

POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA

12 ZOBOWIĄZAŃ

BOUYGUES

Making progress become reality



Przesłanie do wszystkich, którzy pracują dla Bouygues i z Bouygues

Od samego początku szacunek dla człowieka stanowi podstawowe ogniwo systemu wartości Bouygues. Jest to trwała podstawa stosunków wiążących nasze przedsiębiorstwo zarówno z pracownikami, jak i klientami. To podejście znajduje dziś potwierdzenie w naszych zobowiązaniach w zakresie praw człowieka.

Bouygues działa w 80 krajach na całym świecie, na niemal wszystkich kontynentach i w bardzo różnorodnych branżach działalności. Nasze zespoły stykają się zatem z różnymi kulturami i środowiskami. Tym samym zasady mające zastosowanie do naszej działalności różnią się w zależności od kraju. Gdziekolwiek działamy, dokładamy wszelkich starań, aby przestrzegać lokalnego prawa.

Musimy jednak również zapewnić, że w odniesieniu do zasadniczych kwestii, do których należą prawa człowieka, powinien być wszędzie przestrzegany minimalny standard reguł i zasad. To przekonanie, zgodne z wartościami, którym hołduje Bouygues, znajduje odzwierciedlenie w szeregu zobowiązań, które dobrowolnie podejmujemy od wielu lat, takich jak przystąpienie do UN Global Compact w 2006 roku, czy też włączenie zobowiązań do dokumentów wewnętrznych (kodeks etyczny, karta HR i karta CSR dla dostawców i podwykonawców).

Podążając dalej w tym kierunku, podejmujemy dziś kolejne wyzwanie w postaci Polityki Praw Człowieka, która formalizuje podstawowe zobowiązania w zakresie praw człowieka, wspólne dla wszystkich naszych podmiotów. Polityka ta określa wytyczne, które stanowią przesłanie do wszystkich, którzy pracują dla Bouygues i z Bouygues na całym świecie. Z tej okazji pragnę potwierdzić, że szacunek dla człowieka i zaufanie naszych interesariuszy są podstawowymi filarami Grupy.

Oczekuję, że wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy będą ambasadorami tej polityki, że będą wcielać w życie nasze zobowiązania na co dzień i przyczyniać się do jej stopniowego wdrażania, w perspektywie długoterminowej przyszłości Grupy.

OLIVIER ROUSSAT
Dyrektor Generalny Grupy

Definicje

W rozumieniu niniejszej Polityki terminy pisane wielką literą mają następujące znaczenie:

C

Członek kierownictwa: pełnomocnik reprezentujący Podmiot Grupy.

D

Dostawca: osoba trzecia, której Grupa, Pion działalności lub Podmiot powierza dostawę produktu lub usługi.

Dotknięta społeczność: grupa osób żyjących lub pracujących na tym samym obszarze, na którą wpływa lub może wpływać działalność Grupy lub jej łańcuch wartości. Może to być społeczność mieszkająca w pobliżu przedmiotowych działań (społeczność lokalna). Dotknięte społeczności obejmują ludność rdzenną, na którą działalność Grupy ma rzeczywisty lub potencjalny wpływ.

G

Grupa: spółka dominująca Bouygues SA i wszystkie Podmioty.

I

Interesariusze: osoby lub podmioty (pracownicy Grupy lub jej bezpośredni i pośredni partnerzy handlowi, przedstawiciele pracowników, użytkownicy, konsumenci, związki zawodowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, organizacje pozarządowe, dotknięte społeczności itd.), na których prawa lub interesy mają lub mogą mieć wpływ produkty, usługi, działania i zakupy Grupy, Pionu działalności lub Podmiotu.

Ł

Łańcuch wartości/łańcuch działań: wszystkie działania związane z procesem produkcyjnym Podmiotu:

- Na wstępnych etapach: produkcja dóbr, świadczenie usług, w tym projektowanie, wydobywanie, zaopatrzenie, wytwarzanie, transport, magazynowanie i dostawa surowców, produktów lub ich części oraz rozwój produktów lub usług;
- Na dalszych etapach: dystrybucja, transport i przechowywanie produktu, gdy te czynności są prowadzone na rzecz Podmiotu lub w jego imieniu.

M

Menadżer: każdy Pion działalności określa zakres pojęciowy terminu „menadżer” w zależności od swoich procesów i rodzaju działalności.

O

Obiekt: miejsce działalności Podmiotu, którego zapewnia organizację, prowadzenie lub zarządzanie (np. budowa, miejsce kręcenia filmu, zakład utrzymania, fabryka).

Osoba zatrudniona w obiekcie: osoba wykonująca pracę najemną w Obiekcie (pracownicy tymczasowi i pracownicy najemni Podwykonawców).

P

Pion działalności: Bouygues SA i poszczególne dziedziny działalności prowadzone przez Grupę, tj. w dacie niniejszego dokumentu, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier i Colas (budownictwo), Equans (energia i usługi), TF1 (media) i Bouygues Telecom (telekomunikacja).

