomioon tällaisten rikkomusten olosuhteet, luonne ja laajuus, sekä asiaankuuluvat riskitekijät (esimerkiksi toiminnan sijainti, kohdetoimiala, Arvoketjun syvyys jne.).

Aliurakoitsija: kolmas osapuoli, jolle Konserni, Liiketoiminta-alue tai Yhtiö ulkoistaa tiettyjen tehtävien suorittamisen puolestaan.

Arvoketju/toimintaketju: kaikki Yhtiön tuotantoprosessiin liittyvät toiminnot:

- Ketjun alkupään tasolla: tavaroiden tuotanto, palvelujen tarjoaminen, mukaan lukien raaka-aineiden, tuotteiden tai tuotteiden osien suunnittelu, louhinta, hankinta, valmistus, kuljetus, varastointi ja toimitus sekä tuotteiden tai palvelujen kehittäminen.
- Ketjun loppupään tasolla: tuotteiden jakelu, kuljetus ja varastointi, mikäli nämä toiminnot suoritetaan Yhtiön puolesta tai sen lukuun.

Arvoketjutyöntekijä: kuka tahansa Konsernin Arvoketjussa työskentelevä henkilö.

E

Esihenkilö: kukin Liiketoiminta-alue muotoilee omassa toiminnassaan käytettävän "Esihenkilön" määritelmän omiin prosesseihinsa ja toimintaansa perustuen.

J

Johtaja: kunkin Konserniyhtiön johtoon kuuluvat henkilöt.

K

Konserni: tarkoittaa emoyhtiötä, Bouygues SA:ta ja kaikkia Yhtiöitä.

L

Liiketoiminta-alue: tarkoittaa Bouygues SA:ta ja kutakin Konsernin liiketoiminta-aluetta, jotka tämän asiakirjan päivämääränä ovat Bouygues Construction, Bouygues Immobilier ja Colas (rakentaminen), Equans (energiat ja palvelut), TF1 (media) sekä Bouygues Telecom (tietoliikenne).

P

Paikallistyöntekijä: henkilö, joka tekee palkkatyötä jossakin Toimipaikassa (tilapäiset työntekijät ja Aliurakoitsijoiden työntekijät).

S

Sidosryhmät: henkilöt tai yhteisöt (Konsernin työntekijät tai sen suorat tai epäsuorat liikekumppanit, työntekijöiden edustajat, käyttäjät, kuluttajat, ammattiliitot, kansalaisjärjestöt, Vaikutustenalaiset yhteisöt, jne.), joiden oikeuksiin tai etuihin Konsernin tai sen Liiketoiminta-alueiden tai Yhtiöiden tuotteet, palvelut, toiminta tai hankinnat vaikuttavat tai voivat vaikuttaa.

Siirtotyöläinen: henkilö, joka muuttaa maasta toiseen tehdäkseen säännöllisesti palkkatyötä.

T

Toimipaikka: paikka, jossa Yhtiö harjoittaa sellaista toimintaa, jonka organisaatio, toiminta tai johtaminen on sen hallinnassa (esimerkiksi rakennustyömaa, kuvauspaikka, huoltopaikka tai tehdas).

Toimittaja: kolmas osapuoli, jonka Konserni, Liiketoiminta-alue tai Yhtiö nimeää toimittamaan jotakin tuotetta tai palvelua.

Työntekijä: Yhtiön, Liiketoiminta-alueen tai Konsernin palveluksessa työskentelevä henkilö.

V

Vaikutuksenalainen yhteisö: ryhmä samalla alueella asuvia tai työskenteleviä ihmisiä, joihin Konsernin toiminta tai sen Arvoketju on vaikuttanut tai todennäköisesti vaikuttaa. Kyseessä saattaa olla yhteisö, joka asuu lähellä kyseistä toimintaa (paikallisyhteisö). Vaikutustenalaiset yhteisöt pitävät sisällään alkuperäiskansat, joihin toiminta tosiasiallisesti tai mahdollisesti vaikuttaa.

Y

Yhtiö: mikä tahansa Ranskan tai ulkomaan lakien mukaisesti perustettu yhtiö, joka on Konsernin Liiketoiminta-alueiden suoran tai välillisen "määräysvallan"¹ alainen.

(1) 'Määräysvallalla' tarkoitetaan Ranskan kauppalaain artikloissa L. 233-3 ja L. 233-16 säädettyä määräysvaltaa yhdessä, ja se kattaa näin ollen sekä oikeudellisen että tosiasiallisen määräysvallan.

Määritelmät

Hallinnointi ja täytäntöönpano

Soveltamisala

Ihmisoikeuspolitiikan käyttöönotto

Whistleblowing-kanava väärinkäytöksistä ilmoittamiseen

Ihmisoikeussitouksemme

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Pakkotyö ja laitton työ | 2 |
| 2. Lapsityövoima | 6 |
| 3. Työajat | 8 |
| 4. Palkitseminen ja työsuhte-etuudet | 11 |
| 5. Työntekijöiden asuinolosuhteet | 12 |
| 6. Työterveys ja -turvallisuus | 13 |
| 7. Osallistaminen, syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen | 14 |
| 8. Osaamisen kehittäminen ja työmarkkinakelpoisuus | 16 |
| 9. Yhdistymisvapaus, kollektiivinen neuvotteluoikeus ja työntekijöiden ilmaisunvapaus | 17 |
| 10. Salassapito ja tietosuoj | 18 |
| 11. Vaikutustenalaiset yhteisöt | 19 |
| 12. Ihmisoikeudet koko Arvoketjussa ja vastuulliset hankintakäytännöt | 20 |
| | 22 |
| | 24 |
| | 25 |
| | 26 |
| | 27 |
| | 28 |



