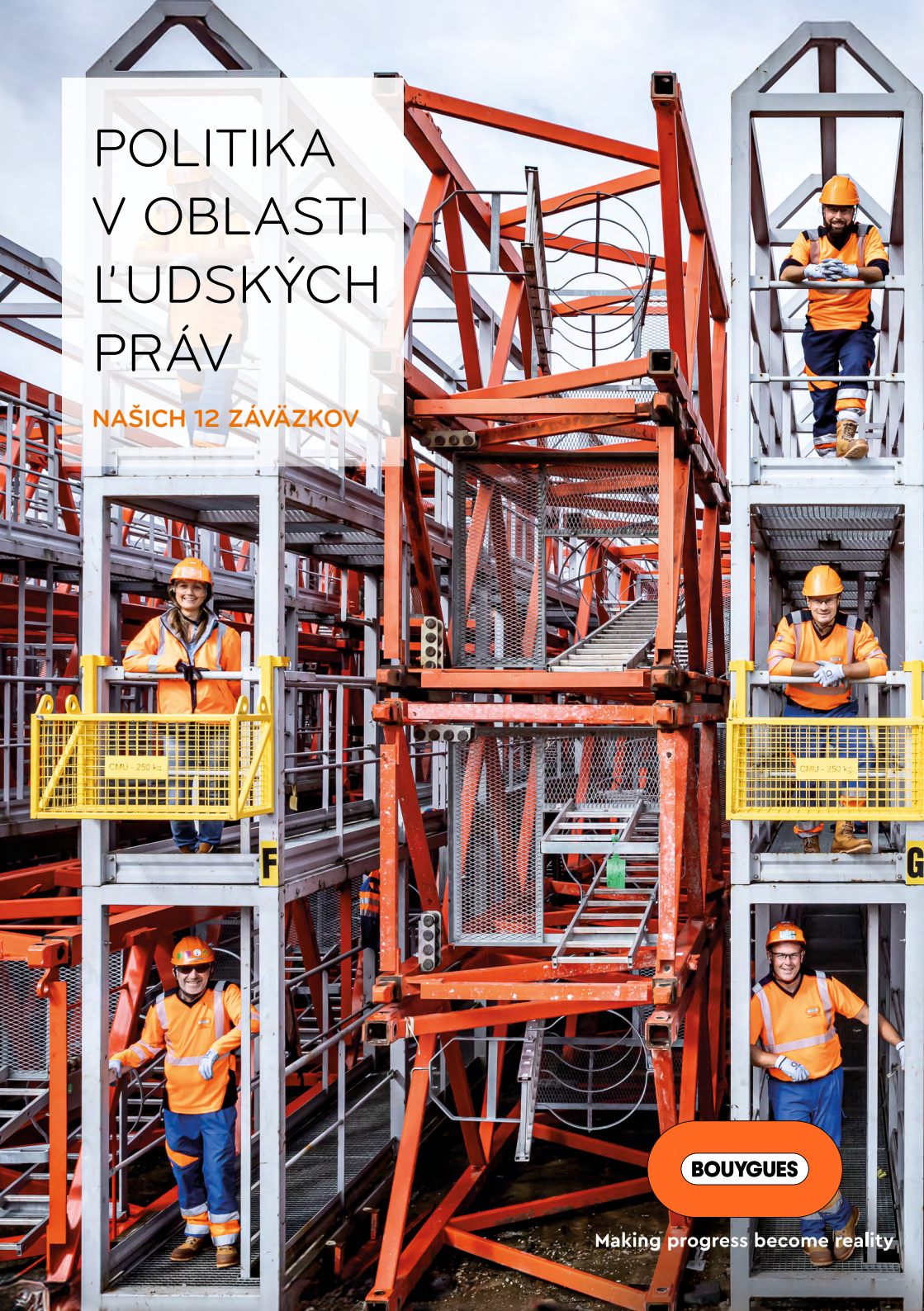


POLITIKA V OBLASTI L'UDSKÝCH PRÁV

NAŠICH 12 ZÁVÄZKOV



BOUYGUES

Making progress become reality



Inšpirovať všetkých, ktorí pracujú pre Bouygues alebo s Bouygues

O d svojho vzniku kladie spoločnosť Bouygues rešpekt k ľudskej osobe do centra svojich hodnôt. Úcta je súčasťou základnej dohody, ktorá zaväzuje spoločnosť, jej zamestnancov i zákazníkov, pričom tento princíp nikdy nebol spochybnený. Táto tradícia pokračuje aj dnes prostredníctvom záväzkov, ktoré prijímame v oblasti ochrany ľudských práv.

Bouygues pôsobí v 80 krajinách sveta, takmer na všetkých kontinentoch a v rôznych odvetviach. Naše tímy sa stretávajú s veľmi rozmanitými kultúrami a prostrediami, a je preto prirodzené, že pravidlá vzťahujúce sa na naše činnosti sa v jednotlivých krajinách líšia. Všade, kde pôsobíme, dbáme na dodržiavanie miestnych právnych predpisov.

Zároveň musíme zabezpečiť, aby boli v niektorých kľúčových oblastiach, ako sú ľudské práva, všade dodržiavané minimálne štandardy pravidiel a zásad. Toto presvedčenie v súlade s hodnotami úcty, ktoré presadzuje spoločnosť Bouygues, sa prejavuje v záväzkoch, ktoré sme dobrovoľne prijali už pred niekoľkými rokmi: prístupenie ku Globálnemu paktu OSN v roku 2006, zapracovanie záväzkov do viacerých interných dokumentov (Etický kódex, Charta ľudských zdrojov a Charta spoločenskej zodpovednosti dodávateľov a subdodávateľov).