Podmiot: spółka prawa francuskiego lub zagranicznego „kontrolowana” bezpośrednio lub pośrednio przez Pion działalności Grupy¹.

Podwykonawca: osoba trzecia, której Grupa, Pion działalności lub Podmiot powierza świadczenie podwykonawstwa na ich rachunek.

Pracownik²: pracownik Podmiotu, Pionu działalności lub Grupy.

Pracownik łańcucha wartości: pracownik wykonujący pracę w ramach łańcucha wartości Grupy.

Pracownik migrujący: osoba, która emigruje do innego kraju w celu podjęcia stałej działalności zarobkowej.

S

Stosowne środki: środki wdrażane w ramach obowiązku dochowania należytej staranności, które (i) mają proporcjonalnie i skutecznie naprawić stwierdzone naruszenie z uwzględnieniem ich prawdopodobieństwa i stopnia zagrożenia oraz (ii) są w rozsądnym zakresie w zasięgu przedsiębiorstwa, biorąc pod uwagę okoliczności, charakter i zakres naruszenia, a także czynniki ryzyka (np. miejsce, w którym prowadzona jest działalność, sektor docelowej działalności, skala łańcucha wartości itp.).

(1) Pojęcie „kontroli” jest interpretowane w rozumieniu przepisów art. L. 233-3 i L. 233-16 francuskiego Kodeksu handlowego i obejmuje zarówno „kontrolę prawną” jak i „kontrolę rzeczywistą”.

(2) W celu uproszczenia i większej przejrzystości tekstu w dokumencie jest stosowany rodzaj męski, który obejmuje zarówno mężczyzn jak i kobiety oraz osoby niebinarne.

Definicje	2
Zarządzanie i wdrażanie	6
Zakres stosowania	8
Realizacja polityki Praw człowieka	11
System ostrzegania	12
Nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka	13
1. Praca przymusowa i nielegalne zatrudnienie	14
2. Praca dzieci	16
3. Czas pracy	17
4. Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze	18
5. Warunki służbowego zakwaterowania	19
6. Bezpieczeństwo i higiena pracy	20
7. Inkluzja, przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu	22
8. Rozwijanie umiejętności i szans na rynku pracy	24
9. Wolność zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych i swobody wypowiedzi	25
10. Poufność i ochrona danych	26
11. Dotknięte społeczności	27
12. Prawa człowieka w łańcuchu wartości i praktykach zrównoważonych zakupów	28



Zarządzanie i wdrażanie

Poszanowanie praw człowieka jest jedną z podstawowych wartości grupy Bouygues (szacunek, zaufanie, kreatywność, przekazywanie) i ma zasadnicze znaczenie dla pomyślnej realizacji jej projektów i długoterminowej przyszłości działalności.

Wydajność projektu lub firmy nie może być mierzona wyłącznie w kategoriach wartości ekonomicznej, ale musi również uwzględniać wymiar ludzki i etyczny. W oparciu o niniejszą Politykę Grupa formalizuje zestaw zobowiązań w zakresie ochrony praw człowieka.

Międzynarodowa obecność Grupy oznacza współpracę z różnymi interesariuszami (pracownikami, pracownikami tymczasowymi, pracownikami naszych dostawców i podwykonawców, dotkniętymi społecznościami, klientami itp.) w różnych kontekstach. Każda z tych osób i społeczności musi być szanowana w odniesieniu do potencjalnego wpływu działalności Grupy na jej prawa podstawowe.

RAMY ODNIESIENIA

Z tego tytułu Grupa zobowiązuje się do przestrzegania powszechnych, niezbywalnych, wzajemnie od siebie zależnych i niepodzielnych praw człowieka, w szczególności na podstawie:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
- dwóch międzynarodowych Paktów Organizacji Narodów Zjednoczonych; oraz
- Fundamentalnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”).

Działania Grupy są prowadzone zgodnie z:

- Celami Zrównoważonego Rozwoju¹ (CZR) Organizacji Narodów Zjednoczonych;
- Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka² (zwanymi „wytycznymi Johna Ruggiego”); oraz
- Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych wyznaczającymi standard odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

PODEJŚCIE OPARTE NA RYZYKU

Polityka praw człowieka wykorzystuje podejście oparte na ryzyku, które polega na mapowaniu zagrożeń w celu ich identyfikacji i oceny. Na podstawie mapowania określone są **stosowne Środki w celu złagodzenia ryzyka i naprawienia ewentualnych naruszeń**.

Środki te, w zakresie, w jakim dotyczą uczestników łańcucha wartości, uwzględniają **rzeczywistą zdolność Podmiotów do wywierania wpływu**.

Polityka opiera się na ogólnej zasadzie **stopniowego wdrażania z ukierunkowaniem na zagrożenia zidentyfikowane przez Podmioty**.

To podejście odzwierciedla zaangażowanie Grupy na rzecz poszanowania i upowszechniania praw człowieka, **przy jednoczesnym aktywnym zapobieganiu i rygorystycznym zarządzaniu ryzykiem poważnych naruszeń**.