Hallinnointi ja täytäntöönpano

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on yksi Bouygues-konsernin perusarvoista (arvostus, sitoutuminen, uudistuminen, yhteistyö) ja se on välttämätöntä Konsernin hankkeiden onnistumisen ja liiketoiminnan pitkän aikavälin elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

Hankkeen tai liiketoiminnan menestystä ei voida mitata pelkästään sen taloudellisella arvolla; myös inhimilliset ja eettiset näkökohdat on otettava huomioon. Tässä Ihmisoikeuspolitiikassa Konserni määrittelee virallisesti ihmisoikeuksien suojelua koskevien sitoumusten yhteisen ytimen.

Kansainvälisen läsnäolonsa ansiosta Konserni on tekemisissä monien eri Sidosryhmien kanssa (Työntekijät, vuokratyöntekijät, Toimittajien ja Aliurakoitsijoiden työntekijät, Vaikutustenalaiset yhteisöt, asiakkaat jne.) erilaisissa yhteyksissä. Jokaisella näistä yksilöistä ja yhteisöistä on oikeus tulla kohdelluksi kunnioituksella, sillä Konsernin toiminta saattaa vaikuttaa heidän perusoikeuksiinsa.

OIKEUDELLINEN VIITEKEHYS

Konserni on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia, joita pidetään yleismaailmallisina, luovuttamattomina, toisistaan riippuvaisina ja jakamattomina seuraavien asiakirjojen määräysten mukaisesti:

- ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus;
- Yhdistyneiden Kansakuntien kaksi kansainvälistä yleissopimusta; sekä
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) keskeiset yleissopimukset.

Konsernin toiminta on seuraavien mukaista:

- Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen tavoitteet¹ (SDG)
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet:² (tunnetaan myös nimellä "John Ruggien periaatteet"); sekä
- OECD:n vastuullista liiketoimintaa koskevat toimintaohjeet monikansallisille yrityksille.

(1) Kestävä kehityksen tavoitteet (un.org).

(2) YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (2011).

RISKIPERUSTEINEN LÄHESTYMISTAPA

Ihmisoikeuspolitiikka noudattaa riskiperusteista lähestymistapaa. Olennaisten riskien tunnistamiseksi ja arvioimiseksi laaditaan riskikartta. Tämän riskikartan perusteella **toteutetaan Aiheellisia Toimenpiteitä tällaisten riskien lieventämiseksi ja mahdollisten rikkomusten korjaamiseksi.**

Arvoketjun osapuolia koskeissa toimenpiteissä huomioidaan Yhtiöiden **tosiasiallinen vaikutusvalta.**

Ihmisoikeuspolitiikka kokonaisuudessaan **toteutetaan asteittain ja kohdistuu** Yhtiöiden **tunnistamiin riskeihin.**

Nämä valvontatoimenpiteet ilmentävät Konsernin sitoutumista ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja edistämiseen **sekä vakavien loukkausten riskien aktiiviseen ehkäisemiseen ja tarkkaan hallintaan.**

Ihmisoikeuspolitiikan käyttöönotto Konsernissa palvelee kahta tarkoitusta:

- 1 sillä tuodaan esiin Konsernin kanta ihmisoikeuksien suojeluun ja vahvistetaan sitoumusten yhteinen ydin; sekä
- 2 se täyttää Konsernin Sidosryhmien toiminnan läpinäkyvyyttä koskevat vaatimukset.

Soveltamisala

KONSERNIN SISÄLLÄ

Tämä Ihmisoikeuspolitiikka on tarkoitettu Bouygues-konsernin Johtajien, Esihenkilöiden ja Työntekijöiden käyttöön liiketoiminnassaan, **kyseessä olevasta hankkeesta, Yhtiöstä tai maasta riippumatta.**

Tätä Ihmisoikeuspolitiikkaa sovelletaan kaikkiin **Yhtiöihin**¹.

Tätä Ihmisoikeuspolitiikkaa tulisi asianmukaisella tavalla **jaella** yhteisöille, jotka eivät ole Konsernin Liiketoiminta-alueiden suoran tai välillisen määräysvallan alaisia tai jotka ovat jonkin yhteistyökumppanin kanssa harjoitetun määräysvallan alaisia².

KONSERNIN ULKOPUOLELLA

Jäljempänä esitettyjen erityismääräysten soveltamista rajoittamatta, Yhtiöt odottavat Aliurakoitsijoidensa ja Toimittajiensa **soveltavan ja asettavan omissa Arvoketjuissaan standardeja, jotka ovat identtisiä tai vastaavia kuin tässä Ihmisoikeuspolitiikassa.** Tätä varten Yhtiöiden tulee toteuttaa Aiheelliset Toimenpiteet, erityisesti asianmukaisten sopimusmääräysten avulla, tämän Ihmisoikeuspolitiikan Sitoumuksessa 12 käsiteltävien periaatteiden mukaisesti.

Vuorovaikutus kansallisen lainsäädännön kanssa

Konserniyhtiöt noudattavat pääsääntöisesti **niiden maiden kansallista lainsäädäntöä**, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa.

