

# POLITIKA LIDSKÝCH PRÁV

NAŠICH 12 ZÁVAZKŮ



**BOUYGUES**

Making progress become reality



## Inspirovat všechny, kteří pro společnost Bouygues pracují nebo s ní spolupracují

Úcta k člověku patří mezi klíčové hodnoty společnosti Bouygues již od jejího založení. Je součástí základní dohody mezi společností a jejími zaměstnanci i zákazníky, a tato skutečnost nebyla nikdy zpochybněna. Tuto tradici naplňujeme i dnes přijetím závazků v oblasti lidských práv.

Skupina Bouygues působí v 80 zemích po celém světě, téměř na všech kontinentech a v různých oblastech činnosti. Naše týmy se proto setkávají s mnoha různými kulturami a působí v rozmanitých prostředích, a tak se pochopitelně liší i pravidla platná pro naše činnosti v jednotlivých zemích. Ve všech oblastech, kde působíme, dodržujeme místní právní předpisy.

Musíme však také zajistit, aby v určitých zásadních otázkách, jakou jsou lidská práva, byla všude nastavena minimální úroveň pravidel a zásad. Tento princip je v souladu s hodnotami respektu a úcty, které společnost Bouygues prosazuje, a promítá se do několika závazků, které jsme dobrovolně přijali již před několika lety: přistoupení ke Globálnímu paktu OSN v roce 2006, zahrnutí těchto závazků do několika interních dokumentů (etický kodex, charta lidských zdrojů a charta společenské odpovědnosti podniků pro dodavatele a subdodavatele).

Dnes na tuto praxi navazujeme zveřejněním politiky v oblasti lidských práv. Jedná se o formální společný základ závazků v oblasti lidských práv, které sdílejí všechny naše subjekty. Tato politika slouží jako vodítko pro naše jednání a jejím cílem je inspirovat všechny, kdo pracují pro společnost Bouygues nebo s ní spolupracují na celém světě. Je pro mě příležitostí znovu potvrdit, že úcta k člověku a důvěra všech našich partnerů jsou základními pilíři naší skupiny.

Očekávám od všech ředitelů, manažerů a zaměstnanců, že budou tuto politiku propagovat, že budou každý den naplňovat naše závazky a že budou přispívat k jejímu postupnému zavádění, které je nezbytné pro zajištění dlouhodobé budoucnosti skupiny.

**OLIVIER ROUSSAT**  
Generální ředitel skupiny

# Definice

Pro účely této politiky mají níže uvedené pojmy následující význam:

## D

**Dodavatel:** jakákoli třetí strana, která skupině, obchodnímu segmentu nebo subjektu dodává produkty nebo služby.

**Dotčená komunita:** skupina osob žijících nebo pracujících ve stejné oblasti, která byla nebo může být dotčena činností skupiny nebo činnostmi subjektů jejího hodnotového řetězce. Může se jednat o komunitu žijící v blízkosti daných činností (místní komunita). Dotčené komunity zahrnují domorodé obyvatelstvo, které je skutečně nebo potenciálně dotčeno.

## H

**Hodnotový řetězec/Řetězec činností:** všechny činnosti související s výrobním procesem subjektu:

- předcházející fáze řetězce (upstream): výroba zboží, poskytování služeb, včetně návrhu, těžby, zásobování, výroby, přepravy, skladování a dodávky surovin, produktů nebo částí produktů a vývoje produktu nebo služby,
- následné fáze řetězce (downstream): distribuce, přeprava a skladování produktů, pokud jsou tyto činnosti prováděny pro subjekt nebo jeho jménem.

## M

**Manažer:** každý obchodní segment definuje pojem „manažer“ pro svoji oblast působnosti na základě svých procesů a činnosti.

**Migrující pracovník:** jakákoli osoba, která emigruje z jedné země do jiné za účelem pravidelného výkonu placené práce.

## O

**Obchodní segment:** společnost Bouygues SA a všechny segmenty skupiny, tedy k datu zveřejnění tohoto dokumentu Bouygues Construction, Bouygues Immobilier a Colas (divize stavebnictví), Equans (divize energetiky a služeb), TF1 (mediální divize), Bouygues Telecom (divize telekomunikace).

## P

**Pracoviště:** jakékoli místo, kde subjekt vykonává činnost, jejíž organizaci, provoz nebo řízení kontroluje (například stavba, místo natáčení, údržbářské pracoviště, továrna či závod).

**Pracovník hodnotového řetězce:** jakýkoli pracovník, který vykonává práci v hodnotovém řetězci skupiny.

**Pracovník na pracovišti:** jakákoli osoba, která vykonává placenou práci na pracovišti (dočasní pracovníci a zaměstnanci subdodavatelů).

