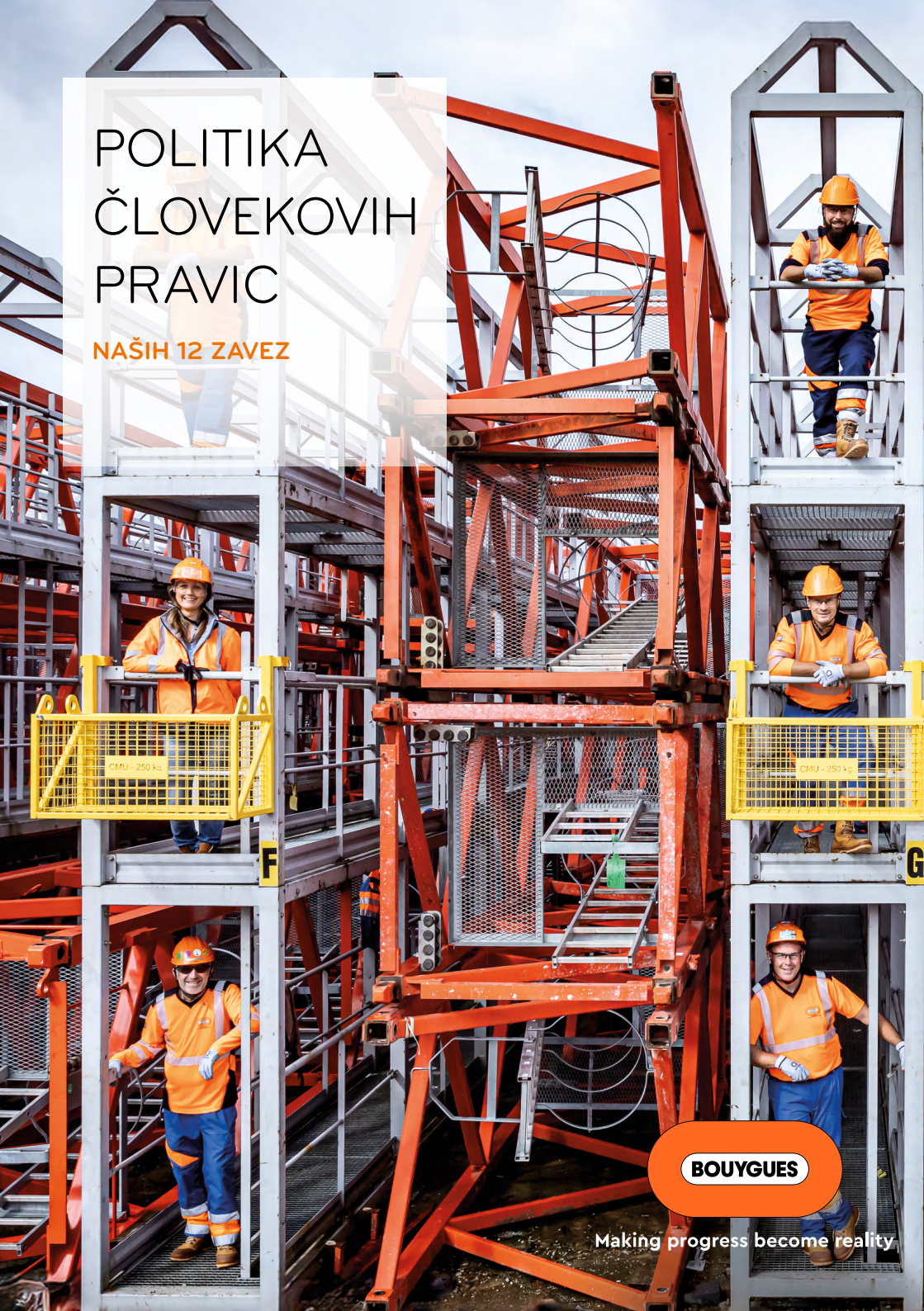


POLITIKA ČLOVEKOVIH PRAVIC

NAŠIH 12 ZAVEZ



BOUYGUES

Making progress become reality



Navdih za vse, ki delajo za Bouygues in z njim

Skupina Bouygues je že od vsega začetka spoštovanje ljudi postavila za eno svojih temeljnih vrednot. To je ključni vidik temeljne pogodbe, ki podjetje veže do zaposlenih in strank, in naša zavezanost temu načelu ni bila nikoli ohlapna. Ta tradicija se danes nadaljuje z zavezami, ki jih dajemo na področju človekovih pravic.

Bouygues posluje v 80 državah po svetu, na praktično vseh celinah in v širokem spektru poslovnih dejavnosti. Naše ekipe se zato srečujejo s široko paletto kultur in okolij, zato se, kot je pričakovati, pravila, ki veljajo za naše dejavnosti, razlikujejo od države do države. Kljub temu smo zavezani k spoštovanju lokalne zakonodaje povsod, kjer poslujemo.

Poleg tega moramo zagotoviti, da se pri številnih ključnih vprašanjih, kot so človekove pravice, povsod spoštuje minimalni nabor pravil in standardov. To načelo, v skladu z vrednotami spoštovanja, ki jih promovira Bouygues, se odraža v številnih zavezah, ki smo jih prostovoljno sprejeli v preteklih letih: članstvo v Globalnem dogovoru ZN od leta 2006, zaveze, vključene v različne interne dokumente (Kodeks etike, Listina o človeških virih in Listina o družbeni odgovornosti za dobavitelje in podizvajalce).