V tomto duchu dnes ideme ďalej a k nášmu presvedčeniu pridávame nový rozmer zverejnením Politiky v oblasti ľudských práv. Formalizujeme tak základ spoločných záväzkov v oblasti ľudských práv, ktoré zdieľajú všetky naše subjekty. Táto politika, predstavujúca usmernenia pre naše konanie, má inšpirovať všetkých, ktorí po celom svete pracujú pre Bouygues alebo s Bouygues. Je to pre mňa príležitosť potvrdiť, že rešpektovanie ľudskej osoby a dôvera našich zúčastnených strán sú základnými piliermi našej skupiny.

Očakávam, že všetci vedúci pracovníci, manažéri a zamestnanci budú ambasádormi tejto politiky, že sa budú každý deň zasadzovať za naše záväzky a že prispejú k jej postupnej implementácii, ktorá je nevyhnutná pre udržateľnosť skupiny.

OLIVIER ROUSSAT
Generálny riaditeľ skupiny

Vymedzenie pojmov

V zmysle tejto politiky majú nižšie uvedené pojmy nasledovný význam:

D
Dodávateľ: označuje akúkoľvek tretiu stranu, ktorej skupina, obchodná divízia alebo subjekt zverí dodávku produktu alebo služby.

Dotknutá komunita: označuje skupinu ľudí, ktorí žijú alebo pracujú v oblasti, ktorá bola alebo môže byť ovplyvnená činnosťami skupiny alebo jej hodnotovým reťazcom. Môže ísť o komunitu žijúcu v blízkosti príslušných činností (miestna komunita). Dotknuté komunity zahŕňajú domorodé národy, ktoré sú alebo môžu byť reálne dotknuté.

H
Hodnotový reťazec/reťazec činností: súbor činností súvisiacich s výrobným procesom subjektu:

- v počiatočnej fáze: výroba tovaru, poskytovanie služieb vrátane návrhu, ťažby, dodávky, výroby, prepravy, skladovania a dodávky surovín, výrobkov alebo častí výrobkov a vývoja výrobku alebo služby;
- v nadväznej fáze: distribúcia, preprava a skladovanie produktu, ak sa tieto činnosti vykonávajú pre subjekt alebo v jeho mene.

N
Náležité opatrenia: opatrenia, ktoré sa majú vykonávať v rámci povinnosti náležitej starostlivosti, ktoré i) majú za cieľ primerane a účinne odstrániť zistené porušenia v závislosti od ich pravdepodobnosti a stupňa závažnosti a ktoré ii) sú pre podnik rozumne dosiahnuteľné vzhľadom na okolnosti, povahu a rozsah porušenia a príslušné rizikové faktory (napríklad miesto vykonávania činnosti, príslušný sektor činnosti, rozsah hodnotového reťazca atď.).

M
Manažér: každá obchodná divízia definuje na základe svojich procesov a činností pojem „manažér“ vzťahujúci sa na jej oblasť pôsobnosti.

Migrujúci pracovník: označuje každú osobu, ktorá emigruje z jednej krajiny do inej krajiny s cieľom pravidelne vykonávať zárobkovú činnosť.

O
Obchodná divízia: označuje spoločnosť Bouygues SA a každú z obchodných divízií skupiny, a síce k dátumu vyhotovenia tohto dokumentu Bouygues Construction, Bouygues Immobilier a Colas (divízia stavebných činností), Equans (divízia energetiky a služieb), TF1 (divízia médií) a Bouygues Telecom (divízia telekomunikácií).

P
Pracovisko: označuje akékoľvek miesto, kde subjekt vykonáva činnosť, ktorú má pod kontrolou z hľadiska organizácie, prevádzky alebo riadenia (napríklad stavenisko, miesto filmovania, servisné stredisko, továrňu).

Pracovník hodnotového reťazca: označuje každého pracovníka, ktorý sa podieľa na hodnotovom reťazci skupiny.

Pracovník na pracovisku: označuje každú osobu, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť na pracovisku (dočasní pracovníci a zamestnanci subdodávateľov).

S
Skupina: označuje materskú spoločnosť Bouygues SA a všetky jej subjekty.

Subdodávateľ: označuje tretiu stranu, ktorej skupina, obchodná divízia alebo subjekt zverí vykonanie subdodávateľských služieb vo svojom záujme.

Subjekt: označuje všetky spoločnosti francúzskeho a zahraničného práva, ktoré sú priamo alebo nepriamo « kontrolované » obchodnými divíziami skupiny¹.

V
Vedúci pracovník: označuje štatutárnych zástupcov každého subjektu skupiny.

V
Zamestnanec²: označuje zamestnancov právneho subjektu, odvetvia alebo skupiny.

Zúčastnené strany: označuje akúkoľvek fyzickú alebo právnickú osobu t. j. zamestnancov skupiny alebo jej priamych alebo nepriamych obchodných partnerov, zástupcov zamestnancov, užívateľov, spotrebiteľov, odborové organizácie, organizácie občianskej spoločnosti, mimovládne organizácie, dotknuté komunity atď., ktorých práva alebo záujmy sú alebo môžu byť ovplyvnené produktmi, službami, činnosťami a nákupmi skupiny, jednej z jej obchodných divízií alebo jedného z jej subjektov.

(1) Pojem „kontrola“ sa rozumie v zmysle ustanovení článkov L. 233-3 a L. 233-16 francúzskeho obchodného zákonníka a zahŕňa tak « právnu kontrolu », ako aj « faktickú kontrolu ».

(2) V záujme zjednodušenia a prehľadnosti sa v tomto dokumente používa všeobecný mužský rod. Táto syntaktická forma označuje ženy, mužov alebo osoby, ktoré nie sú binárne.

