

EMBERI JOGI POLITIKA

12 KÖTELEZETTSÉGVÁLLALÁSUNK



BOUYGUES

Making progress become reality



Inspirálni mindenkit, aki a Bouygues-nál és a Bouygues-gal dolgozik

Alapítása óta a Bouygues egyik alapértéke az emberek iránti tisztelet. Ez kulcsfontosságú eleme annak az alapvető vállalati elvnek, amely a vállalatot Munkavállalóihoz és ügyfeleihez köti, és ezzel az értékkel kapcsolatos elkötelezettségünk soha nem gyengült. E hagyományt ma az emberi jogok iránti vállalásainkkal visszük tovább.

A Bouygues világszerte 80 országban, gyakorlatilag minden kontinensen széles körű üzleti tevékenységet folytat. Csapatunk ezért sokféle kultúrával és környezettel találkoznak, és természetesen a tevékenységeinkre vonatkozó szabályok országonként eltérőek. Mindazonáltal elköteleztünk vagyunk a helyi jogszabályok betartása iránt, bárhol is végezzük tevékenységünket.

Emellett biztosítanunk kell, hogy számos kulcskérdésben – például az emberi jogok terén – mindenhol érvényesüljön egy alapvető szabály- és elvrendszer. Ez az elv, amely összhangban áll a Bouygues által képviselt tisztelet értékével, számos olyan önként vállalt kötelezettségünkben tükröződik, amelyeket az évek során tettünk: 2006 óta tagjai vagyunk az ENSZ Globális Megállapodásának, továbbá vállalásainkat beépítettük különféle belső dokumentumainkba (Etikai Kódex, HR Charta, valamint a Beszállítókra és Alvállalkozókra vonatkozó CSR Charta).

E gyakorlat jegyében ma egy újabb fontos elemmel erősítjük meg vállalásainkat az Emberi Jogok Politikájának közzétételével. Ez a dokumentum egységesíti azon alapvető emberi jogi kötelezettségvállalásokat, amelyeket valamennyi egységünk oszt. A politika irányítóként szolgál cselekedeteinkhez, és arra hivatott, hogy inspirálja mindazokat, akik a Bouygues-nál és a Bouygues-gal dolgoznak világszerte. Ez alkalmat ad arra is, hogy megerősítsem: az emberek tisztelete és az érintettek bizalma Csoportunk sikerének két alappillére.

Elvárom minden Felsővezetőtől, Vezetőtől és Munkavállalótól, hogy a Politika nagyköveteiként járjanak el, a mindennapokban képviseljék vállalásainkat, és fokozatosan járuljanak hozzá annak megvalósításához. Hiszem, hogy ez kulcsfontosságú Csoportunk hosszú távú jövője szempontjából.

OLIVIER ROUSSAT
Csoport vezérigazgató

Fogalom meghatározások

A jelen Politika alkalmazásában az alábbiakban felsorolt nagybetűs kifejezések a következő jelentéssel bírnak:

A

Alvállalkozó: olyan harmadik fél, amely részére a Csoport, valamely Üzleti szegmens vagy Egység konkrét feladatok elvégzését kiszervezi.

Arányos intézkedések: a gondossági elveknek megfelelően végrehajtandó intézkedések, amelyek (i) arányos és hatékony módon hivatottak orvosolni a feltárt jogsértéseket, azok valószínűségétől és súlyosságától függően, és amelyek (ii) a vállalat számára észszerűen megvalósíthatók, figyelembe véve a jogsértések körülményeit, jellegét és mértékét, valamint a releváns kockázati tényezőket (például a tevékenység helyszínét, a célzott üzleti szektort vagy az értéklánc mélységét).

B

Beszállító: minden olyan harmadik fél, amelyet a Csoport, valamely Üzleti szegmens vagy Egység termék vagy szolgáltatás biztosítására jelöl ki.

C

Csoport: az anyavállalat, a Bouygues SA és valamennyi leányvállalat.

E

Egység: bármely, francia vagy külföldi jog alapján létrehozott társaság, amelyet a Csoport Üzleti szegmensei közvetlenül vagy közvetve „ellenőriznek”¹.

É

Érintett közösség: ugyanazon a régióban élő vagy dolgozó emberek csoportja, akiket a Csoport tevékenységei vagy Értéklánca érintett vagy valószínűleg érint majd. Ez lehet a kérdéses tevékenységek közelében élő közösség (helyi közösség). Az Érintett közösségek közé tartoznak az őslakos népek is, akiket ténylegesen vagy potenciálisan érinthetnek ezek a hatások¹.

Érintettek: olyan természetes vagy jogi személyek (a Csoport munkavállalói, közvetlen vagy közvetett üzleti partnerei, munkavállalói képviselők, felhasználók, fogyasztók, szakszervezetek, civil szervezetek, NGO-k, Érintett közösségek stb.), akiknek jogai vagy érdekei ténylegesen vagy potenciálisan érintettek lehetnek a Csoport, illetve bármely Üzleti szegmens vagy Egységének termékei, szolgáltatásai, tevékenységei vagy beszerzései által.

Értéklánc / Tevékenységi lánc: mindazon tevékenységek összessége, amelyek egy Egység termelési folyamataihoz kapcsolódnak.

Értékláncban dolgozó munkavállaló: minden olyan személy, aki a Csoport értékláncában végez munkát.