Ihmisoikeuksien saralla Yhtiöiden tulee soveltaa niitä periaatteita, **jotka tarjoavat parhaan suojan**, olivatpa ne sitten tämän Ihmisoikeuspolitiikan tai kansallisten lakien periaatteita.

Mikäli tämä Ihmisoikeuspolitiikka jossakin tilanteessa rikkoisi jotakin kansallisen lainsäädännön säännöstä, **tulee tällöin etsiä ratkaisuja**, jotka ovat mahdollisimman lähellä tämän Ihmisoikeuspolitiikan henkeä.

(1) Yhtiö on mikä tahansa Ranskan tai ulkomaan lakien mukaisesti perustettu yhtiö, joka on Konsernin Liiketoiminta-alueiden suoran tai välillisen "määräysvallan" alainen. "Määräysvallalla" tarkoitetaan Ranskan kauppalaain artikloissa L. 233-3 ja L. 233-16 säädettyä määräysvaltaa yhdessä, ja se kattaa näin ollen sekä oikeudellisen että tosiasiallisen määräysvallan.

(2) Mukaan lukien yhtiöiden väliaikaiset ryhmittymät ja yhteisyritykset.





Ihmisoikeuspolitiikan käyttöönotto

Bouygues-konserni on sitoutunut ihmisoikeuskulttuurin kehittämiseen. Tässä Konserni tukeutuu Johtajiinsa, Esihenkilöihinsä ja Työntekijöihinsä ja tarjoaa heille koulutusta, jotta he voivat ottaa vetovastuun näiden sitoumusten eteenpäin välittämisestä, sekä Ihmisoikeusvastaavien verkostoon ja riskien tunnistamis- ja hallintaprosessiin, joka on toteutettu Konsernin huolenpitovelvollisuuden periaatteiden mukaisesti.

KOULUTUS

Tätä Ihmisoikeuspolitiikkaa toteutetaan perustamalla **ihmisoikeuksien suojelua koskevia koulutus- ja tietoisuusaloitteita** kaikille asiaankuuluville Johtajille, Esihenkilöille ja Työntekijöille.

IHMISOIKEUSVASTAAVAT

Kullakin Liiketoiminta-alueella nimitettävät Ihmisoikeusvastaavat vastaavat yhdessä Esihenkilöiden kanssa seuraavista tehtävistä:

- **ihmisoikeuksien kannalta erityisen riskialttiiden tilanteiden tunnistaminen**, mukaan lukien mahdollisuuksien mukaan vuokratyöntekijöiden, Aliurakoitsijoiden ja Toimittajien osalta;
- **tämän Ihmisoikeuspolitiikan sitoumusten hallinnointi ja toteuttaminen päivittäin;**
- **toimintasuunnitelmien koordinointi** tilanteisiin, joissa havaitaan ihmisoikeusloukkausten riskejä; sekä
- **palautteen antaminen** parhaista käytännöistä.

Kukin Liiketoiminta-alue perustaa oman Ihmisoikeusvastaavien verkostonsa toimintansa ja riskiensä mukaan.

VUOROPUHELU SIDOSRYHMIEN KANSSA

Konserni tiedostaa, että vuoropuhelu sen eri Sidosryhmien kanssa on oikeutettua ja tärkeää. Konserni ja tarvittaessa Yhtiöt **käyvät Sidosryhmiensä kanssa vuoropuhelua** ihmisoikeuksien kunnioittamisesta, jotta niiden odotukset voidaan tunnistaa ja huomioida.

Whistleblowing-kanava väärinkäytöksistä ilmoittamiseen

Bouygues-konsernin whistleblowing-kanava väärinkäytöksistä ilmoittamiseen on Konsernin Eettisiin Ohjeisiin liitettyssä väärinkäytösilmoitusten vastaanottamista ja käsittelyä koskevassa sisäisessä ohjeessa selostetun mukaisesti kaikkien Työntekijöiden ja kolmansien osapuolten käytössä Konsernin eettisten sääntöjen mahdollisista tai tosiasiallisista rikkomuksista ilmoittamista varten.

Whistleblowing-kanavaa sovelletaan myös tämän Ihmisoikeuspolitiikan rikkomuksiin ja yleisemmin ottaen kaikkien eettisten periaatteiden rikkomuksiin.

Whistleblowing-ilmoitukset vastaanotetaan ja käsitellään tavalla, joka takaa seuraavien tietojen ehdottoman luottamuksellisuuden:

- Väärinkäytöksistä ilmoittavan henkilön henkilöllisyys.
- Syyliseksi esitettyjen henkilöiden ja kaikkien ilmoituksessa mainittujen kolmansien osapuolten henkilöllisyys.
- Kaikki kerätyt asiakirjat tai tiedot.

Vilpittömässä mielessä ja ilman taloudellista kannustinta toimivaan ilmoittajaan ei tulla kohdistamaan **minkäänlaisia syrjiviä tai kurinpitotoimia**.

Kukin Yhtiö julkaisee whistleblowing-toimintonsa **internet- ja intranet-sivustoillaan** ja asettaa sen julisteiden muodossa Työntekijöidensä ja Paikallistyöntekijöidensä nähtäville Toimipaikoissaan sekä Toimipaikkojensa läheisyydessä sijaitsevien Vaikutustenalaisen yhteisöjen saataville.

Whistleblowing-ilmoituksen tekeminen

Kanava on saatavilla osoitteessa:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Skannaa tämä QR-koodi
(Edellyttää Internet-yhteyttä;
laitteesta riippuen saatetaan
edellyttää tiettyä sovellusta).