Przyjęcie przez Grupę Polityki praw człowieka spełnia podwójny cel:

- 1 przedstawienie pozycji Grupy w zakresie ochrony praw człowieka i określenie podstawowych zobowiązań; oraz
- 2 spełnienie oczekiwań przejrzystości ze strony Interesariuszy Grupy.

(1) Cele zrównoważonego rozwoju (un.org)

(2) Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (2011)

Zakres stosowania

POLITYKA WEWNĘTRZNA

Niniejsza Polityka obowiązuje wszystkich Członków kierownictwa, Menadżerów i Pracowników grupy Bouygues w ramach ich działalności, **w odniesieniu do wszelkich przedsięwzięć, Podmiotów i krajów.**

Niniejsza Polityka ma zastosowanie **we wszystkich Podmiotach**¹.

Polityka jest **udostępniana** w trybie przyjętym przez podmioty², które nie są kontrolowane bezpośrednio lub pośrednio przez Piony działalności Grupy, lub które są kontrolowane wspólnie z partnerem.

POLITYKA ZEWNĘTRZNA

Bez naruszania szczegółowych postanowień określonych poniżej, Podmioty oczekują od swoich Podwykonawców i Dostawców **stosowania i uwzględnienia w ich łańcuchu wartości standardów tożsamych lub równoważnych z niniejszą Polityką.** W tym celu Podmioty podejmą stosowne Środki, w szczególności w formie umownej, zgodnie z zasadami określonymi w zobowiązaniu nr 12 niniejszej Polityki.

Polityka praw człowieka w świetle prawa krajowego

Co do zasady, Podmioty Grupy **przestrzegają przepisów prawa krajowego** krajów, w których prowadzą działalność.

W kwestiach związanych z prawami człowieka, Podmioty powinny **wybierać najbardziej ochronne standardy** pomiędzy niniejszą Polityką a przepisami prawa krajowego.

W szczególnych przypadkach, w których stosowanie niniejszej Polityki prowadziłoby do naruszenia przepisów prawa krajowego, **należy poszukiwać rozwiązań** jak najbardziej zbliżonych do wytycznych niniejszej Polityki.

(1) wszystkie spółki prawa francuskiego i zagranicznego „kontrolowane” bezpośrednio lub pośrednio przez Piony działalności Grupy, przy czym pojęcie „kontroli” jest interpretowane w rozumieniu przepisów art. L. 233-3 i L. 233-16 francuskiego Kodeksu handlowego i obejmuje zarówno „kontrolę prawną” jak i „kontrolę rzeczywistą”

(2) w tym celowe zgrupowania przedsiębiorstw i spółki joint-venture





Realizacja polityki Praw człowieka

Grupa Bouygues nieustannie dąży do pogłębiania kultury praw człowieka. Kładzie nacisk na szkolenie Członków kierownictwa, Menadżerów i Pracowników, którzy stanowią podstawowe ogniwo rozpowszechniania naszych zobowiązań oraz opiera się na sieci specjalistów ds. praw człowieka i na procesie identyfikacji i kontroli ryzyka wdrożonym w ramach obowiązku zachowania czujności.

SZKOLENIA

Wdrożeniu niniejszej Polityki towarzyszą **działania szkoleniowe i uświadamiające w zakresie ochrony praw człowieka** dla wszystkich Członków kierownictwa, Menadżerów i Pracowników.

SPECJALIŚCI DS. PRAW CZŁOWIEKA

Do zadań specjalistów ds. Praw człowieka powołanych w poszczególnych Pionach działalności, działających we współpracy z Menadżerami, należy:

- **rozpoznawanie sytuacji szczególnie obciążonych ryzykiem** w zakresie praw człowieka, w tym, o ile możliwe, dotyczących pracowników tymczasowych, Podwykonawców i Dostawców;
- **nadzorowanie i praktyczne wdrażanie zobowiązań** określonych w niniejszej Polityce;
- **koordynowanie planów działania** w przypadku stwierdzenia naruszeń praw człowieka; oraz
- **dzielenie się informacjami** o najlepszych praktykach.

Każdy Pion działalności tworzy własną sieć specjalistów ds. Praw człowieka w zależności od profilu działalności i istniejących zagrożeń.

DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

Grupa uznaje zasadność i znaczenie dialogu z Interesariuszami. Grupa, a także, w stosownych przypadkach, Podmioty, **rozwijają dialog ze swoimi Interesariuszami** dotyczący poszanowania praw człowieka w celu określenia i uwzględnienia ich oczekiwań.

System ostrzegania

System ostrzegania grupy Bouygues określony w wewnętrznej Procedurze przyjmowania zgłoszeń ostrzegających o nieprawidłowościach oraz przetwarzania zgłaszanych informacji załączonej do Kodeksu etycznego Grupy, umożliwi Pracownikom oraz osobom trzecim zgłaszanie wszelkich potencjalnych lub rzeczywistych naruszeń zasad etycznych Grupy.