V skladu s to prakso danes dodajamo še en gradnik z objavo te Politike človekovih pravic. Formalizira skupno jedro zavez na področju človekovih pravic, ki si jih delijo vsi naši subjekti. Ta politika, ki usmerja naša dejanja, je namenjena navdihovanju vseh, ki delajo za in z Bouyguesom po vsem svetu. To je priložnost, da potrdim, da sta spoštovanje ljudi in zaupanje naših deležnikov temeljna temelja uspeha naše skupine.

Od vseh višjih vodstvenih delavcev, menedžerjev in zaposlenih pričakujem, da bodo delovali kot ambasadorji te politike, da bodo vsakodnevno utelešali naše zaveze in prispevali k njenemu postopnemu izvajanju, kar je ključnega pomena za dolgoročno prihodnost skupine.

OLIVIER ROUSSAT
Glavni izvršni direktor skupine

Opredelitve pojmov

Za namene te politike imajo spodaj navedeni izrazi naslednji pomen:

D

Delavec migrant: vsaka oseba, ki se izseli iz ene države v drugo, da bi redno opravljala plačano delo.

Delavec na gradbišču: vsaka oseba, ki opravlja plačano delo na gradbišču (začasni delavci in zaposleni pri podizvajalcih).

Delavec v vrednostni verigi: vsaka oseba, ki opravlja delo v vrednostni verigi skupine.

Deležniki: posamezniki ali subjekti (zaposleni v Skupini ali njenih neposredni ali posredni poslovni partnerji, predstavniki zaposlenih, uporabniki, potrošniki, sindikati, organizacije civilne družbe, nevladne organizacije, prizadete skupnosti itd.), katerih pravice ali interesi so ali bi lahko bili prizadeti zaradi izdelkov, storitev, dejavnosti ali nakupov Skupine ali katerega koli od njenih poslovnih segmentov ali subjektov.

Direktor: vsak poslovni segment določi definicijo "direktorja", ki se uporablja za njegovo področje uporabe, na podlagi njegovih procesov in dejavnosti.

Dobavitelj: katera koli tretja oseba, ki jo Skupina, poslovni segment ali subjekt imenuje za dobavo izdelka ali storitve.

L

Lokacija: katera koli lokacija, kjer subjekt izvaja dejavnost, katere organizacijo, delovanje ali upravljanje nadzoruje (na primer gradbišče, snemalna lokacija, vzdrževalna lokacija ali tovarna).

P

Podizvajalec: tretja oseba, ki ji Skupina, poslovni segment ali subjekt odda zunanje izvajanje določenih nalog v svojem imenu.

Poslovni segment: pomeni Bouygues SA in vsak od poslovnih segmentov skupine, ki so na dan tega dokumenta Bouygues Construction, Bouygues Immobilier in Colas (gradbena podjetja), Equans (energija in storitve), TF1 (mediji) in Bouygues Telecom (telekomunikacije).

Prizadeta skupnost: skupina ljudi, ki živijo ali delajo v isti regiji in na katere so ali bodo verjetno vplivale dejavnosti skupine ali njena vrednostna veriga. To je lahko skupnost, ki živi v bližini zadevnih dejavnosti (lokalna skupnost). Prizadete skupnosti vključujejo avtohtona ljudstva, ki so dejansko ali potencialno prizadeta.

S

Skupina: pomeni matično družbo, Bouygues SA, in vse subjekte.

Subjekt: vsaka družba, ustanovljena po francoskem ali tujem pravu, ki je neposredno ali posredno "nadzorovana"⁽¹⁾ s strani poslovnih segmentov Skupine.

U

Ustrezni ukrepi: ukrepi, ki jih je treba izvesti v skladu z načeli dolžnosti skrbnosti, ki (i) so namenjeni sorazmernemu in učinkovitemu odpravljanju ugotovljenih kršitev, odvisno od njihove verjetnosti in stopnje resnosti, ter ki (ii) so za podjetje razumno izvedljivi, pri čemer se upoštevajo okoliščine, narava in obseg takšnih kršitev ter ustrezni dejavniki tveganja (na primer lokacija dejavnosti, ciljni poslovni sektor, globina vrednostne verige itd.).

V

Višji vodstveni delavci: korporativni direktorji vsake entitete skupine.

Vrednostna veriga/veriga aktivnosti: vse dejavnosti, povezane s proizvodnim procesom subjekta:

- Na zgornji ravni: proizvodnja blaga, zagotavljanje storitev, vključno z načrtovanjem, pridobivanjem, nabavo, izdelavo, prevozom, skladiščenjem in dobavo surovin, izdelkov ali delov izdelkov ter razvoj izdelkov ali storitev.
- Na spodnji ravni: distribucija, prevoz in skladiščenje izdelkov, če se te dejavnosti izvajajo za subjekt ali v njegovem imenu.

Z

Zaposleni: oseba, zaposlena v subjektu, poslovnem segmentu ali skupini.

(1) „Nadzor“ ima pomen, kot je določen v členih L. 233-3 in L. 233-16 francoskega trgovskega zakonika (Code de Commerce), obravnavanih skupaj, in zato zajema tako pravni kot dejanski nadzor.