- **Felfelé irányuló szinten:** áruk előállítása, szolgáltatások nyújtása, ideértve a tervezést, kitermelést, beszerzést, gyártást, szállítást, tárolást és alapanyagok, termékek vagy termékrészek biztosítását, valamint a termékek vagy szolgáltatások fejlesztését.
- **Lefelé irányuló szinten:** termékek forgalmazása, szállítása és tárolása, amennyiben ezeket az adott Egység számára vagy annak megbízásából végzik.

F

Felsővezető: minden egyes Csoport-egység társasági vezető tisztségviselője.

H

Helyszíni munkavállaló: minden olyan személy, aki egy Telephelyen végez fizetett munkát (ideértve az ideiglenes munkavállalókat és az Alvállalkozók alkalmazottait is).

K

Külföldi munkavállaló: minden olyan személy, aki egyik országból egy másikba vándorol azzal a céllal, hogy rendszeres jelleggel fizetett munkát végezzen.

M

Munkavállaló: egy Egység, Üzleti szegmens vagy a Csoport által foglalkoztatott személy.

T

Telephely: minden olyan helyszín, ahol egy Egység tevékenységet folytat, és amelynek szervezését, működését vagy irányítását az adott Egység ellenőrzi (például építési terület, forgatási helyszín, karbantartási telephely vagy gyár).

Ü

Üzleti szegmens: a Bouygues SA-t és a Csoport minden Üzleti szegmensét jelenti, amelyek a jelen dokumentum keltezésének napján a Bouygues Construction, a Bouygues Immobilier és a Colas (építőipari vállalkozások), az Equans (energia és szolgáltatások), a TF1 (média) és a Bouygues Telecom (telekommunikáció).

V

Vezető: minden Üzleti szegmens saját folyamataira és tevékenységeire alapozva határozza meg a „vezető” fogalmát a saját hatáskörében.

(1) Az „ellenőrzés” fogalmát a francia Kereskedelmi Törvénykönyv (Code de Commerce) L. 233-3. és L. 233-16. cikkeinek együttes értelmezése határozza meg, és így kiterjed mind a jogi (de jure), mind a tényleges (de facto) ellenőrzésre.

Fogalommeghatározások 2

Irányítás és végrehajtás 6

- Alkalmazási terület 8
- Az Emberi Jogi Politika bevezetése 11
- Visszaélés-bejelentési rendszer 12

Emberi jogi kötelezettségvállalásaink 13

- 1. Kényszermunka és illegális munkavégzés 14
- 2. Gyermekmunka 16
- 3. Munkaidő 17
- 4. Bérezés és munkavállalói juttatások 18
- 5. Munkavállalói lakhatási feltételek 19
- 6. Munkahelyi egészség, biztonság és védelem 20
- 7. Befogadás, a diszkrimináció és a zaklatás megelőzése 22
- 8. Készségfejlesztés és foglalkoztathatóság 24
- 9. Egyesületi szabadság, kollektív tárgyaláshoz való jog és Munkavállalói véleménynyilvánítás 25
- 10. Titoktartás és adatvédelem 26
- 11. Érintett közösségek 27
- 12. Emberi jogok az Értéklánc mentén és felelős beszerzési gyakorlatok 28



Irányítás és végrehajtás

Az emberi jogok tiszteletben tartása a Bouygues csoport alapvető értéke (tisztelet, elkötelezettség, úttörő szemlélet, tudásmegosztás), és elengedhetetlen a projektek sikeréhez és üzleti tevékenységének hosszú távú fenntarthatóságához.

Egy projekt vagy vállalkozás sikere nem mérhető kizárólag gazdasági mutatókkal; figyelembe kell venni az emberi és etikai szempontokat is. Jelen Politikában a Csoport hivatalosan meghatározza az emberi jogok védelmével kapcsolatos kötelezettségvállalások közös alapjait.

Nemzetközi jelenléte miatt a Csoport számos különböző kontextusban foglalkozik széles körű érdekelt felekkel (Munkavállalók, ideiglenes munkavállalók, Beszállítók és Alvállalkozók munkavállalói, Érintett közösségek, ügyfelek stb.). E személyeket és közösségeket egyaránt megilleti a tisztelet, tekintettel arra, hogy a Csoport tevékenységei hatással lehetnek alapvető jogaikra.

HIVATKOZÁSI KERET

A Csoport elkötelezett az emberi jogok tiszteletben tartása mellett, amelyeket az alábbi dokumentumok szerint egyetemesnek, elidegeníthetetlennek, egymástól függőnek és oszthatatlannak kell tekinteni:

- Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata;
- Az Egyesült Nemzetek két nemzetközi egyezségokmánya; és
- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapegyezményei.

A Csoport intézkedései összhangban állnak továbbá:

- az Egyesült Nemzetek Fenntartható Fejlődési Céljaival (SDG)⁽¹⁾
- az ENSZ „Üzleti és emberi jogi alapelveivel” („John Ruggie-elvek”)⁽²⁾ valamint
- az OECD multinacionális vállalatok felelős üzleti magatartására vonatkozó iránymutatásaival.

KOCKÁZATALAPÚ MEGKÖZELÍTÉS

Az Emberi Jogi Politika kockázatalapú megközelítést követ. A releváns kockázatok azonosítása és értékelése érdekében kockázati térkép készül. E kockázati térkép alapján, **Arányos intézkedéseket hoznak a kockázatok mérséklése és az esetleges jogsértések orvoslása érdekében.**

Az Értéklánc résztvevőit érintő intézkedések figyelembe veszik az Egységek **hatékony befolyásolási képességét.**

A Politika egészét **fokozatosan hajtják végre, az Egységek által azonosított kockázatokra** összpontosítva.