Ihmisoikeus- sitoumuksemme



Pakkotyö ja laiton työ

ILO:n yleissopimusten 29 ja 105 mukaisesti Konserni ei suvaitse minkäänlaista pakkotyötä. Pakkotyö määritellään työksi tai palveluksi, jota henkilö on pakotettu suorittamaan ja jota hän ei tee vapaaehtoisesti. Pakkotyön indikaattoreita voivat olla työntekijöiden liikkumisvapauden rajoitukset, pakottaminen (esimerkiksi velka), työntekijöiden vapaan suostumuksen puuttuminen tai työntekijöiden eristäminen.

Alla olevat sitoumukset vahvistavat Konsernin kannan mahdollisen **pakkotyön ehkäisemiseen, ja niitä on sovellettava kaikissa Yhtiöissä.**

Erityistä huomiota on kiinnitettävä **Siirtotyöläisiin**, jotka ovat erityisen haavoittuvassa asemassa ja joilla voi siten olla suurempi riski joutua pakkotyön ja/tai laittoman työn uhreiksi.

VELKA JA REKRYTOINTIKULUT

Työntekijöitä **ei saa velvoittaa maksamaan minkäänlaisia rekrytointikuluja**. Yhtiöt tai mitkään Yhtiöiden lukuun toimivat rekrytointitoimistot eivät saa periä työnhakijoilta mitään rekrytointimaksuja¹ valinta- tai palkkausvaiheessa.

TYÖOLOT

Yhtiöiden **on annettava Työntekijöilleen kaikki olennaiset tiedot** heidän työoloistaan.

Yhtiöt **eivät saa harjoittaa minkäänlaista pakottamista, fyysistä väkivaltaa, kiusaamista, uhkailua tai pelottelua** Työntekijöitään ja Paikallistyöntekijöitään kohtaan.

- **Vapaa liikkuvuus**
Yhtiöiden on **taattava** Työntekijöidensä ja Paikallistyöntekijöidensä **vapaa liikkuvuus**: he eivät saa olla suljettuina työpaikalleen ja/tai majoitustiloihinsa² ja heillä tulee olla vapaa pääsy saniteettitiloihin.
- **Henkilökohtaiset tavarat**
Yhtiöt **eivät saa takavarikoida** Työntekijöiden tai Paikallistyöntekijöiden matkustus- tai henkilöllisyysasiakirjoja, ja niiden on varmistettava, että Työntekijöillä on pääsy henkilökohtaisiin varoihinsa.
Yhtiöiden on tarjottava Työntekijöille ja Paikallistyöntekijöille **lukolliset säilytyskaapit tai muu asianmukainen järjestely**, jonka avulla he voivat säilyttää henkilökohtaiset asiakirjansa ja arvoesineensä turvallisesti³.
- Yhtiöt **eivät saa vaatia vakuuksia tai takuita** Työntekijöiltä tai Paikallistyöntekijöiltä. Erityisesti suojavarusteiden hankkimiseksi ei saa vaatia minkäänlaisia vakuuksia tai takuita.

SUOSTUMUS

Yhtiöiden on annettava Työntekijöilleen työ sopimukset ja/tai palkkalaskelmat sen maan virallisella kielellä, jossa työ suoritetaan, tai osapuolten vapaasti sopimalla kielellä, mikäli paikallinen virallinen kieli ei ole heidän työkielensä.

- **Selkeys**
Yhtiöiden tulee varmistaa, että jokainen Työntekijä **ymmärtää näiden asiakirjojen sisällön**, tarvittaessa tarjoamalla selvityksiä kielellä, jota Työntekijät ymmärtävät.
- **Työsuhteen päättyminen**
Yhtiöiden tulee antaa **työntekijöilleen mahdollisuus irtisanoa työsuhte vapaasti (kohtuullisella irtisanomisajalla) ilman seuraamuksia** sovellettavien lakien ja sovitujen sopimusehtojen mukaisesti.

(1) Tällaiset maksut voivat pitää sisällään passikuluja, viisumikuluja, muita hallinnollisia kuluja, lääkärintarkastusten kuluja, jne.

(2) Huomioiden työntekijöiden turvallisuutta koskevat toimenpiteet, erityiset Toimipisteitä koskevat turvallisuussäännöt sekä ylivoimaisen esteen aiheuttamat tapahtumat.

(3) Ainostaan pitkäkestoisissa hankkeissa erityisen arkaluonteisissa paikoissa.



Lapsityövoima

ILO:n yleissopimusten 138 ja 182 mukaisesti Konserni ei suvaitse minkäänlaista lapsityövoiman käyttöä, joka riistää lapsilta heidän lapsuutensa, potentiaalinsa, ihmisarvonsa ja koulutuksensa tai haittaa heidän fyysistä ja henkistä kehitystään.

Alla olevat sitoumukset vahvistavat Konsernin kannan mahdollisen lapsityövoiman käytön estämiseen, ja niitä on sovellettava kaikissa Yhtiöissä.

ALLE 15-VUOTIAAT LAPSET

Alle 15-vuotiaiden lasten työskentely **on kielletty**. Tietyissä erityisolosuhteissa, joissa lapsia työllistetään (oppisopimuskoulutus, työelämään tutustumisjaksot, taiteelliset esitykset jne.), lasten suojelu on varmistettava ILO:n yleissopimusten ja paikallisten lakien mukaisesti, erityisesti työsuhteen vähimmäisiän osalta.