System ma również zastosowanie do naruszeń niniejszej Polityki, i ogólnie etyki.

Zgłoszenia są zbierane i przetwarzane w sposób zapewniający ścisłą poufność:

- tożsamości sygnalisty;
- tożsamości osoby (osób), której (których) dotyczy zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu; oraz
- dokumentów, informacji lub danych zebranych w ramach zgłoszenia.

Nie są podejmowane środki o charakterze dyskryminacyjnym lub sankcje dyscyplinarne wobec sygnalisty, który bezinteresownie i z dobrej woli zgłosił naruszenie.

Każdy Podmiot ogłasza procedurę zgłaszania naruszeń na **stronie internetowej i intranetowej**, oraz udostępnia **w swoich Obiektach**, w drodze ogłoszenia, Pracownikom, Pracownikom zatrudnionym w Obiekcie oraz dotkniętym Społecznościom w sąsiedztwie Obiektów.



System ostrzegawczy

Platforma jest dostępna pod następującym adresem:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Zeskanować kod QR
 (wymagane łącze internetowe,
 aplikacja w zależności od sprzętu)



Nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka



Praca przymusowa i nielegalne zatrudnienie

Zgodnie z **konwencjami MOP nr 29 i 105**, Grupa nie toleruje żadnej formy pracy przymusowej, definiowanej jako praca lub usługa, która jest wymagana od osoby pod jakimkolwiek przymusem i w której osoba ta nie uczestniczy dobrowolnie. Praca przymusowa charakteryzuje się w szczególności ograniczeniem swobody przemieszczania się, zmuszaniem (na przykład żądaniem odpracowania długu), brakiem dobrowolnej zgody pracownika lub sytuacją pozbawienia wolności.

Przedstawione poniżej zobowiązania określają stanowisko Grupy w zakresie **zapobiegania potencjalnym sytuacjom pracy przymusowej i muszą być stosowane przez Podmioty**.

Szczególną uwagę należy zwrócić na Pracowników migrujących, którzy ze względu na swoją bezbronność mogą być bardziej narażeni na sytuacje pracy przymusowej i/lub nielegalnego zatrudnienia.

ZOBOWIĄZANIA FINANSOWE I KOSZTY REKRUTACJI

Pracownik nie może ponosić **żadnych kosztów rekrutacji**. Podmioty ani agencje rekrutacyjne świadczące usługi dla Podmiotów nie mogą żądać od kandydatów uiszczania opłat rekrutacyjnych ¹, zarówno na etapie selekcji, jak i zatrudniania.

WARUNKI PRACY

Podmioty zobowiązują się do informowania Pracowników o wszystkich istotnych aspektach dotyczących ich warunków pracy.

(1) Mogą obejmować opłaty paszportowe i wizowe, inne opłaty administracyjne, badania lekarskie itp.

(2) Z zastrzeżeniem środków dotyczących bezpieczeństwa pracowników, szczegółowych zasad dotyczących zabezpieczenia Obiektu lub przypadków siły wyższej

(3) Wyłącznie w przypadku długotrwałych przedsięwzięć w niektórych wrażliwych obszarach geograficznych

Podmioty **obowiązuje zakaz stosowania jakichkolwiek form przymusu, przemocy fizycznej lub moralnej, gróźb lub zastraszania** w odniesieniu do Pracowników i Osób zatrudnionych w Obiekcie.

• Swoboda przemieszczania się

Podmioty **zapewniają swobodę przemieszczania się** Pracowników oraz Osób zatrudnionych w Obiekcie: brak zamknięcia w miejscu pracy i/lub zakwaterowania², zapewnienie i swobodny dostęp do urządzeń sanitarnych.

• Rzeczy osobiste

Podmioty **obowiązuje zakaz konfiskowania** dokumentów podróży i dokumentów tożsamości Pracowników oraz Osób zatrudnionych w Obiekcie. Podmioty gwarantują, że nie będą utrudniać Pracownikom dostępu do ich środków osobistych.

Podmioty udostępniają swoim Pracownikom i Osobom zatrudnionym w Obiekcie **bezpieczne szafki lub inne odpowiednie urządzenia** do przechowywania osobistych dokumentów i wartościowych przedmiotów³.

Podmioty **nie mogą żądać jakichkolwiek depozytów lub kaucji** od swoich Pracowników oraz Osób zatrudnionych w Obiekcie. W szczególności obowiązuje zakaz wymagania kaucji lub gwarancji w celu uzyskania dostępu do sprzętu ochronnego.

ŚWIADOMA ZGODA

Podmioty zapewniają swoim Pracownikom umowy o pracę i/lub odcinki płac w języku urzędowym kraju, w którym wykonywane jest świadczenie, lub w języku uzgodnionym na zasadzie dobrowolności między stronami, jeśli lokalny język urzędowy nie jest językiem używanym w ich kontaktach.

• Przejrystość

Podmioty upewniają się, że Pracownik **rozumie treść tych dokumentów**, udzielając w razie potrzeby wyjaśnień w języku zrozumiałym dla Pracowników.