Vymedzenie pojmov

2

Riadenie a implementácia

6

Rozsah pôsobnosti

8

Zavádzanie Politiky v oblasti ľudských práv

11

Systém varovania

12

Naše záväzky v oblasti ľudských práv

13

1. Nútená práca a nelegálna práca 14
2. Detská práca 16
3. Pracovný čas 17
4. Odmeňovanie a zamestnanecké benefity 18
5. Podmienky ubytovania pracovníkov 19
6. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 20
7. Inklúzia, boj proti diskriminácii, obťažovanie 22
8. Rozvoj zručností a zamestnateľnosť 24
9. Sloboda združovania, kolektívne vyjednávanie a sloboda prejavu zamestnancov 25
10. Dôvernosť a ochrana osobných údajov 26
11. Dotknuté komunity 27
12. Ľudské práva v hodnotovom reťazci a zodpovedné nákupné postupy 28



Riadenie a implementácia

Dodržiavanie ľudských práv patrí medzi základné hodnoty, ktoré zastáva skupina Bouygues (rešpekt, záväzok, priekopníctvo, zdieľanie) a je nevyhnutné nielen pre úspešnú realizáciu jej projektov, ale aj pre dlhodobú udržateľnosť jej činností.

Výsledok projektu alebo podniku sa nesmie hodnotiť iba na základe jeho ekonomickej hodnoty, ale musí zahŕňať aj ľudský a etický rozmer. Týmto politickým dokumentom skupina formalizuje základné záväzky v oblasti ochrany ľudských práv.

Medzinárodná pôsobnosť skupiny zahŕňa spoluprácu s rôznymi aktérmi (zamestnancami, dočasne zamestnanými osobami, pracovníkmi našich dodávateľov a subdodávateľov, dotknutými komunitami, zákazníkmi a ďalšími) v rôznych prostrediach. Pri hodnotení potenciálneho vplyvu činností skupiny na ich základné práva musí byť každá z týchto osôb a komunit náležite rešpektovaná.

REFERENČNÝ RÁMEC

V tejto súvislosti sa skupina zaväzuje dodržiavať ľudské práva definované ako univerzálne, nepopierateľné, vzájomne prepojené a nedeliteľné, a to najmä podľa:

- **Všeobecnej deklarácie ľudských práv;**
- dvoch **medzinárodných dohovorov Organizácie Spojených národov;**
- **základných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce** (« MOP »).

Svoje činnosti vykonáva v súlade s:

- **cieľmi udržateľného rozvoja¹ Organizácie Spojených národov;**
- **zásadami OSN v oblasti podnikania a ľudských práv²** (tzv. « zásady Johna Ruggieho »);
- **usmerneniami OECD** pre nadnárodné spoločnosti o zodpovednom správaní podnikov.

PRÍSTUP ZOHLADŇUJÚCI RIZIKÁ

Politika v oblasti ľudských práv sa opiera o prístup zohľadňujúci riziká. Predpokladá vypracovanie rizikovej kartografie, ktorej cieľom je identifikovať a vyhodnotiť potenciálne riziká. Na základe tejto kartografie sa definujú **primerané opatrenia na zmiernenie uvedených rizik a nápravu prípadných porušení**.

Tieto opatrenia, pokiaľ sa vzťahujú na účastníkov hodnotového reťazca, berú do úvahy **schopnosť** subjektov **efektívne vplyvať** na situáciu.

Celá politika spočíva na princípe **postupného zavádzania opatrení zameraných na riziká identifikované** subjektmi.

Prístup náležitej starostlivosti vyjadruje záväzok skupiny dodržiavať a podporovať ľudské práva **a zároveň aktívne predchádzať a prísne riadiť riziká spojené s ich závažným porušením**.

Prijatie politiky v oblasti ľudských práv zo strany skupiny sleduje dva ciele:

- 1 vyjadriť postoj skupiny k ochrane ľudských práv a stanoviť základné záväzky
- 2 splniť očakávania zúčastnených strán skupiny v oblasti transparentnosti.

(1) Ciele udržateľného rozvoja Objectifs de développement durable (un.org).

(2) Usmernenia OSN v oblasti podnikania a ľudských práv (2011).

Rozsah pôsobnosti

INTERNÝ

Táto politika je určená všetkým vedúcim pracovníkom, manažérom a zamestnancom skupiny Bouygues v rámci ich činností, **nezávisle od projektu, subjektu alebo krajiny, ktorej sa týka.**

Táto politika sa uplatňuje **vo všetkých subjektoch¹.**

Je primeraným spôsobom **šírená** v subjektoch², ktoré nie sú priamo alebo nepriamo kontrolované obchodnými divíziami skupiny alebo ktoré sú kontrolované spoločne s partnerom.

EXTERNÝ

Bez toho, aby boli dotknuté osobitné ustanovenia uvedené nižšie, subjekty očakávajú od svojich subdodávateľov a dodávateľov, že **budú vo svojom hodnotovom reťazci uplatňovať a presadzovať normy, ktoré sú identické alebo rovnocenné s normami uvedenými v tejto politike.** Na tento účel subjekty prijímajú primerané opatrenia, najmä prostredníctvom zmluvných podmienok, v súlade so zásadami uvedenými v záväzku č. 12 tejto politiky.

Zladenie s národnými právnymi predpismi

Subjekty skupiny vo všeobecnosti **dodržiaujú vnútroštátne právo** krajín, v ktorých vykonávajú svoju činnosť.

V oblasti ľudských práv pri posudzovaní tejto politiky a pravidiel vyplývajúcich z vnútroštátneho práva uprednostňujú subjekty tie **normy, ktoré poskytujú najvyššiu ochranu.**

V osobitnom prípade, ak by uplatňovanie tejto politiky viedlo k porušeniu ustanovenia vnútroštátneho práva, **je potrebné vyhľadávať riešenia**, ktoré čo najviac zachovávajú ducha tejto politiky.