ALAIKÄISET JA VAARALLISET OLOSUHTEET

Alle 18-vuotiaita henkilöitä **ei saa palkata työskentelemään olosuhteissa, jotka voivat vaarantaa heidän terveytensä ja/tai turvallisuutensa**, etenkin maan alla, veden alla, vaarallisilla korkeuksilla tai ahtaissa tiloissa, eikä heitä saa käyttää yötyöhön edellä mainittujen yleissopimusten ja sovellettavien lakien mukaisesti.

Näitä periaatteita on kaikissa tapauksissa sovellettava **lapsen edun mukaisesti**.



Työajat

Alla olevat sitoumukset vahvistavat Konsernin kannan siihen, että Työntekijöillä on asianmukaiset työajat ja että heidän terveytensä ei vaarannu. Niitä on sovellettava kaikissa Yhtiöissä.

TOTEUTUS

- Laadi **asianmukaiset työjärjestelyt**.
- **Noudata paikallisia** työ- ja ylityölakeja.
- Salli taukoja työpäivän aikana. Yhtiöiden on kaikissa tapauksissa tarjottava **vähintään 24 tuntia yhtäjaksoista lepoa seitsemän peräkkäisen työpäivän aikana**, lukuun ottamatta paikallisen lainsäädännön sallimia olosuhteita, kuten hätätilanteita ja poikkeustilanteita, erityislaitteiden käyttöön liittyviä rajoituksia tai mukautettuja työaikatauluja, erityisesti toimeksiantojen tai kiertojen aikana.

YLITYÖ

Ylityöstä on maksettava **sovittu tai korkeampi korvaus**, eikä ylityötuntien määrä saa ylittää paikallisen lainsäädännön asettamaa rajaa.



Palkitseminen ja työsuhde-etuudet

RIITTÄVÄ KORVAUS JA PALKKA

Konsernin palkitsemispolitiikka:

- Perustuu **oikeudenmukaisen ja tasapuolisen korvauksen** periaatteeseen kaikille Työntekijöille, joille on maksettava palkka **objektiivisin perustein** heidän asemansa, taitojensa ja suorituksensa mukaisesti **ILO:n yleissopimuksen nro 100** mukaisesti.
- Pyrkii tarjoamaan **riittävän korvauksen kaikille Työntekijöille niissä maissa, joissa he työskentelevät**, eli palkan, joka kattaa vähintään ruoan, veden, asumisen, koulutuksen, terveydenhuollon, kuljetuksen, vaatetuksen ja muut välttämättömät tarpeet kyseisessä maassa ja tarjoaa liikkumavaraa odottamattomien tapahtumien varalle.

Työntekijöiden palkitsemisessa **on noudatettava vähintään voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja soveltuvin osin** työntekijöiden edustajien kanssa neuvoteltuja **työehtosopimuksia sekä koko yrityksen laajuisia sopimuksia**.

TYÖSUHDE-ETUUKSET JA PALKALLISET VAPAAT

- **Työsuhde-etuudet:** Yhtiöiden tulee varmistaa, että työsuhde-etuudet ovat vähintään voimassa olevan kansallisen lainsäädännön ja soveltuvin osin työntekijöiden edustajien kanssa neuvoteltujen työehtosopimusten ja koko yrityksen laajuisien sopimusten mukaisia.
- **Palkallinen loma ja sairausloma:** Yhtiöiden on tarjottava palkallinen loma ja sairausloma, mikäli paikallinen laki sitä edellyttää.
- **Sosiaalinen suojele:** Kansainvälisesti toimivien Yhtiöiden on tarjottava jokaiselle Työntekijälle vähintään BYCare-ohjelma¹, joka varmistaa työntekijöiden etujen yhteisen pohjan, sisältäen vähimmäiskuolemantapausturvan sekä vanhempainlomakorvauksen Työntekijöille, tai sen paikalliset mukautukset.

(1) Bouygues-konsernin vuonna 2019 kansainvälisessä toiminnassa työskenteleville Työntekijöille (Ranskan ja Ranskan ulkomaisten osastojen ja alueiden ulkopuolella) kehittämä yhteinen yleisten etuuskien pohja, joka sisältää sosiaalisen suojeleen vähimmäistason.



Työntekijöiden asuinolosuhteet

Toiminnan tätä edellyttäessä¹, ja mikäli Yhtiö tarjoaa majoitusta, Konsernin tulee varmistaa, että työntekijät saavat asianmukaisen ja kunnollisen asunnon ja asianmukaisen elinympäristön **ILO:n suosituksen 115** mukaisesti.

TERVEYS JA TURVALLISUUS

Työntekijöille tarjottavan majoituksen on täytettävä terveyttä ja turvallisuutta koskevat vähimmäisvaatimukset **Työntekijöiden ja Paikallistyöntekijöiden perustarpeiden täyttämiseksi** (asianmukainen majoitus, juomaveden ja ruoan saatavuus, puhdas ja mukava majoitus) ILO:n suosituksen 115 mukaisesti.

MAJOITUS

Näitä säännöksiä sovelletaan **Yhtiöiden Työntekijöille ja Paikallistyöntekijöille tarjottaviin asuntoihin**.

(1) Mikäli yhtiö toimii kaukana asuinalueista tai mikäli työtehtävä edellyttää työntekijöiden olevan käytettävissä lyhyellä varoitusajalla.