Opredelitve pojmov

2

Upravljanje in izvajanje

6

Področje uporabe

8

Uvedba politike človekovih pravic

11

Center za prijavljanje nepravilnosti

12

Naše zaveze glede človekovih pravic

13

1. Prisilno in nezakonito delo 14
2. Otroško delo 16
3. Delovni čas 17
4. Plačila in ugodnosti za zaposlene 18
5. Stanovanjski pogoji zaposlenih 19
6. Varnost in zdravje pri delu 20
7. Vključevanje, preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja 22
8. Razvoj znanj in spretnosti ter zaposljivost 24
9. Svoboda združevanja, kolektivnih pogajanj in izražanja mnenj zaposlenih 25
10. Zaupnost in varstvo podatkov 26
11. Prizadete skupnosti 27
12. Človekove pravice v celotni vrednostni verigi in odgovorne nabavne prakse 28



Upravljanje in izvajanje

Spoštovanje človekovih pravic je temeljna vrednota skupine Bouygues (spoštovanje, predanost, vodenje, deljenje) in je bistvenega pomena za uspeh njenih projektov ter za zagotovitev dolgoročne sposobnosti preživetja njenih poslovnih dejavnosti.

Uspeha projekta ali posla ni mogoče meriti zgolj z vidika njegove ekonomske vrednosti; upoštevati je treba tudi človeške in etične vidike. V tej politiki Skupina formalno opredeljuje skupno jedro zavez glede varstva človekovih pravic.

Zaradi svoje mednarodne prisotnosti Skupina sodeluje s širokim krogom deležnikov (zaposleni, začasni delavci, delavci dobaviteljev in podizvajalcev, prizadete skupnosti, stranke itd.) v različnih kontekstih. Vsak od teh posameznikov in skupnosti je upravičen do spoštovanja glede na morebitni vpliv, ki ga lahko ima delovanje skupine na njihove temeljne pravice.

REFERENČNI OKVIR

Skupina je zavezana spoštovanju človekovih pravic, ki jih določbe naslednjih dokumentov štejejo za univerzalne, neodtujljive, soodvisne in nedeljive:

- Splošna deklaracija človekovih pravic;
- dva Mednarodna pakta Združenih narodov; in
- Temeljne konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD).

Dejanja skupine so v skladu z naslednjimi:

- Cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov¹ (SDG)
- Načeli ZN o podjetništvu in človekovih pravicah* (znana tudi kot "Načela Johna Ruggieja"); in
- Smernicami OECD za večnacionalna podjetja o odgovornem poslovnem ravnanju.

(1) Cilji trajnostnega razvoja (un.org).

(2) Vodilnimi načeli Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah (2011).

PRISTOP, KI TEMELJI NA TVEGANJU

Politika človekovih pravic sledi pristopu, ki temelji na tveganju. Za prepoznavanje in oceno ustreznih tveganj se pripravi zemljevid tveganj. Na podlagi tega zemljevida tveganj **se sprejmejo ustrezni ukrepi za ublažitev teh tveganj in odpravo morebitnih kršitev.**

Ukrepi, ki zadevajo udeležence v vrednostni verigi, upoštevajo **dejansko sposobnost subjektov, da izvajajo vpliv.**

Politika se kot celota **izvaja postopoma in je usmerjena v tveganja, ki jih opredelijo subjekti.**

Ti nadzorni ukrepi odražajo zavezanost skupine k spoštovanju in spodbujanju človekovih pravic, **hkrati pa aktivno preprečujejo in dosledno obvladujejo tveganja resnih kršitev.**

Sprejetje politike človekovih pravic s strani skupine služi dvojnemu namenu:

- 1 opisuje stališče Skupine do varstva človekovih pravic in vzpostavlja skupno jedro zavez; in
- 2 izpolnjuje pričakovanja deležnikov Skupine glede preglednosti

Področje uporabe

V SKUPINI

Ta politika je namenjena višjim vodstvenim delavcem, direktorjem in zaposlenim skupine Bouygues pri izvajanju njihovih poslovnih dejavnosti, **ne glede na projekt, subjekt ali državo.**

Ta politika velja **za vse subjekte**¹.

Na ustrezen način ga je treba **posredovati** subjektom, ki jih poslovni segmenti skupine neposredno ali posredno ne nadzorujejo ali ki jih skupaj nadzorujejo s partnerjem².

IZVEN SKUPINE

Brez poseganja v spodaj navedene posebne določbe subjekti pričakujejo, da bodo njihovi podizvajalci in dobavitelji **v svojih vrednostnih verigah uporabljali in uveljavljali standarde, ki so enaki ali enakovredni standardom te politike.** Da bi to dosegli, morajo subjekti sprejeti ustrezne ukrepe, zlasti z ustreznimi pogodbenimi določbami, v skladu z načeli, obravnavanimi v Zavezi 12 te politike.

Interakcija z nacionalno zakonodajo

Praviloma se subjekti v skupini **držijo nacionalne zakonodaje** držav, v katerih poslujejo.

Na področju človekovih pravic bi morali subjekti uporabljati **načela, ki ponujajo največjo zaščito**, bodisi načela te politike bodisi načela nacionalne zakonodaje.

Če bi ta politika v kateri koli situaciji kršila določbo nacionalne zakonodaje, **je treba poiskati rešitve**, ki so čim bližje duhu politike.

(1) Subjekt: vsaka družba, ustanovljena po francoskem ali tujem pravu, ki je neposredno ali posredno "nadzorovana" s strani poslovnih segmentov Skupine. „Nadzor“ ima pomen, kot je določen v členih L. 233-3 in L. 233-16 francoskega trgovskega zakonika (Code de Commerce), obravnavanih skupaj, in zato zajema tako pravni kot dejanski nadzor.