(1) Označuje všetky spoločnosti francúzskeho a zahraničného práva, ktoré sú priamo alebo nepriamo « kontrolované » obchodnými divíziami skupiny, pričom pojem « kontrola » sa rozumie v zmysle ustanovení článkov L. 233-3 a L. 233-16 francúzskeho obchodného zákonníka a zahŕňa « právnu kontrolu » aj « faktickú kontrolu ».

(2) Vrátane dočasných zoskupení podnikov a spoločných podnikov .





Zavádzanie Politiky v oblasti ľudských práv

Skupina Bouygues sa zaväzuje aktívne rozvíjať kultúru ľudských práv. Zakladá ju na vzdelávaní svojich vedúcich pracovníkov, manažérov a zamestnancov, ktorí sa stávajú prvými nositeľmi týchto záväzkov. Okrem toho sa opiera o sieť referentov pre ľudské práva a proces identifikácie a riadenia rizík zavedený v súlade s povinnosťou náležitej starostlivosti.

VZDELÁVANIE

Implementácia tejto politiky je sprevádzaná realizáciou **vzdelávacích a osvetových aktivít zameraných na ochranu ľudských práv**, ktoré sú určené pre všetkých vedúcich pracovníkov, manažérov a zamestnancov, na ktorých sa táto politika vzťahuje.

REFERENTI PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Referenti pre ľudské práva vymenovaní v každej obchodnej divízii sú spolu s manažérmi zodpovední za:

- **identifikáciu situácií predstavujúcich osobitné riziko** v oblasti ľudských práv vrátane a pokiaľ je to možné aj pre dočasných pracovníkov, subdodávateľov a dodávateľov;
- **každodenné riadenie a implementáciu záväzkov** vyplývajúcich z tejto politiky;
- **koordináciu akčných plánov** v prípade zistenia rizík porušenia ľudských práv;
- **poskytovanie informácií** o osvedčených postupoch.

Každá obchodná divízia vytvorí svoju sieť referentov pre ľudské práva v závislosti od svojich činností a rizík.

DIALÓG SO ZÚČASTNENÝMI STRANAMI

Skupina uznáva legitímnosť a význam dialógu s jednotlivými zúčastnenými stranami. Skupina, prípadne príslušné subjekty, **vedú dialóg so svojimi zúčastnenými stranami** o dodržiavaní ľudských práv s cieľom identifikovať a zohľadniť ich očakávania.

System varovania

System varovania skupiny Bouygues definovaný vo vnútornom postupe prijímania upozornení a spracovania podnetov, ktorý sa nachádza v prílohe k etickému kódexu skupiny, umožňuje zamestnancom a všetkým tretím stranám nahlásiť akékoľvek potenciálne alebo skutočné porušenie etických pravidiel skupiny.

Tento systém sa vzťahuje aj na akékoľvek porušenie tejto politiky a všeobecnejšie na porušenie etických zásad.

Upozornenia sa prijímajú a spracúvajú spôsobom, ktorý zaručuje prísnu dôvernosť:

- totožnosti osoby, ktorá podala upozornenie;
- totožnosti osoby alebo osôb, ktorých sa upozornenie týka, a všetkých tretích osôb uvedených v upozornení;
- dokumentov, informácií alebo údajov, ktoré boli zhromaždené.

Proti oznamovateľovi, ktorý podal upozornenie v dobrej viere a bez finančnej odmeny, nemožno prijať **žiadne diskriminačné opatrenie ani uložiť disciplinárne sankcie.**

Každý subjekt uverejňuje systém varovania na **svojich internetových a intranetových stránkach a sprístupňuje ho na svojich pracoviskách** predovšetkým prostredníctvom vývesiek pre všetkých svojich zamestnancov, pracovníkov na pracovisku a dotknuté komunity v okolí týchto pracovísk.



Ako upozorniť

Platforma je dostupná na nasledovnej adrese:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=sk>



Naskenuj QR kód
 (vyžaduje pripojenie k internetu,
 špecifická aplikácia v závislosti od
 používaného zariadenia)



Naše záväzky v oblasti ľudských práv



Nútená práca a nelegálna práca

V súlade s **dohovormi č. 29 a č. 105 MOP** skupina netoleruje žiadnu formu nútenej práce, ktorá je definovaná ako každá práca alebo služba, ktorá je vynútená alebo požadovaná pod hrozbou trestu a nie je dobrovoľne vykonaná dotknutým človekom. Charakterizuje ju najmä obmedzenie slobody pohybu, nátlak (napríklad zadlženosť), absencia slobodného súhlasu pracovníka alebo izolácia.

Nasledujúce záväzky vyjadrujú postoj skupiny v oblasti **predchádzania potenciálnym situáciám nútenej práce a musia byť uplatňované v jednotlivých subjektoch**.

Osobitná pozornosť musí byť venovaná **migrujúcim pracovníkom**, ktorí vzhľadom na svoju zraniteľnosť môžu byť vo väčšej miere vystavení situáciám nútenej práce a/alebo nelegálnej práce.

DLHY A NÁKLADY SPOJENÉ S NÁBOROM

Žiadne náklady na nábor¹ nesmie znášať zamestnanec. Subjekty alebo personálne agentúry, ktoré pracujú pre tieto subjekty, nesmú od uchádzačov požadovať úhradu nákladov na nábor, či už počas výberového konania, alebo pri prijatí do zamestnania.

PRACOVNÉ PODMIENKY

Subjekty **sa zaväzujú informovať** svojich zamestnancov o všetkých relevantných skutočnostiach týkajúcich sa ich pracovných podmienok.