6

Työterveys ja -turvallisuus

ILO:n yleissopimusten 155 ja 187 mukaisesti Konserni on sitoutunut tarjoamaan kaikille vastuullaan oleville Työntekijöille ja Paikallistyöntekijöille turvallisen ja terveellisen työympäristön sekä työolot, jotka suojaavat heidän fyysistä ja henkistä hyvinvointiaan.

Onnettomuusriskin vähentämiseksi kaikilla Toimipaikoillaan Yhtiöiden tulee noudattaa alla esitettyjä periaatteita tai varmistettava niiden soveltaminen, ottaen huomioon toimintansa luonne ja erityispiirteet.

TERVEYS- JA TURVALLISUUSKULTTUURI

- Kaikkien linjaesihenkilöiden tulee edistää **terveys- ja turvallisuuskulttuuria** Työntekijöiden ja Paikallistyöntekijöiden keskuudessa.

ENNALTAEHKÄISY – LAITTEET

- Kunkin liiketoiminnan luontaiset riskit **arvioidaan ja tunnistetaan systemaattisesti**, mahdollisuuksien mukaan työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmien avulla. Näiden riskien ehkäisemiseksi Yhtiöiden tulee toimeenpanna tarvittavat ennaltaehkäisevät toimenpiteet, mukaan lukien asianmukaisten työmenetelmien ja työrytmien luominen sekä sen varmistaminen, että laitteet ovat asianmukaisia ja niitä käytetään oikein ja että työntekijät ovat koulutettuja ja sertifioituja tehtäviensä suorittamiseen. Yhtiöiden tulee toimittaa Työntekijöilleen tarvittavat henkilösuojaimet ja vaihdettava ne uusiin tarvittaessa. Yhtiöiden on vaadittava Toimipaikoillaan toimivia Toimittajiaan ja Aliurakoitsijoitaan toimimaan samoin omien työntekijöidensä suhteen.

TIEDOTUS, KOULUTUS JA TIETOISUUDEN LISÄÄMINEN

- Työntekijät ja Paikallistyöntekijät **läpikäyvät perehdytyksen ja saavat sen jälkeen säännöllistä koulutusta** erityisesti riskien ehkäisytoimien avulla työterveys- ja turvallisuussäännöistä sekä heidän asemaansa ja työskentelypaikkaansa sovellettavista standardeista. Heille ilmoitetaan heidän oikeudestaan vetäytyä työn suorittamisesta, mikäli he altistuvat riskille, myös työskennellessään asiakkaan tiloissa.

ANALYYSIT, MITTARIT JA AUDITOINNIT

- Kaikki tapaturmat **analysoidaan** niiden syiden tunnistamiseksi ja korjaavien sekä ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttamiseksi välittömästi. Työterveys- ja turvallisuusmenettelyjä seurataan ja auditoidaan säännöllisesti jatkuvan parantamisen prosessin mukaisesti.

FYYSINEN JA HENKINEN TERVEYS

Työntekijöiden ja Paikallistyöntekijöiden fyysinen ja henkinen terveys on jatkuvasti huomion kohteena, **erityisesti mitä tulee ergonomiaan, raskaan työn ja riskialttiiden tilanteiden vähentämiseen**, mukaan lukien lämpöstressi, melu tai pöly, sekä väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseen työpaikalla.

Kunkin Yhtiön tulee suojella Työntekijöitään **pahantahtoislta teoilta ja pelottelulta riippumatta siitä, missä se harjoittaa liiketoimintaa**, mukaan lukien työmatkoilla. Turvallisuustoimet tulee toteuttaa ihmisoikeuksia ja perusvapauksia kunnioittaen.

7



Osallistaminen, syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

ILO:n yleissopimusten 111, 100 ja 190 mukaisesti Konserni on sitoutunut varmistamaan, että kaikilla Työntekijöillä on terveellinen työympäristö, joka herättää luottamusta ja kannustaa vuoropuheluun.

Kaikki Konsernin, Liiketoiminta-alueen tai Yhtiön tietoon tuodut häirintä- ja syrjintätapaukset tai epäasiallisen käytös tulee käsitellä asianmukaisesti. Tarvittaessa tällaisista tapauksista tulee suorittaa sisäinen tutkinta.

Suojelu- ja/tai kurinpitotoimenpiteitä voidaan toimeenpanna ja oikeustoimiin voidaan tarvittaessa ryhtyä sen jälkeen, kun asiassa on kuultu asiaankuuluvaa eettisestä toiminnasta vastaavaa toimihenkilöä sekä henkilöstöjohtajaa.

OSALLISTAMINEN JA SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN

Konserni uskoo vakaasti, että monimuotoisuus on innovaation ja luovuuden lähde sekä strateginen voimavara yhtiölle.

Jokaisen Yhtiön edellytetään:

- ottavan käyttöön **osallistamiskäytännön**, joka antaa jokaiselle henkilölle samat mahdollisuudet ja edistää sukupuolten tasapuolista edustusta;
- pidättäytyvän **kaikesta syrjinnästä** sukupuolen, uskonnon, ulkonäön, terveydentilan, etnisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, puhutun kielen, kansalaisuuden, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, siviilisäädyn, raskauden, iän, poliittisten mielipiteen, ammattiliiton jäsenyyden, väärinkäytöksistä ilmoittajan aseman tai muiden kiellettyjen perusteiden nojalla; sekä
- tekevän työsuhteeseen liittyviä päätöksiä (palkkaaminen, työsopimuksen irtisanominen, toimeksiantojen jakaminen, palkkaus, työsuhde-etuudet, koulutus, ylennykset) yksinomaan **pätevyyden, kokemuksen ja/tai suoriutumisen kaltaisten kriteerien perusteella**.

