

POLITICA DREPTURILOR OMULUI

CELE 12 ANGAJAMENTE
ALE NOASTRE



CMU - 250 kg

CMU - 250 kg

BOUYGUES

Making progress become reality



Inspirație pentru toți cei care lucrează pentru Bouygues și cu Bouygues

Încă de la începuturi, Bouygues a pus respectul față de persoana umană în centrul valorilor sale. Acest lucru face parte din pactul fundamental care leagă întreprinderea de Colaboratorii săi precum și de clienții săi, iar această realitate nu a fost niciodată dezmințită. Această tradiție continuă azi cu angajamentele pe care le luăm în ceea ce privește drepturile omului.

Bouygues este prezent în 80 țări din lume, pe aproape toate continentele și desfășoară activități diversificate. Așadar, echipele noastre sunt expuse unei varietăți foarte mari de culturi și de medii, și este logic ca regulile aplicabile activităților noastre să fie diferite de la o țară la alta. De altfel, ținem să respectăm legislația locală oriunde ne-am afla.

Totuși, trebuie de asemenea să ne asigurăm că, referitor la anumite subiecte esențiale – drepturile omului –, se respectă peste tot un standard minim de reguli și principii. Această convingere, în concordanță cu valorile de respect promovate de Bouygues, se manifestă în mai multe angajamente pe care ni le-am luat voluntar de câțiva ani : aderarea la Pactul mondial al ONU în 2006, înscrierea angajamentelor în mai multe documente interne (codul de etică, cartea de resurse umane și cartea RSI pentru Furnizori și Subcontractanți).

Ca o continuare firească a acestei practici, adăugăm azi un element suplimentar publicând această Politică a drepturilor omului. Aceasta formalizează un soclu de angajamente comune în materie de drepturi ale omului, împărtășite de toate Entitățile noastre. Această Politică, care constituie un ghid de acțiune, are vocația să-i inspire pe toți cei care, peste tot în lume, lucrează pentru Bouygues și cu Bouygues. Este pentru mine ocazia de a confirma că respectul persoanei umane și încrederea părților implicate constituie piloni esențiali pentru Grupul nostru.

Pretind ca toți directorii, managerii și Colaboratorii, să fie ambasadori ai acestei politici, să întruchipeze zilnic angajamentele noastre și să contribuie la implementarea ei progresivă, care este esențială pentru perenitatea Grupului.

OLIVIER ROUSSAT
Director general al Grupului

Definiții

Cu sensul din prezenta politică, următorii termeni desemnați cu o majusculă au următoarea semnificație:

C

Colaborator : desemnează salariații unei Entități, ai unei Meserii sau ai Grupului.

Comunitatea afectată : desemnează un grup de persoane care trăiesc sau care lucrează în aceeași regiune, care a fost sau care poate fi afectată de către activitățile Grupului sau de lanțul lui de valori. Poate fi vorba despre o comunitate care trăiește aproape de activitățile în cauză (comunitate locală). Comunitățile afectate acoperă popoarele autohtone efectiv sau potențial afectate.

D

Director : desemnează mandatarii sociali ai fiecărei Entități a Grupului.

E

Entitate : desemnează toate societățile de drept francez și străin „controlate” în mod direct sau indirect de către Meseriile Grupului¹.

F

Furnizor : desemnează orice terț căruia Grupul, o Meserie sau o Entitate îi încredințează furnizarea unui produs sau a unui serviciu.

G

Grup : desemnează societatea mamă a Bouygues SA și a tuturor Entităților sale.

L

Lanț de valori/Lanț de activitate : toate activitățile legate de procesele de producție ale Entității :

- în amonte : producția de bunuri, furnizarea de servicii, inclusiv conceperea, extragerea, aprovizionarea, fabricarea, transportul, stocarea și furnizarea de materii prime, produse sau părți de produse și dezvoltarea produsului sau a serviciului ;
- în aval : distribuția, transportul și stocarea produsului, atunci când aceste activități sunt exersate pentru Entitate sau în numele ei.

Lucrător în lanțul de valori : desemnează orice lucrător care intervine în cadrul Lanțului de valori al Grupului.

Lucrător migrant : desemnează orice persoană care emigrează dintr-o țară spre alta în vederea exersării regulate a unei activități remunerate.

Lucrător în sit : desemnează orice persoană care efectuează o muncă salariată în sit (intermediari și salariați ai Subcontractanților).

M

Manager : fiecare Meserie va defini, în funcție de procesele și activitățile sale, noțiunea de „manager” aplicabilă perimetrului său.