Subjekty **sa zaväzujú, že nebudú vykonávať žiadnu formu nátlaku, fyzického alebo psychického násillia, vyhrážok či zastrasovania** voči svojim zamestnancom a pracovníkom na pracovisku.

(1) Môžu zahŕňať náklady na pas, vízum, ďalšie administratívne náklady, lekárske vyšetrenie atď.

(2) S výhradou opatrení týkajúcich sa bezpečnosti pracovníkov, osobitných bezpečnostných pravidiel pracoviska alebo prípadov vyššej moci.

(3) Iba v prípade dlhodobých projektov v určitých citlivých geografických oblastiach.

• Sloboda pohybu

Subjekty **zaručujú voľný pohyb** zamestnancov a pracovníkov na pracovisku: zákaz ich zadržovania na pracovisku a/alebo v ubytovacích priestoroch², povinnosť poskytnutia a zabezpečenia voľného prístupu k sociálnym zariadeniam.

• Osobné veci

Subjekty **sa zaväzujú**, že zamestnancom a pracovníkom na pracovisku nebudú **zadržávať** cestovné doklady alebo doklady totožnosti. Zaručujú, že nebudú brániť zamestnancom v prístupe k ich osobným finančným zdrojom.

Subjekty zabezpečia zamestnancom a pracovníkom na pracovisku **bezpečné skrinky alebo iné vhodné zariadenia** na uschovanie osobných dokumentov a cenností³.

Subjekty **sa zaväzujú, že nebudú požadovať** od zamestnancov a pracovníkov na pracovisku **žiadne zálohy ani zábezpeky**. Nesmie byť predovšetkým požadovaná žiadna záloha ani zábezpeka za používanie ochranných prostriedkov.

SÚHLAS

Subjekty odovzdávajú svojim zamestnancom pracovné zmluvy a/alebo výplatné pásky v úradnom jazyku krajiny, v ktorej sa poskytuje vykonávaná práca, alebo v jazyku, na ktorom sa strany slobodne dohodli, ak miestny úradný jazyk nie je jazykom, ktorý používajú vo vzájomnej komunikácii.

• Zrozumiteľnosť

Subjekty zabezpečia, aby každý zamestnanec **pochopil obsah týchto dokumentov**, prípadne im poskytnú vysvetlenia v jazyku, ktorému zamestnanci rozumejú.

• Ukončenie pracovného pomeru

Subjekty umožňujú svojim zamestnancom **ukončiť pracovný pomer slobodne a bez sankcií (s primeranou výpovednou lehotou)** v súlade s platnými právnymi predpismi a stanovenými zmluvnými podmienkami.



Detská práca

V súlade s **dohovormi č. 138 a č. 182 MOP** skupina odsudzuje akúkoľvek formu detskej práce, ktorá zbavuje deti ich detstva, obmedzuje ich potenciál a dôstojnosť, znemožňuje prístup k vzdelaniu a brzdí ich fyzický a duševný rozvoj.

Nasledujúce záväzky vyjadrujú stanovisko skupiny a jej úsilie predchádzať potenciálnym prípadom detskej práce, pričom musia byť dôsledne uplatňované vo všetkých subjektoch:

DETI MLADŠIE AKO 15 ROKOV

Práca detí mladších ako 15 rokov **je zakázaná**. V špecifických prípadoch (učňovské vzdelávanie, stáže, umelecké vystúpenia atď.) musí byť zaručená ochrana detí v súlade s dohovormi MOP a miestnymi právnymi predpismi, najmä pokiaľ ide o minimálny vek požadovaný na výkon danej činnosti.

MALOLETÍ A RIZIKOVÉ PODMIENKY

Osoby mladšie ako 18 rokov sa nesmú zamestnávať **na práce v podmienkach, ktoré ohrozujú ich zdravie a/alebo bezpečnosť**, najmä na práce pod zemou, pod vodou, vo výškach predstavujúcich nebezpečenstvo, v uzavretých priestoroch a na nočnú prácu v súlade s uvedenými dohovormi a platnými právnymi predpismi.

Uplatňovanie týchto zásad musí byť vždy a v každom prípade riadené **najlepším záujmom dieťaťa**.



Pracovný čas

Nasledujúce záväzky vyjadrujú postoj skupiny, ktorého cieľom je zabezpečiť zamestnancom dôstojný pracovný čas a zabrániť ohrozeniu ich zdravia. Musia byť dodržiavané vo všetkých subjektoch.

IMPLEMENTÁCIA

- Zaviesť **vhodnú organizáciu práce**.
- Dodržiavať **miestne právne predpisy** týkajúce sa pracovného času a nadčasov.
- **Poskytovať prestávky** počas pracovného dňa. Subjekty sa v každom prípade zaväzujú zabezpečiť **najmenej 24 po sebe nasledujúcich hodín odpočinku za obdobie siedmich po sebe nasledujúcich dní** okrem výnimiek stanovených miestnymi predpismi najmä v núdzových alebo výnimočných situáciách alebo pri obmedzeniach v súvislosti s používaním špeciálnych zariadení či upraveným pracovným časom, a to predovšetkým počas služobných ciest alebo striedania pracovných zmien.

NADČASOVÉ HODINY

Nadčasy sú odmeňované **dohodnutou alebo zvýšenou hodinovou sadzbou** a ich počet nesmie prekročiť hranicu stanovenú miestnymi právnymi predpismi.