(2) Vključno z začasnimi združenji podjetij in skupnimi podjetji





Uvedba politike človekovih pravic

Skupina Bouygues je zavezana razvoju kulture človekovih pravic. Pri tem se Skupina zanaša na svoje višje vodstvo, direktorje in zaposlene, ki so usposobljeni, da prevzamejo vodilno vlogo pri razširjanju teh zavez, ter na mrežo uradnikov za človekove pravice in postopek prepoznavanja in obvladovanja tveganj, vzpostavljen v skladu z načeli dolžnosti skrbnega ravnanja.

IZOBRAŽEVANJE

Ta politika se izvaja z uvedbo **pobud za usposabljanje in ozaveščanje o varstvu človekovih pravic** za vse višje vodstvene delavce, direktorje in zaposlene, ki jih to zadeva.

URADNIKI ZA ČLOVEKOVE PRAVICE

Uradniki za človekove pravice, ki so imenovani znotraj vsakega poslovnega segmenta, so skupaj z vodji odgovorni za:

- **opredelitev situacij, ki predstavljajo posebno tveganje z vidika človekovih pravic**, vključno z, kolikor je to mogoče, začasnimi delavci, podizvajalci in dobavitelji;
- **vsakodnevno upravljanje in izvajanje zavez iz te politike;**
- **usklajevanje akcijskih načrtov**, če se ugotovijo tveganja za kršitev človekovih pravic; in
- **podajanje povratnih informacij** o najboljših praksah.

Vsak poslovni segment vzpostavi svojo mrežo uradnikov za človekove pravice, odvisno od svojih dejavnosti in tveganj.

DIALOG Z DELEŽNIKI

Skupina se zaveda, da je dialog z različnimi deležniki legitimen in pomemben. Skupina in po potrebi tudi subjekti **razvijajo dialog s svojimi deležniki** o spoštovanju človekovih pravic, da bi ugotovili njihova pričakovanja in jih upoštevali.

Center za prijavljanje nepravilnosti

Sistem skupine Bouygues za prijavo nepravilnosti, kot je pojasnjeno v notranjem postopku za prejemanje in obravnavo opozoril o nepravilnostih, ki je priložen Kodeksu etike skupine, lahko vsi zaposleni in tretje osebe uporabljajo za prijavo morebitnih ali dejanskih kršitev etičnih pravil skupine.

Možnost prijavljanja nepravilnosti velja tudi za vsako kršitev te politike in na splošno za vsako kršitev etičnih načel.

Opozorila o nepravilnostih se prejemajo in obdelujejo na način, ki zagotavlja strogo zaupnost glede:

- identitete žvižgača
- identitete vpletenih oseb in morebitnih tretjih oseb, ki so omenjene v prijavi
- vseh zbranih dokumentov, informacij ali podatkov.

Žvižgač, ki deluje v dobri veri in brez kakršne koli finančne spodbude, ne bo podvržen **nobnim diskriminatornim ali disciplinskim ukrepom**.

Vsak subjekt objavi možnost prijavljanja nepravilnosti na **svojih spletnih in intranetnih straneh** ter jo omogoči **dostopno prek plakatov na svojih lokacijah** svojim zaposlenim in delavcem na lokaciji ter prizadetim skupnostim v bližini svojih lokacij.

Za opozarjanje na nepravilnosti

Dostop do platforme je mogoč na:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=sl>



Skenirajte to QR kodo
(Potrebna je internetna povezava;
odvisno od uporabljene naprave bo
morda potrebna posebna aplikacija)



Naše zaveze glede človekovih pravic



Prisilno in nezakonito delo

V skladu s **konvencijama MOD št. 29 in 105** Skupina ne dopušča nobene oblike prisilnega dela, ki je opredeljeno kot katero koli delo ali storitev, ki jo je oseba dolžna opravljati pod prisilo in je ne opravlja prostovoljno. Kazalniki prisilnega dela lahko vključujejo omejitve svobode gibanja delavcev, prisilo (na primer dolg), pomanjkanje svobodne privolitve delavcev ali izolacijo delavcev.

Spodaj navedene zaveze določajo stališče Skupine glede **preprečevanja morebitnega prisilnega dela in jih je treba uporabljati v vseh subjektih**.

Posebno pozornost je treba nameniti **delavcem migrantom**, ki so še posebej ranljivi in so zato lahko bolj izpostavljeni tveganju, da postanejo žrtve prisilnega in nezakonitega dela.

STROŠKI DOLGA IN ZAPOSLOVANJA

Zaposleni **ne smejo biti dolžni kriti nobenih stroškov zaposlovanja**. Niti subjekti niti agencije za zaposlovanje, ki delajo za subjekte, ne smejo zaračunavati provizij za zaposlitev kandidatom za zaposlitev¹, bodisi v fazi izbora bodisi v fazi zaposlovanja.

DELOVNI POGOJI

Subjekti morajo svojim zaposlenim zagotoviti vse ustrezne informacije o njihovih delovnih pogojih.

Subjekti **se ne smejo vključevati v nobeno obliko prisile, fizičnega nasilja, ustrahovanja ali groženj** do svojih zaposlenih in delavcev na lokaciji.