Măsuri adecvate : desemnează măsurile care trebuie să fie puse în aplicare în virtutea datoriei de vigilență, care i) au ca și obiectiv remedierea într-o manieră proporțională și eficientă a încălcărilor identificate în funcție de probabilitatea și de gradul lor de gravitate și care ii) sunt în mod rezonabil la îndemâna întreprinderii, date fiind circumstanțele, natura și amploarea încălcărilor, și factorii de risc corespunzători (spre exemplu, locul de execuție al activității, sectorul de activitate vizat, profunzimea Lanțului de valori, etc.).

Meserie : desemnează Bouygues SA și fiecare din Meseriile Grupului, și anume, la data prezentului document, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier și Colas (polul Activități de construcții), Equans (polul Energii și Servicii), TF1 (polul Media) și Bouygues Telecom (polul Telecomunicații).

P

Părțile implicate : desemnează orice individ sau Entitate (angajați ai Grupului sau ai partenerilor săi comerciali direcți sau indirecti, reprezentanți ai Lucrătorilor, utilizatori, consumatori, syndicate, organizații ale societății civile, organizații neguvernamentale, comunități afectate, etc.) ale cărei drepturi sau interese sunt sau ar putea fi afectate de produsele, serviciile, activitățile sau achizițiile Grupului, ale uneia din Meserii sau ale unei Entități.

S

Sit : desemnează orice loc de realizare a unei activități de către o Entitate, a cărei organizare, exploatare sau gestiune o stăpânește (spre exemplu șantier, loc de turnare, sit de mentenanță, uzină).

Subcontractant : desemnează un terț căruia Grupul, o Meserie sau o Entitate îi încredințează o prestație de subcontractare în numele lui.

(1) Noțiunea de „control” se extinde în sensul dispozițiilor coroborate ale articolelor L. 233-3 și L. 233-16 din Codul comerțului francez și include, ca urmare, atât „controlul de drept” cât și „controlul de fapt”.

Definiții	2
Governanță și punere în aplicare	6
Perimetru de aplicare	8
Implementarea politicii Drepturilor omului	11
Dispozitiv de alertă	12
Angajamentele noastre în materie de drepturi ale omului	13
1. Munca forțată și munca ilegală	14
2. Munca copiilor	16
3. Programul de lucru	17
4. Remunerație și avantaje sociale	18
5. Condițiile de cazare profesională	19
6. Siguranță, sănătate și securitate la locul de muncă	20
7. Incluziune, lupta împotriva discriminării, hărțuire	22
8. Dezvoltarea competențelor și capacitatea de angajare	24
9. Libertatea de asociere, negociere colectivă și de exprimare a salariaților	25
10. Confidențialitate și protecția datelor	26
11. Comunitățile afectate	27
12. Drepturile omului în lanțul de valori și practicile de achiziții responsabile	28



Guvernanta și punere în aplicare

Respectul pentru drepturile omului face parte din valorile fundamentale întrucupate de Grupul Bouygues (respect, angajament, pionierat, împărtășire) și este esențial bunei executări a proiectelor sale precum și perenității activităților sale.

Performanța unui proiect și a unei întreprinderi nu se măsoară doar la evaluarea valorii sale economice, ci trebuie să integreze o dimensiune umană și etică. Prin prezenta Politică, Grupul formalizează un soclu de angajamente în materie de protecție a drepturilor omului.

Prezența internațională a Grupului implică conlucrarea cu diverse părți implicate (Colaboratori, interimari, lucrători la furnizorii și subcontractanții noștri, Comunități afectate, clienți etc.), în contexte variate. Fiecare dintre aceste persoane și comunități trebuie respectată prin prisma impacturilor potențiale ale activităților Grupului față de drepturile lor fundamentale.

CADRUL DE REFERINȚĂ

Astfel, Grupul își ia angajamentul să respecte drepturile omului definite ca fiind universale, inalienabile, interdependente și indivizibile în speță conform prevederilor :

- **Declarației universale a drepturilor omului ;**
- **Celor două Pacturi internaționale ale Națiunilor unite;** și
- **Convențiilor fundamentale ale Organizației internaționale a Muncii („OIM”).**

El își înscrie acțiunile în cadrul :

- **Obiectivelor de dezvoltare durabilă¹ (ODD) ale Națiunilor unite ;**
- **Principiilor ONU privind întreprinderile și drepturile omului²** (denumite „principiile lui John Ruggie”) ; și
- **Principiile directe ale OCDE** destinate întreprinderilor multinaționale cu privire la gestionarea responsabilă a întreprinderilor.

ABORDAREA PRIN PRISMA RISCURILOR

Politica drepturilor omului are la bază o abordare prin prisma riscurilor. Ea presupune realizarea unei cartografii vizând identificarea și evaluarea lor. Pe baza acestei cartografii, sunt definite **măsuri adecvate menite să atenueze așa zisele riscuri și să rectifice eventualele încălcări.**

Aceste Măsuri, atâta timp cât ele privesc actorii ai Lanțului de valori, țin cont de **capacitatea de influență efectivă a Entităților.**

Întreaga politică se bazează pe principiul unei **implementări progresive țintite pe riscurile identificate** de către Entități.