## Ř

**Ředitel:** nejvyšší zástupce subjektu skupiny.

## S

**Skupina:** mateřská společnost Bouygues SA a všechny subjekty.

**Spolupracovník<sup>1</sup>:** zaměstnanec podniku, segmentu nebo skupiny.

**Subdodavatel:** třetí strana, které skupina, obchodní segment nebo subjekt zadává provedení úkonů na svůj účet.

**Subjekt:** všechny společnosti založené dle francouzského nebo zahraničního práva, které jsou přímo či nepřímo ovládané obchodními segmenty skupiny<sup>2</sup>.

## V

**Vhodná opatření:** opatření, která musí být zavedena v rámci povinnosti péče a která i) mají za cíl napravit zjištěné nedostatky přiměřeným a účinným způsobem v závislosti na jejich pravděpodobnosti a závažnosti a která ii) jsou pro společnost v rozumné míře proveditelná s ohledem na okolnosti, povahu a rozsah porušení a na relevantní rizikové faktory (například místo výkonu činnosti, dotčená oblast činnosti, hloubka hodnotového řetězce atd.).

## Z

**Zainteresované strany:** fyzické nebo právnické osoby (zaměstnanci skupiny nebo její přímí či nepřímí obchodní partneři, zástupci zaměstnanců, uživatelé, spotřebitelé, odbory, organizace občanské společnosti, nevládní organizace, dotčené komunity atd.), jejichž práva nebo zájmy jsou nebo mohou být ovlivněny produkty, službami, činnostmi nebo nákupy skupiny nebo kteréhokoli z jejich obchodních segmentů nebo subjektů.

(1) Z důvodu jednoduchosti a srozumitelnosti se v tomto dokumentu používá mužský rod pro generické označení všech osob. Tato gramatická forma označuje ženy, muže a nebinární osoby.

(2) Pojem „ovládání“ je vykládán ve smyslu ustanovení článků L. 233-3 a L. 233-16 francouzského obchodního zákoníku a zahrnuje jak právní, tak faktickou kontrolu.

<b>Definice</b>	<b>2</b>
<b>Správa a provádění</b>	<b>6</b>
Rozsah působnosti	8
Zavedení politiky lidských práv	11
System pro oznamování	12
<b>Naše závazky v oblasti lidských práv</b>	<b>13</b>
1. Nucená a nelegální práce	14
2. Dětská práce	16
3. Pracovní doba	17
4. Odměňování a zaměstnanecké výhody	18
5. Podmínky ubytování zaměstnanců	19
6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	20
7. Inkluze, boj proti diskriminaci, obtěžování	22
8. Rozvoj dovedností a zaměstnatelnost	24
9. Svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání a vyjadřování zaměstnanců	25
10. Důvěrnost a ochrana údajů	26
11. Dotčené komunity	27
12. Lidská práva v hodnotovém řetězci a odpovědné nákupní jednání	28



# Správa a provádění

Dodržování lidských práv patří mezi základní hodnoty skupiny Bouygues (respekt, závazek, průkopnictví, sdílení) a je nezbytné pro úspěšnou realizaci jejích projektů i pro udržitelnost jejích činností.

Úspěch projektu nebo podnikání nelze měřit pouze z hlediska jeho ekonomické hodnoty. Je třeba zohlednit také lidské a etické aspekty. Prostřednictvím této politiky skupina formálně nastavuje společný základ závazků v oblasti ochrany lidských práv.

Vzhledem ke své mezinárodní působnosti skupina jedná s řadou různých aktérů (zaměstnanci, dočasní pracovníci, pracovníci dodavatelů a subdodavatelů, dotčené komunity, zákazníci atd.) v různých kontextech. Všechny tyto osoby a komunity musí být respektovány vzhledem k potenciálnímu dopadu činností skupiny na jejich základní práva.

## REFERENČNÍ RÁMEC

Skupina se proto zavazuje dodržovat lidská práva, která jsou považována za univerzální, nezcizitelná, vzájemně provázaná a nedělitelná, a to v souladu zejména s těmito dokumenty:

- **Všeobecná deklarace lidských práv**,
- dva **mezinárodní pakty Organizace spojených národů** a
- **základní úmluvy Mezinárodní organizace práce („MOP“)**.

Své činnosti provádí v souladu s:

- **Cíli udržitelného rozvoje OSN<sup>1</sup> (neboli SDG)**,
- **zásadami OSN týkajícími se podniků a lidských práv<sup>2</sup>** (tzv. „Zásady Johna Ruggieho“) a
- **Směrnicí OECD** pro nadnárodní podniky o odpovědném obchodním jednání.