Ezek az éberségi intézkedések tükrözik a Csoport elkötelezettségét az emberi jogok tiszteletben tartása és előmozdítása iránt, **miközben aktívan megelőzik és szigorúan kezelik a súlyos jogsértések kockázatait.**

A Csoport Emberi Jogi Politikájának elfogadása kettős célt szolgál:

- 1 felvázolja a Csoport álláspontját az emberi jogok védelméről és meghatározza a közös alapvető kötelezettségvállalásokat; és
- 2 megfelel a Csoport Érintettjeinek átláthatósággal kapcsolatos elvárásainak.

(1) Fenntartható Fejlődési Célok (un.org).

(2) Az Egyesült Nemzetek „Útmutató alapelvei az üzleti élet és az emberi jogok vonatkozásában” (2011).

Alkalmazási terület

A CSOPORTON BELÜL

E Politika a Bouygues Csoport Felsővezetői, Vezetői és Munkavállalói számára készült, üzleti tevékenységeik során, **függetlenül az adott projekt jellegétől, Egységtől vagy országtól.**

A Politika **minden Egységre** kiterjed.¹

Megfelelő módon **továbbítani** kell azokhoz az Egységekhez is, amelyeket a Csoport Üzleti szegmensei nem közvetlenül vagy közvetve ellenőriznek, illetve amelyeket a Csoport valamely partnerrel közösen irányít.²

A CSOPORTON KÍVÜL

Az alább meghatározott különös rendelkezések sérelme nélkül az **Egységek elvárják Alvállalkozóiktól és Beszállítóiktól, hogy az Értékláncukban e Politikához azonos vagy azzal egyenértékű normákat alkalmazzanak és érvényesítsenek.** Ennek érdekében az Egységeknek Arányos intézkedéseket kell tenniük, különösen Megfelelő szerződéses kikötések útján, összhangban a jelen Politika 12. számú kötelezettségvállalásában foglalt elvekkel.

Kapcsolat a nemzeti jogszabályokkal

Általános szabályként a Csoport Egységei **betartják azoknak az országoknak a nemzeti jogszabályait**, amelyekben üzleti tevékenységet folytatnak.

Az emberi jogok területén az egységeknek mindig **azokat az elveket kell alkalmazniuk, amelyek a legnagyobb védelmet biztosítják** – legyen szó e Politikáról vagy a nemzeti jogszabályokról.

Ha bármely helyzetben ez a Politika megsértené a nemzeti jogszabályok valamely rendelkezését, **olyan megoldásokat kell keresni**, amelyek a lehető legközelebb állnak a Politika szelleméhez.

(1) Az Egység minden olyan, francia vagy külföldi jog alapján létrehozott társaságot jelöl, amelyet a Csoport üzleti szegmensei közvetlenül vagy közvetve „ellenőriznek”. Az „ellenőrzés” fogalmát a francia Kereskedelmi Törvénykönyv (Code de Commerce) L. 233-3. és L. 233-16. cikkeinek együttes értelmezése határozza meg, és így kiterjed mind a jogi (de jure), mind a tényleges (de facto) ellenőrzésre.

(2) Ideértve az ideiglenes társasági csoportosulásokat és a közös vállalatokat.





Az Emberi Jogi Politika bevezetése

A Bouygues Csoport elkötelezett az emberi jogok kultúrájának fejlesztése mellett. Ennek érdekében a Csoport a Vezető tisztségviselőkre, Menedzserekre és Munkavállalókra támaszkodik, akik képzésben részesülnek, hogy vezető szerepet tölthessenek be e kötelezettségvállalások terjesztésében, valamint az Emberi jogi tisztviselők hálózatára és a gondossági elveknek megfelelően létrehozott kockázatazonosítási és -kezelési folyamatra.

KÉPZÉS

Ezt a Politikát az érintett összes Vezető tisztségviselő, Menedzser és Munkavállaló számára **emberi jogi védelemmel kapcsolatos képzési és tudatosságnövelő kezdeményezések** szervezésével valósítjuk meg.

EMBERI JOGI FELELŐSÖK

Az egyes Üzleti szegmensekben kinevezett Emberi Jogi Felelősök a menedzserekkel együtt felelősek a következő feladatokért:

- **az emberi jogok szempontjából különösen kockázatos helyzetek azonosítása**, ideértve, amennyire lehetséges, az ideiglenes munkavállalókat, Alvállalkozókat és Beszállítókat is;
- **a jelen Politika kötelezettségvállalásainak napi szintű alkalmazása és érvényesítése;**
- **intézkedési tervek összehangolása** abban az esetben, ha emberi jogi jogsértés kockázata merül fel
- **visszajelzés biztosítása** a bevált gyakorlatokról.

Minden Üzleti szegmens saját tevékenységeihez és kockázataihoz igazodva hozza létre saját emberi jogi felelősi hálózatát.

PÁRBESZÉD AZ ÉRINTETTEKKEL

A Csoport elismeri, hogy a különböző Érintettekkel folytatott párbeszéd jogos és kiemelt fontosságú. A Csoport – és adott esetben az egyes Egységek – **párbeszédet folytatnak Érintettjeikkel** az emberi jogok tiszteletben tartásáról annak érdekében, hogy feltárják elvárásaikat és figyelembe vegyék azokat.

Visszaélés-bejelentési rendszer

A Bouygues Csoport visszaélés-bejelentési rendszere – amelyet a Csoport Etikai Kódexéhez csatolt, a bejelentések fogadására és kezelésére vonatkozó belső eljárás ismertet – minden Munkavállaló és harmadik fél számára lehetőséget biztosít a Csoport etikai szabályainak esetleges vagy tényleges megsértésének bejelentésére.