Acest demers de vigilență ilustrează angajamentul Grupului de a respecta și de a promova drepturile omului **asigurând totodată o prevenție activă și o gestiune riguroasă a riscurilor de încălcare gravă.**

Adoptarea de către Grup a unei politici privind drepturile omului răspunde unui obiectiv dublu :

- 1 Enunțarea poziției Grupului în materie de protecție a drepturilor omului și definirea unui soclu de angajamente; și
- 2 Răspunderea la așteptările de transparență ale părților implicate ale Grupului.

(1) Obiective de dezvoltare durabilă (un.org).

(2) Principii directe ale Națiunilor unite referitoare la întreprinderi și la drepturile omului (2011).

Perimetru de aplicare

INTERN

Prezenta Politică se adresează tuturor directorilor, managerilor și Colaboratorilor Grupului Bouygues în exercițiul activităților lor, **oricare ar fi proiectul, Entitatea sau țara în cauză.**

Prezenta politică se aplică **tuturor Entităților¹.**

Ea va fi **difuzată** conform modalităților adaptate la nivelul Entităților² care nu sunt controlate în mod direct sau indirect de către Meseriile Grupului sau care sunt controlate în comun cu un partener.

EXTERN

Fără a aduce prejudiciu dispozițiilor speciale prevăzute mai departe, Entitățile le cer Subcontractanților și Furnizorilor lor **să aplice și să repercuteze în Lanțul lor de valori standarde identice sau echivalente cu prezenta Politică.** În acest scop, Entitățile iau Măsuri adecvate, mai ales printr-o abordare contractuală, conform principiilor dezvoltate în angajamentul n° 12 din prezenta politică.

Articularea cu legislațiile naționale

Într-o manieră generală, Entitățile Grupului **respectă legislațiile naționale** ale țărilor în care își desfășoară activitățile.

În materie de drepturi ale omului, între prezenta Politică și regulile derivate din legislația națională, Entitățile **dau întâietate normelor celor mai protectoare.**

În cazul special în care aplicarea prezentei Politici ar duce la încălcarea vreunei dispoziții din legislația națională, **trebuie căutate soluții** pentru a se apropia cât mai mult de spiritul Politicii.

(1) Desemnează toate societățile de drept francez și străin „controlate” direct sau indirect de Meseriile Grupului, cu precizarea că noțiunea de „control” se extinde în sensul dispozițiilor coroborate ale articolelor L. 233-3 și L. 233-16 din Codul comerțului francez și include, în consecință, atât „controlul de drept” cât și „controlul de fapt”.

(2) Inclusiv asocierile temporare de întreprinderi și asocierile în participațiune.





Implementarea politicii Drepturilor omului

Grupul Bouygues se angajează să dezvolte o cultură a drepturilor omului. El se bazează pe formarea Directorilor, a Managerilor și a Colaboratorilor pentru ca aceștia să fie primele relee de transmitere a acestor angajamente, pe o rețea de referenți pentru Drepturile omului, și pe un proces de identificare și stăpânire a riscurilor implementat în cadrul datoriei sale de vigilență.

FORMARE

Implementarea prezentei Politici este însoțită de punerea în aplicare a unor **acțiuni de formare și de sensibilizare față de protecția drepturilor omului** pe lângă toți Directorii, Managerii și Colaboratorii în cauză.

REFERENȚII PENTRU DREPTURILE OMULUI

În cadrul fiecărei Meserii, sunt numiți referenți pentru Drepturile omului și sunt însărcinați împreună cu Managerii :

- ▷ să identifice situațiile cu un grad ridicat de risc în materie de drepturi ale omului, inclusiv și pe cât posibil în legătură cu Lucrătorii temporari, Subcontractanții și Furnizorii ;
- ▷ să piloteze și să implementeze zilnic angajamentele din prezenta Politică ;
- ▷ să coordoneze planuri de acțiune atunci când sunt identificate riscuri de încălcare a drepturilor omului ; și
- ▷ să transmită informațiile referitoare la cele mai bune practici.

Fiecare Meserie își stabilește rețeaua de referenți pentru Drepturile omului în funcție de activitățile și riscurile sale.

DIALOGUL CU PĂRȚILE IMPLICATE

Grupul recunoaște legitimitatea și importanța dialogului cu diversele sale Părți implicate. Grupul – și eventual, Entitățile – dezvoltă un dialog cu Părțile implicate cu privire la respectarea drepturilor omului, pentru a identifica și a lua în calcul așteptările lor.