Odmeňovanie a zamestnanecké benefity

ODMEŇOVANIE A DÔSTOJNÁ MZDA

Politika odmeňovania skupiny:

- je založená na princípe **spravodlivého a primeraného** odmeňovania všetkých zamestnancov, ktorí musia byť odmeňovaní podľa **objektívnych kritérií** súvisiacich s ich pozíciou, kompetenciami a výkonom v súlade s **dohovorom č. 100 MOP**;
- má za cieľ **zabezpečiť dôstojnú mzdu všetkým zamestnancom v krajine, kde vykonávajú svoju činnosť**, t. j. mzdu, ktorá v danej krajine pokryje minimálne výdavky na stravu, vodu, bývanie, vzdelanie, zdravotnú starostlivosť, dopravu, ošatenie a ďalšie základné potreby vrátane výdavkov na nepredvídané udalosti.

Pri odmeňovaní zamestnancov sa **ako minimálny štandard dodržiavajú platné vnútroštátne predpisy, kolektívne zmluvy a podnikové dohody** vyrokované so sociálnymi partnermi, ak také existujú.

ZAMESTNANECKÉ BENEFITY A PLATENÁ DOVOLENKA

- **Zamestnanecké benefity:** subjekty zabezpečujú, aby zamestnanecké benefity spĺňali *minimálne* platné vnútroštátne predpisy, kolektívne zmluvy a podnikové dohody vyrokované so sociálnymi partnermi, ak také existujú.
- **Platená dovolenka a nemocenská dovolenka:** subjekty poskytujú platenú dovolenku a nemocenskú dovolenku v súlade s miestnymi právnymi predpismi, pokiaľ sú takéto predpisy ustanovené.
- **Sociálna ochrana:** na medzinárodnej úrovni subjekt zabezpečí, aby každý zamestnanec mal *minimálne* nárok na program BYCare¹, ktorý zabezpečuje minimálnu úroveň sociálneho zabezpečenia pri rodičovstve a úmrtí vrátane jeho miestnych variantov.

(1) minimálna univerzálna úroveň sociálneho zabezpečenia vytvorená skupinou Bouygues v roku 2019 a určená pre zamestnancov pôsobiacich v zahraničí (mimo Francúzska a zámorských departamentov, regiónov a území)



Podmienky ubytovania pracovníkov

Ak to daná činnosť vyžaduje¹, a ak subjekt poskytuje ubytovanie, skupina v súlade s **odporúčaním č. 115 MOP** zabezpečí, aby mali pracovníci primerané a vhodné ubytovanie a vyhovujúce prostredie na bývanie.

BEZPEČNOSŤ A HYGIENICKÉ PODMIENKY

Z tohto dôvodu musí ubytovanie poskytované pracovníkom spĺňať *minimálne* požiadavky na bezpečnosť a hygienu, a **zabezpečiť tak základné potreby zamestnancov a pracovníkov na pracovisku** (dôstojnosť, prístup k pitnej vode, strava, hygiena, komfort) v súlade s odporúčaním č. 115.

UBYTOVANIE

Tieto ustanovenia sa vzťahujú na ubytovanie, ktoré **poskytuje subjekt pre zamestnancov a pracovníkov na pracovisku**.

(1) ak sa podnik nachádza vo veľkej vzdialenosti od bežných miest bydliska alebo ak povaha zamestnania vyžaduje, aby bol pracovník k dispozícii v krátkom čase

6

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

V súlade s **dohovormi č. 155 a č. 187 MOP** sa skupina zaväzuje, že zabezpečí všetkým zamestnancom a pracovníkom na pracovisku, za ktorých nesie zodpovednosť, zdravé a bezpečné pracovné prostredie, ako aj podmienky, ktoré chránia ich fyzickú a duševnú integritu počas vykonávania ich pracovných úloh.

S cieľom znížiť riziko úrazov na všetkých svojich pracoviskách subjekty uplatňujú alebo zabezpečujú implementáciu nasledovných zásad prostredníctvom príslušných politík, ktoré reflektujú povahu a špecifickosť ich činností:

KULTÚRA BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

- Kultúra bezpečnosti a ochrany zdravia je zamestnancom a pracovníkom na pracovisku **spostredkovaná celou hierarchickou organizačnou štruktúrou.**

PREVENCIA - PROSTRIEDKY

- Riziká súvisiace s každou činnosťou **sú systematicky identifikované a hodnotené**, pokiaľ je to možné na základe systémov riadenia BOZP. V rámci prevencie týchto rizík subjekty zabezpečujú zavedenie vhodných preventívnych opatrení, a to stanovením pracovných metód a tempa, ako aj správnym prispôbením a používaním pracovných nástrojov. Zároveň dbajú, aby boli osoby vyškolené a oprávnené vykonávať príslušné úlohy. Poskytujú a obnovujú osobné ochranné prostriedky (OOP) potrebné pre svojich zamestnancov a zároveň vyžadujú od svojich dodávateľov a subdodávateľov pôsobiacich na pracovisku, aby zabezpečili to isté pre svojich pracovníkov.

INFORMOVANOSŤ, VZDELÁVANIE A OSVETOVÁ ČINNOSŤ

- Zamestnanci a pracovníci na pracovisku **absolvujú úvodné školenie a následne pravidelné školenia** najmä v rámci preventívnych opatrení týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sa vzťahujú na ich konkrétnu pracovnú pozíciu a prostredie. Sú zároveň informovaní o práve prerušiť výkon práce v prípade vystavenia rizikovej situácii, a to aj vtedy, keď vykonávajú prácu u zákazníkov.

ANALÝZA, OPATRENIA A AUDIT

- Úrazy **sa pravidelne analyzujú** s cieľom zistiť ich príčiny a okamžite zaviesť nápravné a preventívne opatrenia. V rámci neustáleho zlepšovania sa pravidelne vykonávajú kontroly a audity postupov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia.