HÄIRINTÄ JA SEKSISTINEN KÄYTTÄYTYMINEN

Yhtiöt eivät saa suvaita minkäänlaista psykologista tai seksuaalista häirintää ja seksististä tai väkivaltaista käyttäytymistä sisäisesti tai ulkoisesti (olivatpa kyseessä työnhakijat, Työntekijät, Toimittajat, asiakkaat, Aliurakoitsijat, muut Sidosryhmät, jne.). Niiden on estettävä tällainen käyttäytyminen ja rangaistava siitä, mikäli sitä tapahtuu Yhtiössä.

Whistleblowing-ilmoituksen tekeminen

Kanava on saatavilla osoitteessa:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Skannaa tämä QR-koodi
(Edellyttää Internet-yhteyttä;
laitteesta riippuen saatetaan
edellyttää tiettyä sovellusta).



Osaamisen kehittäminen ja työmarkkinakelpoisuus

KOULUTUSOHJELMAT

Konserni on **sitoutunut kehittämään Työntekijöidensä osaamista ja työmarkkinakelpoisuutta**. Näin ollen jokaisen Yhtiön on tarjottava kaikille Työntekijöille mahdollisuus kehittyä jatkuvasti työtehtäviensä tarpeisiin räätälöityjen koulutusohjelmien avulla.

SISÄINEN AMMATILLINEN LIIKKUVUUS

Konsernin ja sen Yhtiöiden on **edistettävä ja kannustettava ammatillista liikkuvuutta Liiketoiminta-alueiden sisällä ja niiden välillä**. Konsernin koko ja monimuotoisuus antavat Työntekijöille mahdollisuuden kehittyä kohti uusia tehtäviä ja samalla kehittää uutta osaamista eri toimialoilla ja maantieteellisillä alueilla.



Yhdistymisvapaus, kollektiivinen neuvotteluoikeus ja työntekijöiden ilmaisunvapaus

Konsernin hyvät työmarkkinaoikeudelliset suhteet ovat seurausta rakentavasta lähestymistavasta, johon ammattiliitot ja muut työntekijöitä edustavat toimielimet osallistuvat aktiivisesti. **ILO:n yleissopimusten 87 ja 98** mukaisesti Konserni tunnustaa jokaisen Työntekijän järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden.

Järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus tarjoavat kaikille halukkaille Työntekijöille mahdollisuuden perustaa järjestöjä ja/tai liittyä niihin työehtoja koskevien työehtosopimusten neuvottelemiseksi.

Seuraavilla sitoumuksilla varmistetaan yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden kunnioittaminen, ja niitä on sovellettava kaikissa Yhtiöissä:

- Jokaisen Yhtiön on **kunnioitettava yhdistymisvapautta ja järjestäytymisoikeutta**. Maissa, joissa järjestäytymisoikeutta koskevia ILO:n yleissopimuksia ei sovelleta, Yhtiöiden tulee ottaa käyttöön menettelyt, joilla kannustetaan laadukkaaseen sosiaaliseen vuoropuheluun Työntekijöiden kanssa.
- Yksikään Yhtiö ei saa yrittää **taivutella ketään Työntekijää liittymään työntekijäjärjestöön tai olemaan liittymättä, tai kieltää, rangaista tai syrjiä Työntekijöitä työntekijäjärjestön jäsenyyden tai jäsenyyden puuttumisen perusteella**.
- Kunkin Yhtiön on **annettava työntekijäjärjestöille mahdollisuus toimia riippumattomasti** antamalla niille kohtuullinen pääsy tehtäviensä suorittamiseen tarvittaviin tietoihin, resursseihin ja keinoihin.

Konserni kannustaa Työntekijöitä myös ilmaisemaan itseään seuraavin keinoin:

- **helpottamalla tarvittaessa äänestysmahdollisuuksia** työntekijöiden edustajien valitsemiseksi; sekä
- **kuulemalla heitä säännöllisesti** esimerkiksi tekemällä sitoutumiskyselyitä.

ILMAISUNVAPAAUS JA PUOLUEETTOMUUS

Konserni kunnioittaa Työntekijöidensä poliittisia, uskonnollisia ja filosofisia vakaumuksia. Näiden vakaumusten vapaa ilmaisu ei saa häiritä Konsernin toiminnan edellyttämää rauhallista ilmapiiriä. **Kaikenlainen käännytystyö** Yhtiöissä on kielletty.

Mikäli Yhtiö on antanut sisäisiä määräyksiä, niissä on mainittava ja täsmennettävä paikallisen lainsäädännön nojalla mahdollisesti sovellettavat erityiset säännöt.



Salassapito ja tietosuoja

Konserni noudattaa kaikkia henkilötietojen suojaa koskevia säännöksiä, erityisesti EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR)¹, soveltuvin osin.

- Maissa, joissa yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR) ei sovelleta, Yhtiöiden on sovellettava paikallista lainsäädäntöä ja varmistettava mahdollisuuksien mukaan, että tarjottavan suojan taso on sitä vastaava.
- Kunkin Yhtiön tulee soveltaa tämän aihealueen asiaankuuluvia standardeja sekä varmistaa, että sen Työntekijöiden, Toimittajien, Aliurakoitsijoiden ja Asiakkaiden Yhtiön toiminnan puitteissa kerättyjä henkilötietoja kunnioitetaan.