Dispozitiv de alertă

Dispozitivul de alertă al Grupului Bouygues, așa cum a fost definit în Procedura internă de colectă a raportărilor și de prelucrare a alertei anexate la codul de etică al Grupului, le permite Colaboratorilor și tuturor terților să denunțe orice abatere, potențială sau reală de la regulile de etică ale Grupului.

Acest dispozitiv este de asemenea aplicabil oricărei abateri de la prezenta Politică și într-o manieră mai generală, de la etică.

Alertele sunt colectate și prelucrate astfel încât să garanteze o confidențialitate strictă :

- a identității denunțătorilor ;
- a identității persoanei sau a persoanelor vizate de orice terț menționat în denunț ; și
- a documentelor, informațiilor sau datelor colectate.

Nicio măsură discriminatorie sau sancțiune disciplinară nu va putea să fie luată împotriva vreunui denunțator care a emis o alertă de bună credință și fără vreo contrapartidă financiară.

Fiecare Entitate publică dispozitivul de alertă pe **site-urile internet și intranet**, și îl face **accesibil la nivelul Siturilor sale**, mai ales prin afișaj, Colaboratorilor săi, Lucrătorilor de la nivel de sit, Comunităților afectate prezente în vecinătatea siturilor.



Alertarea

Platforma este accesibilă la următoarea adresă :
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=ro>



Cod QR de scanat
(este necesar să aveți o conexiune la internet,
aplicație specifică în funcție de echipamente)



Angajamentele noastre în materie de drepturi ale omului



Munca forțată și munca ilegală

Conform **convențiilor n° 29 și n° 105 ale OIM**, Grupul nu tolerează nicio formă de muncă forțată, definită ca fiind orice muncă sau serviciu cerut unui individ prin orice fel de constrângere și la care respectivul individ nu participă în mod voluntar. Se caracterizează mai ales printr-o restricție a libertății de mișcare, o coerciție (spre exemplu, o datorie), lipsa de consimțământ liber a lucrătorului sau o situație de izolare.

Angajamentele prezentate în continuare definesc poziția Grupului pentru a **preveni anumite situații potențiale de muncă forțată și trebuie refuzate în cadrul Entităților**.

Trebuie să se acorde o deosebită atenție **Lucrătorilor migranți** care, prin prisma vulnerabilității lor, pot fi expuși mai tare unor situații de muncă forțată și/sau de muncă ilegală.

DATORII ȘI COSTURI DE RECRUTARE

Niciun cost de recrutare nu poate fi suportat de către angajat. Entitățile sau eventualele agenții de recrutare care lucrează pentru Entități nu le pot cere candidaților să plătească costuri de recrutare¹, fie că este vorba de faza de recrutare sau de angajare.

CONDIȚII DE LUCRU

Entitățile **își iau angajamentul să-și informeze** Colaboratorii cu privire la toate elementele pertinente legate de condițiile lor de lucru.

(1) Pot include costuri de pașaport, de viză, alte cheltuieli administrative, de examen medical, etc.

(2) Sub rezerva unor măsuri legate de securitatea Lucrătorilor, a unor reguli de siguranță la nivel de sit sau în caz de forță majoră.

(3) Doar pentru proiectele de lungă durată în anumite zone geografice sensibile.

Entitățile **își interzic exersarea oricărei forme de constrângere, violență fizică sau morală, amenințare sau intimidare** la adresa Colaboratorilor lor și a Lucrătorilor de la nivel de sit.

• Libertatea de mișcare

Entitățile **garantează libertatea de mișcare** a Colaboratorilor și a Lucrătorilor de la nivel de sit : nu vor fi încuiați la locul de muncă și/sau locul de cazare², se vor pune la dispoziție instalații sanitare și se va da acces liber la ele.

• Efecte personale

Entitățile **își interzic confiscarea** documentelor de călătorie și de identitate ale Colaboratorilor și Lucrătorilor de la nivel de sit. Ele garantează că nu vor opune niciun obstacol accesului Colaboratorilor la fondurile lor personale.

Entitățile pun la dispoziția Colaboratorilor și a Lucrătorilor la nivel de sit **caziere securizate sau orice alt dispozitiv adaptat** ca să-și poată proteja documentele personale și obiectele de valoare³.

Entitățile **își interzic să ceară orice consemnațiune sau depozit de garanție** din partea Colaboratorilor și a Lucrătorilor de la nivel de sit. În special, nicio consemnațiune și niciun depozit de garanție nu pot fi cerute pentru a putea avea la dispoziție echipamente de protecție.

CONSIMȚĂMÂNT

Entitățile le furnizează Colaboratorilor lor contracte de muncă și/sau fluturași de salariu în limba oficială a țării în care este prestat serviciul sau în limba de utilizare liber convenită între părți, dacă limba oficială locală nu este cea pe care o folosesc în schimburile lor.