(1) Cíle udržitelného rozvoje (un.org)

(2) Obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv (2011)

## PŘÍSTUP ZALOŽENÝ NA RIZICÍCH

Přístup v rámci politiky lidských práv je založen na rizicích. Za účelem identifikace a posouzení relevantních rizik bude vypracována mapa rizik. Na základě tohoto zmapování budou přijata **vhodná opatření k jejich zmírnění a nápravě případných porušení**.

Pokud se tato opatření týkají aktérů hodnotového řetězce, zohlední se **schopnost subjektů skupiny účinně ovlivňovat situaci**.

Celá politika je založena na principu **postupného zavádění zaměřeného na rizika identifikovaná subjekty**.

Tento obezřetný přístup odráží závazek skupiny dodržovat a prosazovat lidská práva a **zároveň zajišťovat aktivní prevenci a striktní řízení rizik závažného porušení**.

### Přijetí politiky v oblasti lidských práv skupinou má dvojitý účel:

- 1 vyjádřit postoj skupiny k ochraně lidských práv a stanovit společný základ závazků a
- 2 naplnit očekávání zainteresovaných stran skupiny v oblasti transparentnosti.

# Rozsah působnosti

## V RÁMCI SKUPINY

Tato politika se vztahuje na všechny ředitele, manažery a spolupracovníky skupiny Bouygues při výkonu jejich činností, **bez ohledu na projekt, subjekt nebo zemi.**

Tato politika se vztahuje **na všechny subjekty skupiny<sup>2</sup>.**

V subjektech<sup>2</sup>, které nejsou přímo ani nepřímo ovládaný obchodními segmenty skupiny nebo které jsou kontrolovány společně s partnerem, je tato politika **šířena** vhodným způsobem.

## MIMO SKUPINU

Aniž jsou dotčena zvláštní ustanovení uvedená níže, subjekty skupiny očekávají od svých subdodavatelů a dodavatelů, **že budou ve svém hodnotovém řetězci uplatňovat a prosazovat standardy identické nebo rovnocenné s touto politikou.** Za tímto účelem musí subjekty přijmout vhodná opatření, zejména prostřednictvím smluvních ustanovení, v souladu se zásadami uvedenými v závazku č. 12 této politiky.

### Vztah k vnitrostátnímu právu

Obecně platí, že subjekty skupiny **dodržují vnitrostátní právo** zemí, ve kterých působí.

V oblasti lidských práv subjekty uplatňují ty **normy, které poskytují nejvyšší ochranu**, ať už se jedná o zásady této politiky nebo ustanovení vnitrostátních právních předpisů.

V případě, že by uplatnění této politiky bylo v rozporu s ustanoveními vnitrostátního práva, **je třeba hledat řešení**, která se co nejvíce blíží duchu této politiky.

(1) Všechny společnosti založené dle francouzského nebo zahraničního práva, které jsou přímo či nepřímo ovládaný obchodními segmenty skupiny. Pojem „ovládání“ je vykládán ve smyslu ustanovení článků L. 233-3 a L. 233-16 francouzského obchodního zákoníku a zahrnuje jak právní, tak faktickou kontrolu.

(2) Včetně dočasných sdružení podniků a společných podniků.





# Zavedení politiky lidských práv

Skupina Bouygues se snaží rozvíjet kulturu lidských práv. Opírá se při tom o své ředitele, manažery a spolupracovníky, kteří jsou vyškolení, aby převzali vedoucí úlohu při šíření těchto závazků, o síť referentů pro lidská práva a o proces identifikace a řízení rizik zavedený v rámci povinnosti péče.

## ŠKOLENÍ

V rámci zavádění této politiky probíhají **školení a osvětové akce v oblasti ochrany lidských práv** pro všechny dotčené ředitele, manažery a zaměstnance.

## REFERENTI PRO LIDSKÁ PRÁVA

V každém segmentu činnosti jsou jmenováni referenti pro lidská práva, kteří jsou spolu s manažery odpovědní za:

- **identifikaci situací, které představují zvláštní riziko** z hlediska lidských práv, včetně a pokud možno i v případě dočasných pracovníků, subdodavatelů a dodavatelů;
- **každodenní řízení a provádění závazků** vyplývajících z této politiky,
- **koordinaci akčních plánů** v případě zjištění rizik porušování lidských práv a
- **předávání informací** o osvědčených postupech.

Každý segment vytvoří svou síť referentů pro lidská práva v závislosti na svých činnostech a rizicích.

## DIALOG SE ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI

Skupina si je vědoma, že dialog s různými zainteresovanými stranami je legitimní a důležitý. Skupina a případně jednotlivé subjekty **rozvíjejí dialog se svými zainteresovanými stranami** ohledně dodržování lidských práv s cílem zjistit, jaká jsou jejich očekávání, a zohlednit je.