FYZICKÉ A DUŠEVNÉ ZDRAVIE

Fyzickému a duševnému zdraviu zamestnancov a pracovníkov na pracovisku je venovaná sústavná pozornosť. V tomto smere sa subjekty zameriavajú na **ergonómiu, zmierňovanie náročnosti práce, rizikové situácie** ako teplotný či akustický stres, prašnosť, boj proti násiliu a obťažovaniu na pracovisku.

Každý subjekt sa zaväzuje chrániť svojich zamestnancov pred **akýmkoľvek prejavom zlomyseľnosti a zastrašovania na všetkých miestach svojej pôsobnosti** vrátane služobných ciest. Bezpečnostné opatrenia musia byť zavádzané v súlade s ľudskými právami a základnými slobodami.

7



Inklúzia, boj proti diskriminácii, obťažovanie

V súlade s **dohovormi č. 111, č. 100 a č. 190 MOP** sa skupina zaväzuje, že všetci zamestnanci majú právo na zdravé pracovné prostredie, ktoré budí dôveru a podporuje dialóg.

Všetky prípady obťažovania, diskriminácie a nevhodného správania, ktoré budú oznámené skupine, obchodnej divízii alebo subjektu, musia byť primerane riešené. V prípade potreby musia byť predmetom vnútorného vyšetrovania.

V spolupráci s referentom pre etiku a riaditeľom ľudských zdrojov môžu byť prijaté ochranné a/alebo disciplinárne opatrenia a v prípade potreby môže byť podaný návrh aj na súdne konanie.

INKLÚZIA A BOJ PROTI DISKRIMINÁCIÍ

Skupina je presvedčená, že rozmanitosť je zdrojom inovácie, kreativity a predstavuje strategickú výhodu pre spoločnosť.

Od každého subjektu sa očakáva,

- že bude **presadzovať inkluzívny prístup** zaručujúci rovnaké príležitosti pre všetkých a aktívne podporovať diverzitu v tímoch;
- že sa nebude dopúšťať **žiadnej formy diskriminácie** na základe pohlavia, náboženstva, fyzického vzhľadu, zdravotného stavu, etnického či sociálneho pôvodu, hovoreného jazyka, národnosti, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, rodovej identity alebo prejavu, rodinného stavu, tehotenstva, veku, politických názorov, členstva v odborovej organizácii, postavenia oznamovateľa alebo akéhokoľvek iného nepovoleného kritéria;
- že svoje rozhodnutia v oblasti pracovnoprávných vzťahov (prijatie do zamestnania, ukončenie pracovnej zmluvy, pridelovanie úloh, odmeňovanie, prístup k zamestnaneckým benefitom, školenia, povýšenie) bude zakladať **na kritériách, ako sú kvalifikácia, skúsenosti a/alebo výkonnosť.**

OBŤAŽOVANIE A SEXISTICKÉ SPRÁVANIE

Subjekty odsudzujú akúkoľvek formu morálneho alebo sexuálneho obťažovania, sexistického či násilného správania, a to bez ohľadu na to, či sa prejavuje interne alebo externe (voči uchádzačom, zamestnancom, dodávateľom, zákazníkom, subdodávateľom a iným zúčastneným stranám). Takéto správanie je v rámci subjektu jednoznačne zakázané, predchádza sa mu a v prípade zistenia sa postihuje.

Ako upozorniť

Platforma je dostupná na nasledovnej adrese:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=sk>



Naskenuj QR kód
(vyžaduje pripojenie k internetu,
špecifická aplikácia v závislosti od
používaného zariadenia)



Rozvoj zručností a zamestnateľnosť

VZDELÁVACIE PROGRAMY

Skupina **zabezpečuje rozvoj zručností a zamestnateľnosti svojich zamestnancov**. V tejto súvislosti každý subjekt ponúka zamestnancom možnosť neustáleho profesijného rastu prostredníctvom vzdelávacích programov, ktoré sú prispôbené potrebám konkrétnych pozícií.

INTERNÁ MOBILITA

Skupina a jej subjekty **podporujú a podnecujú mobilitu v rámci jednotlivých obchodných divízií, ako aj medzi nimi navzájom**. Vďaka svojej veľkosti a rozmanitosti umožňuje skupina zamestnancom vykonávať nové pracovné úlohy a pri tejto príležitosti rozvíjať nové zručnosti v rôznych odvetviach alebo nových geografických oblastiach.



Sloboda združovania, kolektívne vyjednávanie a sloboda prejavu zamestnancov

Kvalita sociálneho dialógu v skupine Bouygues je výsledkom procesu, na ktorom sa aktívne podieľajú odbory a orgány zastupujúce zamestnancov. V súlade s **dohovormi č. 87 a č. 98 MOP** skupina uznáva každému zamestnancovi slobodu združovania a právo na kolektívne vyjednávanie.

Sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie zaručujú všetkým zamestnancom, ktorí o to prejavia záujem, možnosť založiť a/alebo vstúpiť do organizácie s cieľom uzatvárať kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok.

Nasledujúce záväzky zabezpečujú rešpektovanie slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie a musia byť dodržané vo všetkých subjektoch:

- Každý subjekt **rešpektuje slobodu združovania a právo na odborovú organizáciu**. V krajinách, kde sa nedodržiavajú dohovory MOP týkajúce sa slobody združovania v odboroch, musia subjekty zaviesť opatrenia, ktoré zabezpečia kvalitný sociálny dialóg so zamestnancami.
- Každý subjekt **sa zdrží akéhokoľvek obmedzovania, trestania alebo diskriminácie členstva alebo nečlenstva** v organizácii zamestnancov.
- Každý subjekt **umožní organizáciám zamestnancov plnú nezávislosť** tým, že im poskytne náležitý prístup k informáciám, zdrojom a prostriedkom potrebným na plnenie ich úloh.