• Inteligibilitate

Entitățile se asigură că fiecare Colaborator **înțelege conținutul acestor documente**, dacă este necesar, oferind explicații într-o limbă înțeleasă de Colaboratori.

• Încetarea raportului de muncă

Entitățile le permit Colaboratorilor lor **să înceteze liber fără penalități (cu un preaviz rezonabil)** raportul de muncă, respectând legislația aplicabilă și clauzele contractuale stabilite.



Munca copiilor

În conformitate cu **Convențiile n° 138 și n° 182 ale OIM** Grupul condamnă orice formă de muncă a copiilor care se caracterizează prin privarea copilăriei, a potențialului și demnității lor, a școlarizării lor și constituie un obstacol în calea dezvoltării lor fizice și psihice.

Următoarele angajamente definesc poziția Grupului de a preveni potențialele situații de muncă a copiilor și trebuie implementate în cadrul Entităților:

COPII SUB 15 ANI

Munca copiilor sub 15 ani **este interzisă**. În cazul unor circumstanțe speciale (ucenicii, stagii de observare, spectacole artistice etc.), protecția copiilor trebuie să fie garantată și în conformitate cu Convențiile OIM și cu legislația locală, în special în ceea ce privește vârsta minimă de angajare

MINORII ȘI SITUAȚIILE RISCANTE

Nu este permisă angajarea persoanelor cu vârsta sub 18 ani **pentru a lucra în condiții care le pun în pericol sănătatea și/sau securitatea**, în special subteran, sub apă, la înălțimi periculoase sau în spații închise sau pe timp de noapte în conformitate cu Convențiile menționate mai sus și cu legislația aplicabilă.

În orice caz, aplicarea acestor principii trebuie să fie inspirată **de interesul superior al copilului**.



Programul de lucru

Următoarele angajamente definesc poziția Grupului cu obiectivul de a se asigura că Colaboratorii au un program de lucru decent și de a evita punerea în pericol a sănătății lor. Acestea trebuie aplicate în cadrul Entităților.

PUNEREA ÎN APLICARE

- Implementarea **unei organizări a muncii adaptate**.
- Respectarea **legislației locale** privind programul de lucru și orele suplimentare.
- **Acordarea timpului de pauză** în timpul zilei de lucru. În orice caz, Entitățile își iau angajamentul să acorde **cel puțin 24 de ore consecutive de odihnă în orice perioadă de șapte zile consecutive**, cu excepția cazurilor prevăzute de reglementările locale, în special în situații de urgență, situații excepționale sau în cazul constrângerilor legate de punerea în funcțiune a echipamentelor speciale sau a programelor flexibile, în special în timpul misiunilor sau rotațiilor.

ORELE SUPLIMENTARE

Orele suplimentare sunt plătite **la tariful orar convenit sau majorat**, iar numărul lor nu poate depăși nivelul stabilit de legislația locală.



Remunerație și avantaje sociale

REMUNERAȚIE ȘI SALARIU DECENTE

Politica Grupului privind remunerația :

- se bazează pe principiul **unei remunerații juste și echitabile** pentru toți Colaboratorii care trebuie să fie plătiți conform **unor criterii obiective** legate de funcție, competența și performanța acestora, în conformitate cu **convenția n° 100 a OIM**
- urmărește asigurarea **unei remunerații decente pentru toți Colaboratorii din țara în care își desfășoară activitatea**, adică permițând să acopere, în țara respectivă, cel puțin hrană, apă, cazare, educație, asistență medicală, transport, îmbrăcăminte și alte nevoi esențiale, inclusiv gestionarea evenimentelor neprevăzute.

Remunerația Colaboratorilor **respectă cel puțin reglementările naționale aplicabile, contractele colective de muncă și acordurile de întreprindere** negociate cu partenerii sociali, acolo unde acestea există.

PRESTAȚII SOCIALE ȘI CONCEDIU PLĂTIT

- **Prestații sociale** : Entitățile se asigură că prestațiile sociale respectă cel puțin reglementările naționale în vigoare, contractele colective și acordurile comerciale negociate cu partenerii sociali, în cazul în care acestea există.
- **Concediu plătit și concediu medical** : Entitățile acordă concedii plătite și concedii medicale în conformitate cu legislațiile locale, dacă acestea prevăd acest lucru.
- **Protecție socială**: la nivel internațional, Entitatea se asigură că fiecare Colaborator beneficiază cel puțin de programul BYCare¹, baza minimă de acoperire a asigurărilor sociale în caz de parentalitate și deces, și de transpunerile sale locale.

(1) Baza minimă universală de acoperire socială concepută în 2019 de Grupul Bouygues și destinată Colaboratorilor cu sediul la nivel internațional (cu excepția Franței și departamentelor și regiunilor ei de peste mări: DROM - COM).