• Svoboda gibanja

Subjekti morajo zagotoviti prosto gibanje zaposlenih in delavcev na kraju samem: ne smejo biti omejeni na svoje delovno mesto in nastanitev² in morajo imeti prost dostop do sanitarij.

• Osebni predmeti

Subjekti ne smejo zaseči potnih ali osebnih dokumentov zaposlenih in delavcev na lokaciji ter morajo zagotoviti, da imajo zaposleni dostop do svojih osebnih sredstev.

Subjekti morajo zaposlenim in delavcem na kraju samem zagotoviti varne omarice ali drug primeren sistem, ki jim omogoča varno shranjevanje osebnih dokumentov in dragocenosti³.

Subjekti od zaposlenih in delavcev na lokaciji ne smejo zahtevati nobenega zavarovanja ali varščine. Zlasti za pridobitev zaščitne opreme ni potrebno zavarovanje ali varščina.

SOGLASJE

Subjekti morajo svojim zaposlenim zagotoviti pogodbe o zaposlitvi in plačilne liste v uradnem jeziku države, v kateri se delo opravlja, ali v jeziku, o katerem se stranki prosto dogovorita, če lokalni uradni jezik ni njun delovni jezik.

• Pojasnilo

Subjekti morajo zagotoviti, da vsak zaposleni **razume vsebino teh dokumentov**, po potrebi z razlagami v jeziku, ki ga zaposleni razumejo.

• Prenehanje delovnega razmerja

Subjekti morajo svojim zaposlenim omogočiti, da **prosto prekinajo delovno razmerje (z razumnim odpovednim rokom) brez kakršne koli kazni**, v skladu z veljavno zakonodajo in dogovorjenimi pogodbenimi pogoji.

(1) Takšne pristojbine lahko vključujejo stroške potnega lista, vizumske pristojbine, druge upravne stroške, stroške zdravniških pregledov itd.

(2) Ob upoštevanju varnostnih ukrepov za delavce, posebnih varnostnih pravil za gradbišča in dogodkov višje sile.

(3) Samo za dolgoročne projekte na posebej občutljivih geografskih območjih.



Otroško delo

V skladu s **konvencijama MOD št. 138 in 182** Skupina ne tolerira nobene oblike otroškega dela, ki otrokom odvzema otroštvo, potencial, dostojanstvo in izobrazbo ali ovira njihov telesni in duševni razvoj.

Spodaj navedene zaveze določajo stališče Skupine glede preprečevanja morebitnega prisilnega dela in jih je treba uporabljati v vseh subjektih

OTROCI, MLAJŠI OD 15 LET

Delo otrok, mlajših od 15 let, **je prepovedano**. V nekaterih posebnih okoliščinah, ko so zaposleni otroci (vajeništva, obdobja praktičnega usposabljanja, umetniške predstave itd.), je treba zagotoviti zaščito otrok v skladu s konvencijami Mednarodne organizacije dela in lokalnimi zakoni, zlasti glede minimalne starosti za zaposlitev.

MLADOLETNIKI IN NEVARNE RAZMERE

Osebe, mlajše od 18 let, **ne smejo biti zaposlene na delovnem mestu, ki bi lahko ogrozilo njihovo zdravje in varnost**, zlasti pod zemljo, pod vodo, na nevarnih višinah ali v zaprtih prostorih, in ne smejo opravljati nočnega dela v skladu z zgoraj navedenimi konvencijami in veljavno zakonodajo. V vseh primerih je treba ta načela uporabljati **v najboljšem interesu otroka**.



Delovni čas

Spodaj navedene zaveze določajo stališče Skupine glede zagotavljanja, da imajo zaposleni dostojen delovni čas in da njihovo zdravje ni ogroženo. Uporabljati jih je treba v vseh subjektih.

IZVAJANJE

- Vzpostavite **ustrezne delovne pogoje**.
- **Upoštevajte lokalne zakone** o delovnem času in nadurah.
- **Med delovnim dnevom omogočite odmore**. V vseh primerih morajo subjekti zagotoviti **vsaj 24 zaporednih ur počitka v obdobju sedmih zaporednih delovnih dni**, razen v okoliščinah, ki jih dovoljuje lokalna zakonodaja, kot so nujne in izjemne situacije, omejitve, povezane z uporabo posebne opreme ali prilagojeni delovni urniki, zlasti med nalogami ali rotacijami.

NADURE

Nadure morajo biti plačane po **dogovorjeni ali višji tarifi**, število nadur pa ne sme presegati omejitev, določene z lokalno zakonodajo.



Plačila in ugodnosti za zaposlene

USTREZNO PLAČILO IN PLAČA

Politika prejemkov Skupine:

- Temelji na načelu **poštenega in pravičnega nagrajevanja** vseh zaposlenih, ki morajo biti nagrajeni na podlagi **objektivnih meril** v skladu z njihovim položajem, znanji in uspešnostjo, v skladu s **Konvencijo MOD št. 100.**
- Prizadeva si **zagotoviti ustrezno plačilo za vse zaposlene v državah, kjer delajo**, tj. plačo, ki krije vsaj hrano, vodo, nastanitev, izobraževanje, zdravstveno varstvo, prevoz, oblačila in druge bistvene potrebe v zadevni državi, ter zagotavlja rezervo za nepredvidene dogodke.

Plačilo zaposlenih **mora biti vsaj v skladu z veljavno nacionalno zakonodajo in, če je primerno, s kolektivnimi in podjetniškimi pogodbami**, sklenjenimi s predstavniki zaposlenih.