# System pro oznamování

System pro oznamování skupiny Bouygues, tak jak je definován v jednacím řádu pro přijímání a zpracování oznámení, který tvoří přílohu etického kodexu skupiny, umožňuje zaměstnancům a všem třetím stranám oznámit jakékoli potenciální nebo skutečné porušení etických pravidel skupiny.

Tento system se použije i pro oznámení jakéhokoli porušení této politiky a obecněji jakéhokoli porušení etických zásad.

**Při přijímání a zpracování oznámení je zajištěna přísná důvěrnost informací týkající se:**

- totožnosti oznamovatele
- totožnosti osoby nebo osob, kterých se oznámení týká, a všech třetích stran uvedených v oznámení a
- shromážděných dokumentů, informací nebo údajů.

Proti oznamovateli, který podal oznámení v dobré víře a bez přímého finančního protiplnění, nesmí být přijato **žádné diskriminační opatření ani disciplinární sankce**.

Každý subjekt poskytne informace a přístup k systému pro podávání oznámení na **svých internetových a intranetových stránkách a na svých pracovištích**, zejména prostřednictvím vývěsek, svým zaměstnancům a pracovníkům na pracovišti a dotčeným komunitám v okolí pracovišť.

## Jak podat oznámení

Platforma pro oznámení je přístupná na této adrese:  
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=cs>



Naskenujte QR kód (nutné připojení k internetu a specifická aplikace v závislosti na použitém zařízení).



# Naše závazky v oblasti lidských práv



## Nucená a nelegální práce

V souladu s **úmluvami MOP č. 29 a č. 105** skupina netoleruje žádnou formu nucené práce. Ta je definována jako jakákoli práce nebo služba, kterou je osoba nucena vykonávat pod nátlakem a kterou nevykonává na základě své svobodné vůle. Vyznačuje se omezením svobody pohybu pracovníků, nátlakem (například dluh), nedostatkem svobodného souhlasu ze strany pracovníků nebo izolací pracovníků.

Postoj skupiny k **prevenci potenciální nucené práce** se zakládá na níže uvedených závazcích, které **musí být uplatňovány ve všech subjektech skupiny**.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat **migrujícím pracovníkům**, kteří vzhledem ke své zranitelnosti mohou být více ohroženi nucenou nebo nelegální prací.

### DLUHY A NÁKLADY NA NÁBOR

Zaměstnanec nesmí hradit **žádné náklady na nábor**. Subjekty nebo případně pracovní agentury pracující pro subjekty nesmějí od uchazečů požadovat úhradu nákladů na nábor<sup>1</sup>, ať už ve fázi výběru, nebo nástupu do zaměstnání.

### PRACOVNÍ PODMÍNKY

Subjekty **musí svým zaměstnancům poskytnout všechny relevantní informace** o jejich pracovních podmínkách.

Subjekty **nesmějí** vůči svým zaměstnancům a pracovníkům na pracovišti **používat žádné formy nátlaku, fyzického či psychického násilí, šikany, výhrůžek nebo zastrašování**.

#### • Svoboda pohybu

Subjekty musí **zaručit svobodu pohybu** zaměstnanců a pracovníků na pracovišti. Pracovníci nesmějí být na pracovišti nebo v ubytovacích prostorách zavřeni<sup>2</sup> a musí mít volný přístup k sociálním zařízením.

#### • Osobní věci

Subjekty **nesmí zabavovat** cestovní doklady a doklady totožnosti zaměstnanců a pracovníků na pracovišti a musí jim zaručit volný přístup k jejich osobním finančním prostředkům.

Subjekty poskytnou spolupracovníkům a pracovníkům na pracovišti **zabezpečené skříňky nebo jiné vhodné zařízení**, kde mohou bezpečně uchovávat své osobní dokumenty a cennosti<sup>3</sup>.

Subjekty nesmí od spolupracovníků a pracovníků na pracovišti **vyžadovat žádné zálohy ani kauce**. Zejména nesmí vyžadovat zálohy ani kauce za poskytnutí ochranných pomůcek.

### SOUHLAS

Subjekty musí svým zaměstnancům poskytnout pracovní smlouvy a výplatní pásky v úředním jazyce země, kde je práce vykonávána, nebo v jazyce, na kterém se strany svobodně dohodly, pokud úřední jazyk dané země není jazykem, který používají ve vzájemné komunikaci.

#### • Srozumitelnost

Subjekty musí zajistit, aby každý zaměstnanec **rozuměl obsahu těchto dokumentů**, v případě potřeby jim poskytnou vysvětlení v jazyce, kterému zaměstnanci rozumějí.

#### • Ukončení pracovního poměru

Subjekty musí umožnit svým zaměstnancům **svobodně ukončit pracovní poměr (s přiměřenou výpovědní lhůtou) bez jakýchkoli sankcí**, v souladu s platnými zákony a dohodnutými smluvními podmínkami.