Condițiile de cazare profesională

Când activitatea o impune¹, și în cazul în care Entitatea oferă cazare, Grupul trebuie să se asigure, în conformitate cu **recomandarea OIM n° 115** că Lucrătorii au o locuință adecvată și convenabilă și un mediu de viață adaptat.

SECURITATE ȘI SALUBRITATE

Ca atare, cazarea oferită Lucrătorilor trebuie să îndeplinească cel puțin cerințele minime de securitate și salubritate **pentru a satisface nevoile de bază ale Colaboratorilor și Lucrătorilor de la nivel de sit** (decență, acces la apă potabilă, hrană, igienă, confort) în conformitate cu recomandarea n° 115.

CAZARE

Aceste dispoziții se aplică cazării **furnizate de către Entitate, Colaboratorilor și Lucrătorilor de la nivel de sit.**

(1) Atunci când întreprinderea este situată la o distanță mare de centrele obișnuite de reședință sau atunci când natura locului de muncă impune ca lucrătorul să fie disponibil în scurt timp.

6

Siguranță, sănătate și securitate la locul de muncă

În conformitate cu **Convențiile OIM n° 155 și 187**, Grupul își ia angajamentul să se asigure că toți Colaboratorii și Lucrătorii de la nivel de sit aflați sub responsabilitatea sa au un mediu de lucru sănătos și sigur, precum și condiții pentru îndeplinirea sarcinilor lor care să le păstreze integritatea fizică și mintală.

Pentru a reduce riscul de accidente la nivelul tuturor siturilor lor, Entitățile aplică sau se asigură că implementează următoarele principii, prin politicile lor respective, ținând cont de natura și specificul activităților lor :

CULTURA DE SIGURANȚĂ ȘI SANĂTATE - SECURITATE

- O cultură a siguranței, sănătății și securității **este diseminată pe întreaga linie de raportare** pe lângă Colaboratorii și Lucrătorii de la nivel de sit.

PREVENȚIE - ECHIPAMENTE

- Riscurile inerente fiecărei activități **sunt identificate și evaluate în mod sistematic**, dacă este posibil pe baza sistemelor de management al sănătății și securității. În prevenirea acestor riscuri, Entitățile se asigură că sunt puse în aplicare mijloacele adecvate de prevenire prin stabilirea metodelor și ritmurilor de lucru, prin asigurarea adecvării și utilizării corespunzătoare a echipamentelor și că persoanele sunt instruite și autorizate pentru sarcinile care urmează să fie îndeplinite. Ele furnizează și reînnoiesc Echipamentele Individuale de Protecție (EIP) necesare pentru Colaboratorii lor. Ele le cer Furnizorilor și Subcontractanților care operează la fața locului să facă același lucru pentru angajații lor.

INFORMARE, FORMARE ȘI CONȘTIENȚIZARE

- Colaboratorii și Lucrătorii de la fața locului **urmează o instruire de conștientizare de primire, apoi sunt instruiți în mod regulat**, în special prin acțiuni de prevenire, cu privire la normele sau standardele de siguranță și sănătate - securitate care se aplică postului lor și locului de muncă. Aceștia sunt informați cu privire la dreptul lor de a se retrage în caz de expunere la o situație de risc, inclusiv atunci când lucrează pentru clienți.

ANALIZĂ, MĂSURARE ȘI AUDIT

- Accidentele **sunt analizate** pentru a identifica cauzele și pentru a implementa imediat măsuri corective și preventive. Misiunile de control și audit ale procedurilor de siguranță și sănătate - securitate sunt efectuate în mod regulat ca parte a unui proces de îmbunătățire continuă.

SĂNĂTATE FIZICĂ ȘI MINTALĂ

Se acordă o atenție constantă sănătății fizice și mintale a Colaboratorilor și Lucrătorilor la fața locului, **în special în ceea ce privește ergonomia, reducerea dificultății, situațiile de risc** precum căldura și stresul acustic sau praful și lupta împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă

Fiecare Entitate se angajează să-și protejeze Colaboratorii **împotriva oricărui act rău intenționat și de intimidare oriunde își desfășoară activitatea**, inclusiv în timpul călătoriilor lor de afaceri. Măsurile de siguranță trebuie puse în aplicare într-o manieră care să respecte drepturile omului și libertățile fundamentale.

7



Incluziune, lupta împotriva discriminării, hărțuire

În conformitate cu **Convențiile OIM n° 111, 100 și 190** Grupul își ia angajamentul să se asigure că toți Colaboratorii au dreptul la un mediu de lucru sănătos, care inspiră încredere și încurajează dialogul.

Orice hărțuire, discriminare și comportament inadecvat adus la cunoștința Grupului, Meseriei sau Entității trebuie tratate în mod corespunzător. Dacă este necesar, acestea trebuie să facă obiectul unei investigații interne.