DODATKI ZA ZAPOSLENE IN PLAČAN DOPUST

- **Dodatki za zaposlene:** subjekti morajo zagotoviti, da so dodatki za zaposlene skladne vsaj z veljavno nacionalno zakonodajo in, če je primerno, s kolektivnimi pogodbami in pogodbami na ravni celotnega podjetja, o katerih so se dogovorili s predstavniki zaposlenih.
- **Plačan dopust in bolniška odsotnost:** subjekti morajo zagotoviti plačan dopust in bolniško odsotnost, kadar to zahteva lokalna zakonodaja.
- **Socialna zaščita:** subjekti, ki poslujejo mednarodno, morajo vsakemu zaposlenemu zagotoviti vsaj program BYCare¹, ki zagotavlja skupno jedro ugodnosti za zaposlene z minimalnim kritjem v primeru smrti in kritjem starševskega dopusta za zaposlene, ali njegove lokalne prilagoditve.

(1) Skupno jedro univerzalnih prejemkov, ki zagotavljajo minimalno kritje socialne zaščite, ki ga je skupina Bouygues razvila leta 2019 za zaposlene s sedežem v mednarodnih poslovalnicah (zunaj Francije in francoskih čezmorskih departmajev in ozemelj).



Stanovanjski pogoji zaposlenih

Kadar poslovanje zahteva¹ in če subjekt zagotavlja nastanitev, mora Skupina zagotoviti, da delavci prejmejo **ustrezno in dostojno nastanitev ter primerno življenjsko okolje v skladu s Priporočilom MOD 115.**

ZDRAVJE IN VARNOST

Nastanitev, ki je zagotovljena delavcem, mora izpolnjevati minimalne zdravstvene in varnostne zahteve, **da se zadovoljijo osnovne potrebe zaposlenih in delavcev na gradbišču** (dostojno stanovanje, dostop do pitne vode in hrane, čista in udobna nastanitev) v skladu s Priporočilom MOD 115.

NASTANITEV

Te določbe veljajo **za nastanitev, ki jo subjekti zagotavljajo zaposlenim in delavcem na gradbišču.**

(1) Če podjetje posluje daleč od običajnih stanovanjskih območij ali če delo zahteva, da so delavci na voljo v kratkem času.

6

Varnost in zdravje pri delu

V skladu s **konvencijama MOD 155 in 187** se je Skupina zavezala, da bo vsem zaposlenim in delavcem na kraju samem, za katere je odgovorna, zagotavljala varno in zdravo delovno okolje ter delovne pogoje, ki varujejo njihovo fizično in duševno dobro počutje.

Za zmanjšanje tveganja nesreč na vseh svojih lokacijah morajo subjekti s svojimi politikami uporabljati spodnja načela ali zagotoviti njihovo uporabo, pri čemer upoštevajo naravo in posebne značilnosti svojih dejavnosti.

ZDRAVJE, VARNOST IN VARNOSTNA KULTURA

- **Vsi vodje oddelkov** širijo kulturo zdravja, varnosti in zaščite med zaposlenimi in delavci na lokaciji.

PREPREČEVANJE – OPREMA

- Tveganja, povezana z vsako poslovno dejavnostjo, se **sistematično ocenjujejo in identificirajo**, če je mogoče z uporabo sistemov upravljanja zdravja in varnosti. Da bi preprečili ta tveganja, morajo subjekti sprejeti potrebne preventivne ukrepe, vključno z vzpostavitvijo ustreznih delovnih metod in delovnih ritmov ter zagotavljanjem, da je oprema primerna in se pravilno uporablja ter da so delavci usposobljeni in certificirani za opravljanje svojih nalog. Za svoje zaposlene morajo zagotoviti osebno zaščitno opremo (OZO) in jo po potrebi zamenjati. Od svojih dobaviteljev in podizvajalcev, ki delujejo na njihovih lokacijah, morajo zahtevati, da enako storijo za svoje zaposlene

INFORMACIJE, USPOSABLJANJE IN OZAVEŠČANJE

- Zaposleni in delavci na gradbišču opravijo **uvodno usposabljanje, nato pa se redno usposabljujejo**, zlasti z ukrepi za preprečevanje tveganj, o zdravstvenih, varnostnih in zaščitnih predpisih ter standardih, ki veljajo za njihovo delovno mesto in delovno mesto. Obveščeni so o svoji pravici do odstopa od naloge v primeru izpostavljenosti tveganju, vključno z delom v prostorih stranke.

ANALIZA, METRIKE IN REVIZIJE

- Vse nesreče **se analizirajo**, da se ugotovijo njihovi vzroki in se nemudoma izvedejo korektivni in preventivni ukrepi. Postopki zdravja, varnosti in zaščite se redno spremljajo in revidirajo v skladu s procesom nenehnega izboljševanja.

FIZIČNO IN DUŠEVNO ZDRAVJE

Fizično in duševno zdravje zaposlenih in delavcev na gradbišču je v stalni pozornosti, **zlasti vprašanja, kot so ergonomija, zmanjševanje naporenega dela in tveganih situacij**, vključno s toplotnim stresom, hrupom ali prahom, ter preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu.