• Zakończenie stosunku pracy

Podmioty umożliwiają swoim Pracownikom **swobodne rozwiązanie stosunku pracy bez ponoszenia kary (z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia)**, zgodnie z obowiązującymi przepisami i ustalonymi warunkami umownymi.



Praca dzieci

Zgodnie z **Konwencjami MOP nr 138 i 182**, Grupa potępia wszelkie formy pracy dzieci, które pozbawiają dzieci dzieciństwa, potencjału i godności, a także nauki szkolnej, oraz które utrudniają ich rozwój fizyczny i umysłowy.

Poniższe zobowiązania określają stanowisko Grupy służące zapobieganiu potencjalnym sytuacjom pracy dzieci i muszą zostać wdrożone przez Podmioty.

DZIECI W WIEKU PONIŻEJ 15 LAT

Zatrudnianie dzieci w wieku poniżej 15 lat **jest zabronione**. W szczególnych okolicznościach (praktyki, staże, występy artystyczne itp.) ochrona dzieci musi być zagwarantowana zgodnie z konwencjami MOP i lokalnymi przepisami prawa, w szczególności w odniesieniu do minimalnego wieku zatrudnienia.

OSOBY NIELETNIE I WARUNKI STWARZAJĄCE ZAGROŻENIE

Niedozwolone jest zatrudnianie osób poniżej 18 roku życia do pracy **w warunkach stwarzających zagrożenie dla ich zdrowia i/lub bezpieczeństwa**, w szczególności pod ziemią, pod wodą, na niebezpiecznych wysokościach lub w przestrzeniach zamkniętych, albo do pracy nocnej zgodnie z wyżej powołanymi konwencjami i obowiązującymi przepisami.

Niezależnie od przypadku stosowanie tych zasad musi być zgodne z **najlepszym interesem dziecka**.



Czas pracy

Poniższe zobowiązania określają stanowisko Grupy w zakresie zapewnienia pracownikom godnych godzin pracy bez zagrożenia dla ich zdrowia i muszą być stosowane przez Podmioty.

ZASADY

- Stworzenie **odpowiednio dostosowanej organizacji pracy**.
- Przestrzeganie **lokalnych przepisów prawa** dotyczących czasu pracy i godzin nadliczbowych.
- **Stosowanie przerw** w ciągu dnia pracy. Podmioty zobowiązują się do zapewnienia **co najmniej 24 kolejnych godzin odpoczynku w okresie siedmiu dni**, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w lokalnych przepisach wykonawczych, w szczególności w sytuacjach awaryjnych lub wyjątkowych oraz w przypadku ograniczeń związanych z użyciem specjalnego sprzętu lub dostosowanych godzin pracy, a także w warunkach delegacji lub rotacji.

GODZINY NADLICZBOWE

Godziny nadliczbowe uprawniają do wynagrodzenia **według uzgodnionej lub podwyższonej stawki godzinowej**, a ich liczba nie może przekraczać poziomu określonego przez lokalne przepisy prawa.



Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze

GODZIWE WYNAGRODZENIE I PŁACA

Polityka płacowa Grupy:

- opiera się na zasadzie **uczciwego i sprawiedliwego wynagrodzenia** dla wszystkich Pracowników, którzy muszą być wynagradzani w oparciu o **obiektywne kryteria** związane z ich stanowiskiem, umiejętnościami i wynikami, **zgodnie z Konwencją MOP nr 100.**
- ma na celu **zapewnienie godziwego wynagrodzenia dla wszystkich Pracowników w kraju, w którym pracują**, tj. pokrycie w danym kraju co najmniej kosztów żywienia, wody, mieszkania, edukacji, opieki zdrowotnej, transportu, odzieży i innych podstawowych potrzeb, w tym nieprzewidzianych zdarzeń.

Wynagrodzenie pracowników **spełnia co najmniej obowiązujące przepisy krajowe, postanowienia układów zbiorowych i porozumień zakładowych** wynegocjowanych z partnerami społecznymi, jeśli istnieją.

ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE I PŁATNY URLOP

- **Świadczenia pracownicze:** Podmioty zapewniają, aby świadczenia pracownicze spełniały co najmniej obowiązujące przepisy krajowe, postanowienia układów zbiorowych i porozumień zakładowych wynegocjowanych z partnerami społecznymi, jeśli istnieją.
- **Płatny urlop i zwolnienie chorobowe:** Podmioty przyznają płatne urlopy i zwolnienia chorobowe zgodnie z lokalnymi przepisami, jeśli te rozwiązania są w nich przewidziane.
- **Ochrona socjalna:** na poziomie międzynarodowym Podmiot zapewnia, aby wszyscy Pracownicy korzystali co najmniej z programu BYCare¹, ustanawiającego podstawowe zabezpieczenie w przypadku rodzicielstwa i zgonu, oraz jego lokalnych adaptacji.