(1) Ty mohou zahrnovat náklady na vydání pasu, víza, další administrativní náklady, lékařskou prohlídku atd.

(2) S výjimkou opatření pro zajištění bezpečnosti pracovníků, specifických bezpečnostních pravidel pro dané pracoviště a událostí vyšší moci.

(3) Pouze pro dlouhodobé projekty v určitých citlivých geografických oblastech.



## Dětská práce

V souladu s **úmluvami MOP č. 138 a č. 182** skupina odsuzuje jakoukoli formu dětské práce. Ta děti připravuje o jejich dětství, potenciál a důstojnost, brání jim ve vzdělávání a narušuje jejich fyzický a duševní rozvoj.

Postoj skupiny k prevenci potenciálního využívání dětské práce se zakládá na níže uvedených závazcích, které musí být uplatňovány ve všech subjektech skupiny.

### DĚTI MLADŠÍ 15 LET

Práce dětí mladších 15 let **je zakázána**. Za určitých zvláštních okolností (učňovské stáže, stínování zaměstnání, umělecká vystoupení atd.) musí být zajištěna ochrana dětí v souladu s úmluvami MOP a místními zákony, zejména pokud jde o minimální věk pro zaměstnání.

### NEZLETILÍ A NEBEZPEČNÉ PODMÍNKY

Osoby mladší 18 let **nesmějí pracovat v podmínkách, které by mohly ohrozit jejich zdraví nebo bezpečnost**, zejména pod zemí, pod vodou, v nebezpečných výškách nebo v uzavřených prostorech, a nesmějí vykonávat noční práci, v souladu s výše uvedenými úmluvami a platnými zákony.

Ve všech případech musí být tyto zásady uplatňovány **v nejlepším zájmu dítěte**.



## Pracovní doba

Postoj skupiny, pokud jde o zajištění přiměřené pracovní doby pro zaměstnance a zamezení zdravotním rizikům, se zakládá na níže uvedených zásadách, které musí být uplatňovány ve všech subjektech skupiny.

### PROVÁDĚNÍ

- Zavést **vhodnou organizaci práce**.
- Dodržovat **místní právní předpisy** týkající se pracovní doby a přesčasů.
- **Poskytovat přestávky** během pracovního dne. Subjekty se zavazují poskytnout **alespoň 24 hodin nepřetržitého odpočinku za každých sedm po sobě jdoucích dní práce**, s výjimkou případů stanovených místními předpisy, zejména v situacích nouze, výjimečných situacích nebo v případě omezení souvisejících s používáním zvláštního vybavení nebo s upravenými pracovními rozvrhy, zejména při vyslání na misi nebo práci na směny.

### PŘESČASY

Za přesčasy náleží **dohodnutá odměna nebo zvýšená hodinová sazba** a počet přesčasových hodin nesmí překročit hranici stanovenou místními právními předpisy.



## Odměňování a zaměstnanecké výhody

### PŘIMĚŘENÉ ODMĚNY A MZDY

Politika odměňování skupiny:

- je založena na principu **spravedlivého a rovného odměňování** všech zaměstnanců, kteří musí být odměňováni na základě **objektivních kritérií** souvisejících s jejich pozicí, dovednostmi a výkonem, v souladu s **úmlouvou MOP č. 100**,
- má za cíl **zajistit důstojné odměňování všem zaměstnancům v zemích, kde pracují**, tedy mzdu, která pokrývá alespoň náklady na stravu, vodu, bydlení, vzdělání, zdravotní péči, dopravu, oblečení a další základní potřeby v dané zemi, včetně rezervy pro nepředvídané události.

Odměňování zaměstnanců **musí být přinejmenším v souladu s platnými vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami a podnikovými dohodami** vyjednanými se sociálními partnery, pokud existují.

### ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY A PLACENÁ DOVOLENÁ

- Zaměstnanecké výhody:** subjekty musí zajistit, aby zaměstnanecké výhody splňovaly přinejmenším platné vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouvy a podnikové dohody sjednané se sociálními partnery, pokud existují.
- Placené volno a nemocenská dovolená:** subjekty poskytují placené dovolené a nemocenské v souladu s místními právními předpisy, pokud to tyto předpisy stanoví.
- Sociální ochrana:** na mezinárodní úrovni subjekt musí zajistit, aby každý zaměstnanec mohl využít přinejmenším programu BYCare<sup>1</sup>, nebo jeho místní variantu, který představuje minimální sociální zabezpečení v případě rodičovství a úmrtí.

(1) Minimální všeobecný základ sociální ochrany navržený v roce 2019 skupinou Bouygues a určený pro zaměstnance působící v zahraničí (mimo Francii a francouzská zámořská území a teritoria).