A visszaélés-bejelentési rendszer e Politika bármely megsértésére, illetve általánosabban bármely etikai alapelv megsértésére is kiterjed.

A visszaélés-bejelentések fogadása és kezelése olyan módon történik, hogy az alábbi adatokat szigorúan bizalmasan kezelje:

- o a bejelentő személyazonosságát,
- o az érintett személy(ek) és a bejelentésben említett harmadik felek személyazonosságát,
- o minden összegyűjtött dokumentumot, információt és adatot.

Az a bejelentő, aki jóhiszeműen és anyagi ellenszolgáltatás nélkül jár el, **semmilyen hátrányos megkülönböztetésben vagy fegyelmi intézkedésben** nem részesülhet.

Minden szervezet **internetes és intranetes oldalain** közzéteszi a bejelentési lehetőséget, és **posztterekkel a Telephelyein** hozzáférhetővé teszi azt Munkavállalói és Helyszíni munkavállalói, valamint a Telephelyei környékén élő Érintett közösségek számára.

Visszaélés-bejelentés megtétele

A platform az alábbi címen érhető el:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



Olvassa be ezt a QR-kódot (Internetkapcsolat szükséges; az eszköztől függően külön alkalmazás használata válhat szükségessé.)



Emberi jogi kötelezettségvállalásaink



Kényszermunka és illegális munkavégzés

Az **ILO 29. és 105.** egyezményeivel összhangban a Csoport nem tűr meg semmilyen formájú kényszermunkát, amelyet úgy határoznak meg, mint minden olyan munkát vagy szolgáltatást, amelynek elvégzésére egy személyt kényszerítenek, és amelyet nem önként vállal. A kényszermunka jelei lehetnek többek között a Munkavállalók mozgásszabadságának korlátozása, kényszerítés (például tartozás révén), a Munkavállalók szabad beleegyezésének hiánya, illetve a Munkavállalók elszigetelése.

Az alábbi kötelezettségvállalások határozzák meg a Csoport álláspontját a kényszermunka **megelőzésével kapcsolatban, és minden Egységre kiterjedően alkalmazandók.**

Különös figyelmet kell fordítani a **Külföldi Munkavállalókra**, akik különösen sérülékeny csoportot alkotnak, ezért fokozottan ki vannak téve annak a kockázatnak, hogy a kényszermunka és/vagy az illegális munkavégzés áldozataivá váljanak.

TARTOZÁS ÉS TOBORZÁSI KÖLTSÉGEK

A munkavállalóktól **nem szabad megkövetelni, hogy toborzási költségeket fizessenek**¹. Sem az Egységek, sem az azok megbízásából eljáró toborzó ügynökségek nem számíthatnak fel toborzási díjat az álláskeresőknek, sem a kiválasztási, sem a felvételi szakaszban.

MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

Az Egységek **kötelesek minden releváns információt biztosítani Munkavállalóik számára** a munkakörülményeiről.

(1) Az ilyen díjak közé tartozhatnak az útlevel- és vízumdíjak, egyéb adminisztratív költségek, az orvosi vizsgálatok költségei stb.
(2) A munkavállalók biztonsági intézkedéseinek, a Telephelyekre vonatkozó speciális biztonsági szabályoknak és a vis maior eseményeknek a figyelembevételével.
(3) Kizárólag különösen érzékeny földrajzi területeken végzett hosszú távú projektek esetében.

Az Egységek nem alkalmazhatnak **semmilyen formában kényszert, fizikai erőszakot, zaklatást, fenyegetést vagy megfélemlítést** Munkavállalóikkal és Helyszíni munkavállalóikkal szemben.

• Mozgásszabadság

Az Egységeknek garantálniuk kell az Munkavállalók és a Helyszíni Munkavállalók szabad mozgását: nem korlátozhatják őket a munkahelyükön és/vagy a szállásukon², továbbá biztosítaniuk kell a szabad hozzáférést a higiéniai létesítményekhez.

• Személyes tárgyak

Az Egységek **nem kobozhatják el** a Munkavállalók és Helyszíni munkavállalók utazási vagy személyazonosító okmányait, és kötelesek biztosítani, hogy a Munkavállalók hozzáférjenek saját pénzeszközeikhez.

Az Egységek kötelesek **biztonságos szekrényeket vagy más Megfelelő rendszert** biztosítani a Munkavállalók és Helyszíni munkavállalók személyes iratainak és értéktárgyainak megőrzésére³.

Az Egységek **nem követelhetnek semmilyen biztosítékot vagy óvadékot** a Munkavállalóktól és a Helyszíni munkavállalóktól. Különösen nem kérhető biztosíték vagy óvadék a védőfelszerelések megszerzéséhez.

HOZZÁJÁRULÁS

Az Egységek kötelesek munkaszerződéseket és/vagy bérjegyzékeket biztosítani Munkavállalóik számára annak az országnak a hivatalos nyelvén, ahol a munkát végzik, vagy olyan nyelven, amelyben a felek szabadon megállapodnak, ha a helyi hivatalos nyelv nem a munkavégzés nyelve.

• Egyértelműség

Az Egységeknek biztosítaniuk kell, hogy minden Munkavállaló **megértse e dokumentumok tartalmát**; szükség esetén magyarázatot kell nyújtaniuk a Munkavállaló által értett nyelven.