(1) powszechny podstawowy program zabezpieczenia społecznego ustanowiony przez grupę Bouygues w 2019 roku i przeznaczony dla pracowników zatrudnionych za granicą (z wyłączeniem Francji i DROM - COM)



Warunki służbowego zakwaterowania

W przypadku, gdy wymaga tego rodzaj działalności¹, i gdy Podmiot zapewnia zakwaterowanie, Grupa gwarantuje, zgodnie z **Zaleceniem MOP nr 115**, aby pracownicy mieli odpowiednie i właściwe zakwaterowanie oraz środowisko życia.

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE

Zakwaterowanie dla pracowników musi spełniać co najmniej minimalne wymogi w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa **w celu zaspokojenia podstawowych potrzeb Pracowników oraz Osób zatrudnionych w Obiekcie** (godziwe warunki, dostęp do wody pitnej, żywność, higiena, komfort) zgodnie z zaleceniem nr 115.

ZAKWATEROWANIE

Niniejsze postanowienia mają zastosowanie do zakwaterowania **oferowanego przez Podmiot Pracownikom oraz Osobom zatrudnionym w Obiekcie.**

(1) jeżeli przedsiębiorstwo znajduje się w dużej odległości od miejsca zamieszkania lub rodzaj zatrudnienia wymaga od pracownika dyspozycyjności w krótkim czasie

6

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zgodnie z **konwencjami MOP nr 155 i 187** Grupa zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim Pracownikom i Osobom zatrudnionym w Obiekcie, za które jest odpowiedzialna, zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy oraz warunków, w których mogą wykonywać swoje zadania z zachowaniem integralności fizycznej i psychicznej.

W celu zmniejszenia ryzyka wypadków we wszystkich Obiektach, Podmioty stosują lub zapewniają wdrożenie następujących zasad, poprzez odpowiednią politykę uwzględniającą charakter i specyfikę ich działalności:

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- Kultura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy **jest upowszechniana przez przełożonych** wobec Pracowników i Osób zatrudnionych w Obiekcie.

ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE – SPRZĘT OCHRONNY

- Ryzyko nieodłącznie związane z poszczególnymi rodzajami działalności jest **systematycznie identyfikowane i oceniane**, w miarę możliwości z wykorzystaniem systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Aby zapobiec tym zagrożeniom, Podmioty zapewniają wdrożenie odpowiednich środków zapobiegawczych poprzez ustanowienie metod i rytmów pracy, stosowanie odpowiednio dobranego sprzętu, szkolenia i uprawnienia do wykonywania powierzonych zadań. Podmioty dostarczają i wymieniają środki ochrony indywidualnej (ŚOI) wymagane dla Pracowników oraz wymagają tych samych środków od Dostawców i Podwykonawców działających na terenie Obiektu.

INFORMACJA, SZKOLENIA I ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI

- Pracownicy i Osoby zatrudnione w **Obiekcie przechodzą szkolenie wprowadzające, a następnie są regularnie szkoleni**, w szczególności poprzez działania prewencyjne, w zakresie zasad i norm bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają zastosowanie do ich stanowiska i miejsca pracy. Są informowani o przysługującym im prawie do wycofania się w przypadku narażenia na ryzykowną sytuację, w tym podczas pracy w siedzibie klienta.

ANALIZA, POMIARY I AUDYT

- Wypadki są **przedmiotem analizy** w celu zidentyfikowania przyczyn i natychmiastowego wdrożenia środków naprawczych i zapobiegawczych. Procedury BHP są regularnie monitorowane i audytowane w ramach procesu ustawicznego doskonalenia.

ZDROWIE FIZYCZNE I UMYŚLOWE

Zdrowie fizyczne i psychiczne Pracowników i Osób zatrudnionych w Obiekcie jest przedmiotem nieustannej uwagi, **w szczególności w zakresie ergonomii, ograniczenia uciążliwej pracy oraz sytuacji ryzyka**, takich jak stres cieplny, hałas lub zapylenie, a także walki z przemocą i nękaniami w miejscu pracy.

Każdy Podmiot zobowiązuje się do ochrony Pracowników **przed wszelkimi aktami wrogości i zastraszania, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności**, w tym podczas podróży służbowych. Środki bezpieczeństwa muszą być wdrażane z należytym poszanowaniem praw człowieka i podstawowych wolności.

7



Inkluzja, przeciwdziałanie dyskryminacji i molestowaniu

Zgodnie z **Konwencjami MOP nr 111, 100 i 190**, Grupa zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim Pracownikom prawa do zdrowego środowiska pracy, które wzbudza zaufanie i zachęca do dialogu.

Wszelkie przypadki molestowania, dyskryminacji lub niewłaściwego zachowania, zgłoszone Grupie, Pionowi działalności lub Podmiotowi, muszą zostać stosownie rozpatrzone, i w razie potrzeby powinny być przedmiotem wewnętrznego dochodzenia.

W porozumieniu z Pełnomocnikiem ds. etyki i Dyrektorem ds. zasobów ludzkich mogą zostać podjęte środki ochronne i/lub dyscyplinarne, a także w razie potrzeby kroki prawne.