## Podmínky ubytování zaměstnanců

Pokud to činnost vyžaduje<sup>1</sup> a pokud subjekt poskytuje ubytování, musí skupina zajistit, aby pracovníci měli k dispozici přiměřené a důstojné ubytování a vhodné prostředí pro život v souladu s **doporučením MOP č. 115**.

### BEZPEČNOST A HYGIENA

Ubytování poskytované pracovníkům musí splňovat přinejmenším minimální požadavky na bezpečnost a hygienu, **aby byly uspokojeny základní potřeby zaměstnanců a pracovníků na pracovišti** (důstojné životní podmínky, přístup k pitné vodě, strava, hygiena, pohodlí) v souladu s doporučením MOP č. 115.

### UBYTOVÁNÍ

Tato ustanovení se vztahují na ubytování **poskytované subjektem spolupracovníkům a pracovníkům na pracovišti**.

(1) Pokud společnost působí daleko od obvyklého místa bydliště nebo pokud povaha práce vyžaduje, aby byli pracovníci k dispozici v krátké lhůtě.

# 6

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

V souladu s **úmluvami MOP č. 155 a č. 187** se skupina zavazuje zajistit všem zaměstnancům a pracovníkům na pracovišti, za které nese odpovědnost, zdravé a bezpečné pracovní prostředí a podmínky pro výkon jejich práce, které chrání jejich fyzické a duševní zdraví.

Aby se snížilo riziko úrazů na všech pracovištích, subjekty uplatňují nebo zajistí zavedení následujících zásad prostřednictvím svých politik, které zohledňují povahu a specifika jejich činností:

### KULTURA BOZP

- Kultura bezpečnosti, zdraví a ochrany **je šířena všemi vedoucími pracovníky** mezi jejich zaměstnanci a pracovníky na pracovišti.

### PREVENCE – POMŮCKY

- Rizika spojená s každou činností **jsou systematicky identifikována a vyhodnocována**, pokud možno prostřednictvím systémů řízení zdraví a bezpečnosti. Za účelem předcházení těmto rizikům subjekty zajistí, aby byla zavedena vhodná preventivní opatření, jako je nastavení vhodných pracovních metod a pracovního rytmu, poskytnutí vhodného vybavení a jeho správné používání, a aby byli pracovníci proškoleni a oprávněni k provádění svých pracovních úkolů. Dále musí svým pracovníkům poskytnout potřebné osobní ochranné prostředky (OOP) a v případě potřeby je vyměnit. Od svých dodavatelů a subdodavatelů působících na pracovišti vyžadují, aby učinili totéž pro své zaměstnance.

### INFORMACE, ŠKOLENÍ A OSVĚTA

- Zaměstnanci a pracovníci na pracovišti **absolují úvodní školení a poté jsou pravidelně školeni**, zejména v rámci preventivních akcí, ohledně pravidel a standardů bezpečnosti a ochrany zdraví, které se vztahují na jejich pracovní pozici a pracoviště. Jsou informováni o svém právu přerušit úkon a vzdálit se, pokud jsou vystaveni riziku, a to i v případě, že pracují u zákazníků.

### ANALÝZA, HODNOCENÍ A KONTROLA

- Všechny nehody **jsou analyzovány** s cílem identifikovat jejich příčiny a okamžitě zavést nápravná a preventivní opatření. V rámci neustálého zlepšování jsou pravidelně prováděny kontroly a audity postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

### FYZICKÉ A DUŠEVNÍ ZDRAVÍ

Fyzickému a duševnímu zdraví zaměstnanců a pracovníků na pracovišti je věnována neustálá pozornost, **zejména ergonomii, omezování namáhavé práce a rizikovým situacím**, jako je tepelný stres, nadměrný hluk a prach, a rovněž boji proti násilí a obtěžování na pracovišti.

Každý subjekt se zavazuje chránit své zaměstnance **před jakýmkoli úmyslným napadením a zastrašováním všude, kde působí**, včetně služebních cest. Bezpečnostní opatření musí být zaváděna s ohledem na lidská práva a základní svobody.

# 7



## Inkluze, boj proti diskriminaci, obtěžování

V souladu s **úmluvami MOP č. 111, č. 100 a č. 190** se skupina zavazuje zajistit pro všechny své zaměstnance zdravé pracovní prostředí, které vzbuzuje důvěru a podporuje dialog.

Jakýkoli případ obtěžování, diskriminace a nevhodného chování, který je oznámen skupině, obchodnímu segmentu nebo subjektu, musí být náležitě řešen a v případě potřeby musí být předmětem interního vyšetřování.

Mohou být přijata ochranná nebo disciplinární opatření a v případě potřeby i právní kroky, a to po konzultaci s odpovědnou osobou za etiku a vedoucím personálního oddělení.