Pot fi instituite măsuri asigurătorii și/sau disciplinare și, dacă este necesar, proceduri judiciare, în consultare cu responsabilul cu etica și cu directorul de resurse umane în cauză.

INCLUZIUNE ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Grupul este convins că diversitatea este o sursă de inovație, creativitate și un atu strategic pentru companie.

Se așteaptă de la fiecare Entitate:

- să asigure **o abordare incluzivă** în care toată lumea să poată beneficia de aceleași oportunități și să încurajeze diversitatea de gen în echipe ;
- să nu practice **nicio formă de discriminare** pe baza sexului, religiei, aspectului fizic, stării de sănătate, originii etnice sau sociale, limbii vorbite, naționalității, handicapului, orientării sexuale, identității sau expresiei de gen, stării civile, stării de sarcină, vârstei, opiniilor politice, apartenenței la un sindicat, statutului de denunțator sau oricăror alte criterii interzise; și
- să își întemeieze deciziile referitoare la raportul de muncă (recrutare, încetarea contractului de muncă, repartizarea misiunilor, remunerare, acces la prestații sociale, formare, promovare) **pe criterii precum calificările, experiența și/sau performanța.**

HĂRȚUIRE ȘI ACTE SEXISTE

Entitățile condamnă toate formele de hărțuire morală sau sexuală, comportamentul sexist și comportamentul violent, atât intern, cât și extern (candidați, Colaboratori, Furnizori, clienți, Subcontractanți, alte Părți implicate etc.). Acestea previn și sancționează astfel de acțiuni atunci când sunt observate în Entitate.

Alertarea

Platforma este accesibilă la următoarea adresă :
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=ro>



Cod QR de scanat
(este necesară o conexiune la internet,
aplicație specifică în funcție de echipament)



Dezvoltarea competențelor și capacitatea de angajare

PROGRAME DE FORMARE

Grupul asigură **dezvoltarea competențelor și a capacității de inserție profesională a Colaboratorilor** săi. În acest sens, fiecare Entitate le oferă Colaboratorilor săi o progresie continuă prin programe de formare adaptate nevoilor postului.

MOBILITATE INTERNĂ

Grupul și Entitățile sale **promovează și încurajează mobilitatea intra-Meserii și inter-Meserii**. Grupul, cu dimensiunea și diversitatea sa, le permite Colaboratorilor să evolueze către noi misiuni și, cu această ocazie, să dezvolte noi abilități în diferite sectoare de activitate sau noi zone geografice.



Libertatea de asociere, negociere colectivă și de exprimare a salariaților

Calitatea dialogului social în cadrul Grupului Bouygues este rezultatul unei abordări la care sindicatele și organismele reprezentative ale Lucrătorilor contribuie activ. În conformitate cu **Convențiile OIM n° 87 și 98**, Grupul recunoaște libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă pentru fiecare angajat.

Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă le garantează tuturor Colaboratorilor care doresc să facă acest lucru posibilitatea de a forma și/sau de a se alătura unei organizații cu scopul de a încheia contracte colective privind condițiile de muncă.

Următoarele angajamente asigură respectarea libertății de asociere și a dreptului la negociere colectivă și trebuie puse în aplicare în toate Entitățile:

- Fiecare Entitate **respectă libertatea de asociere și libertatea sindicală**. În țările în care nu se aplică Convențiile OIM privind libertatea de asociere, Entitățile trebuie să pună în aplicare mecanisme pentru a asigura un dialog social de calitate cu Colaboratorii.
- Fiecare Entitate **se va abține de la restricționarea, pedepsirea sau discriminarea oricărei apartenențe** sau lipsei de apartenență la o organizație a salariaților.
- Fiecare Entitate le **permite organizațiilor salariaților să acționeze independent**, oferindu-le acces util la informațiile, resursele și mijloacele necesare pentru îndeplinirea misiunilor lor.

În plus, Grupul promovează exprimarea Colaboratorilor

- facilitând **Accesul** acestora, după caz, La Vot pentru alegerea reprezentanților Colaboratorilor; și
- consultându-i **în mod regulat**, în sondaje de implicare, de exemplu

LIBERTATEA DE EXPRIMARE ȘI NEUTRALITATEA

Grupul **respectă convingerile politice, religioase și filozofice** ale Colaboratorilor săi. Libera exprimare a acestor convingeri nu trebuie să tulbure seninătatea necesară activităților Grupului. **Orice prozelitism de orice fel** este interzis în Entități.

În cazul în care acestea există, regulamentele interne ale Entităților reamintesc și specifică, dacă este cazul, regulile aplicabile în conformitate cu legislația locală.



Confidențialitate și protecția datelor

Grupul respectă toate reglementările referitoare la protecția datelor cu caracter personal, în special Regulamentul general european privind protecția datelor (RGPD)¹ oriunde este cazul.