INKLUZJA I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

Grupa jest przekonana, że różnorodność jest źródłem innowacji i kreatywności oraz strategicznym atutem przedsiębiorstwa.

Od każdego Podmiotu oczekuje się:

- **przyjęcia inkluzyjnego podejścia**, w którym każdy może korzystać z tych samych możliwości i które sprzyja tworzeniu mieszanych zespołów;
- przestrzegania **zakazu dyskryminacji** ze względu na płeć, religię, wygląd fizyczny, stan zdrowia, pochodzenie etniczne lub społeczne, język, którym się posługuje, narodowość, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, stan cywilny, ciążę, wiek, poglądy polityczne, członkostwo w związkach zawodowych, status sygnalisty lub inne kryteria objęte zakazem; oraz
- decyzji dotyczących stosunku pracy (rekrutacja, rozwiązanie umowy o pracę, przydział zadań, wynagrodzenie, dostęp do świadczeń socjalnych, szkolenia, awans) opartych **na kryteriach takich jak kwalifikacje, doświadczenie i/lub wyniki pracy**

MOLESTOWANIE I NĘKANIE NA TLE SEKSUALNYM

Podmioty potępiają wszelkie formy molestowania moralnego lub seksualnego, zachowań seksistowskich i przemocy, zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i poza nim (kandydaci, Pracownicy, Dostawcy, klienci, Podwykonawcy, inni Interesariusze itp.). Zapobiegają takim zachowaniom i karzą je w przypadku, gdy zostaną ujawnione.

System ostrzegawczy

Platforma jest dostępna pod następującym adresem:
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Zeskanować kod QR
(wymagane łącze internetowe,
aplikacja w zależności od sprzętu)



Rozwijanie umiejętności i szans na rynku pracy

PROGRAMY SZKOLEŃ

Grupa **dąży do rozwijania umiejętności Pracowników i zwiększania ich szans na rynku pracy**. W tym celu każdy Podmiot oferuje Pracownikom możliwość ciągłego rozwoju poprzez programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb danego stanowiska

MOBILNOŚĆ WEWNĘTRZNA

Grupa i jej Podmioty **zachęcają do mobilności w ramach Pionów działalności i między nimi**. Różnorodność i wielkość Grupy sprawia, że Pracownicy mogą podejmować nowe zadania, a tym samym rozwijać nowe umiejętności w różnych branżach lub nowych obszarach geograficznych.



Wolność zrzeszania się, prawo do rokowań zbiorowych i swobody wypowiedzi

Jakość dialogu społecznego w Grupie Bouygues wynika z podejścia, do którego aktywnie przyczyniają się związki zawodowe i organy przedstawicielskie pracowników. Zgodnie z **konwencjami MOP nr 87 i 98**, Grupa uznaje wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych każdego Pracownika.

Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych gwarantują wszystkim Pracownikom możliwość tworzenia i/lub przystąpienia do organizacji w celu zawarcia układów zbiorowych dotyczących warunków pracy.

Poniższe zobowiązania zapewniają poszanowanie wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych i muszą być stosowane przez wszystkie Podmioty:

- Każdy Podmiot jest zobowiązany do **przestrzegania wolności zrzeszania się i wolności związkowej**.
W krajach, w których konwencje MOP dotyczące wolności związkowych nie są stosowane, Podmioty muszą wprowadzić mechanizmy zapewniające wysokiej jakości dialog społeczny z Pracownikami.
- Każdy Podmiot podlega **zakazowi ograniczania, karania lub dyskryminowania członków lub osób niebędących członkami** organizacji pracowniczych.
- Każdy Podmiot **umożliwia organizacjom pracowniczym działanie w sposób całkowicie niezależny**, zapewniając im użyteczny dostęp do informacji, zasobów i środków niezbędnych do realizacji zadań.

Grupa zachęca również pracowników do wyrażania swoich poglądów:

- ułatwiając im, w stosownych przypadkach, **dostęp do głosowania** w wyborach na przedstawicieli pracowników; oraz
- przeprowadzając **regularne konsultacje**, na przykład za pośrednictwem ankiet zaangażowania.

WOLNOŚĆ WYRAŻANIA PRZEKONAŃ I NEUTRALNOŚĆ

Grupa szanuje przekonania polityczne, religijne i filozoficzne swoich Pracowników. Swobodne wyrażanie tych przekonań nie może zakłócać równowagi niezbędnej dla działalności Grupy.

Wszelkiego rodzaju prozelityzm jest zabroniony w Podmiotach.

Wewnętrzne regulaminy Podmiotów, jeżeli zostały przyjęte, przywołują i określają, w stosownych przypadkach, zasady mające zastosowanie zgodnie z prawem lokalnym.



Poufność i ochrona danych

Grupa przestrzega wszystkich przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, w szczególności europejskiego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO)¹ we wszystkich przypadkach, gdy ma zastosowanie.