• A munkaviszony megszüntetése

Az Egységeknek lehetővé kell tenniük, hogy Munkavállalóik **szabadon megszüntethessék a munkaviszonyt (ézszerű felmondási idő mellett), bármiféle szankció nélkül**, az alkalmazandó jogszabályokkal és a szerződésben rögzített feltételekkel összhangban.



Gyermekmunka

Az **ILO 138. és 182. egyezményeivel** összhangban a Csoport nem tűr meg semmilyen formájú gyermekmunkát, amely megfosztja a gyermekeket gyermekkoruktól, lehetőségeiktől, méltóságuktól és oktatásuktól, és/vagy akadályozza testi vagy szellemi fejlődésüket.

Az alábbi kötelezettségvállalások határozzák meg a Csoport álláspontját a gyermekmunka megelőzésével kapcsolatban, és minden Egységben alkalmazandók.

15 ÉV ALATTI GYERMEKEK

15 év alatti gyermekek foglalkoztatása tilos. Különleges körülmények között – amikor gyermekek foglalkoztatása mégis előfordul (például tanulószervezéses gyakorlat, szakmai megfigyelési időszak, művészeti előadás stb.) – a gyermekek védelmét biztosítani kell, összhangban az ILO-egyezményekkel és a helyi jogszabályokkal, különösen a foglalkoztatás alsó korhatárára vonatkozó rendelkezésekkel.

KISKORÚAK ÉS VESZÉLYES MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

18 év alatti személyek **nem alkalmazhatók olyan munkakörülmények között, amelyek veszélyeztethetik egészségüket és/vagy biztonságukat** – különösen föld alatt, víz alatt, veszélyes magasságban vagy zárt terekben – továbbá nem alkalmazhatók éjszakai munkavégzésre sem, az említett egyezmények és az alkalmazandó jogszabályok szerint.

E szabályokat minden esetben a **gyermek legfőbb érdekének elsődlegessége** mellett kell alkalmazni.



Munkaidő

Az alábbi kötelezettségvállalások határozzák meg a Csoport álláspontját annak biztosítására, hogy a Munkavállalók munkaideje méltányos legyen, és ne veszélyeztesse egészségüket. Ezek minden Egységben alkalmazandók.

VÉGREHAJTÁS

- **Megfelelő munkarend** kialakítása.
- A munkaidőre és a túlórára vonatkozó **helyi jogszabályok betartása.**
- Munkaközi **szünetek biztosítása** a munkanap során. Minden esetben az Egységek **kötelesek legalább 24 egymást követő órát biztosítani pihenőidőként hét egymást követő munkanapon belül**, kivéve a helyi jogszabályok által engedélyezett esetekben, például vészhelyzetben és rendkívüli körülmények között, különleges berendezések használatához kapcsolódó kényszerek esetén, vagy alkalmazkodó munkarendeknél, különösen kiküldetések vagy váltott munkarend esetén.

TÚLÓRA

A túlórát **megállapodás szerinti, vagy annál magasabb díjazással** kell kifizetni, és a túlórák száma nem haladhatja meg a helyi jog által meghatározott korlátot.



Bérezés és munkavállalói juttatások

MEGFELELŐ JAVADALMAZÁS ÉS BÉR

A Csoport javadalmazási politikájának alapelvei a következők:

- **A tisztességes és méltányos bérezés** elvén alapul, és minden Munkavállalót a pozíciójának, teljesítményének és készségeinek megfelelő **objektív kritériumok** alapján kell díjazni, összhangban az **ILO 100. egyezményével**.
- Célja, hogy **minden Munkavállalónak az adott országban, ahol dolgozik, megfelelő javadalmazást** biztosítson, azaz olyan bért, amely legalább fedezi az étel-miszer, ivóvíz, lakhatás, oktatás, egészségügyi ellátás, közlekedés, ruházkodás és egyéb alapvető szükségletek költségeit az adott országban, valamint tartalékot biztosít előre nem látható eseményekre.

A Munkavállalói javadalmazásnak legalább **az adott országban hatályos jogszabályoknak, és – amennyiben alkalmazandó – a Munkavállalói képviselőkkel kötött kollektív, illetve vállalati szintű megállapodásoknak is meg kell felelnie.**

MUNKAVÁLLALÓI JUTTATÁSOK ÉS FIZETETT SZABADSÁG

- **Munkavállalói juttatások:** az Egységeknek biztosítaniuk kell, hogy a juttatások legalább az adott országban hatályos jogszabályoknak, valamint – amennyiben alkalmazandó – a kollektív és vállalati szintű megállapodásoknak megfeleljenek.
- **Fizetett szabadság és betegszabadság:** az Egységek kötelesek biztosítani a fizetett szabadságot és betegszabadságot, ha azt a helyi jog előírja.
- **Társadalombiztosítás:** a nemzetközi szinten működő Egységek kötelesek minden Munkavállaló számára legalább a BYCare programot¹, vagy annak helyi adaptációját biztosítani, amely egységes alapot teremt a Munkavállalói juttatásokhoz, beleértve a minimum haláleseti fedezetet és a szülési szabadság fedezetét.

(1) Egy közös, egyetemes juttatási alapsomag, amely minimális társadalombiztosítási védelmet nyújt, és amelyet a Bouygues Csoport 2019-ben dolgozott ki a nemzetközi tevékenységekben (Franciaországon és a francia tengerentúli területeken kívül) dolgozó Munkavállalók számára.



Munkavállalói lakhatási feltételek

Amennyiben a tevékenység megköveteli¹, és egy Egység lakhatást biztosít, a Csoportnak garantálnia kell, hogy a Munkavállalók megfelelő és méltányos lakhatást, valamint alkalmas életkörülményeket kapjanak, összhangban az **ILO 115. ajánlásával**.

EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A Munkavállalók számára biztosított szállásnak meg kell felelnie a minimális egészségügyi és biztonsági követelményeknek **annak érdekében, hogy kielégítse a Munkavállalók és Helyszíni munkavállalók alapvető szükségleteit** (méltányos lakhatás, ivóvízhez és étel-miszerhez való hozzáférés, tiszta és kényelmes szállás), összhangban az ILO 115. ajánlásával.

LAKHATÁS

E rendelkezések azokra a lakhatási lehetőségekre vonatkoznak, **amelyeket az Egységek biztosítanak a Munkavállalók és Helyszíni munkavállalók számára.**

(1) Ha egy vállalat a szokásos lakóövezetektől távol működik, vagy ha a munkakör megköveteli, hogy a dolgozók rövid időn belül rendelkezésre álljanak.

6

Munkahelyi egészség, biztonság és védelem

Az **ILO 155. és 187. egyezményeivel** összhangban a Csoport elkötelezett amellett, hogy minden Munkavállaló és Helyszíni Munkavállaló számára, akikért felelősséget visel, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet, valamint a testi és lelki jólétüket elősegítő munkakörülményeket biztosítson.

A balesetek kockázatának csökkentése érdekében minden Telephelyen az Egységeknek – saját szabályzataik révén – az alábbi elveket kell alkalmazniuk, illetve biztosítaniuk kell azok alkalmazását, figyelembe véve tevékenységeik jellegét és sajátosságait.

EGÉSZSÉGÜGYI, BIZTONSÁGI ÉS VÉDELMI KULTÚRA

- Az egészségügyi, biztonsági és védelmi kultúrát **minden közvetlen vezető** képviseli és erősíti a Munkavállalók és a Helyszíni munkavállalók körében.

MEGELŐZÉS - FELSZERELÉS

- Minden üzleti tevékenységhez kapcsolódó kockázatot **szisztematikusan fel kell mérni és azonosítani**, lehetőség szerint munkavédelmi irányítási rendszerek segítségével. A kockázatok megelőzése érdekében az Egységeknek szükséges megelőző intézkedéseket kell hozniuk, beleértve a megfelelő munkamódszerek és munkaritmusok kialakítását, a megfelelő eszközök biztosítását és helyes használatát, valamint a Munkavállalók feladatvégzéshez szükséges képzését és képesítését. Az Egységek kötelesek biztosítani a szükséges egyéni védőfelszerelést (PPE) Munkavállalóik számára, és szükség esetén pótolni azt. Ugyanezt kell megkövetelniük Beszállítóiktól és Alvállalkozóiktól is, akik Telephelyeiken tevékenykednek.

TÁJÉKOZTATÁS, KÉPZÉS ÉS TUDATOSSÁGNÖVELÉS

- A Munkavállalók és a Helyszíni munkavállalók **belépési képzésben, majd rendszeres továbbképzésben részesülnek**, különösen kockázatmegelőzési programokon keresztül, az egészségügyi, biztonsági és védelmi szabályokról és a munkakörükre, illetve munkahelyükre vonatkozó normákról. Tájékoztatni kell őket arról, hogy joguk van megtagadni egy feladat elvégzését, ha annak során kockázatnak vannak kitéve – ideértve az ügyfél telephelyén végzett munkát is.

ELEMZÉS, MÉRŐSZÁMOK ÉS AUDITOK

- Minden balesetet **elemezni** kell az okok azonosítása és azonnali korrekció, valamint megelőző intézkedések bevezetése érdekében. Az egészségügyi, biztonsági és védelmi eljárásokat rendszeresen felülvizelni és auditálni kell a folyamatos fejlesztés jegyében.

TESTI ÉS LELKI EGÉSZSÉG

A Munkavállalók és a Helyszíni munkavállalók testi és lelki egészsége állandó figyelem tárgyát képezi, **különösen az ergonómia, a megterhelő és veszélyes munkakörülmények csökkentése** (pl. hőterhelés, zaj vagy por), valamint az erőszak és a zaklatás megelőzése a munkahelyene.

Minden Egység köteles **megvédeni Munkavállalóit a rosszdindulatú cselekményektől és a megfélemlítéstől, függetlenül attól, hogy hol folytatja tevékenységét**, beleértve az üzleti utak idejét is. A biztonsági intézkedéseket az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartásával kell végrehajtani.

7



Befogadás, a diszkrimináció és a zaklatás megelőzése

Az **ILO 111., 100. és 190. egyezményeivel** összhangban a Csoport elkötelezett amellett, hogy minden Munkavállaló számára olyan egészséges munkakörnyezetet biztosítson, amely bizalmat ébreszt és elősegíti a párbeszédet.

A Csoport, valamely Üzleti szegmens vagy Egység tudomására jutott bármely zaklatási, diszkriminációs vagy nem megfelelő magatartás esete megfelelő eljárást igényel. Szükség esetén az ilyen cselekményeket belső vizsgálatnak kell alávetni.

Védelmi és/vagy fegyelmi intézkedések alkalmazhatók, és szükség esetén – az illetékes etikai tisztviselővel és a humán erőforrás-igazgatóval konzultálva – jogi eljárás indítható.

BEFOGADÁS ÉS A DISZKRIMINÁCIÓ MEGELŐZÉS

A Csoport szilárd meggyőződése, hogy a sokszínűség az innováció és a kreativitás forrása, valamint a vállalat stratégiai erőforrása.