### INKLUZE A BOJ PROTI DISKRIMINACI

Skupina je přesvědčena, že rozmanitost je zdrojem inovací a kreativity a představuje pro skupinu strategickou výhodu.

Od každého subjektu se očekává, že:

- bude mít **inkluzivní přístup**, který všem poskytuje stejné příležitosti, a bude podporovat genderovou rozmanitost,
- nebude uplatňovat **žádnou formu diskriminace** na základě pohlaví, náboženského vyznání, fyzického vzhledu, zdravotního stavu, etnického nebo sociálního původu, jazyka, národnosti, zdravotního postižení, sexuální orientace, genderové identity nebo projevu, rodinného stavu, těhotenství, věku, politických názorů, členství v odborové organizaci, statusu oznamovatele nebo jakéhokoli jiného zakázaného důvodu a
- bude svá rozhodnutí týkající se pracovního poměru (nábor, ukončení pracovní smlouvy, rozdělování úkolů, odměňování, přístup k zaměstnaneckým výhodám, školení, povýšení) zakládat **na kritériích, jako jsou kvalifikace, zkušenosti a výsledky**.

### OBTĚŽOVÁNÍ A SEXISTICKÉ CHOVÁNÍ

Subjekty odsuzují jakoukoli formu psychického nebo sexuálního obtěžování, sexistického chování a násilného chování, a to jak interně, tak externě (uchazeči o práci, spolupracovníci, dodavatelé, zákazníci, subdodavatelé, další zúčastněné strany atd.). Pokud je takové jednání zjištěno, musí mu subjekt zabránit a zajistit postih.

#### Jak podat oznámení

Platforma pro oznámení je přístupná na této adrese:  
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=cs>



Naskenujte QR kód  
(nutné připojení k internetu  
a specifická aplikace v závislosti  
na použitém zařízení)



## Rozvoj dovedností a zaměstnatelnost

### VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

Skupina **zajišťuje rozvoj dovedností a posilování zaměstnatelnosti svých zaměstnanců**. Za tímto účelem každý subjekt poskytuje svým zaměstnancům možnost neustálého rozvoje prostřednictvím vzdělávacích programů přizpůsobených potřebám jejich pracovní pozice.

### INTERNÍ MOBILITA

Skupina a její subjekty **podporují a propagují pracovní mobilitu v rámci jednotlivých obchodních segmentů i mezi nimi**. Velikost a rozmanitost skupiny umožňuje zaměstnancům vykonávat nové pracovní úkoly, a rozvíjet tak nové dovednosti v různých odvětvích činnosti a geografických oblastech.



## Svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání a vyjadřování zaměstnanců

Kvalita sociálního dialogu ve skupině Bouygues je výsledkem konstruktivního přístupu, k němuž aktivně přispívají odbory a zástupci zaměstnanců. V souladu s **úmluvami MOP č. 87 a č. 98** uznává skupina právo každého zaměstnance na svobodu sdružování a na kolektivní vyjednávání.

Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání zaručují všem zaměstnancům, kteří o to mají zájem, možnost založit nebo se připojit k organizaci s cílem uzavřít kolektivní smlouvu týkající se pracovních podmínek.

Následující závazky zaručují dodržování svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání a musí být uplatňovány ve všech subjektech:

- Každý subjekt **respektuje svobodu sdružování a svobodu odborově se organizovat**. V zemích, kde neplatí úmluvy MOP o svobodě odborově se organizovat, musí subjekty zavést mechanismus umožňující kvalitní sociální dialog se zaměstnanci.
- Žádný subjekt nesmí **omezovat, trestat nebo diskriminovat na základě členství nebo nečlenství** v organizaci zastupující zaměstnance.
- Každý subjekt **umožňuje organizacím zastupujícím zaměstnance jednat zcela nezávisle** tím, že jim poskytuje dostatečný přístup k informacím, zdrojům a prostředkům nezbytným k plnění jejich úkolů.

Skupina také podporuje právo zaměstnanců vyjádřit se tím, že:

- jim v případě potřeby zprostředkuje a usnadní **přístup k volbám** zástupců zaměstnanců a
- **je pravidelně konzultuje**, například v rámci průzkumů angažovanosti.

### SVOBODA PROJEVU A NEUTRALITA

Skupina **respektuje politické, náboženské a filozofické přesvědčení** svých zaměstnanců. Svobodné vyjadřování takového přesvědčení nesmí narušovat klidnou atmosféru nutnou pro činnost skupiny.

**Proselytismus jakékoli povahy** je v subjektech skupiny zakázán.

Vnitřní předpisy subjektu, pokud je subjekt přijal, musí obsahovat a upřesňovat pravidla stanovená místní právní úpravou.