- W krajach, w których ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) nie ma zastosowania, Podmioty stosują lokalne przepisy, zapewniając, w miarę możliwości, porównywalny poziom ochrony.
- Każdy Podmiot stosuje odpowiednie standardy w tym zakresie i zapewnia poszanowanie danych osobowych swoich Pracowników, Dostawców, Podwykonawców i klientów, gromadzonych w toku prowadzonej działalności.

(1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (tekst mający znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego)



Dotknięte społeczności

Grupa i jej Podmioty przestrzegają praw dotkniętych Społeczności. Należy zwrócić szczególną uwagę na wpływ działalności Grupy na te Społeczności, a zwłaszcza na ich dostęp do czystego, zdrowego i zrównoważonego środowiska, które jest niezbędne do korzystania ze wszystkich praw człowieka.

IDENTYFIKACJA WPŁYWU

W tym celu każdy Podmiot identyfikuje **wpływ swojej działalności na ekosystemy i prawa dotkniętych Społeczności** i, w razie potrzeby, podejmuje stosowne Środki.

DIALOG

Każdy Podmiot, w porozumieniu ze zleceniodawcą, **nawiązuje dialog z dotkniętymi Społecznościami**, na które jego działalność ma bezpośredni wpływ. Podejmuje odpowiednie Środki umożliwiające dotkniętym Społecznościom wyrażenie ich uzasadnionych obaw.

ŚWIADOMA ZGODA

Grupa dąży do zapewnienia, aby ludność tubylcza i plemienna **mogła wyrazić dobrowolną, uprzednią i świadomą zgodę**.



Prawa człowieka w łańcuchu wartości i praktykach zrównoważonych zakupów

Podmioty starają się prowadzić dialog ze swoimi Dostawcami i Podwykonawcami w zakresie treści niniejszej Polityki oraz utrzymywać z nimi zrównoważone relacje partnerskie. Podmioty oczekują od Podwykonawców i Dostawców stosowania i przekazywania swojemu łańcuchowi wartości standardów identycznych lub równoważnych z niniejszą Polityką.

Zasada ta znalazła odzwierciedlenie w *Karcie CSR Grupy dla Dostawców i Podwykonawców*, która może stanowić w tym celu załącznik do zawieranych umów.

Ustalając priorytety swoich działań na podstawie uprzedniego mapowania negatywnych skutków, Podmioty wdrażają odpowiedzialne podejście do zakupów obejmujące następujące zasady:

- **Zaproszenia do składania ofert:** uwzględnienie kryteriów dotyczących praw człowieka w procedurach przetargowych.
- **Kategorie zakupów:** identyfikacja kategorii zakupów, których łańcuch wartości jest najbardziej zagrożony pod względem praw człowieka.
- **Rozwój umiejętności:** wspieranie rozwoju umiejętności pracowników działu zakupów, Dostawców i Podwykonawców w zakresie zapobiegania naruszeniom praw człowieka.
- **Kontrola:** regularne monitorowanie zgodności Dostawców i Podwykonawców poprzez wewnętrzne i zewnętrzne oceny, oparte na losowych badaniach lub podejściu ukierunkowanym na ryzyko.

W przypadku naruszenia zobowiązań wynikających z niniejszej Polityki, Podmiot podejmuje środki naprawcze:

- Podmiot wymaga, aby jego Dostawca/Podwykonawca **przyjął i wdrożył, stosownie do okoliczności, plany działania** mające na celu zapobieganie i łagodzenie skutków, środki naprawcze służące powstrzymaniu negatywnego wpływu oraz zadośćuczynienie zapewniające poszanowanie praw człowieka
- w przypadku braku poprawy, Podmiot może, w razie konieczności, **rozwiązać umowę**, zgodnie z postanowieniami umownymi.

Polityka Praw Człowieka grupy Bouygues została ogłoszona w różnych językach. W przypadku wątpliwości lub różnic interpretacyjnych, wersja francuska jest wiążąca.

Prawa autorskie do zdjęć: C. Abad (str. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (str. 26); C. Choque (str. 20); J. Cresp (strona tytułowa, str. 13, 19); G. Crétonin (str. 24); A. Da Silva (str. 10); A. Février (str. 1 ; 16-17); S. Fagan/Getty Images (str. 28); S. Grangier/TF1 (str. 22); N. Imre (str.27) ; lamontak59o623/Getty Images (str. 14); J. Wackerhausen/Getty Images (str. 6)

GRUPA BOUYGUES
32 avenue Hoche
F-75378 Paryż 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 Paryż
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 Paryż
Tel.: +33 (0)1 39 26 60 33

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paryż CEDEX 08

• **Grudzień 2024** • **Projekt - Realizacja: Lonsdale** • Przyjazna dla środowiska technika graficzna i papier z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony • Limitowany nakład, druk w regionie paryskim przez Advence, w zakładzie posiadającym znak Imprim'Vert® • Zachowaj ten egzemplarz podlegający recyklingowi. Bouygues wnosi wkład ekologiczny do Citeo • Tłumacz: Hanna Beźcecka.