Minden Egységtől elvárás, hogy:

- olyan **befogadási politikát vezessen be**, amely mindenki számára egyenlő lehetőségeket biztosít és előmozdítja a nemek közötti egyensúlyt;
- **semmilyen formában ne alkalmazzon diszkriminációt** nem, vallás, fizikai megjelenés, egészségi állapot, etnikai vagy társadalmi származás, beszélt nyelv, állampolgárság, fogyatékoság, szexuális irányultság, nemi identitás vagy önkifejezés, családi állapot, terhesség, életkor, politikai vélemény, szakszervezeti tagság, bejelentői státusz vagy bármely más, jogszabály által tiltott indok alapján; és
- a foglalkoztatással kapcsolatos döntéseket (felvétel, munkaviszony megszüntetése, feladatok elosztása, javadalmazás, munkavállalói juttatások, képzés, előléptetés) kizárólag olyan kritériumok alapján hozza meg, **mint a képesítések, a tapasztalat és/vagy a teljesítmény.**

ZAKLATÁS ÉS SZEXISTA MAGATARTÁS

Az Egységek nem tűrhetnek meg semmilyen formájú pszichológiai vagy szexuális zaklatást, illetve szexista vagy erőszakos magatartást, akár belső (álláskeresők, Munkavállalók), akár külső (Beszállítók, Ügyfelek, Alvállalkozók, más Érintettek) vonatkozásban. Az ilyen magatartás megelőzését biztosítani és előfordulása esetén szankcionálni kell.

Visszaélés-bejelentés megtétele

A platform az alábbi címen érhető el:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=en>



Olvassa be ezt a QR-kódot
(Internetkapcsolat szükséges;
az eszköztől függően külön
alkalmazás használata válhat
szükségessé.)



Készségfejlesztés és foglalkoztathatóság

KÉPZÉSI PROGRAMOK

A Csoport **elkötelezett munkavállalói készségeinek és foglalkoztathatóságának fejlesztése mellett**. Ezért minden Egységnek biztosítania kell valamennyi Munkavállaló számára a folyamatos fejlődés lehetőségét olyan képzési programokon keresztül, amelyek igazodnak a munkakörük igényeihez.

BELSŐ MUNKAERŐ-MOBILITÁS

A Csoportnak és Egységeinek **elő kell mozdítaniuk és ösztönözniük kell a munkaerő-mobilitást az Üzleti szegmenseken belül és azok között**. A Csoport mérete és sokszínűsége lehetővé teszi, hogy a Munkavállalók új feladatkörökbe léphessenek, miközben új készségeket sajátítanak el különböző ágazatokban és földrajzi területeken.



Egyesülési szabadság, kollektív tárgyaláshoz való jog és Munkavállalói véleménynyilvánítás

A Bouygues Csoport magas színvonalú, építő jellegű munkaügyi kapcsolatait a szakszervezetek és más Munkavállalói képviselői szervek aktív együttműködése erősíti. Az **ILO 87. és 98. egyezményeivel** összhangban a Csoport elismeri minden Munkavállaló egyesülési szabadságát és kollektív tárgyaláshoz való jogát.

Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog lehetőséget biztosít minden Munkavállalónak arra, hogy szervezeteket hozzanak létre és/vagy csatlakozzanak azokhoz a munkakörülményekről szóló kollektív megállapodások megkötésének céljából

Az alábbi kötelezettségvállalások biztosítják az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog tiszteletben tartását, és minden Egységben alkalmazandók:

- Minden Egységnek **tiszteletben kell tartania az egyesülési szabadságot és a szervezkedéshez való jogot**. Azokban az országokban, ahol az ILO szervezkedési jogról szóló egyezményei nem kerülnek alkalmazásra, az Egységeknek olyan eljárásokat kell bevezetniük, amelyek ösztönzik a magas színvonalú társadalmi párbeszédet a Munkavállalókkal.
- Egyetlen Egység sem **akadályozhatja, tilthatja, büntetheti vagy diszkriminálhatja a Munkavállalókat szakszervezeti tagságuk vagy nem-tagságuk alapján**.
- Minden Egységnek **lehetővé kell tennie a Munkavállalói szervezetek független működését** azáltal, hogy észszerűen hozzáférést biztosít számukra feladataik ellátásához szükséges információkhoz, erőforrásokhoz és eszközökhöz.

A Csoport továbbá bátorítja a Munkavállalókat a véleménynyilvánításra az alábbi módokon:

- szükség esetén biztosítja a **választásokhoz való hozzáférést** a Munkavállalói képviselők megválasztásához, valamint
- **rendszeresen konzultál velük**, például elkötelezettségi felmérések lefolytatásával.

SZÓLÁSSZABADSÁG ÉS SEMLEGESSÉG

A Csoport tiszteletben tartja Munkavállalói politikai, vallási és világnézeti meggyőződését. E meggyőzések szabad kifejezése nem zavarhatja meg a Csoport tevékenységeihez szükséges nyugodt légkört.

Mindenféle hittérítés tilos az Egységeken belül.

Amennyiben egy Egység belső szabályzatot fogad el, annak tartalmaznia kell és pontosítania kell a helyi jog szerinti esetleges külön szabályokat.



Titoktartás és adatvédelem

A Csoport betart minden személyes adatok védelmére vonatkozó szabályozást, különösen az Európai Unió Általános Adatvédelmi Rendeletét (GDPR)¹, amennyiben az alkalmazandó.