- În țările în care Regulamentul General privind Protecția Datelor (RGPD) nu este aplicabil, Entitățile aplică reglementările locale, având grijă, pe cât posibil, să garanteze un nivel comparabil de protecție.
- Fiecare Entitate aplică standardele relevante în acest domeniu și asigură respectarea datelor cu caracter personal ale Colaboratorilor, Furnizorilor, Subcontractanților și clienților săi, colectate în cursul activităților sale.

(1) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (text relevant pentru Spațiul Economic European).



Comunitățile afectate

Grupul și Entitățile sale respectă drepturile Comunităților afectate. O atenție deosebită trebuie acordată impactului activităților Grupului asupra acestor Comunități, în special asupra accesului lor la un mediu curat, sănătos și durabil, care este esențial pentru exercitarea tuturor drepturilor omului.

IDENTIFICAREA IMPACTURILOR

În acest scop, fiecare Entitate identifică impactul **activităților sale asupra ecosistemelor și drepturilor Comunităților afectate în amonte de proiecte** și prevede, dacă este necesar, măsuri adecvate.

DIALOG

Fiecare Entitate, în coordonare cu clientul, **stabilește un dialog cu Comunitățile direct afectate** de activitățile sale. Aceasta ia măsurile adecvate pentru a se asigura că acestea din urmă își pot exprima preocupările legitime.

CONSIMȚĂMÂNT

Grupul ține să se asigure că popoarele indigene și tribale **își pot oferi consimțământul liber, prealabil și în cunoștință de cauză.**



Drepturile omului în lanțul de valori și practicile de achiziții responsabile

Entitățile depun eforturi pentru a dialoga cu Furnizorii și Subcontractanții lor cu privire la conținutul acestei Politici și pentru a menține un parteneriat și o relație echilibrată cu aceștia. Astfel, Entitățile se așteaptă ca Subcontractanții și Furnizorii lor să aplice și să reflecte în lanțul lor valoric standarde identice sau echivalente cu prezenta Politică.

Aplicarea acestui principiu este inclusă în cartea RSI a Grupului *pentru Furnizori și Subcontractanți*. În acest scop, aceasta poate fi anexată la contracte.

Entitățile, prin prioritizarea acțiunilor lor pe baza unei cartografieri a impactului negativ definite anterior, pun în aplicare o abordare a achizițiilor responsabile care constă în :

- **Apeluri de ofertă:** integrarea criteriilor privind Drepturile omului în procedurile de licitație.
- **Categorii de achiziții:** identificarea categoriilor de achiziții al căror Lanț valoric este cel mai expus riscului în ceea ce privește drepturile omului.
- **Dezvoltarea competențelor:** sprijinirea dezvoltării competențelor cumpărătorilor, Furnizorilor și Subcontractanților în prevenirea încălcărilor drepturilor omului.
- **Control:** monitorizare periodică privind conformitatea Furnizorilor și Subcontractanților săi prin evaluări interne și externe, pe baza unui eșantion sau a unei abordări bazate pe riscuri.

În cazul unei încălcări a angajamentelor prevăzute în prezenta Politică, Entitatea adoptă măsuri corective:

- Entitatea trebuie să solicite Furnizorului/Subcontractantului său relevant **să adopte și să pună în aplicare, după caz, planuri de acțiune** pentru prevenire și atenuare, măsuri corective pentru a opri impactul negativ și măsuri de remediere pentru a asigura respectarea drepturilor omului ;
- În lipsa îmbunătățirii, Entitatea poate, dacă este necesar, să meargă până la rezilierea contractului, în conformitate cu prevederile contractuale.

Politica privind drepturile omului a Grupului Bouygues este publicată în diferite limbi. În cazul în care există vreo îndoială sau diferențe de interpretare, versiunea franceză prevalează asupra celorlalte versiuni

Credite foto : C. Abad (p. 9, 18, 25) ; Bouygues Telecom (p. 26) ; C. Choque (p. 20) ; J. Cresp (couv., p. 13, 19) ; G. Crétinon (p. 24) ; 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)

Grupul BOUYGUES

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



BOUYGUES CONSTRUCTION

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

BOUYGUES IMMOBILIER

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

COLAS

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

BOUYGUES TELECOM

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Decembrie 2024 (Actualizat: decembrie 2025) • Concepție
- Realizare : Lonsdale • Opțiuni grafice ecologice și hârtie
din păduri gestionate durabil • Ediție limitată, tipărită în
regiunea pariziană de Advence, pe un site care deține marca
Imprim'Vert® • Păstrați această copie reciclabilă. Bouygues
plătește o contribuție ecologică către Citeo • Traducere :
Mara URCAN.



BOUYGUES