Vsak subjekt mora zaščititi svoje zaposlene **pred zlonamernimi dejanji in ustrahovanjem, kjer koli posluje**, vključno med poslovnimi potovanji. Varnostne ukrepe je treba izvajati ob upoštevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

7



Vključevanje, preprečevanje diskriminacije in nadlegovanja

V skladu s **konvencijami Mednarodne organizacije dela št. 111, 100 in 190** se Skupina zavezuje, da bo vsem zaposlenim zagotovila zdravo delovno okolje, ki vzbuja zaupanje in spodbuja dialog.

Vsak primer nadlegovanja, diskriminacije ali neprimerne vedenja, na katerega je opozorjena Skupina, poslovni segment ali enota, je treba ustrezno obravnavati. Po potrebi je treba takšna dejanja preiskati interno.

Sprejmejo se lahko zaščitni in disciplinski ukrepi, po potrebi pa tudi oravni ukrepi v posvetovanju z ustreznim pooblaščenecem za etiko in direktorjem za človeške vire.

VKLJUČEVANJE IN PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE

Skupina trdno verjame, da je raznolikost vir inovacij in ustvarjalnosti ter strateška prednost podjetja.

Od vsakega subjekta se pričakuje

- **da sprejme politiko vključevanja**, ki vsem osebam zagotavlja enake možnosti in spodbuja uravnoteženo zastopanost spolov;
- da ne bo vodil **nobene oblike diskriminacije** na podlagi spola, vere, fizičnega videza, zdravstvenega stanja, etničnega ali socialnega porekla, govornega jezika, narodnosti, invalidnosti, spolne usmerjenosti, spolne identitete ali izražanja, zakonskega stanu, nosečnosti, starosti, političnega prepričanja, članstva v sindikatu, statusa prijavitelja nepravilnosti ali map podlagi katerega koli drugega prepovedanega razloga; in
- da sprejema odločitve v zvezi z zaposlitvijo (zaposlovanje, odpoved pogodbe o zaposlitvi, razdelitev nalog, plačilo, ugodnosti za zaposlene, usposabljanje, napredovanje) izključno na podlagi **meril, kot so kvalifikacije, izkušnje in spešnost**.

NADLEGOVANJE IN SEKSISTIČNO VEDENJE

Subjekti ne smejo tolerirati nobene oblike psihičnega ali spolnega nadlegovanja ter seksističnega ali nasilnega vedenja, bodisi interno bodisi eksterno (kandidati za zaposlitev, zaposleni, dobavitelji, stranke, podizvajalci, drugi deležniki itd.). Takšno vedenje morajo preprečiti in ga kaznovati, če se pojavi znotraj subjekta.

Za opozarjanje na nepravilnosti

Dostop do platforme je mogoč na:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=sl>



Skenirajte to QR kodo
(Potrebna je internetna povezava;
odvisno od uporabljene naprave bo
morda potrebna posebna aplikacija)



Razvoj znanj in spretnosti ter zaposljivost

PROGRAMI USPOSABLJANJA

Skupina je **zavezana k razvoju znanj in spretnosti ter zaposljivosti svojih zaposlenih**. Zato mora vsak subjekt vsem zaposlenim ponuditi možnost nenehnega napredovanja s programi usposabljanja, ki so prilagojenimi potrebam njihovih delovnih mest.

NOTRANJA MOBILNOST DELOVNIH MEST

Skupina in njeni subjekti morajo **spodbujati mobilnost delovnih mest znotraj poslovnih segmentov in med njimi**. Velikost in raznolikost Skupine zaposlenim omogočata, da se razvijajo v nove naloge in hkrati razvijajo nova znanja in spretnosti v različnih sektorjih dejavnosti in geografskih območjih.



Svoboda združevanja, kolektivnih pogajanj in izražanja mnenj zaposlenih

Visokokakovostni delovni odnosi znotraj skupine Bouygues so rezultat konstruktivnega pristopa, h kateremu aktivno prispevajo sindikati in druga predstavniška telesa zaposlenih. V skladu s **konvencijama MOD št. 87 in 98** Skupina priznava svobodo združevanja in pravico do kolektivnih pogajanj vsakega zaposlenega.

Svoboda združevanja in pravice do kolektivnih pogajanj vsem zaposlenim, ki to želijo, omogočajo, da oblikujejo in se pridružijo organizacijam s ciljem pogajanj o kolektivnih pogodbah o delovnih pogojih.

Spodnje zaveze zagotavljajo spoštovanje svobode združevanja in pravic kolektivnih pogajanj ter jih je treba uporabljati v vseh subjektih:

- Vsak subjekt mora **spoštovati svobodo združevanja in pravico do organiziranja**. V državah, kjer se konvencije MOD o pravici do organiziranja ne uporabljajo, morajo subjekti vzpostaviti postopke za spodbujanje visokokakovostnega socialnega dialoga z zaposlenimi.
- Noben subjekt ne sme **odvrčati, prepovedovati, kaznovati ali diskriminirati na podlagi članstva ali nečlanstva** v delavski organizaciji.
- Vsak subjekt mora **delavskim organizacijam omogočiti neodvisno delovanje** tako, da jim zagotovi razumen dostop do informacij, virov in sredstev, potrebnih za opravljanje njihovih dolžnosti.

Skupina zaposlene spodbuja tudi k izražanju mnenja na naslednji način:

- po potrebi olajša **dostop do glasovanja** za izvolitev predstavnikov zaposlenih; in
- **redno se z njimi posvetuje**, na primer z izvajanjem anket o angažiranosti.