- Azokban az országokban, ahol a GDPR nem alkalmazandó, az Egységeknek a helyi jogot kell alkalmazniuk, és – amennyire lehetséges – biztosítaniuk kell azzal összehasonlítható szintű védelmet.
- Minden Egységnek alkalmaznia kell az adott területre vonatkozó szabványokat, és biztosítani kell, hogy tiszteletben tartsák a Munkavállalók, Beszállítók, Alvállalkozók és Ügyfelek személyes adatait, amelyeket tevékenységeik során gyűjtenek.

(1) Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelésével kapcsolatban történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) (az EGT-vonatkozású szöveg).



Érintett közösségek

A Csoport és Egységei tiszteletben tartják az Érintett közösségek jogait. Különös figyelmet kell fordítani arra a hatásra, amelyet a Csoport tevékenységei gyakorolnak ezekre a közösségekre, különösen a tiszta, egészséges és fenntartható környezethez való hozzájárulásukra, amely minden emberi jog érvényesülésének alapfeltétele.

HATÁSOK AZONOSÍTÁSA

Bármely projekt megkezdése előtt az Egységeknek azonosítaniuk kell **tevékenységeik hatásait az ökoszisztémákra és az Érintett közösségek jogaira**, és szükség esetén meg kell tenniük a Arányos intézkedéseket.

PÁRBESZÉD

Az ügyféllel együttműködésben minden Egységnek **párbeszédet kell kialakítania a tevékenységei által közvetlenül Érintett közösségekkel**. Arányos intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy ezek az Érintett közösségek hatékonyan kifejezhessék jogos aggodalmaikat.

HOZZÁJÁRULÁS

A Csoport elkötelezett annak biztosítása mellett, hogy az őslakos és törzsi **népek előzetes hozzájárulásukat szabadon és megfelelő tájékoztatás birtokában adhassák meg**.



Emberi jogok az Értéklánc mentén és felelős beszerzési gyakorlatok

Az Egységek arra törekednek, hogy folyamatos párbeszédet alakítsanak ki Beszállítóikkal és Alvállalkozóikkal e Politika tartalmáról, valamint kiegyensúlyozott partnerséget tartsanak fenn velük. Ennek megfelelően az Egységek elvárják Alvállalkozóiktól és Beszállítóiktól, hogy az Értékláncukban e Politikával azonos vagy azzal egyenértékű normákat alkalmazzanak és érvényesítsenek.

Ezen elv alkalmazásának részleteit a Csoport CSR Chartája határozza meg a Beszállítók és Alvállalkozók számára. A Charta szükség esetén a szerződések mellékleteként is csatolható.

Az Egységeknek korábban elkészített negatív hatástérkép alapján kell meghatározniuk intézkedéseik prioritását, és felelős beszerzési megközelítést kell alkalmazniuk az alábbi területekre összpontosítva:

- **Közbeszerzési eljárások:** emberi jogi szempontok beépítése az ajánlati felhívásokba.
- **Beszerzési kategóriák:** azon beszerzési kategóriák azonosítása, amelyek Értékláncai leginkább ki vannak téve emberi jogi kockázatoknak.
- **Készségfejlesztés:** a beszerzők, Beszállítók és Alvállalkozók támogatása abban, hogy nagyobb szakértelmet szerezzenek az emberi jogi jogsértések megelőzésében.
- **Auditok:** a Beszállítók és Alvállalkozók megfelelőségének rendszeres ellenőrzése belső és külső értékelések révén, mintavételi technikák vagy kockázatalapú megközelítés alkalmazásával.

Amennyiben e Politika kötelezettségvállalásai sérülnek, az Egységeknek korrekciós intézkedéseket kell hozniuk.

- **A körülmények függvényében** az Egység kérheti az érintett Beszállítótól vagy Alvállalkozótól, **hogy fogadjon el és hajtson végre megelőzési és enyhítési cselekvési terveket**, a kedvezőtlen hatások megszüntetésére irányuló korrekciós intézkedéseket, valamint olyan helyreállító intézkedéseket, amelyek biztosítják az emberi jogok tiszteltetését.
- Ha a helyzet nem javul, az Egység szükség esetén **megszüntetheti a szerződést** a szerződésben foglalt rendelkezéseknek megfelelően.

A Bouygues Csoport Emberi Jogok Politikája több nyelven kerül kiadásra. Kétség vagy értelmezési eltérés esetén a francia nyelvű változat élvez elsőbbséget a többi idegen nyelvű változattal szemben.

Fotók forrása: C. Abad (p. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (p. 26); C. Choque (p. 20); J. Cresp (cover, p. 13, 19); G. Crétinon (p. 24); A. Da Silva (p. 10); A. Février (p. 1, 16-17); S. Fagan/Getty Images (p. 28); S. Grangier/TF1 (p. 22); N. Imre (p. 27); lamontak590623/Getty Images (p. 14); J. Wackerhausen/Getty Images (p. 6).

BOUYGUES GROUP

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

bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
Tel.: +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1

1 quai du Point du Jour
F-92656 Boulogne-Billancourt CEDEX
Tel.: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Decembre 2024 (Félülvizsgálat: 2025. december) • Tervezés
- Gyártás: Lonsdale • Környezetbarát grafikai tervezés és
fenntarthatóan kezelt erdőkből származó papír • Korlátozott
példányszám, a párizsi régióban nyomtatva az Advence
cégnél, amely rendelkezik az Imprim'Vert® védjeggyel
• Kérjük, őrizze meg ezt az újrahasznosítható példányt.
A Bouygues hozzájárulást fizet a Citeo környezetvédelmi
szervezetnek • Fordítás: P and V International Servicing Ltd.