## Důvěrnost a ochrana údajů

Skupina dodržuje všechny předpisy týkající se ochrany osobních údajů, zejména evropské obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)<sup>1</sup> všude, kde je závazné.

- V zemích, na které se obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR) nevztahuje, subjekty uplatňují místní předpisy a v maximální možné míře zajišťují srovnatelnou úroveň ochrany.
- Všechny subjekty uplatňují příslušné normy v této oblasti a dbají na dodržování ochrany osobních údajů svých spolupracovníků, dodavatelů, subdodavatelů a zákazníků, které shromažďují v rámci své činnosti.

(1) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (text, který je relevantní pro Evropský hospodářský prostor)



## Dotčené komunity

Skupina a její subjekty respektují práva dotčených komunit. Zvláštní pozornost je třeba věnovat dopadům činností skupiny na tyto komunity, zejména na jejich právo žít v čistém, zdravém a udržitelném životním prostředí, které je nezbytné pro požívání všech lidských práv.

### IDENTIFIKACE DOPADŮ

Za tímto účelem každý subjekt před zahájením projektů identifikuje **dopady svých činností na ekosystémy a práva dotčených komunit** a v případě potřeby přijme vhodná opatření.

### DIALOG

Každý subjekt v koordinaci se zadavatelem **naváže dialog s komunitami**, které jsou přímo dotčeny jeho činnostmi. Přijme vhodná opatření, aby tyto komunity mohly vyjádřit své oprávněné obavy.

### SOUHLAS

Skupina se zavazuje, že původní obyvatelé a domorodé kmeny **budou moci vyjádřit svůj svobodný, předběžný a informovaný souhlas**.



## Lidská práva v hodnotovém řetězci a odpovědné nákupní jednání

Subjekty se zavazují vést dialog se svými dodavateli a subdodavateli o obsahu této politiky a udržovat s nimi vyvážený partnerský vztah. Subjekty od svých subdodavatelů a dodavatelů očekávají, že budou ve svém hodnotovém řetězci uplatňovat a prosazovat standardy, které jsou totožné nebo rovnocenné s touto politikou.

Způsoby uplatňování této zásady jsou uvedeny v chartě CSR pro dodavatele a subdodavatele skupiny. Ta může být za tímto účelem připojena k smlouvám.

Subjekty své činnosti řadí na základě předem vypracovaného přehledu negativních dopadů, a tím uplatňují přístup odpovědného nakupování, které zahrnuje:

- **Výběrová řízení:** začlenění kritérií lidských práv do výběrových řízení.
- **Kategorie nákupů:** identifikace kategorií nákupů, jejichž hodnotový řetězec je nejvíce vystaven rizikům porušování lidských práv.
- **Zvyšování kompetencí:** podpora zvyšování kompetencí nákupčích, dodavatelů a subdodavatelů v oblasti prevence porušování lidských práv.
- **Kontrola:** pravidelná kontrola dodržování předpisů ze strany dodavatelů a subdodavatelů prostřednictvím interních a externích hodnocení na základě vzorku nebo za použití přístupu založeného na rizicích.

V případě porušení závazků vyplývajících z této politiky přijme subjekt nápravná opatření:

- Subjekt požádá svého dodavatele nebo subdodavatele, aby podle okolností přijal a provedl akční plány v oblasti prevence a zmírňování rizik, zavedl nápravná opatření k odstranění negativních dopadů a zjednal nápravu s cílem zajistit dodržování lidských práv.
- Pokud nedojde ke zlepšení, může subjekt v případě nutnosti přistoupit až k vypovězení smlouvy v souladu se smluvními podmínkami.

Politika lidských práv skupiny Bouygues je zveřejněna v různých jazycích. V případě pochybností nebo rozdílů v interpretaci má francouzská verze přednost před ostatními verzemi.

Fotografie: C. Abad (str. 9, 18, 25) ; Bouygues Telecom (str. 26) ; C. Choque (str. 20) ; J. Cresp (obálka, str. 13, 19) ; G. Créton (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](http://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](http://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](http://bouygues-immobilier-corporate.com)

## **COLAS**

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

## **EQUANS**

49-51 rue Louis Blanc  
F-92400 Courbevoie  
[equans.com](http://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](http://groupe-tf1.fr)

## **BOUYGUES TELECOM**

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

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •  
Prosinec 2024 (Aktualizace: prosinec 2025) • Návrh –  
realizace: Lonsdale • Výběr ekologických grafických prvků  
a papíru z udržitelného lesního hospodářství • Omezený  
náklad, vytištěno v pařížském regionu společností Advence,  
držitelem značky Imprim'Vert® • Tento recyklovatelný výtisk  
si uschovejte. Bouygues odvádí ekologický příspěvek  
společnosti Citeo • Překlad: Kamila Leclerc.



**BOUYGUES**