Okrem toho skupina podporuje slobodu prejavu zamestnancov:

- v prípade potreby im uľahčuje **prístup k hlasovaniu** pri voľbách zástupcov zamestnancov;
- **pravidelne ich konzultuje**, napríklad v prieskumoch angažovanosti.

SLOBODA PREJAVU A NEUTRALITA

Skupina **rešpektuje politické, náboženské a filozofické** presvedčenie svojich zamestnancov. Slobodné vyjadrovanie týchto presvedčení však nesmie narušať pokoj nevyhnutný pre činnosť skupiny.

Akékoľvek druhy propagácie týchto presvedčení sú v rámci subjektov zakázané.

Vnútorne predpisy subjektov, pokiaľ sú zavedené, pripomínajú a v prípade potreby upresňujú pravidlá v súlade s miestnymi právnymi predpismi.



Dôvernosť a ochrana osobných údajov

Skupina dodržiava všetky predpisy týkajúce sa ochrany osobných údajov, najmä európske všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR)¹ všade, kde je uplatniteľné.

- V krajinách, kde všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR) nie je uplatniteľné, subjekty dodržiavajú miestne právne predpisy a v čo najväčšej miere zabezpečujú porovnateľnú úroveň ochrany.
- Každý subjekt uplatňuje príslušné normy v tejto oblasti a dbá na ochranu osobných údajov svojich zamestnancov, dodávateľov, subdodávateľov a zákazníkov, ktoré zhromažďuje v rámci svojej činnosti.

(1) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe týchto údajov, ktorým sa ruší smernica 95/46/ES (Všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (text, ktorý je relevantný pre Európsky hospodársky priestor)



Dotknuté komunity

Skupina a jej subjekty rešpektujú práva dotknutých komunit. Osobitná pozornosť sa venuje vplyvu činnosti skupiny na tieto komunity, predovšetkým na ich prístup k čistému, zdravému a udržateľnému životnému prostrediu, ktoré je nevyhnutné pre uplatňovanie všetkých ľudských práv.

IDENTIFIKÁCIA VPLYVOV

Na tento účel každý subjekt vopred zisťuje **vplyv svojich činností na ekosystémy a práva dotknutých komunit** a v prípade potreby prijíma vhodné opatrenia.

DIALÓG

Každý subjekt v spolupráci s hlavným zadávateľom **nadviaže dialóg s komunitami priamo ovplyvnenými** jeho činnosťou. Prijme primerané opatrenia, aby tieto komunity mohli vyjadriť svoje oprávnené obavy.

SÚHLAS

Skupina sa usiluje zabezpečiť, aby domorodé a kmeňové národy **mohli udeliť svoj slobodný, predbežný a informovaný súhlas**.



Ľudské práva v hodnotovom reťazci a zodpovedné nákupné postupy

Subjekty sa zaväzujú komunikovať so svojimi dodávateľmi a subdodávateľmi o obsahu tejto politiky a udržiavať s nimi partnerský a vyvážený vzťah. Očakávajú teda, že ich subdodávatelia a dodávatelia budú vo svojom hodnotovom reťazci uplatňovať a presadzovať normy, ktoré sú rovnaké alebo rovnocenné s normami stanovenými v tejto politike.

Uplatňovanie tohto princípu je uvedené v *Charte spoločenskej zodpovednosti dodávateľov a subdodávateľov* skupiny. Na tento účel môže byť priložená k zmluvám.

Subjekty, ktoré uprednostňujú konanie na základe vopred definovaného mapovania negatívnych vplyvov, zavádzajú zodpovedný prístup k nákupu, ktorý spočíva v nasledujúcich bodoch :

- **Verejné obstarávanie:** integrujú kritériá ľudských práv do svojich postupov verejného obstarávania.
- **Kategórie nákupov:** identifikujú kategórie nákupov, ktorých hodnotový reťazec predstavuje najväčšie riziko z hľadiska rešpektovania ľudských práv.
- **Zvyšovanie zručností:** podporujú zvyšovanie zručností nákupcov, dodávateľov a subdodávateľov v oblasti prevencie porušovania ľudských práv.
- **Kontrola:** pravidelne monitorujú dodržiavanie predpisov zo strany svojich dodávateľov a subdodávateľov prostredníctvom interných a externých hodnotení na základe vzoriek alebo prístupu zameraného na riziká.

V prípade porušenia záväzkov vyplývajúcich z tejto politiky subjekt prijme nápravné opatrenia:

- Subjekt požiada príslušného dodávateľa/subdávateľa, **aby prijal a podľa okolností implementoval akčné plány** zamerané na prevenciu a zmiernenie negatívnych dopadov, ako aj nápravné opatrenia na odstránenie týchto dopadov a zabezpečenie dodržania ľudských práv.
- Ak nedôjde k požadovanému zlepšeniu, subjekt môže v prípade potreby **vypovedať zmluvu** v súlade so zmluvnými podmienkami.

Politika skupiny Bouygues v oblasti ľudských práv je dostupná v rôznych jazykoch.

V prípade nejasností alebo rozdielov v interpretácii má vždy prednosť francúzska verzia.

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

SKUPINA BOUYGUES

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 (Aktualizované vydanie: december 2025) •
Návrh - vyhotovenie : Lonsdale • Výber ekologických
grafických materiálov a papiera z udržateľne spravovaných
lesov • Limitovaná edícia, vytlačené v parížskom regióne
spoločnosťou Advence v tlačiarňi značky Imprim'Vert® •
Tento recyklovateľný exemplár si uchovajte. Bouygues
prispieva ekologickým poplatkom spoločnosti Citeo •
Preklad : Lydia Riboust.



BOUYGUES