SVOBODA IZRAŽANJA IN NEVTRALNOST

Skupina **spoštuje politična, verska in filozofska prepričanja** svojih zaposlenih. Svobodno izražanje teh prepričanj ne sme motiti mirnega vzdušja, ki je potrebno za dejavnosti Skupine.

Prioritizacija kakršne koli vrste je v subjektih prepovedana.

Če je subjekt sprejel notranje predpise, bi moral v njih navesti in podrobno opredeliti vsa posebna pravila, ki se uporabljajo v skladu z lokalno zakonodajo.



Zaupnost in varstvo podatkov

Skupina spoštuje vse predpise o varstvu osebnih podatkov, zlasti Splošno uredbo o varstvu podatkov (GDPR)¹, kjer koli se ta uporablja.

- V državah, kjer se Splošna uredba o varstvu podatkov (GDPR) ne uporablja, morajo subjekti uporabljati lokalno zakonodajo in v največji možni meri zagotoviti primerljivo raven varstva.
- Vsak subjekt mora uporabljati ustrezne standarde na tem področju in zagotoviti, da se spoštujejo osebni podatki njegovih zaposlenih, dobaviteljev, podizvajalcev in strank, ki so zbrani med njegovimi dejavnostmi.

(1) Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (Besedilo velja za EGP).



Prizadete skupnosti

Skupina in njeni subjekti spoštujejo pravice prizadetih skupnosti. Posebno pozornost je treba nameniti vplivu, ki ga imajo dejavnosti Skupine na te skupnosti, zlasti na njihov dostop do čistega, zdravega in trajnostnega okolja, ki je bistvenega pomena za uživanje vseh človekovih pravic.

OPREDELITEV VPLIVOV

Preden se kateri koli projekt izvede, morajo subjekti opredeliti **vplive svojih dejavnosti na ekosisteme in pravice prizadetih skupnosti** ter po potrebi sprejeti ustrezne ukrepe.

DIALOG

Vsak subjekt mora v sodelovanju s svojo stranko **vzpostaviti dialog s skupnostmi, na katere neposredno vplivajo** njegove dejavnosti. Sprejeti mora ustrezne ukrepe, da zagotovi, da lahko te prizadete skupnosti učinkovito sporočijo svoje upravičene pomisleke.

SOGLASJE

Skupina je zavezana zagotavljanju, da **lahko domorodna in plemenska ljudstva dajo predhodno soglasje na svoboden in informiran način**.



Človekove pravice v celotni vrednostni verigi in odgovorne nabavne prakse

Subjekti si prizadevajo vzpostaviti stalen dialog s svojimi dobavitelji in podizvajalci glede vsebine te politike ter z njimi ohranjati uravnoteženo partnerstvo. Zato subjekti pričakujejo, da bodo njihovi podizvajalci in dobavitelji v svojih vrednostnih verigah uporabljali in uveljavljali standarde, ki so enaki ali enakovredni standardom te politike.

Način uporabe tega načela je opisan v Listini skupine o družbeni odgovornosti podjetij za dobavitelje in podizvajalce. V ta namen se lahko priloži pogodbam.

Subjekti morajo svoje ukrepe prednostno razvrstiti na podlagi predhodno določenega zemljevida negativnih vplivov in sprejeti odgovoren pristop k nabavi, s poudarkom na naslednjih področjih:

- **Javni razpisi:** vključevanje meril človekovih pravic v postopke oddaje naročil.
- **Nabavne kategorije:** opredelitev nabavnih kategorij z vrednostnimi verigami, ki so najbolj izpostavljene tveganjem za človekove pravice.
- **Razvoj znanj in spretnosti:** pomoč kupcem, dobaviteljem in podizvajalcem pri pridobivanju večjega strokovnega znanja na področju preprečevanja kršitev človekovih pravic.
- **Revizije:** redno preverjanje skladnosti dobaviteljev in podizvajalcev z notranjimi in zunanji ocenami, z uporabo tehnik vzorčenja ali pristopa, ki temelji na tveganju

Če so zaveze iz te politike kršene, morajo subjekti sprejeti korektivne ukrepe.

- Glede na okoliščine lahko Subjekt od ustreznega dobavitelja ali podizvajalca zahteva, da **sprejme in izvaja načrte ukrepov za preprečevanje in blaženje**, korektivne ukrepe za odpravo negativnih vplivov in sanacijske ukrepe za zagotovitev spoštovanja človekovih pravic.
- Če se stanje ne izboljša, lahko subjekt po potrebi **odpove pogodbo** v skladu z določbami pogodbe.

Politika človekovih pravic skupine Bouygues je objavljena v več jezikih.
V primeru dvoma ali razlik v razlagi ima francoska različica prednost pred različicami v drugih tujih jezikih.

Fotografije: C. Abad (str. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (str. 26); C. Choque (str. 20); J. Cresp (cover, str. 13, 19); G. Crétinon (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); lamontak590623/Getty Images (str. 14); J. Wackerhausen/Getty Images (str. 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 •
December 2024 (Revizija: december 2025) • Oblikovanje -
produkcija: Lonsdale • Okolju prijazno grafično oblikovanje
in papir iz trajnostno upravljanih gozdov • Omejena naklada,
tiskano v pariški regiji s strani Advence, certificirane tiskarne
z blagovno znamko Imprim'Vert® • Obdržite ta izvod, ki ga
je mogoče reciklirati. Bouygues plačuje okoljski prispevek
podjetju Citeo • Prevod: Milena Žuran.



BOUYGUES