(1) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti).



Vaikutustenalaiset yhteisöt

Konserni ja sen kaikki Yhtiöt kunnioittavat Vaikutustenalaisten yhteisöjen oikeuksia. Erityistä huomiota on kiinnitettävä Konsernin toiminnan vaikutuksiin näihin yhteisöihin, erityisesti niiden pääsyyn puhtaaseen, terveelliseen ja kestäväan ympäristöön, joka on olennainen kaikkien ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta.

VAIKUTUSTEN TUNNISTAMINEN

Ennen minkään hankkeen toteuttamista, Yhtiöiden tulee tunnistaa **toimintansa vaikutukset Vaikutustenalaisten yhteisöjen ekosysteemeihin ja oikeuksiin** sekä tarvittaessa ryhtyä Aiheellisiin Toimenpiteisiin.

VUOROPUHELU

Kunkin Yhtiön on yhteistyössä asiakkaansa kanssa **käytävä vuoropuhelua niiden yhteisöjen kanssa, joihin sen toiminta suoraan vaikuttaa**. Sen on ryhdyttävä Aiheellisiin Toimenpiteisiin varmistaa, että tällaiset Vaikutustenalaiset yhteisöt pystyvät tehokkaasti ilmaisemaan oikeudet huolenaiheensa.

SUOSTUMUS

Konserni on sitoutunut varmistamaan, että alkuperäis- ja heimokansat **voivat antaa ennakkosuostumuksensa vapaalla ja tietoisella tavalla**.



Ihmisoikeudet koko Arvoketjussa ja vastuulliset hankintakäytännöt

Yhtiöt pyrkivät luomaan jatkuvan vuoropuhelun Toimittajiensa ja Aliurakoitsijoidensa kanssa tämän Ihmisoikeuspolitiikan sisällöstä ja ylläpitämään tasapainoista kumppanuutta heidän kanssaan. Näin ollen Yhtiöt odottavat Aliurakoitsijoidensa ja Toimittajiensa soveltavan ja asettavan omissa Arvoketjuissaan standardeja, jotka ovat samoja tai vastaavia kuin tässä Ihmisoikeuspolitiikassa.

Tapa, jolla tätä periaatetta sovelletaan, on kuvattu Konsernin Yhteiskuntavastuusäännöissä toimittajille ja alihankkijoille. Tätä tarkoitusta silmällä pitäen se voidaan liittää sopimuksiin.

Yhtiöiden tulee priorisoida toimintansa aiemmin laaditun haitallisten vaikutusten kartan perusteella sekä omaksua vastuullisen hankinnan lähestymistapa, joka keskittyy seuraaviin osa-alueisiin:

- **Tarjouspyynnöt:** ihmisoikeuskriteerien sisällyttäminen tarjouskilpailuihin.
- **Hankintakategoriat:** sellaisten hankintakategorioiden tunnistaminen, joiden Arvoketjut ovat kaikista alttiimpia ihmisoikeusriskeille.
- **Osaamisen kehittäminen:** ostajien, Toimittajien ja Aliurakoitsijoiden avustaminen siinä, että ne hankkivat lisää asiantuntemusta ihmisoikeusloukkausten ehkäisemiseksi.
- **Auditoinnit:** Toimittajien ja Aliurakoitsijoiden vaatimustenmukaisuuden säännöllinen tarkistaminen sisäisten ja ulkoisten arviointien avulla käyttäen otantatekniikoita tai riskiperusteista lähestymistapaa.

Mikäli tämän Ihmisoikeuspolitiikan sitoumuksia rikotaan, Yhtiöiden on toimeenpantava korjaavia toimenpiteitä.

- Olosuhteista riippuen Yhtiö voi pyytää asianomaista Toimittajaa tai Aliurakoitsijaa **hyväksymään ja toteuttamaan ennaltaehkäisy- ja lieventämistoimintasuunnitelmia**, korjaavia toimenpiteitä haitallisten vaikutusten lopettamiseksi sekä korjaavia toimenpiteitä ihmisoikeuksien kunnioittamisen varmistamiseksi.
- Mikäli tilanne ei parane, Yhtiö voi tarvittaessa **irtisanoa sopimuksen** sen määräysten mukaisesti.

Bouygues-konsernin Ihmisoikeuspolitiikka on julkaistu useilla eri kielillä. Epäselvissä tapauksissa tai tulkintaristiriidoissa ranskankielinen versio on ensisijainen muihin vieraskielisiin versioihin nähden.

Kuvat: C. Abad (s. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (s. 26); C. Choque (s. 20); J. Cresp (kansi, 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-KONSERNI

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



BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

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

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Joulukuu 2024 (Päivitys: joulukuu 2025) • Ulkoasu - Toimitus:
Lonsdale • Ympäristöystävällinen graafinen suunnittelu ja
kestävästi hoidetuista metsistä saatava paperi • Rajoitettu
painosmäärä, painettu Pariisin alueella, painaja on Advence,
sertifioitu painotalo, jolla on Imprim'Vert-tavaramerkki® •
Säilytä tämä kierrätettävä kappale. Bouygues maksaa
ympäristömaksun Citeolle • Suomenkielinen käännös:
Lingua Juridica Oy.



BOUYGUES